

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
15 August 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами**Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами: на пути к формированию единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников Организации Объединенных Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюций 67/255, 68/252 и 68/265 Генеральной Ассамблеи. В докладе дается общий обзор системы управления людскими ресурсами в Организации и конкретно рассматривается ход осуществления реформ системы управления людскими ресурсами, утвержденных Генеральной Ассамблеей начиная с ее шестьдесят третьей сессии в 2009 году. В докладе приводится информация о стратегии обучения и развития карьеры и об усилиях, направленных на улучшение гендерной и географической представленности, в том числе представительства развивающихся стран, а также на улучшение состояния здоровья и благополучия персонала.

К докладу имеется четыре добавления: обновленная информация о подготовительной работе по внедрению системы мобильности и развития карьеры (A/69/190/Add.1); предложение относительно укрепления системы управления служебной деятельностью (A/69/190/Add.2); доклад об осуществлении программы для молодых сотрудников категории специалистов и о предлагаемых последующих мерах (A/69/190/Add.3); и всеобъемлющий обзор системы желательных квот (A/69/190/Add.4).

* A/69/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении инициатив, связанных с реформой в области людских ресурсов, и в деле управления кадровым потенциалом	3
III. Конкретные инициативы	6
A. Осуществление реформ в области управления людскими ресурсами	6
1. Система контрактов	6
2. Обзор непрерывных контрактов	8
3. Унификация условий службы на местах	11
B. Управление кадровым потенциалом	14
1. Кадровое планирование	14
2. Отбор кандидатов и набор персонала	16
3. Управление служебной деятельностью	26
4. Обучение и повышение квалификации	28
C. Охрана здоровья и благополучие персонала	31
D. Система желаемых показателей	34
E. Статус постоянных резидентов	34
IV. Решения, которые должны быть приняты Генеральной Ассамблеей	39
Приложение	
Резюме последующих мер, которые должны быть приняты с целью осуществления просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250, 65/247, 67/255, 68/252 и 68/256, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей	41

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюций 67/255, 68/252 и 68/265 Генеральной Ассамблеи. В докладе приводится обновленная информация о продолжающемся осуществлении в Организации реформ управления людскими ресурсами, которые проводятся начиная с шестидесятой третьей сессии Генеральной Ассамблеи. В нем также приводится информация о стратегии обучения и развития карьеры и об усилиях, направленных на улучшение гендерной и географической представленности, в том числе представительства развивающихся стран, а также на улучшение состояния здоровья и благополучия персонала. В четырех добавлениях содержатся обновленная информация о подготовительной работе по внедрению системы мобильности и развития карьеры (A/69/190/Add.1); предложение относительно укрепления системы управления служебной деятельностью (A/69/190/Add.2); доклад об осуществлении программы для молодых сотрудников категории специалистов и о предлагаемых последующих мерах (A/69/190/Add.3); и всеобъемлющий обзор системы желательных квот (A/69/190/Add.4).

2. В приложении к настоящему докладу приводится информация о ходе выполнения просьб Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250, 67/255, 68/252 и 68/265, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, которые были одобрены Ассамблеей.

II. Краткая информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении инициатив, связанных с реформой в области людских ресурсов, и в деле управления кадровым потенциалом

3. Наиболее ценным ресурсом Организации являются ее сотрудники. После принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 63/250 в Организации было начато осуществление целого ряда реформ в области управления людскими ресурсами для обеспечения того, чтобы Организация Объединенных Наций была более гибкой и учитывала интересы персонала, поддерживала культуру расширения прав и возможностей и учета результатов работы; обеспечивала равный доступ к возможностям для развития карьеры независимо от программ и источников финансирования; и предоставляла сотрудникам возможности для развития и обучения, с тем чтобы они могли в полной мере реализовать свой потенциал. При соблюдении этих условий Секретариат может наиболее эффективным образом привлекать к работе в глобальном масштабе гибкий и разносторонний кадровый резерв и обеспечивать, чтобы Организация могла функционировать на комплексной и взаимозаменяемой основе. В таблице 1 приводится краткая информация о прогрессе, достигнутом по состоянию на август 2014 года, и о последующих мерах, которые необходимо принять Организации для продолжения осуществления реформ в области людских ресурсов.

Таблица 1
**Сводная информация о прогрессе, достигнутом в осуществлении реформ
 в области людских ресурсов**

Область	Мероприятия/этапы	Следующие шаги
Реформа системы контрактов	<p>Проведен единовременный обзор постоянных контрактов: в 4094 случаях из 5908 было признано право сотрудников на преобразование их контрактов в постоянные контракты по состоянию на июль 2014 года</p> <p>Внедрена система непрерывных контрактов, включая разработку вспомогательного информационно-технического инструментария и расчет пулов должностей</p> <p>По состоянию на июль 2014 года проводится обзор непрерывных контрактов</p>	<p>Предоставление непрерывных контрактов сотрудникам, за которыми было признано право на их получение</p>
Кадровое планирование	<p>Внедрение инструмента “HR Insight”, который обеспечивает для государств-членов кадровую информацию, в том числе в отношении выхода на пенсию</p> <p>Вместе с Отделом медицинского обслуживания завершен экспериментальный проект по вопросам кадрового планирования</p> <p>Санкционировано проведение обзоров гражданского персонала для всех миссий для приведения штатных расписаний в соответствие с мандатами. По состоянию на июнь 2014 года проведено шесть обзоров</p>	<p>Системы «Инспира» и «Умоджа» и проекты мобильности продолжают расширять возможности в деле планирования людских ресурсов Организации</p> <p>Завершение обзоров гражданского персонала по остальным миссиям и обобщение передового опыта, извлеченных уроков и тенденций</p>
Отбор кандидатов и набор персонала	<p>Внедрение 22 апреля 2010 года электронной кадровой системы «Инспира». Она заменила собой систему «Гэлакси» и является более гибкой и многофункциональной платформой, обеспечивающей более широкие возможности в плане отбора кандидатов и представления информации. Система «Инспира» в настоящее время развернута на местах</p> <p>22 апреля 2010 года внедрена новая система отбора с упорядоченными квалификационными критериями, усовершенствованной методологией оценки и уделением повышенного внимания отбору из реестров</p> <p>Создание веб-сайтов по вопросам карьеры, содержащих информацию о работе в Организации Объединенных Наций, в том числе</p>	

Область	Мероприятия/этапы	Следующие шаги
Управление служебной деятельностью	о процедуре подачи заявок о приеме на работу, собеседованиях, экзаменах, условиях службы и т.д.	
	Программа для молодых специалистов осуществляется ежегодно; при этом первые экзамены были проведены в декабре 2011 года, а успешно сдавшие экзамены кандидаты были приняты на работу в июле 2012 года	
	Укрепление информационно-пропагандистской деятельности благодаря созданию Информационно-пропагандистской группы	
	Включение в полевые реестры 1500 дополнительных кандидатов в период 2013–2014 годов	
Управление служебной деятельностью	В 2011 году введена обязательная учебная подготовка по вопросам управления служебной деятельностью	Осуществление предлагаемых изменений, изложенных в документе A/69/190/Add.2
	В апреле 2012 года завершена разработка и внедрение в рамках всей Организации электронного инструмента управления служебной деятельностью в системе «Ин-спира»	
	Проведение консультаций, в том числе по передовой практике, проведению реформ и укреплению управления служебной деятельностью в Организации	
	Разработка предложения по укреплению управления служебной деятельностью, которое должно быть рассмотрено Генеральной Ассамблеей в 2014 году	
Обучение и развитие карьеры	Система управления процессом обучения внедрена на экспериментальной основе в начале 2012 года	Продолжение внедрения системы управления процессом обучения, в том числе включение модуля электронного обучения в программы обязательных курсов, курсов по основным вопросам, курсам языковой подготовки и языковых экзаменов и т.д.
	Разработка новой стратегии обучения и содействия развитию карьеры в 2014 году	
		Продолжение обзора и пересмотра программ в области обучения и повышения квали-

Область	Мероприятия/этапы	Следующие шаги
		фикации в соответствии с основными элементами новой стратегии обучения и содействия развитию карьеры
Мобильность	Предложение в отношении всеобъемлющей системы мобильности и развития карьеры, утвержденное Генеральной Ассамблеей	Начало подготовки к внедрению всеобъемлющей системы мобильности (с 2016 года)
Вопросы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей	Использование гибкого графика работы на экспериментальной основе в период с ноября 2011 года по декабрь 2014 года. Использование извлеченных уроков при разработке пересмотренной политики Проведена информационно-пропагандистская кампания по вопросу о гибком графике работы	Завершение разработки и внедрение пересмотренной политики в отношении гибкого графика работы

III. Конкретные инициативы

A. Осуществление реформ в области управления людскими ресурсами

Предпосылки и необходимость

4. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/255 просила Генерального секретаря представить Ассамблее на основной части ее шестьдесят девятой сессии доклад о ходе реализации проводимых реформ системы управления людскими ресурсами, в том числе одобренных в ее резолюциях 63/250, 65/247 и 67/255, уделив в нем особое внимание вопросу о том, приносят ли эти реформы ожидаемые выгоды и прочие результаты в плане повышения эффективности и конкретные улучшения. Информация о достигнутом прогрессе и накопленном опыте в деле внедрения системы контрактов, унификации условий службы на местах и полученных выгодах излагается ниже.

