



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 July 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Обзор реформы управления людскими ресурсами: программа для молодых сотрудников категории специалистов

Доклад Генерального секретаря

Добавление

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюций 67/255 и 68/252 Генеральной Ассамблеи, в которых Генеральному секретарю было предложено провести всеобъемлющий анализ порядка и формы проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, разработать и осуществить меры по ускорению определения на должности успешно сдавших экзамены кандидатов из реестра программы и отслеживать прогресс, достигнутый в повышении уровня представительства недопредставленных и непредставленных государств-членов на географических должностях. В настоящем докладе содержится краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении программы для молодых сотрудников категории специалистов с начала осуществления программы в 2011 году и предлагаются дополнительные меры по совершенствованию формы и методов проведения экзаменов.

* A/69/150.



I. Введение

1. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/255 просила Генерального секретаря провести всеобъемлющий анализ порядка и формы проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, включая связанные с этим затраты, принимая во внимание необходимость создания равных условий для кандидатов из всех стран мира, с тем чтобы обеспечить проведение таких экзаменов как можно более эффективным, результативным и справедливым образом. В настоящем докладе содержится краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении программы для молодых сотрудников категории специалистов с момента ее учреждения в 2011 году, и предлагаются меры по совершенствованию методов проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов в целях дальнейшего повышения ее результативности и эффективности.

II. Справочная информация

2. В марте 2011 года в своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея утвердила новую программу для молодых сотрудников категории специалистов, которая будет содействовать «омоложению» Организации, обеспечивая приток молодых талантливых сотрудников со свежими идеями, которые помогут Организации отвечать требованиям XXI века, и добиваясь повышения степени диверсификации кадровых ресурсов и географической представленности. Программа также позволит Организации добиться полного раскрытия потенциала целой когорты динамичных, легко адаптирующихся и представляющих разные культуры молодых сотрудников категории специалистов, из которой Организация в среднесрочной и долгосрочной перспективе могла бы черпать кадры для заполнения должностей среднего и старшего руководящего уровня. В рамках новой программы для молодых сотрудников категории специалистов будет также осуществляться эффективный и результативный процесс проведения экзаменов с использованием современных технологий. Требования, предъявляемые к кандидатам (возраст кандидатов в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов не должен превышать 32 лет), и количество заполняемых должностей (15 процентов должностей класса С-1 и С-2 в рамках операций на местах, финансируемых за счет средств регулярного бюджета и добровольных взносов) остались неизменными.

III. Прогресс, достигнутый в осуществлении программы для молодых сотрудников категории специалистов

3. Благодаря улучшениям, включая технологические усовершенствования, которые были обеспечены в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов, удалось добиться ее более эффективного осуществления. Хотя дополнительные улучшения все еще не внесены, можно отметить различные конкретные улучшения, которые кратко рассматриваются ниже.

А. Число участвующих государств

4. С тем чтобы государства могли принять участие в программе для молодых сотрудников категории специалистов, по состоянию на конец года, предшествующего году проведения экзаменов, они должны быть не представлены, недопредставлены или быть подверженными риску того, что они станут недопредставленными. Степень участия государств-членов в программе для молодых сотрудников категории специалистов существенно возросла (см. приложение, таблица 1). Сравнение данных за период с 2010 года, а в рамках новой программы за период 2011–2013 годов свидетельствует о том, что число государств-членов, кандидаты которых успешно сдали экзамены, также возросло с 15 в 2010 году до 24–30 в период 2011–2013 годов.

В. Сфера охвата

5. Организация продолжает значительную по своим масштабам работу с недопредставленными, недопредставленными странами или странами, подвергающимися риску того, что они будут недопредставлены, при содействии специализированной группы в Управлении людских ресурсов. Эта группа содействует осуществлению программы для молодых сотрудников категории специалистов с помощью средств массовой информации, организации выставок с целью профессиональной ориентации, печатных органов и радио, а также на основе сотрудничества с постоянными представительствами, включая организацию информационно-разъяснительных поездок в непредставленные и недопредставленные страны или региональные центры, для работы в которых привлекаются граждане из этих стран. Для обеспечения максимальной отдачи от информационно-пропагандистской деятельности такая деятельность осуществляется как в странах, для которых предназначена эта программа, так и в местах сосредоточения большого числа граждан из непредставленных и недопредставленных стран, в том числе университетов, профессиональных ассоциаций и государственных учреждений. В этой связи в 2013 году и в начале 2014 года информационно-разъяснительные поездки были организованы в следующие страны: Барбадос, Бразилию, Канаду, Китай, Норвегию, Оман, Польшу, Республику Корея, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты Америки, Тринидад и Тобаго, Чешскую Республику, Южную Африку, Ямайку и Японию.