1. Система контрактов

5. Как отмечается в докладе Генерального секретаря об инвестировании в людей (A/61/255), одна из основных задач реформы системы управления людскими ресурсами заключается в признании того, что Организация нуждается в подлинно объединенных, ориентированных на деятельность на местах и глобальных людских ресурсах. Одним из серьезных препятствий для достижения этой цели являлись различные системы контрактов, предусматривавшие разные условия службы. В то время имелись три разные серии Правил о персонале (серии 100, 200 и 300) и девять различных видов контрактов. Хотя в целом Правилами о персонале серий 100 и 200 предусматривались аналогичные условия службы, контракты серии 300 на ограниченный срок, которые исполь-

зовались в полевых операциях, предусматривали гораздо более ограниченный пакет вознаграждения.

6. В соответствии с системой контрактов, утвержденной Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) (A/60/30, приложение IV) Генеральный секретарь предложил упростить и упорядочить систему контрактов (см. A/63/298), с тем чтобы она в большей степени отвечала оперативным потребностям и обеспечивала транспарентность, объективность и последовательность в отношении к персоналу. Новая система контрактов предусматривала три вида контрактов в рамках единого свода Правил о персонале:

а) временные контракты на срок до одного года с возможностью их продления еще на один год для удовлетворения резко возросших потребностей на местах и потребностей специальных проектов;

б) срочные контракты, которые могут продлеваться каждый раз на любой период продолжительностью до пяти лет;

с) непрерывные контракты, срок действия которых не будет ограничиваться.

7. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 подчеркнула необходимость упорядочения системы контрактов Организации Объединенных Наций, которая лишена транспарентности и сложна в применении, и утвердила введение с 1 июля 2009 года новой системы контрактов, которая будет включать три вида контрактов (временные, срочные и непрерывные) на основе единого свода Правил о персонале.

Временные контракты

8. Введение временных контрактов обеспечивает гибкость для Организации в целях удовлетворения меняющихся потребностей Организации без необходимости принятия долгосрочных обязательств. При этом срок в 364 дня, которым ограничивается продолжительность временных контрактов на работу и который не касается полевых операций и специальных проектов с ограниченными сроками осуществления, иногда является слишком коротким для удовлетворения некоторых временных потребностей. Некоторые департаменты/управления предпочли бы иметь возможность продлять временные контракты после истечения 364 дней для удовлетворения временных потребностей, не связанных с деятельностью на местах или специальными проектами с ограниченными сроками осуществления, например в тех случаях, когда сотрудник нанимается по временному контракту для замены другого сотрудника, находящегося в специальном отпуске без сохранения содержания, который продлевается на двухлетний срок. Кроме того, в некоторых случаях бюро или комиссии наделяются короткими мандатами продолжительностью менее одного года, которые затем каждый раз продлеваются на последующие периоды от трех до шести месяцев. В конечном итоге у сотрудников, набираемых по временным контрактам для работы в таких структурах, продолжительность работы по временному контракту достигает максимального срока в 729 дней. Вместе с тем неопределенность в отношении продления и финансирования мандатов не позволяет набирать сотрудников по срочным контрактам, поскольку первоначальный срочный контракт должен предоставляться на срок не менее одного года или более продолжительный срок. Несмотря на то, что негибкий характер вре-

менных контрактов не всегда позволяет принимать соответствующие меры в такой неопределенной обстановке, в этих случаях для обеспечения бесперебойного осуществления программ отыскивались специальные решения.

Срочные контракты

9. После принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи с 1 июля 2009 года на временной основе были введены в действие новые Правила о персонале. Был проведен обзор сотрудников, имевших контракты серии 300 на ограниченный срок для работы на местах, в результате чего с 1 июля 2009 года 3620 международных сотрудников в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях получили новые контракты в соответствии с новой системой срочных контрактов. В соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи сотрудникам, работавшим ранее по контрактам серии 300, были предоставлены срочные контракты для работы в конкретной миссии на тот период, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежали рассмотрению центральным контрольным органом. После опубликования административной инструкции ST/AI/2010/3 о системе отбора персонала, международные сотрудники в составе миротворческих операций и специальных политических миссий были объединены в рамках системы отбора персонала Секретариата, что обеспечило применение общих стандартов при найме всех сотрудников в Центральных учреждениях и на местах.

10. Сотрудникам, которые уже работали по контрактам, предоставленным согласно Правилам о персонале серии 200, были также предоставлены срочные контракты в соответствии с новыми Правилами с персонале. По срочным контрактам сотрудники, имевшие ранее контракты серии 200, могли работать только в их департаменте или управлении и на их уровне на то время до тех пор, пока они не пройдут конкурсный отбор, результаты которого подлежали рассмотрению центральным контрольным органом.

11. 22 апреля 2013 года была опубликована новая административная инструкция по вопросам предоставления срочных контрактов (ST/AI/2013/1 и Согг.1). В инструкции предусматривается применение в рамках всего Секретариата стандартизованного подхода к предоставлению и продлению срочных контрактов и устанавливаются критерии для продления срочных контрактов на срок до пяти лет.

2. Обзор непрерывных контрактов

12. После завершения подготовительного этапа, который включал введение в действие политики и процедур для предоставления непрерывных контрактов и принятие мер по усовершенствованию системы «Инспира» в целях облегчения процесса обзора, 8 июля 2013 года было начато проведение первого этапа рассмотрения кандидатур на предмет преобразования их контрактов в непрерывные контракты начиная с 1 июля 2012 года.

13. Первоначальный пул должностей для проведения обзора по категории специалистов и выше и категории полевой службы в 2012 году включал 6869 должностей, а по категории общего обслуживания и смежным категориям — 4451 должность. За вычетом в каждом из пулов числа сотрудников, имеющих непрерывные и постоянные контракты, общее максимальное число непрерывных контрактов, которые можно было бы предоставить по итогам об-

зора 2012 года, касалось 3342 должностей категории специалистов и выше и категории полевой службы и 558 должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.

14. Применительно к обзору 2012 года право на непрерывные контракты, в потенциальном плане, имели в общей сложности 4972 сотрудника. Из них 2432 сотрудника категории специалистов и выше и категории полевой службы и 764 сотрудника категории общего обслуживания и смежных категорий отвечали критериям приемлемости. Поскольку число имеющих соответствующее право сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы было меньше числа контрактов, имевшихся в пуле должностей, проводить обзор по балльной системе не потребовалось. С учетом того, что число имеющих соответствующее право сотрудников превышает количество контрактов, имеющихся в пуле должностей категории общего обслуживания и смежных категорий, будет проведен обзор для распределения баллов.

15. Приблизительно 60 процентов сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы (или 1479 человек), за которыми было признано право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты, работают в полевых миссиях. Несмотря на то, что сотрудники полевых миссий составляют большинство сотрудников, за которыми было признано соответствующее право, за несколькими сотрудниками полевых миссий, но не обязательно работающими в этих подразделениях, такого права признано не было, поскольку у них нет четырех служебных аттестаций, требуемых в соответствии с пунктом 53(d) резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи и приложением к ней. Хотя продолжительность обычного аттестационного цикла составляет один год, до реформы системы контрактов сотрудники, имевшие назначения на срок менее одного года, зачастую получали специальные аттестационные характеристики за периоды продолжительностью менее одного года. В других случаях, особенно касающихся персонала на местах, из-за частых переводов сотрудников и/или руководящих работников на другие должности или в другие места службы в течение отчетного периода аттестационные характеристики охватывали период продолжительностью менее одного года. Для решения вопроса о продолжительности периода, охватываемого служебной аттестацией, Генеральный секретарь предлагает, в качестве переходной меры в соответствии с пунктом 53(d) резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи и приложением к ней, санкционировать предоставление сотрудникам, которые имеют по крайней мере оценку «отвечает требованиям» или эквивалентную оценку во всех своих служебных аттестациях за предыдущие четыре года, в том числе охватывающих период продолжительностью менее одного года, права претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты. При этом, по любым служебным аттестациям, охватывающим период продолжительностью менее одного года, баллы начисляться не будут. Предлагается исходить из того, что эта временная мера действует с момента начала следующего обзорного периода, т.е. с 1 июля 2013 года.

16. За некоторыми сотрудниками миссий, которые согласно своим контрактам по-прежнему могут работать только в конкретной миссии, также не было признано право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты, с учетом того, что, согласно критериям для предоставления такого права, изложенным в пункте 53(a)(ii) резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, сотрудники, которые ранее получили назначения на основании правил о

персонале серий 100, 200 или 300 и которые получили назначения по срочному контракту после 1 июля 2009 года в соответствии с временными Правилами о персонале по результатам конкурса, проведенного в соответствии с правилом 4.15 Правил о персонале, имеют право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты. Осуществление процесса упорядочения контрактов более 6800 международных сотрудников в полевых миссиях (который включает в себя объявление вакансии, проведение проверки, рассмотрение кандидатов центральным контрольным органом и контрольную проверку) было сопряжено с трудностями. По состоянию на март 2014 года в рамках этого процесса были упорядочены контракты 62 процентов международных сотрудников в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях. Проблемы с упорядочением статуса сотрудников миссий были обусловлены рядом факторов. Некоторые сотрудники все еще не подали заявления по объявлениям о вакансиях с конкретным описанием должностных функций или о стандартных вакансиях, в то время как другие сотрудники, которые подали заявления по объявлениям о вакансиях, либо подали их на должности более высокого уровня и еще не были назначены на них, либо не прошли процедуру оценки или контрольной проверки к моменту начала проведения обзора. Поскольку сотрудники миссий ранее не проходили контрольную проверку на постоянной основе, когда им первоначально предоставлялись контракты согласно правилам о персонале серий 300 и 100, необходимо провести такие проверки в ходе процесса упорядочения контрактов, с тем чтобы проверить наличие необходимого образования и опыта предыдущей работы, что было также включено в перечень требований для завершения процесса упорядочения контрактов.

17. В ходе процесса обзора некоторые департаменты и управления выразили озабоченность по поводу потенциальных последствий предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, работающим на должностях, финансируемых за счет добровольных взносов. Генеральный секретарь предложил, чтобы персонал после пятилетнего срока непрерывной службы в Организации имел право представить свои кандидатуры на рассмотрение на предмет получения непрерывного контракта, который будет предоставляться в том случае, если по-прежнему сохраняется необходимость в услугах данного сотрудника в том же самом департаменте или ином подразделении Организации и если данный сотрудник продемонстрировал самые высокие стандарты эффективности, компетенции и добросовестности, документально подтверждаемые его служебной аттестацией (A/63/298, пункт 16). Согласно этому предложению, сотрудники, которые имеют контракты на ограниченный срок службы в том или ином подразделении, или сотрудники, которые работают по проектам или в подразделениях, имеющих мандаты ограниченного срока действия, не будут лишаться возможности представлять свои кандидатуры для рассмотрения на предмет предоставления им непрерывных контрактов и могут получить такой непрерывный контракт при условии, что существует постоянная потребность в услугах данного сотрудника в Организации. Сохранение потребности в услугах данного сотрудника будет определяться предполагаемым сроком существования программы в сочетании с пригодностью сотрудника для выполнения более долгосрочных функций. После рассмотрения предложенного Генеральным секретарем определения сохраняющихся потребностей Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/247 постановила, что постоянные потребности Организации должны определяться на основе числа штатных и временных должностей, существующих более пяти лет, а также расходов на временный персонал обще-

го назначения в специальных политических миссиях, и постановила установить первоначальный размер пулов должностей на уровне 75 процентов таких должностей. Поскольку имеющие соответствующее право сотрудники, работающие на должностях, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов, не исключены из числа персонала, подлежащего рассмотрению на предмет предоставления непрерывных контрактов с учетом источника финансирования, некоторые департаменты/управления выразили озабоченность по поводу возможного возникновения ответственности за выплату выходных пособий сотрудникам, которым были предоставлены непрерывные контракты и которые работают на должностях, финансируемых за счет добровольных взносов, если финансирование было прекращено и потребность в услугах таких сотрудников отпала. В случае возникновения таких ситуаций Организация будет прилагать усилия к горизонтальному переводу сотрудников в рамках департамента или оказания помощи сотрудникам в поиске альтернативной должности в Организации, с тем чтобы уменьшить потенциальную вероятность выплаты выходного пособия.

18. Обзор 2012 года на предмет предоставления непрерывных контрактов в настоящее время находится на своей заключительной стадии: обработано 90 процентов дел и ожидается, что этот процесс будет завершен к концу сентября 2014 года.

3. Унификация условий службы на местах

19. До унификации условий службы на местах в 2011 году полевые миссии были обозначены как либо «семейные», либо «несемейные» места службы. Обозначение миссий в качестве «несемейных» мест службы было обусловлено причинами административного и оперативного характера и не было связано с обстановкой в плане безопасности в данном месте службы. Для других сотрудников — персонала отделений, учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций — обозначение места службы в качестве «семейного» или «несемейного» зависит исключительно от уровня безопасности. Ряде мест службы, которые считаются «семейными» местами службы для других сотрудников Секретариата и учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, считаются «несемейными» для сотрудников миссий, что обуславливает иное отношение к персоналу миссий. Свыше 90 процентов набираемых на международной основе сотрудников миротворческих операций и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций работают в «несемейных» местах службы и в течение длительных сроков проживают отдельно от семьи, не получая за это компенсации. Пакет вознаграждения для персонала миссий на 30–40 процентов меньше, чем для работающих в тех же местах сотрудников учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Доля вакансий среди сотрудников, набираемых на международной основе, составляет в среднем 26 процентов, и эта ситуация осложняется высоким коэффициентом ежегодной текучести кадров, который в 2007 году по сотрудникам категории специалистов составлял 29 процентов.

20. В целях улучшения условий службы на местах для удовлетворения потребностей Организации, все более активно работающей на местах, обеспечения равного отношения к сотрудникам и привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников на местах Генеральный секретарь в своем докладе об унификации условий службы (A/65/305/Add.1, раздел II) заявил о сво-

ей поддержке рекомендаций КМГС относительно согласования обозначения мест службы миссий в качестве «семейных» или «несемейных» на основе оценки уровня безопасности, введения дополнительной надбавки за работу в трудных условиях для сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, а также обеспечения возможностей для отдыха и восстановления сил. Рекомендации КМГС относительно унификации условий службы персонала на местах были утверждены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/248, касающейся общей системы Организации Объединенных Наций.

21. После принятия резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи с 1 июля 2011 года обозначение миссий в качестве «семейных» или «несемейных» мест службы было унифицировано с соответствующим обозначением мест службы для учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, причем за основу были взяты соображения безопасности. В результате этого с 1 июля 2011 года 39 мест службы в районах действия операций по поддержанию мира и специальных политических миссий были переведены из категории «несемейных» в категорию «семейных» мест службы, в связи с чем доля сотрудников миссий, назначенных в «семейные» места службы, увеличилась до 35 процентов, тогда как до июля 2011 года она составляла 10 процентов. Произведенная КМГС классификация мест службы в качестве «семейных» или «несемейных» придала справедливый характер статусу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, работающих в одном и том же месте службы.

22. Также 1 июля 2011 года была введена дополнительная надбавка за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы для сотрудников, работающих в таких местах. Дополнительная надбавка служит для сотрудников стимулом для работы в «несемейных» местах службы, поскольку она возмещает сотрудникам дополнительные расходы, связанные с работой в «несемейном» месте службы. Показатель текучести кадров по категории международных сотрудников в «несемейных» местах службы сократился с 16 процентов в период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года до 9,2 процента в период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года. Вместе с тем данная надбавка создает проблему для некоторых «семейных» мест службы. Поскольку определение мест службы в качестве «семейных» или «несемейных» производится только исходя из соображений безопасности, некоторые сотрудники, работающие в «семейных» местах службы, где отсутствуют адекватные школы, жилье и медицинские учреждения, предпочитают не привозить свои семьи в такие места службы. Такие сотрудники в больше стремятся перевестись в «несемейные» места службы, поскольку, по их мнению, они фактически разлучены со своими семьями и оплачивают расходы по двум домохозяйствам, не получая дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы.