6. Более эффективная информационно-пропагандистская деятельность, осуществляемая с помощью онлайн-информационных методов, содействовала популяризации программы для молодых сотрудников категории специалистов. Главным средством в информационно-разъяснительной работе является портал «Карьера в Организации Объединенных Наций», который также обеспечивает выход на онлайн-систему «Инспира», используемую для целей набора кадров в сетевом режиме. Портал «Карьера» обеспечивает кандидатам доступ к информации о программе и процессе подачи заявлений.

7. В апреле 2011 года Секретариат выступил с инициативой создания социальных средств массовой информации в целях расширения глобального доступа к информации о возможностях развития карьеры и в процессе набора кадров в Организации Объединенных Наций. Был открыт сайт в сети «Facebook» для студентов и молодых специалистов, которые являются потенциальными

участниками программы для молодых сотрудников категории специалистов. По состоянию на июнь 2014 года число посетителей страницы “Facebook” составило до 200 000 человек во всем мире. В рамках дальнейших усилий по привлечению аудитории по всему миру Группа по информационно-пропагандистской работе в 2013 году начала размещать информацию о возможностях развития карьеры на сайте “Sina Weibo”, который является социальным медийным сайтом, широко используемым в Китае. В 2013 году Секретариат организовал виртуальную ярмарку вакансий в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций, Детским фондом Организации Объединенных Наций, Программой развития Организации Объединенных Наций, Фондом Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения, Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Программой добровольцев Организации Объединенных Наций и Европейским бюро по набору персонала Европейского союза. В настоящее время три виртуальные ярмарки вакансий, включающие элемент работы по содействию осуществлению и разъяснению программы для молодых сотрудников категории специалистов, проводятся с участием приблизительно 19 000 человек из 188 государств и территорий. Секретариат также разработал совместную поисковую базу данных, содержащую информацию о квалифицированных кандидатах и данные о тысячах партнеров, включая профессиональные ассоциации, неправительственные организации, государственные учреждения, должностные лица и университеты, и вся информация, касающаяся осуществления этой программы, на регулярной основе направляется этим партнерам.

8. Секретариат будет продолжать задействовать социальные медиасети и ярмарки вакансий для содействия осуществлению программы для молодых сотрудников категории специалистов, а также проводимой государствами-членами информационно-пропагандистской работе по аспектам, конкретно касающимся потребностей их граждан, в целях информирования широкого круга граждан участвующих государств-членов об этой программе.

C. Количество заявок на участие в программе

9. Хотя основные требования, касающиеся участия в программе, остаются неизменными, результаты сопоставления данных за период 2010–2013 годов свидетельствуют о резком увеличении числа лиц, подавших заявления на участие в программе, и скромном увеличении объема ресурсов, выделяемых в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов (см. приложение, таблицы 1 и 2). В рамках этой программы было подано в общей сложности 100 501 заявление в период 2011–2013 годов (в среднем 33 500 заявлений в год).

D. Процесс объявления вакансий и подачи заявлений

10. В результате разработки системы «Инспира», автоматизированной онлайн-новой прикладной программы Управления людских ресурсов, время объявления открывшихся вакансий было сокращено с 92 до 60 дней и ежегодно обеспечивается обработка большего числа заявлений на участие в программе для молодых сотрудников категории специалистов. Система «Инспира» также в большей степени способна оказывать поддержку значительному числу заяви-

телей, самостоятельно отслеживающих ход рассмотрения их заявлений на участие в программе, что позволяет реже прибегать к переписке по каналам электронной почты или с помощью писем, написанных от руки. Начиная с 2014 года заявители могут отслеживать в системе «Инспира» ход рассмотрения их заявлений и назначения им национальных экзаменов.

Е. Процесс отбора, оценки кандидатов и назначения национальных экзаменов

11. В рамках системы проведения национальных конкурсных экзаменов на замещение вакантных должностей проверка подавших заявления кандидатов на предмет их пригодности проводится вручную, а оценку кандидатов проводят экзаменационные комиссии. Начиная с первого года осуществления программы для молодых сотрудников категории специалистов (2011 год) процесс оценки кандидатов стал более упорядоченным. В рамках программы на 2013 год была обеспечена определенная доводка системы «Инспира», с тем чтобы она позволяла проводить оценку и назначать национальные экзамены для большего числа кандидатов. В настоящее время в рамках программы письменные экзамены назначены для общего числа кандидатов, составляющего 15 790 человек (в среднем 5263 кандидата в год) (см. приложение, таблица 1).

1. Право на участие в программе

12. Предварительная проверка кандидатов на предмет их права на участие в программе является полностью автоматизированным процессом в рамках системы «Инспира». Система отбирает кандидатов, удовлетворяющих минимальным квалификационным требованиям, в том числе по специальностям, указанным в объявлениях об открывшихся вакансиях.