23. Кроме того, для полевых миссий были введены такие же правила и такая же периодичность предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил, как для учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. В соответствии с системой предоставления отпусков для отдыха и восстановления сил, предусмотренной в приложении XI к докладу КМГС (A/65/30), там, где используется транспорт Организации Объединенных Наций, он по возможности предоставляется сотрудникам миссии бесплатно, а путевые расходы не оплачиваются. Системой КМГС предусматривается осуществление регулируемого и систематического процесса для определения циклов отдыха и восста-

новления сил в периферийных местах службы, который обеспечивает стандартизацию циклов среди сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций и, соответственно, большую транспарентность и справедливость.

Выводы

24. До введения упорядоченной системы контрактов и унификации условий службы три серии правил о персонале, предусматривавшие различные условия службы, приводили к диспропорциям в размерах вознаграждения и пребывания сотрудников в должности, а также к отсутствию у сотрудников четкого представления о различиях в их контрактах и условиях службы. Новая система контрактов в рамках единого свода Правил о персонале и унифицированные условия службы обеспечивают ясность, транспарентность и справедливость для всех сотрудников. Новая система контрактов в сочетании с унификацией условий службы на местах также укрепила способность Организации более эффективно привлекать и удерживать персонал для работы на местах. Это нашло отражение в сокращении доли вакантных должностей по международному персоналу в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях с 32,5 процента по состоянию на 30 июня 2008 года до 17,3 процента по состоянию на 30 июня 2013 года.

25. Введение в действие единого свода Правил о персонале, предусматривающего общие условия службы, позволило еще более повысить эффективность управления контрактами и последовательность в применении Правил о персонале и административных инструкций. Введение единого свода Правил о персонале имеет особое значение в контексте разработки и осуществления проекта «Умоджа», поскольку это устраняет необходимость разработки отдельных процедур для широкого круга различных норм, видов контрактов, пособий и льгот в соответствии с предыдущими Правилами о персонале серий 100, 200 и 300. Кроме того, упорядочение системы контрактов и унификация условий службы на местах позволили ликвидировать основные препятствия для перемещения персонала между штаб-квартирами и подразделениями на местах. Это основополагающие элементы, которые помогут содействовать мобильности и достижению цели интеграции деятельности на местах и в Центральных учреждениях в рамках единого глобального Секретариата.

26. Хотя в будущем было бы желательно принять определенные дополнительные меры для упрощения процедуры проведения обзора для установления права сотрудников на получение непрерывных контрактов и повышения гибкости при использовании временных контрактов, Генеральный секретарь в настоящее время не предлагает вносить какие-либо изменения в систему контрактов, за исключением переходной меры, о которой говорится в пункте 114 ниже. В зависимости от результатов рассмотрения КМГС разработанной ею системы контрактов в будущем в свете накопленного опыта могут быть представлены предложения относительно внесения в нее соответствующих изменений.

В. Управление кадровым потенциалом

1. Кадровое планирование

Предпосылки и необходимость

27. Генеральная Ассамблея в пункте 16 своей резолюции 66/246 вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой разработать стратегию планирования замещения кадров для всех департаментов Секретариата и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу. В ответ на эту просьбу Генеральный секретарь представил доклад об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами, проводимой Секретариатом (см. A/67/324). Кроме того, Генеральная Ассамблея в пункте 16 своей резолюции 68/252 настоятельно призвала Генерального секретаря разработать в первоочередном порядке систему кадрового планирования и представить ее на рассмотрение Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюций 67/255 и 68/252 Генеральной Ассамблеи

28. Информация о нынешней деятельности Секретариата в области кадрового планирования приводится ниже. Несмотря на то, что Секретариат добился прогресса в деле определения системы кадрового планирования и анализа передовой практики в других организациях, необходимо провести дополнительную работу в целях согласования этих усилий с нынешней системой планирования бюджета и новой системой мобильности и развития карьеры.

29. Сводная информация о нынешней деятельности Секретариата в области кадрового планирования приводится в таблице 2.

Таблица 2

Деятельность Секретариата Организации Объединенных Наций в области кадрового планирования

Подразделение ^a	Должности	Текущая деятельность
Все подразделения	Программа для молодых специалистов	Прогнозирование кадровых потребностей программы для молодых специалистов, с тем чтобы в экзаменационных реестрах было достаточно кандидатов на двухгодичный период для удовлетворения будущих потребностей
Неполевые операции	Все должности	Представление подразделениям докладов с прогнозами выхода на пенсию на основе данных о выходе сотрудников на пенсию. Прогнозируемые вакансии должны объявляться в качестве предполагаемых вакантных должностей за 12 месяцев до выхода сотрудников на пенсию Государства-члены могут ознакомиться с докладами о прогнозируемом выходе на пенсию их граждан в сетевом сервисе "HR Insight". Кроме того, в этом сервисе имеются данные о прогно-

Подразделение ^a	Должности	Текущая деятельность
	Лингвистическое обеспечение	<p>зируемом выходе на пенсию сотрудников старшего звена (от С-5 до Д-2).</p> <p>Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению определяет последовательность проведения языковых экзаменов с учетом таких факторов, как штатное расписание, количество вакансий, прогнозируемое число сотрудников, выходящих на пенсию, увольнения в течение данного периода и состояние реестра</p>
Полевые операции	Руководящий состав, категория специалистов, Полевая служба	<p>Постоянно проводятся оценки для выявления пробелов в профессиональных реестрах, в том числе в отношении должностей для кандидатов, владеющих арабским и французским языками, которые должны быть заполнены путем размещения объявлений о вакансии с типовым описанием должности</p> <p>Выявление трудно заполняемых должностей, которые необходимо экстренно заполнить за счет размещения объявлений о конкретных вакансиях</p>

^a К неполевым операциям относятся департаменты/управления, региональные комиссии и трибуналы. К полевым операциям относятся миссии и База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, и специальные политические миссии тематических блоков III (политические отделения, отделения по поддержке миростроительства и объединенные представительства) и IV (миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия).

Следующие шаги

30. Для налаживания эффективного процесса кадрового планирования и институционализации планирования людских ресурсов в качестве нового направления управленческой деятельности в Секретариате потребуются значительные усилия. В феврале 2014 года Управление людских ресурсов совместно с Департаментом полевой поддержки приступило к реализации проекта по созданию системы кадрового планирования, которую можно было бы применять в рамках всего Секретариата. Была создана консультативная группа по кадровому планированию в составе сотрудников, работающих в различных департаментах и управлениях и обладающих соответствующим опытом работы по вопросам, касающимся управления кадровым потенциалом, стратегического планирования и составления бюджета. На начальном этапе и этапе концептуальной разработки проекта (февраль–май 2014 года) группа провела обзор нынешней практики кадрового планирования и накопленного опыта, разработала концепцию и новую методологию планирования людских ресурсов и осуществила экспериментальный проект вместе с Отделом медицинского обслуживания Управления людских ресурсов.

31. Поскольку эта инициатива все еще находится в зачаточном состоянии, необходимо осуществить дополнительные экспериментальные проекты и уделять особое внимание анализу и обобщению выполняемой работы, создавая

при этом потенциал для кадрового планирования на базе людских ресурсов как в полевых, так и неполевых операциях.

32. В соответствии с новой политикой мобильности и развития карьеры многими аспектами управления кадровым потенциалом, которыми ранее занимались руководители программ, такими как решения об отборе кандидатов, будут теперь заниматься советы профессиональных сетей при поддержке сетевых групп по кадровым вопросам. Это представляет собой отход от вертикального подхода к управлению кадровым потенциалом (при нем основное внимание уделялось подразделениям) к горизонтальному подходу (с уделением основного внимания профессиональной сети, членский состав которой выходит за рамки организационной структуры). Поэтому необходимо, чтобы советы профессиональных сетей и сетевые группы по кадровым вопросам участвовали в процессе кадрового планирования для обеспечения применения горизонтального подхода к решению приоритетных задач, связанных с набором персонала и управлением кадрами.

33. Секретариат будет также продолжать увязывать вопросы организационного управления и распределения должностей в системе «Умоджа» в целях обеспечения того, чтобы изменения в процессе и системе производились в соответствии с требованиями кадрового планирования. Также признается необходимость дополнительного усовершенствования системы «Инспира», поскольку такой элемент, как данные о квалификации, будут особенно полезными для поддержки как кадрового планирования, так и новой политики мобильности. В целях разработки и внедрения более отлаженной системы кадрового планирования потребуются значительные инвестиции ресурсов и временные затраты. С учетом ограниченности ресурсов и других приоритетов в области реформы людских ресурсов деятельность будет осуществляться поэтапно в течение ряда лет. Предполагается, что график ее осуществления будет согласован с поэтапным развертыванием новой системы мобильности и развития карьеры (см. A/69/190/Add.1).

2. Отбор кандидатов и набор персонала

34. После утверждения Генеральной Ассамблеей в резолюции 68/265 системы мобильности и развития карьеры, представленной Генеральным секретарем (A/68/358), Организация будет разрабатывать новые стратегии и процедуры, регулирующие отбор кандидатов и повторные назначения в рамках системы (см. A/69/190/Add.1). С учетом того, что новая система мобильности будет внедряться поэтапно начиная с 2016 года, существующая система отбора персонала (с внесенными в нее изменениями) будет по-прежнему использоваться применительно к тем профессиональным сетям, которые еще не начали функционировать в рамках системы мобильности¹. Поэтому Организация будет продолжать добиваться усовершенствования процессов отбора и найма персонала для обеспечения того, чтобы эти усовершенствования нашли отражение в

¹ Другими словами, до того момента, когда профессиональные сети начнут функционировать (в это время советы профессиональных сетей будут выносить рекомендации по кандидатам на вакантные должности и относительно перевода уже работающих сотрудников), процесс отбора будет по-прежнему осуществляться приблизительно так же, как и в настоящее время, т.е. в соответствии с административной инструкцией ST/AI/2010/3. Дополнительная информация о новой системе мобильности и развития карьеры содержится в документе A/69/190/Add.1.

новых стратегиях, разработанных для внедрения системы мобильности. Обновленная информация о текущих сроках отбора персонала, мерах по усовершенствованию программы для молодых специалистов и предпринимаемых усилиях по улучшению представленности женщин и расширению представительства развивающихся стран приводится ниже.

а) Система отбора персонала

Предпосылки и необходимость

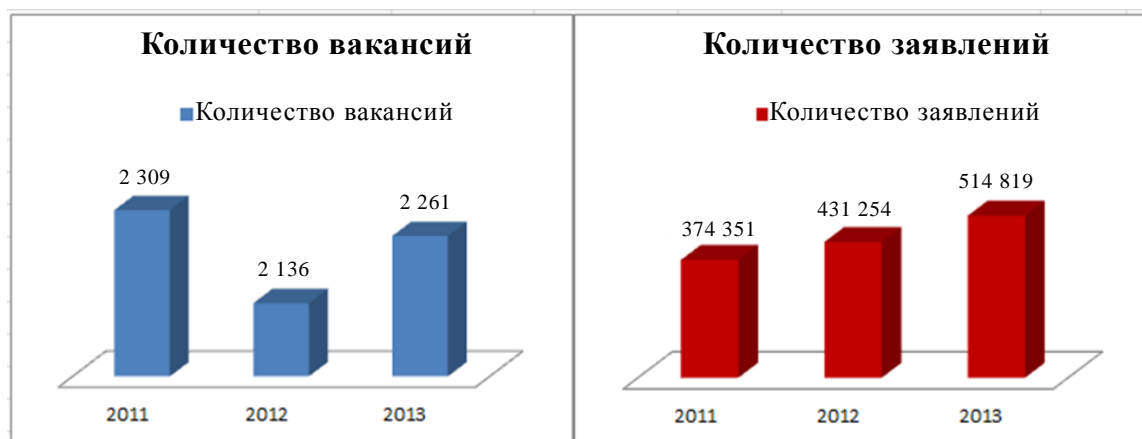
35. В резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила введение новой системы контрактов, которая способствует созданию единого, комплексного глобального Секретариата, подчеркнула, что в системе отбора персонала необходимо обеспечить транспарентность и отсутствие дискриминации, и просила Генерального секретаря обеспечить надлежащее объявление и быстрое заполнение всех ожидаемых и непосредственно открывающихся вакансий. Было подчеркнуто, что в рамках нового процесса отбора персонала необходимо обеспечивать транспарентность как для кандидатов, так и для руководителей, занимающихся набором персонала. В связи с этим заместитель Генерального секретаря по вопросам управления ввел в действие новые правила, регулирующие отбор персонала (ST/AI/2010/3), новый портал “UN Careers” и электронную кадровую систему «Инспира».

36. «Инспира» обеспечивает кандидатам и руководителям, занимающимся набором персонала, свободный доступ к обновленной информации о ходе рассмотрения заявлений и заполнения вакансий. «Инспира» также автоматически отслеживает заявления на предмет соответствия кандидатов минимальным требованиям и тем самым облегчает бремя руководителей, занимающихся набором персонала, связанное с рассмотрением заявлений.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

37. В дополнение к мерам, о которых говорится в предыдущем докладе Генерального секретаря (A/67/324, пункт 34), в полевых миссиях началось 31 января 2013 года и завершилось в июле 2014 года внедрение системы «Инспира». В настоящее время выпуск и обработка всех объявлений о вакансиях во всех полевых миссиях осуществляются в системе «Инспира». После ввода в действие системы «Инспира» в апреле 2010 года количество объявлений о вакансиях и число заявлений неуклонно возрастают (см. диаграмму). «Инспира» в настоящее время является Интернет-платформой Организации для приема на работу. Это позволило объединить все данные, касающиеся найма персонала и создания глобального реестра путем сведения воедино полевых и неполевых реестров.

**Количество объявлений о вакансиях и заявлений о приеме на работу,
2011–2013 годы^a**



Примечание: объявления о вакансиях касаются стандартных вакансий, вакансий по непрерывным контрактам, вакансий уровня Д-2, найма кандидатов из реестров, экзаменов в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов и языковых экзаменов.

^a Количество вакансий и заявлений охватывает все вакансии на всех уровнях, включая набранный на местах персонал, а также программу для молодых сотрудников категории специалистов и языковые экзамены, которые были объявлены в системе «Инспира» в течение соответствующих календарных лет.

38. Для устранения задержек с набором персонала Управлением людских ресурсов и Департаментом полевой поддержки были приняты дополнительные меры. Эти меры включают обзор управления служебной деятельностью, проведенный Управлением, и анализ листа оценки кадровой работы, которые были использованы изучения причин возникновения задержек в процессе найма.

39. Обзор управления служебной деятельностью, проведение которого было начато в 2013 году, специально предназначен для выявления задержек и проблем, связанных с обработкой вакансий в системе «Инспира». В ходе обзора был выявлен ряд проблем, которые вызывают задержки с размещением объявлений о вакансиях. К ним главным образом относятся:

- несоответствия в базах данных о вакансиях, включая общие и конкретные описания должностей;
- нечеткое описание функций и обязанностей руководителей процессов;
- громоздкие рабочие процессы;
- непоследовательность вопросов, задаваемых в ходе проверки;
- отсутствие достаточной подготовки.

40. В настоящее время предпринимаются шаги для разработки путей решения вышеупомянутых проблем.

41. Нынешний процесс отбора персонала занимает в среднем 213 дней — от объявления о вакансии до окончательного отбора (см. таблицу 3). Это на 62 дней превышает нынешний целевой показатель в 143 дня. Управление людских ресурсов начало использовать лист оценки кадровой работы для анализа

конкретных вакансий, при заполнении которых имели место значительные задержки сверх прогнозируемого срока, и выявления проблем, вызывающих такие задержки. По итогам анализа Управление людских ресурсов провело встречи с представителями административных канцелярий обслуживаемых им департаментов, в ходе которых были рассмотрены показатели выполнения работы и конкретные случаи. Эти встречи были также использованы для обсуждения и решения любых вопросов, касающихся набора персонала и укрепления партнерских отношений с соответствующими департаментами.

Таблица 3

Сроки оформления на работу (включая как кандидатов из реестров, так и других кандидатов)^a

	Целевой показатель	2011 год	2012 год	2013 год
1. Утверждение заявки на заполнение должности	2	13	6	5
2. Принятие решения о размещении объявления о вакансии	2	3	3	2
3. Составление объявления о вакансии	8	21	18	10
4. Согласование деталей объявления о вакансии	2	8	5	5
5. Предварительное размещение объявления о приеме на работу	9	3	4	4
6. Первоначальная кадровая оценка	5	13	14	11
7. Выдвижение кандидатов	40	113	126	134
8. Анализ итогов работы	3	16	7	7
9. Утверждение центральным контрольным органом	7	19	15	16
10. Отбор руководителем департамента/ управления	5	21	19	19
Общая продолжительность деятельности в рамках договора старших руководителей по сравнению с общим целевым показателем в 143 дня	83	230	216	213
Общая продолжительность этапов деятельности в течение 120-дневного срока, установленного Генеральной Ассамблеей (этапы 6–10)	60	182	180	186

Примечание: целевые показатели не включают время на размещение объявлений о вакансиях, составляющее 60 дней.