2. Соответствующий опыт/оценка

13. Система «Инспира» также используется для оценки 40 наиболее перспективных кандидатов от каждой страны в каждой профессиональной группе. Такая вторая оценка частично автоматизирована поскольку система оценивает всех кандидатов от того или иного государства-члена с учетом продолжительности их обучения в учебных заведениях и опыта работы, а также свободного владения официальными языками Организации Объединенных Наций. В настоящее время лишь 40 наиболее перспективным приемлемым кандидатам назначены национальные экзамены в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов. При этом эта система не является полностью автоматизированной, поскольку Управление людских ресурсов проводит неавтоматизированный анализ и подтверждает, что опыт работы и знания подавших заявления наиболее перспективных кандидатов отвечают требованиям, предъявляемым в соответствующей профессиональной группе.

Е. Специализированные экзаменационные комиссии

14. С 2011 года специализированные экзаменационные комиссии обеспечивают подготовку к проведению экзаменов в соответствии с установленными нормативами, благодаря которой удалось добиться повышения степени беспристрастности, справедливости и добросовестности в ходе экзаменов, проводимых в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов. При этом обеспечивалась более тесная увязка содержания экзаменов с потребностями в каждой профессиональной группе, поскольку члены экзаменационных комиссий стали уделять более пристальное внимание подготовке специализированных документов, используемых на экзаменах, в целях привлечения кандидатов, которые обладают знаниями и опытом, необходимыми в конкретных профессиональных группах. Департаментам предлагается назначить достаточное количество членов экзаменационных комиссий, необходимое для удовлетворения потребностей специализированных экзаменационных комиссий, которые полностью освобождаются от работы и используются для выполнения функций, связанных с составлением и проведением тестов и вынесением оценки кандидатам по результатам экзаменов во время экзаменационного цикла, что стимулирует членов экзаменационных комиссий принимать более активное участие в процессе проведения экзаменов после их назначения, поскольку внесенный ими вклад учитывается при оценке результатов их работы.

Г. Процесс проведения экзаменов

1. Форма проведения экзаменов

15. Программа для молодых сотрудников категории специалистов — это процесс проведения экзаменов, включающих три этапа: этап проведения письменного экзамена, этап подготовки общего документа и специализированного документа, а также третий этап, на котором проводится устное собеседование для оценки профессиональных качеств кандидатов. Продолжительность письменного экзамена составляет в общей сложности 4 часа и 30 минут. Ниже приводится краткая информация, касающаяся этих этапов:

а) общий документ по традиции носит общий характер, и предлагается всем кандидатам, которым назначен национальный экзамен, в рамках профессиональных групп для проверки их способности подготавливать резюме и проекты документов на английском или французском языках и для проверки их общих знаний по международным вопросам. На подготовку общего документа кандидатам отводится 45 минут;

б) специализированный документ, с другой стороны, представляет собой средство оценки, разработанное отдельной специализированной экзаменационной комиссией для каждой профессиональной группы; этот текст предоставляется лишь кандидатам, принадлежащим к конкретной профессиональной группе, для проверки их знаний по вопросам существа. Специализированный документ, составленный на английском или французском языках, может включать эссе, вопросы, требующие краткого ответа, вопросы с альтернативными ответами или другие вопросы, требующие развернутого ответа. Кандидаты могут давать ответы на вопросы, содержащиеся в специализированном документе, на одном из шести официальных языков Организации Объединенных Наций

и, время, выделяемое для работы над этим документом, составляет 3 часа 45 минут;

с) устные собеседования проводятся специализированными экзаменационными комиссиями, так же как и заключительный экзамен, на английском или французском языках.

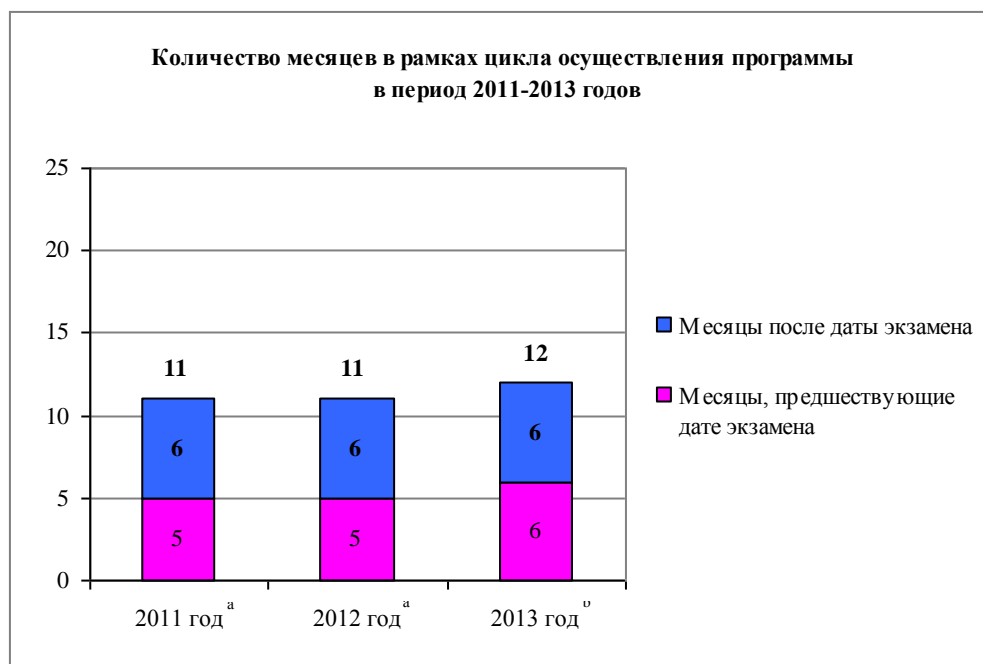
16. Каждый год форма, порядок и содержание общего и специализированного документов меняются, и специализированные экзаменационные комиссии используют баллы, набранные кандидатами на различных этапах процесса проведения экзаменов, для постепенного исключения из этого процесса кандидатов, набравших низкие баллы, до тех пор пока оставшееся число кандидатов, подлежащих включению в реестр, не будет равно числу прогнозируемых открывающихся вакансий. Считается, что кандидат успешно сдал экзамены, если он набрал проходной бал, определенный специализированной экзаменационной комиссией. В рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов, осуществлявшейся в 2012 году, в случае общего документа использовался формат вопросов с альтернативными ответами, когда кандидату предлагалось ответить на 50 касающихся международных отношений вопросов общего характера. Автоматизированный формат заданий на выбор правильного ответа из нескольких возможных не был единственным средством, содействовавшим проведению эффективной оценки продемонстрированных в ходе экзамена результатов; содержание экзамена также способствовало созданию более сбалансированного с географической точки зрения пула компетентных кандидатов, дошедших до этапа подготовки специализированного документа. В 2013 году специализированные экзаменационные комиссии предлагали последовательные изменения к различным частям письменных экзаменов (общий и специализированный документы) для повышения степени представленности кандидатов, обладающих специальными знаниями и опытом, в отличие от кандидатов, обладающих общими навыками составления резюме и подготовки проектов документов. В рамках программы на 2013 год для специализированного документа были разработаны вопросы с альтернативными ответами в пяти профессиональных группах на английском и французском языках; на основании полученных ответов каждая специализированная экзаменационная комиссия производит первый отсев кандидатов.

2. Метод проведения экзаменов

17. В 2011, 2012 и 2013 годах материалы, используемые на экзаменах в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов, подготавливались в печатном виде и доставлялись в установленные Организацией Объединенных Наций места проведения экзаменов. При содействии участвующих государств-членов были определены центры медицинского осмотра кандидатов с учетом минимального числа проявивших заинтересованность кандидатов или их расположения в непосредственной близости от места проведения экзаменов. Все кандидаты во всем мире одновременно представляют экзаменационные работы, написанные от руки. Для сокращения расходов, начиная с 2012 года, в рамках этой программы не предусматриваются поездки кандидатов для проведения собеседований, которые проводятся в режиме телеконференций.

Н. Экзаменационный цикл

18. Продолжительность экзаменационного цикла с начала публикации объявлений об открывшихся вакансиях до объявления результатов занимает приблизительно 12 месяцев в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов на 2013 год (см. приложение, таблица 1). Как правило, для проверки работ кандидатов, проведения собеседований и обобщения результатов требуется шесть месяцев, как показано на диаграмме ниже.



^а В 2011 и 2012 годах 60-дневный конечный срок был продлен по техническим причинам.

^в В 2013 году объявления о вакансиях публиковались в течение 95 дней.

И. Класс должностей для назначения

19. Как правило, в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов кандидаты, успешно сдавшие экзамены, получают первоначальное назначение на должности класса С-2; при этом, если кандидат имеет первую степень университетского образования, но не обладает при этом соответствующим опытом, он назначается на должность класса С-1. Если кандидат имеет первую степень университетского образования и двухлетний стаж работы в соответствующей области или степень магистра и обладает соответствующим опытом работы или не имеет такого опыта, то в этом случае кандидат назначается на должность класса С-2.

Ж. Кандидаты, успешно сдавшие экзамены, и реестры кандидатов

20. В рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов предельный срок подготовки реестров кандидатов составляет два года, в течение которого кандидаты, успешно сдавшие экзамены, по-прежнему фигурируют в реестре. По состоянию на 30 июня 2014 года в реестр были включены 72 кандидата, успешно сдавших экзамены; 13 кандидатов не были включены в реестр. Из 2012 кандидатов, успешно сдавших экзамены, 35 кандидатов получили назначение на должность, а 58 остались в реестре. По состоянию на 1 июля 2014 года дополнительно 109 кандидатов по итогам экзаменов, проведенных в 2013 году, могут получить назначения.