^a Информация о включенных в реестр кандидатах на вакансии в полевых миссиях включена только в данные за 2013 год, поскольку внедрение системы "Инспира" в полевых миссиях началось 31 января 2013 года.

42. Кроме того, для оказания помощи руководителям, с тем чтобы они могли эффективно и действенно выполнять свои функции, связанные с наймом персонала, включая использование системы «Инспира», Секретариат начал проводить ежемесячные семинары и приступил к осуществлению экспериментального проекта.

43. Ежемесячные семинары проводятся для руководителей, занимающихся наймом персонала, и административных канцелярий департаментов в Центральных учреждениях. В ходе этих семинаров обсуждаются информация о политике, а также оперативные процедуры, с тем чтобы обеспечить четкое понимание и более последовательное толкование деятельности, связанной с набором персонала. С февраля 2014 года также проводятся семинары по конкретным вопросам, касающимся составления объявлений о вакансиях и оценки кандидатов на более эффективной и действенной основе, с тем чтобы помочь руководителям, занимающимся вопросами найма, сократить сроки набора персонала. Посещаемость семинаров была высокой, а отзывы участников имели положительный характер.

44. В ходе анализа с использованием листа оценки кадровой работы было установлено, что одним из этапов, на котором тормозится процесс набора в настоящее время, связан с рекомендацией кандидатов. Причиной задержки является увеличение числа кандидатов, что означает, что руководителям, занимающимся вопросами найма, приходится тратить значительное время на рассмотрение всех отвечающих требованиям кандидатов «вручную». В настоящее время после снятия объявления о вакансии руководитель, занимающийся вопросами найма, должен «вручную» проверить каждого кандидата после проверки в системе «Инспира» на предмет определения его соответствия данной должности. Эта оценка предполагает проведение субъективного анализа в среднем от 200 до 400 заявлений на должности класса C-3/C-4 и до более чем 800 заявлений в отношении некоторых групп должностей. Тот факт, что каждое заявление должно быть проверено «вручную», не позволяет руководителям, занимающимся вопросами найма, оперативно выполнять эту задачу.

45. Для решения проблемы, связанной с тем, что руководителям, занимающимся набором персонала, приходится тратить слишком много времени на рассмотрение заявок и вынесение рекомендаций в отношении кандидатов, на основе двуединого подхода был разработан проект по вопросам оценки, предусматривающий: а) проведение для руководителей, занимающихся набором персонала, семинаров, посвященных методам эффективной и действенной разработки надежных и эффективных тестов; и б) разработку и проведение специализированных, интерактивных тестов для проверки уровня знаний, требующихся для заполнения вакансий, на которые претендует большое число кандидатов; тесты будут предлагаться кандидатам, прошедшим проверку в системе «Инспира», и с учетом результатов тестов будет составляться краткий список подходящих кандидатов, который будет рассылаться руководителям, занимающимся набором персонала, для дальнейшего рассмотрения. Экспериментальный интерактивный тест, проведенный в отношении пяти вакансий, показал, что время, которое руководители, занимающиеся набором персонала, тратят на проверку заявлений «вручную», значительно сократилось.

Следующие шаги

46. Система мобильности была утверждена в апреле 2014 года, и ее внедрение начнется 1 января 2016 года, начиная с профессиональных сетей по политическим вопросам и вопросам мира и безопасности (ПОЛНЕТ). Внедрение практики мобильности затронет систему отбора персонала в ее нынешнем виде, поскольку это потребует внесения в нее ряда изменений. При этом нынешняя система отбора персонала должна продолжать функционировать на парал-

лельной основе до введения в действие системы мобильности для всех профессиональных сетей. Управление людских ресурсов вместе с Департаментом полевой поддержки будет и впредь добиваться улучшения работы Организации в плане отбора и найма персонала. В рамках этих усилий и с учетом опыта, накопленного в ходе оценки экспериментального проекта (см. пункт 45), Управление людских ресурсов продолжит изучение возможности применения подхода, предусматривающего проведение онлайн-оценки, к вопросам найма в рамках всей Организации.

b) Глобальный тест для категории общего обслуживания

47. В целях согласования и усовершенствования оценки сотрудников категории общего обслуживания Управление людских ресурсов разработало новый тест для набора персонала на должности категории общего обслуживания и смежных категорий, а именно Глобальный тест для категории общего обслуживания, который проводится с июля 2014 года². Глобальный тест для категории общего обслуживания заменил собой экзамен на должность административного сотрудника, который первоначально был разработан в 1980-е годы и вновь пересмотрен в конце 1990-х годов. Все кандидаты на должности категории общего обслуживания должны были сдать экзамен на должность административного сотрудника, с тем чтобы иметь право подавать заявления на такие должности. Цель экзамена заключалась в проверке базового набора навыков и знаний, который был необходим для удовлетворительного выполнения служебных обязанностей в организационной структуре. Экзамен проводился в Центральных учреждениях и в отделениях за их пределами, хотя до 2010 года его результаты признавались не во всех местах службы. В 2011 году Управление людских ресурсов провело обзор экзамена на должность административного сотрудника и постановило разработать глобальный тест, который был бы единым для всей Организации. После тщательного анализа основных функций сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий Управление определило основные знания, навыки и способности, необходимые для выполнения этих функций, и разработало Глобальный тест для категории общего обслуживания, который будет проводиться на базе компьютеров и под контролем.

c) Программа для молодых специалистов

Предпосылки и необходимость

48. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/247 утвердила программу для молодых специалистов и просила Генерального секретаря представить ей доклад о ходе осуществления программы.

*Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 63/250
Генеральной Ассамблеи*

49. Технические достижения и другие усовершенствования, используемые в рамках программы для молодых специалистов, позволили повысить эффективность осуществления программы.

² Глобальный тест для категории общего обслуживания не будут иметь права проходить сотрудники, набираемые на местной основе для работы в полевых миссиях.

50. В рамках программы, несмотря на резкое увеличение числа заявок, продолжительность общего цикла проверки — от размещения объявления о вакансии для проведения экзаменов до опубликования результатов — сократилась до 12 месяцев. Благодаря системе «Инспира» процесс проверки и направления предложений об участии в экзаменах стал гораздо более упорядоченным: ежегодно на письменные экзамены в рамках программы приглашаются в среднем 5263 кандидата. При этом резко возросло количество граждан государств-членов, участвующих в данной программе, а также увеличилось число кандидатов из государств-членов, которые успешно сдали экзамены.

Следующие шаги

51. Управление людских ресурсов планирует пересмотреть как нынешний формат (экзамен из трех частей, включая специализированный документ, документ общего характера и устное собеседование), так и процедуру проведения экзамена (в настоящее время все делается вручную, на бумаге и под физическим наблюдением со стороны сотрудников Организации Объединенных Наций). Дополнительная информация о ходе осуществления программы для молодых специалистов и последующих мерах приводится в документе A/69/190/Add.3.

d) Информационно-пропагандистская деятельность

52. Организация продолжает проводить значительную информационно-пропагандистскую работу в интересах непредставленных и недопредставленных государств через специальное подразделение, созданное в 2008 году в Управлении людских ресурсов. Дополнительная информация об информационно-пропагандистских мероприятиях приводится в документе A/69/190/Add.3, информация о географическом представительстве содержится в докладе, озаглавленном «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292), а с информацией об обзоре системы желательных квот можно ознакомиться в документе A/69/190/Add.4.

53. В том, что касается полевых миссий, то объектом информационно-пропагандистской деятельности по-прежнему являлись страны, предоставляющие воинские и полицейские контингенты. В рамках нынешних усилий осуществляется сотрудничество с региональными сетями по созданию информационно-пропагандистских центров, разрабатываются информационные продукты, предназначенные для кандидатов из этих регионов, и поддерживаются партнерские связи с Африканским союзом и организациями гражданского общества, особенно по вопросам, касающимся лиц, говорящих на арабском и французском языках.