К. Поддержка в развитии карьеры: профессиональная подготовка

21. В рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов Управление людских ресурсов предлагает недельный вводный курс, разработанный конкретно для участников программы, целью которого является повышение профессионального уровня, необходимого для успешной карьеры в Организации Объединенных Наций, представление информации о возможностях развития карьеры, ознакомление сотрудников с основными ценностями и принципами Организации Объединенных Наций и содействие налаживанию взаимодействия между участниками в рамках программы. Общая цель состоит в том, чтобы содействовать более глубокому пониманию кандидатами, выбранными из реестра, задач Организации, подготовить их к возможному переходу на другое место работы и к будущей работе на руководящих должностях и содействовать налаживанию взаимодействия между ними и наставниками. Программа предусматривает ознакомление с печатными материалами и организацию интерактивного подготовительного курса, который участники самостоятельно завершат до того, как они примут участие в недельной очной ознакомительной программе. Программа наставничества была разработана для оказания более активной поддержки сотрудникам, участвующим в программе для молодых сотрудников категории специалистов. Наставническую работу среди таких сотрудников ведут их старшие коллеги на должностях класса С-5, прошедшие соответствующую подготовку в качестве наставников. Участники выразили чувство большого удовлетворения в связи с осуществлением нынешней программы.

IV. Улучшения, которые предлагается внести в программу для молодых сотрудников категории специалистов

22. Опираясь на достигнутый в последнее время прогресс и внесенные улучшения в плане повышения эффективности программы для молодых сотрудников категории специалистов, в рамках этой программы можно добиться повышения эффективности работы и в этой связи предлагается пересмотреть нынешний порядок и методы проверки экзаменационных работ (в настоящее время проверка проводится в неавтоматизированном режиме с использованием

печатных документов и под непосредственным контролем сотрудников Организации Объединенных Наций). Управление людских ресурсов предлагает отказаться от использования документа общего характера и повысить степень автоматизации механизмов для достижения общей цели, заключающейся в сокращении сроков осуществления программы для молодых сотрудников категории специалистов и расходов на подготовку экзаменационных материалов, а также административных расходов и расходов на проверку экзаменационных работ.

А. Предлагаемые изменения, которые могут быть реализованы в рамках имеющихся ресурсов

23. В 2015 году для содействия решению проблем, связанных с одновременным проведением экзаменов в различных часовых поясах, Управление людских ресурсов планирует полностью отказаться от использования на экзаменах документа общего характера. В результате этого начиная с 2015 года экзамен для молодых сотрудников категории специалистов будет включать два раздела: подготовка специализированного документа, включая подготовку обязательного реферата или рефератов, и ответы на многоальтернативные вопросы и устное собеседование. Это позволит сократить фактическое время проведения экзамена на 45 минут, с 4 ч. 30 м. до 3 ч. 45 м., что облегчит проведение экзаменов в различных часовых поясах.

24. Отказ от практики использования документа общего характера в рамках проводимых экзаменов обеспечит ряд других преимуществ. Будут сокращены время и объем работы членов экзаменационной комиссии и проверяющих в связи с тем, что не потребуется подготавливать документы общего характера и проводить их проверку, а также учитывать баллы за их подготовку при определении экзаменационными комиссиями общего балла для каждого кандидата и не потребуется осуществлять соответствующий контроль. При этом будут также сокращены продолжительность экзаменов и связанные с ними расходы. Вместо проверки навыков кандидатов на основе подготовки документа общего характера кандидатам потребуется продемонстрировать свободное знание английского или французского языков на первоначальном этапе рассмотрения заявлений в рамках экзаменационного процесса. Кандидатам необходимо будет приложить соответствующие документы к их заявлениям. Существует несколько способов, позволяющих выполнить эти требования. Одним из них является предоставление: а) диплома или свидетельства об окончании высшего учебного заведения, в котором основными языками являются английский или французский, или их эквиваленты; или б) свидетельства о языковой подготовке, признаваемого Организацией Объединенных Наций и выданного внешним учреждением, в котором кандидат проходил проверку на предмет знания иностранных языков. Эта мера позволит назначать экзамен не только кандидатам, свободно владеющим английским или французским языками.

В. Экзамены, проводимые в рамках профессиональных сетей, а не профессиональных групп

25. Для увязки программы для молодых сотрудников категории специалистов с новой системой мобильности и развития карьеры предлагается, начиная с 2016 года, проводить экзамены в рамках профессиональных сетей, а не конкретных профессиональных групп. На сегодняшний день существуют 8 профессиональных сетей и 40 профессиональных групп. При этом нынешняя кадровая структура пересматривается с учетом необходимости обеспечения мобильности. Проведение экзаменов в рамках профессиональных сетей будет содействовать сокращению общего числа проводимых экзаменов, а также времени и объема работы, связанной с учреждением специализированных экзаменационных комиссий в каждой профессиональной группе. Процесс такого предлагаемого перехода начнется в 2016 году в профессиональной сети «Политические вопросы, мир и безопасность» (ПОЛНЕТ) и совпадет по срокам с началом осуществления программы мобильности в рамках этой профессиональной сети, запланированной на этот же год. Экзамены по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности будут охватывать широкий круг вопросов общего характера по конкретной тематике профессиональных групп в рамках конкретной профессиональной сети, с тем чтобы кандидаты, успешно сдавшие экзамены, могли рассматриваться на замещение широкого круга должностей в рамках этой профессиональной сети.

С. Изменения, которые потребуют выделения дополнительных ресурсов

26. В дополнение к этому Управление людских ресурсов проанализировало вопросы, связанные с внедрением автоматизированной системы предварительной проверки в процессе экзаменов в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов. В настоящее время было выявлено 40 приемлемых кандидатов в результате применения комбинированных методов неавтоматизированной и автоматизированной проверки. Вместе с тем всем приемлемым кандидатам, имеющим соответствующую ученую степень, в случае открытия конкретной вакансии в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов может быть предложено пройти компьютерную онлайн-проверку, не предусматривающую применение процедур контроля. Такая автоматизированная проверка будет включать ответы на вопросы, касающиеся когнитивных навыков, компетентности и способности принимать ситуативные решения, а также ответы на вопросы, для которых требуются глубокие профессиональные знания о деятельности Организации Объединенных Наций. Успешно сдавшими экзамен кандидатами будут считаться те, кто продемонстрировал минимальные профессиональные навыки и возможности, необходимые для назначения на должности в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов, оценка которых проводится на основе объективного анализа кандидатов не только имеющих самый высокий уровень образования, но и обладающих определенным опытом работы. Если более 60 кандидатов из участвующих государств-членов успешно сдают экзамены и могут быть назначены на вакантные должности, то в этом случае 60 самых перспективных кандидатов, набравших высшие баллы, получают приглашение для участия в нацио-

нальных экзаменах и им будет предложено подготовить специализированные документы. Участие в экзаменах 60 наиболее перспективных кандидатов свидетельствует об увеличении числа кандидатов по сравнению с 40 наиболее перспективными кандидатами, допущенными к экзаменам по итогам второй проверки в соответствии с применяемым в настоящее время порядком. Статистические данные по итогам проведенных экзаменов свидетельствуют о том, что в среднем 15–20 процентов кандидатов, допущенных к экзаменам, не являются на экзамен. С учетом этого показателя неявки на экзамены 60 кандидатов будут допущены к экзаменам, предусматривающим подготовку специализированных документов.

27. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 41 резолюции 67/255, в январе 2013 года было проведено исследование для изучения возможности повышения эффективности проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, повышения эффективности работы по проверке кандидатов и проведению экзаменов с использованием сетевых и компьютерных методов при уделении должного внимания кандидатам из всех стран мира.

28. Еще одним наметившимся передовым практическим методом в области набора кадров является проверка когнитивных навыков, компетентности и способности принимать ситуативные решения. В период с сентября 2013 года по апрель 2014 года в рамках такого исследования и в попытке добиться стандартизации и согласования методов оценки кандидатов, подавших заявления на заполнение соответствующих должностей, были разработаны методы глобальной проверки кандидатов на замещение должностей сотрудников категории общего обслуживания, которая заменила собой проверку кандидатов на замещение должностей, связанных с оказанием административной поддержки; такую проверку в обязательном порядке проходят кандидаты, подающие заявления на замещение должностей категории общего обслуживания. По итогам проведенного исследования Управление людских ресурсов сделало вывод о том, что использование вопросов, касающихся принятия ситуативных решений, связанных со служебной деятельностью, является эффективным средством оценки уровня компетентности в различных профессиональных группах в Организации Объединенных Наций. Учитывая большое количество подавших заявления кандидатов, которые имеют право на заполнение объявленных вакантных должностей, в рамках этого исследования была дополнительно проанализирована практическая возможность использования компьютерной программы для проведения онлайн-оценки. Методы проверки и проведения экзаменов, применяемые в рамках глобальной проверки кандидатов на замещение должностей категории общего обслуживания, являются чрезвычайно эффективными при проверке опыта, навыков, деловых качеств и компетенции кандидатов и отражают передовой опыт практической деятельности в области проверки. Согласно основной рекомендации, вынесенной по итогам глобальной проверки кандидатов на замещение должностей категории общего обслуживания в рамках этого проекта, подход, методы проверки и механизмы проведения экзаменов (в режиме онлайн или с использованием компьютеров), применяемые для проведения глобальной проверки кандидатов на замещение должностей категории общего обслуживания, может использоваться также в качестве метода как проверки, так и оценки в ходе экзаменов, проводимых в

рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов (включая также проверку значительного числа подавших заявления кандидатов).

29. Аналитическое исследование включало обзор функционирования общеорганизационных систем и систем, разработанных или предоставленных внешними поставщиками услуг, а также анализ первоначальных инвестиций и будущих последствий проанализированных решений с точки зрения затрат. После сравнения затрат с преимуществами, обеспечиваемыми в результате внедрения программного обеспечения с открытым исходным кодом, которое может быть внедрено в Секретариате, группа сделала вывод о том, что такое решение позволит со временем обеспечить оптимальную отдачу от инвестиций и будет предусматривать принятие мер по обеспечению безопасности, необходимых для проведения экзаменов и проверок в онлайн-режиме с целью набора кадров.