54. Если говорить об оценке воздействия информационно-пропагандистской деятельности, то статистические данные свидетельствуют о том, что приблизительно 4 процента посетителей портала, посвященного развитию карьеры, составляют представители социальных средств массовой информации. Кроме того, новый элемент, добавленный в систему «Инспира», предназначен для более эффективного сбора данных о лицах, устраивающихся на работу, и об информационно-пропагандистской деятельности. Число кандидатов, которые указали, что они подали заявления благодаря информационно-пропагандистской деятельности, увеличилось с 28 031 в 2012 году до 39 126 человек в первой поло-

вине 2014 года³. Это свидетельствует о том, что информационно-пропагандистские мероприятия оказывают все большее воздействие на подачу заявлений о приеме на работу.

Усилия по достижению гендерного паритета

Предпосылки и необходимость

55. В пункте 69 своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать его усилия по достижению цели обеспечить равное представительство мужчин и женщин в Секретариате, в частности на должностях высокого уровня, и контролю за этим процессом и в этой связи обеспечить надлежащее представительство в Секретариате женщин, особенно из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. В пункте 43 резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея выразила серьезную обеспокоенность в связи с тем, что цель обеспечения равного представительства мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций все еще не достигнута, и вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой активизировать усилия по достижению цели равного представительства мужчин и женщин в Секретариате и контролю за этим процессом.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюций 67/247 и 67/255 Генеральной Ассамблеи

56. Доля женщин в общей численности персонала в период с июня 2009 года по июнь 2013 года оставалась стабильной, составляя примерно 33 процента. По-прежнему наблюдаются пробелы, особенно на старших уровнях, а именно на должностях класса С-5 и выше. В рамках Секретариата по состоянию на 31 марта 2014 года женщины составляли 32 процента сотрудников на должностях класса С-5, 30 процентов сотрудников на должностях класса Д-1 и 27 процентов сотрудников на должностях класса Д-2. Одна из главных причин этого состоит в том, что число кандидатов-мужчин значительно превышает число кандидатов-женщин. В период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года лишь 25 процентов кандидатов на должности старшего звена (С-5–Д-2) составляли женщины (хотя на них приходилось 37 процентов отобранных кандидатов).

57. В течение отчетного периода по-прежнему предпринимались усилия по улучшению представленности женщин. В октябре 2013 года Секретариат провел обследование сотрудников на должностях класса С-4 и выше для выяснения общих качеств, присущих старшим руководителям среднего звена в Секретариате, с тем чтобы ориентировать информационно-пропагандистскую деятельность на привлечение различных специалистов-женщин и поощрение их к тому, чтобы они претендовали на должности старшего уровня. Из общего числа сотрудников, охваченных обследованием, ответы представили 25 процентов опрошенных. В числе респондентов были представители 134 стран, и 45 процентов из них составляли женщины. После этого обследования в рамках сравнительного исследования по вопросам гендерного равенства на старших уровнях был проведен анализ личных дел женщин на должностях класса Д-2 и их сопоставление с женщинами-руководителями в государственном и частном

³ Внедрение системы «Инспира» в полевых миссиях началось 31 января 2013 года и завершилось в июле 2014 года.

секторах для определения общих качеств, которые способствуют улучшению положения женщин. За счет изучения общих качеств, присущих женщинам на руководящих должностях, Секретариат может вести поиск женщин, обладающих такими качествами, и поощрять их к подаче заявлений на должности старшего уровня.

58. В марте 2014 года Секретариат провел презентацию видеоматериала «Женщины в Организации Объединенных Наций: наша цель — добиться положительных сдвигов». Этот видеоматериал, имеющийся на всех шести официальных языках, был подготовлен для поощрения женщин к тому, чтобы они подавали заявления о приеме на работу на всех уровнях, во всех профессиональных группах, в том числе и в полевых миссиях. Кроме того, Секретариат тесно сотрудничает со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») при осуществлении информационно-пропагандистской деятельности и применении специальных подходов для привлечения и удержания женщин на службе, особенно на должностях старшего уровня. Лист оценки кадровой работы используется в качестве инструмента для обеспечения того, чтобы все заместители Генерального секретаря несли ответственность за обеспечение гендерного равенства. В этом листе предусмотрен ряд мер, направленных на увеличение: а) процентной доли сотрудников из числа женщин на должностях всех категорий; б) процентной доли сотрудников-женщин на должностях класса С-5, Д-1 и Д-2; в) процентной доли женщин на должностях класса С-1–С-4; и д) процентной доли женщин на должностях категории общего обслуживания. Эти показатели контролируются Группой анализа эффективности работы и Советом по служебной деятельности руководителей. Члены Информационно-пропагандистской группы встречались с представителями практически всех департаментов/управлений, которые еще не достигли своих показателей в отношении гендерного равенства по состоянию на 31 марта 2014 года. Эти департаменты/управления разработали или разрабатывают информационно-пропагандистские стратегии, направленные на увеличение представленности женщин.

59. В 2013 году Департамент полевой поддержки провел исследование по вопросу об устранении гендерных диспропорций в миротворческих операциях, в ходе которого были выявлены проблемы с привлечением и удержанием женщин, наблюдающиеся в полевых операциях. В связи с выводами и рекомендациями, вынесенными по итогам исследования, Департамент полевой поддержки призвал государства-члены, организации гражданского общества и профессиональные организации создать пул женщин-руководителей старшего уровня, которые могли бы работать на должностях класса Д-1 и Д-2 в полевых миссиях. В пул были включены 64 высококвалифицированные женщины из числа внешних кандидатов, которые являются специалистами в таких областях, как верховенство права, политические и гражданские вопросы и общественная информация. В рамках этого проекта достигнуты позитивные результаты: три женщины были отобраны вскоре после начала его осуществления.

Следующие шаги

60. Управление людских ресурсов будет продолжать сотрудничать со Структурой «ООН-женщины» и другими подразделениями системы Организации Объединенных Наций, включая Департамент полевой поддержки, Департамент

операций по поддержанию мира, Управление по координации гуманитарных вопросов и Департамент по вопросам охраны и безопасности, в деле разработки общесистемной стратегии в целях содействия продвижению на руководящие должности женщин, уже работающих в Организации, и осуществления информационно-пропагандистской деятельности для охвата квалифицированных внешних кандидатов из числа женщин. Это позволит одновременно задействовать ряд видов деятельности и процессов, призванных обеспечить выработку и применение последовательного подхода и четкой и единообразной стратегии. Помимо этого, Секретариат завершит свое исследование по вопросам гендерного равенства на старших уровнях в сопоставлении с данными о женщинах-руководителях в государственном и частном секторах для определения, если вообще таковые имеются, общих качеств, которые могли бы способствовать увеличению их числа, уделяя при этом особое внимание более активному поощрению женщин из числа внутренних и внешних кандидатов к подаче заявлений о приеме на работу в Секретариат на должности класса С-5 и выше.

Усилия по повышению представленности развивающихся стран

Предпосылки и необходимость

61. Генеральная Ассамблея в пункте 64 своей резолюции 65/247 вновь обратилась с просьбой к Генеральному секретарю представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи

62. Число развивающихся стран, которые не представлены и недопредставлены в Секретариате, сократилось в период 2011–2013 годов. По состоянию на конец 2011 года к этим категориям относились 45 развивающихся стран, а в конце 2013 года в число непредставленных или недопредставленных стран входили лишь 35 из 138 развивающихся стран.

63. Главным информационно-пропагандистским инструментом Организации является портал по вопросам развития карьеры. Из 19 миллионов посещений портала в течение отчетного периода более 6,3 миллиона (33 процента) приходится на посетителей из развивающихся стран. К странам с наибольшим числом посещений относятся (в порядке убывания): Индия, Кения, Китай, Бразилия, Индонезия, Пакистан, Мексика, Уганда, Кот-Д'Ивуар и Филиппины.

64. В рамках информационно-пропагандистской деятельности, о которой говорилось выше, проводятся мероприятия с участием как отдельных развивающихся стран, так и региональных центров, в которых представлено большое число развивающихся стран. Информационно-пропагандистская деятельность также проводится в сотрудничестве с другими департаментами и управлениями, включая Департамент полевой поддержки, Управление по координации гуманитарных вопросов и Департамент по вопросам охраны и безопасности, для привлечения большего числа кандидатов из развивающихся стран, особенно владеющих арабским и французским языками, которые пользуются спросом. Это включает сотрудничество с правительствами заинтересованных стран; посещение университетов, профессиональных организаций и соответствующих неправительственных организаций; и размещение популярных публикаций и

рекламных материалов в Интернете на профессиональных веб-сайтах. Социальные средства массовой информации также используются для установления контактов с гражданами развивающихся стран. К числу развивающихся стран, из которых наиболее часто посещаются сайты социальных сетей Организации, относятся Афганистан, Бангладеш, Бразилия, Камбоджа, Колумбия, Коста-Рика, Египет, Индия, Индонезия, Иордания, Кения, Ливан, Непал, Нигерия, Малайзия, Мексика, Пакистан, Филиппины, Южная Африка, Судан, Сирийская Арабская Республика, Тунис, Уганда и Вьетнам.