30. Управление людских ресурсов продолжит доработку этого предложения и представит Генеральной Ассамблее подробное предложение с указанием прогнозируемых дополнительных ресурсов, необходимых для проведения научных исследований и разработок и создания «банка» вопросов для целей автоматизированной предварительной проверки и создания в будущем автоматизированной системы проверки.

V. Реестры кандидатов, подготовленные по итогам национальных конкурсных экзаменов на заполнение вакантных должностей

31. В соответствии с системой национальных конкурсных экзаменов на заполнение вакантных должностей реестры кандидатов остаются открытыми в течение неопределенного времени, и по состоянию на 23 июня 2014 года в общей сложности 84 кандидата фигурировали в реестрах кандидатов на участие в экзаменах, которые представляли 31 государство-член в 19 профессиональных группах. Там, где это представляется возможным, Организация продолжает набирать кандидатов из этих реестров для заполнения как должностей, финансируемых по регулярному бюджету, так и должностей, финансируемых за счет внебюджетных средств.

32. Секретариат добился определенного прогресса в сокращении числа кандидатов, включенных в реестры, путем определения дополнительного числа кандидатов на вакантные должности, и предлагает исключить из реестров тех кандидатов, которые числились в них в течение более семи лет. В результате этого к декабрю 2018 года будет полностью прекращена практика составления реестров кандидатов. Секретариат будет продолжать работу по сокращению числа кандидатов, внесенных в реестр, до 2018 года, принимая меры по назначению числящихся в реестре кандидатов на вакантные должности и исключению их из реестра после того, как Секретариат удостоверится в том, что кандидаты больше не желают оставаться в этом списке.

VI. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее

33. Генеральной Ассамблее предлагается:

- a) принять к сведению настоящий доклад;
- b) утвердить исключение кандидатов из «унаследованных» реестров кандидатов на участие в национальных вступительных конкурсных экзаменах для замещения вакантных должностей после истечения семилетнего срока и упразднить эти реестры в 2018 году.

Приложение

Дополнительная информация об экзаменах в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов

Таблица 1
Общая информация

	Национальные конкурсные экзамены на замещение вакантных должностей	Программа для молодых сотрудников категории специалистов			
	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год
Дата проведения экзамена	1 декабря 2010 года	7 декабря 2011 года	5 декабря 2012 года	3 декабря 2013 года	4 декабря 2014 года
Месяц объявления результатов	Июль 2011 года	Июнь 2012 года	Июнь 2013 года	Июнь 2014 года	Июнь 2014 года
Портал/платформа	Инспира/ неавтоматизированные процессы	Инспира	Инспира	Инспира	Инспира
Дата объявления открывшейся вакансии ^a	7 июля 2010 года	11 июля 2011 года	13 июля 2012 года	3 июня 2013 года	14 июня 2014 года
Срок подачи (количество дней) заявления о заполнении вакантной должности	74	63	68	60	60
Продолжительность процесса рассмотрения заявлений (с момента объявления вакантной должности до объявления результатов экзаменов) ^a	359	326	323	363	—
Продолжительность процесса (количество месяцев)	11,8	10,7	10,6	11,9	—
Количество государств-членов, кандидатам от которых предложено принять участие в экзамене ^b	58	111	106	92	78
Количество государств-членов, кандидаты от которых участвовали в экзаменах	35	76	79	63	54
Количество кандидатов, подавших заявление на участие в экзаменах (включая кандидатов от не участвующих в программе государств-членов)	13 744	36 791	41 052	22 685	—

^a Даты объявления вакантных должностей могут варьироваться в профессиональных группах; могут также варьироваться даты объявления первой открывающейся вакантной должности. Таким образом, количество дней с момента объявления первой вакантной должности до даты объявления результатов всех экзаменов может ежегодно варьироваться.

^b Государства-члены, которые по состоянию на 1 января каждого года были не представлены, недопредставлены или подвержены риску оказаться недопредставленными в рамках системы географического распределения.

Таблица 2
Расходы
(В долл. США)

	<i>Национальные конкурсные экзамены на замещение вакантных должностей</i>		<i>Программа для молодых сотрудников категории специалистов</i>	
	<i>2010 год</i>	<i>2011 год</i>	<i>2012 год</i>	<i>2013 год</i>
Расходы по персоналу	1 016 480	1 018 594	1 461 918	1 498 275
Вознаграждение консультантов	41 240	72 100	79 288	13 800
Временный персонал общего назначения	—	—	—	—
Сверхурочные	647	—	—	—
Типографские работы по контрактам и электронные объявления (международные издания “The Economist”, “Le Monde” и “Jeune Afrique”) (3)	32 200	32 200	—	9 170
Издание экзаменационных материалов	18 595	35 385	34 870	40 455
Доставка экзаменационных материалов (в центры проведения экзаменов и обратно)	15 000	30 000	30 000	25 000
Аренда помещений для проведения экзаменов (Нью-Йорк)	11 385	33 352	—	—
Прочие расходы (оплата проезда в такси и т.д.)	—	—	—	—
Итого, административные расходы	77 180	130 937	64 870	74 625
Путевые расходы административных сотрудников, участвующих в организации экзаменов	46 640	99 686	61 531	29 856
Путевые расходы членов экзаменационной комиссии для подготовки и разработки экзаменационных материалов и проверки результатов специализированных письменных экзаменов	—	45 567	228 146	124 815
Путевые расходы членов экзаменационной комиссии для проведения устных экзаменов	69 391	29 072	52 515	9 090
Расходы кандидатов на поездки для сдачи устных экзаменов	245 515	141 154	—	—
Итого, путевые расходы	361 546	315 479	342 192	163 761
Всего	1 497 093	1 537 110	1 948 268	1 750 461

Таблица 3

Число кандидатов, успешно сдавших экзамены в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов в период 2011–2013 годов в разбивке по государствам-членам и профессиональным группам

	2011 год					2012 год					2013 год					
	Итого	Административные вопросы	Гуманитарные вопросы	Общественная информация	Статистика	Архитектура	Подготовка радиопрограмм	Экономические вопросы	Информация и технологии	Политические вопросы	Социальные вопросы	Административные вопросы	Финансовые вопросы	Правовые вопросы	Общественная информация	Статистика
Государства-члены																
Алжир	2											1			1	
Австралия	12	1	1	1	1			2		5	1					
Австрия	9	3	1	1				1	2		1					
Барбадос	1											1				
Беларусь	2					1						1				
Бельгия	7		1					1	2	1		2				
Бразилия	9		1				2		1	1			2	1		1
Китай	11											1	6		1	3
Колумбия	1									1						
Коморские Острова	1													1		
Коста-Рика	1	1														
Дания	1		1													
Доминиканская Республика	1		1													
Эстония	1	1														
Финляндия	4	1		3												
Франция	17	3	1	4		2	1		4		2					
Германия	18	2		2	1			3	1		1	2		2	2	2
Греция	2		1						1							
Венгрия	3							1			2					
Индия	3							1			2					
Индонезия	5					1			1				3			
Италия	7	3	1		1	1		1								
Япония	1															1
Латвия	1													1		

Государства-члены	Итого	2011 год				2012 год					2013 год				
		Админи- стративные вопросы	Гумани- тарные вопросы	Обще- ственная инфор- мация	Стати- стика	Подго- товка радиопр- грамм	Эконо- мические вопросы	Инфор- мация и техноло- гии	Полити- ческие вопросы	Социаль- ные во- просы	Админи- стративные вопросы	Финан- совые вопросы	Право- вые во- просы	Обще- ственная инфор- мация	Стати- стика
Литва	3		1	1							1				
Малайзия	4							1			1		1	1	
Мексика	3			1			1	1							
Нидерланды	9	1			1				1	1	2		2	1	
Новая Зеландия	4		1		1		1		1						
Норвегия	2	1	1												
Пакистан	4		1				1		1	1					
Польша	9							1		1	1	1		2	3
Португалия	5					2		1			1				1
Республика Корея	3									1		1			1
Республика Мол- дова	1									1					
Румыния	1	1													
Словакия	3	1								1		1			
Словения	5			1	2		2								
Испания	16	1	1	2		3		2	2	1	1	1			2
Швеция	4		2								1		1		
Швейцария	9	2	2						1		3				1
Бывшая югославская Республика Македония	1	1													
Того	1				1										
Турция	9		1	1			1			1	3	1	1		
Соединенное Ко- ролевство Велико- британии и Север- ной Ирландии	17	3		3	1	1	5	1		3					

	2011 год					2012 год					2013 год					
	Админи- стра- тивные вопросы	Гумани- тарные вопросы	Обще- ственная инфор- мация	Стати- стика	Архи- тектура	Подго- товка радиопр- грамм	Эконо- мические вопросы	Инфор- мация и техноло- гии	Полити- ческие вопросы	Социаль- ные во- просы	Админи- стра- тивные вопросы	Финан- совые вопросы	Право- вые во- просы	Обще- ственная инфор- мация	Стати- стика	
Государства-члены	Итого															
Соединенные Штаты Америки	33	4	4	1	2	2		4	1	1	2	3	3		2	4
Итого	266	30	23	21	11	11	5	25	20	15	21	26	19	11	9	19
Баллы, набранные кандидатами от государств- членов		17	18	12	9	7	3	14	14	10	15	17	9	9	6	10

Примечание: Указанное в таблице число успешно сдавших экзамены кандидатов не включает кандидатов, не входящих в категорию специалистов, которые успешно сдали конкурсные экзамены на замещение вакантных должностей категории специалистов.