Следующие шаги

65. Секретариат будет продолжать использовать свои социальные сети и виртуальные ярмарки по вопросам развития карьеры для содействия обеспечению соответствующих возможностей в Секретариате и осуществления в сотрудничестве с государствами-членами информационно-пропагандистской деятельности, конкретно учитывающей потребности их граждан. Управление людских ресурсов будет продолжать сотрудничать с Департаментом полевой поддержки в целях выявления кандидатов из стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. Информационно-пропагандистская деятельность будет по-прежнему осуществляться в тесной координации с программой для молодых специалистов в целях обеспечения того, чтобы широкий круг граждан участвующих государств-членов был информирован об этих возможностях. Секретариат создал базу данных для внешнего кадрового резерва, в которой содержится контактная информация правительственных и межправительственных организаций, высших учебных заведений, неправительственных организаций, отдельных лиц и профессиональных ассоциаций во всем мире. В этой базе данных можно вести поиск конкретных профессиональных ассоциаций или других организаций. Как указывается в пункте 54 выше, данные, содержащиеся в системе «Инспира», анализируются для определения эффективности информационно-пропагандистской деятельности и дальнейшей разработки информационно-пропагандистских мероприятий.

3. Управление служебной деятельностью

Справочная информация и неотложные задачи

66. Организация предпринимала непрерывные усилия с целью укрепления своей системы управления служебной деятельностью, с тем чтобы обеспечить оптимальное осуществление работы сотрудниками и обеспечить им поддержку и по мере необходимости их развитие. Управление служебной деятельностью является критически важным аспектом реформы Управления, в частности в силу того, что это связано с постоянным процессом назначения и сокращения численности персонала и/или его перевода, при котором во внимание принимается служебная деятельность сотрудников и, соответственно, этот процесс должен основываться на общей системе управления служебной деятельностью, которая имеет надежный характер и в рамках которой участвуют как сотрудники, так и руководители. Непрерывные перемены, которые были осуществлены в различных компонентах системы, в частности внедрение в 2010 году пересмотренной политики управления служебной деятельностью, внедрение системы Inspira e-performance и механизма надзора с целью удовлетворения постоянно изменяющихся потребностей и реагирования на просьбы государств-членов. В пункте 5 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея выразила

удовлетворение в связи с тем, что Генеральный секретарь продолжает прилагать усилия с целью уточнения основных положений об управлении служебной деятельностью, просила Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на рассмотрение на ее шестьдесят девятой сессии всеобъемлющее предложение по системе управления служебной деятельностью, предусматривающей все необходимые процедуры и рекомендации.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи

67. Хотя перемены, осуществленные в 2010 году, позволили улучшить функционирование системы служебной деятельности и были восприняты с удовлетворением, тем не менее, все без исключения сотрудники, руководители и государства-члены согласны с тем, что еще остается ряд ключевых проблем и что Секретариат должен продолжать свои усилия и развивать успехи, достигнутые до настоящего времени. В этой связи Организация осуществила обширные исследования, касающиеся систем управления служебной деятельностью в других организациях, и провела консультации с государствами-членами, персоналом (включая Рабочую группу Комитета по взаимоотношениям между администрацией и представителями персонала, которая занималась этим вопросом), руководителями и старшими должностными лицами Организации. Проведенное исследование и консультации позволили сделать вывод о том, что система управления служебной деятельностью в Секретариате в целом соответствует передовой практике, однако она, тем не менее, нуждается в целенаправленных переменах в некоторых критически важных областях. Поэтому Секретариат разработал предлагаемые поправки к системе управления служебной деятельностью, что, однако, не означает полного пересмотра нынешней системы, а скорее направлено на то, чтобы реформировать ключевые области с учетом озабоченностей персонала, руководства и лидеров Организации и государств-членов. Это предложение включает четыре элемента: а) усиление ответственности за управление служебной деятельностью, в частности на уровне руководства и управления; б) упрощение политики управления служебной деятельностью (см. ST/AI/2010/5); в) совершенствование культуры управления и использование системы Inspira e-performance; и d) уточнение процесса эффективного решения проблем, касающихся ненадлежащего исполнения служебных обязанностей.

68. Предлагаемые коррективы для системы управления служебной деятельностью были представлены Пятому комитету Генеральной Ассамблеи в ходе информационного брифинга, состоявшегося в мае 2014 года, и Комитету по взаимоотношениям между администрацией и представителями персонала для рассмотрения и консультаций в июне 2014 года. Подробная информация относительно этого предложения содержится в добавлении к настоящему докладу (A/69/190/Add.2).

Следующие шаги

69. К Генеральной Ассамблее обращается просьба осуществить анализ предлагаемых изменений в системе управления служебной деятельностью, которые содержатся в документе A/69/190/Add.2, и одобрить эти предложения.

4. Обучение и повышение квалификации

Справочная информация и неотложные задачи

70. Оказание поддержки в вопросах обучения и повышения квалификации в Секретариате Организации Объединенных Наций является сложной процедурой и значительно варьируется среди различных учреждений. Это объясняется несколькими причинами, включая, в частности, различия в мандатах, руководящих и надзорных органах, операциях, источниках финансирования, клиентах и целевых аудиториях, а также внешних партнерах в области обучения и поддержки. Цели обучения могут также иметь различный характер: некоторые могут зависеть от мандатов или оперативных потребностей на местах, а другие могут иметь своей целью обеспечение совместных ценностей и повышение квалификации во всех учреждениях Организации или оказание поддержки в деле служебного роста сотрудников.

71. В 2012 году Секретариат начал анализ вопроса о более стратегическом подходе к вопросам обучения и поддержки повышения квалификации, с тем чтобы более эффективно использовать ресурсы в таких сложных условиях в период финансовых ограничений. Было выявлено несколько проблем, в том числе необходимость в создании центрального органа или механизма для установления или подтверждения приоритетных задач в области корпоративного обучения и повышения квалификации, а также для определения того, какие программы должны иметь обязательный характер. Также выяснилось, что программа обучения и необходимые средства должны быть более доступными для персонала, особенно для сотрудников на местах, и что необходимо создать механизм для обмена информацией и сотрудничества между департаментами и отделениями, обладающими ресурсами в области обучения.

72. В этой связи Секретариат разработал новую стратегию для решения вышеупомянутых проблем и инициировал новый подход к обучению и поддержке развития карьеры. Эта стратегия, которая была одобрена Комитетом по вопросам управления в июне 2014 года, будет служить в качестве основы и структуры, необходимой для укрепления поддержки в вопросах обучения и повышения квалификации в Секретариате и будет содействовать реализации этой задачи на более эффективной с точки зрения затрат основе.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 67/255 Генеральной Ассамблеи

73. Одобрение стратегии оказания поддержки в вопросах обучения и повышения квалификации в июне 2014 года стало кульминационным моментом обширных консультаций, которые были начаты в 2012 году и проводились с участием специалистов по вопросам обучения из всех структур Секретариата. Эта стратегия предусматривает три ключевых элемента: новая роль стратегического надзора для Комитета по вопросам управления и предоставление ему возможности устанавливать «корпоративные» или межсекторальные приоритеты в области обучения; уделение внимания расширению доступа к ресурсам в области обучения для большего количества персонала в рамках глобального секретариата; и совершенствование программ поддержки повышения квалификации в соответствии с имеющимися средствами и ресурсами.

74. Стратегическая роль Комитета по вопросам управления в области надзора позволит ему устанавливать корпоративные приоритетные задачи и тем самым преодолевать проблемы, являющиеся следствием существования многочисленных и разнообразных учреждений, обладающих ресурсами для целей обучения. Такая роль Комитета по вопросам управления позволит также исключить необходимость в консультативном совете по вопросам обучения, который играл консультативную роль, однако не выполнял ни функций надзора, ни функций принятия решений.

75. В мае 2014 года Комитет по вопросам управления приступил к осуществлению своей новой функции путем утверждения трех общеорганизационных приоритетов на период 2014–2016 годов: разработка «ключевых аспектов обучения» для всех сотрудников, что должно обеспечить стандартный уровень организационных знаний, навыков и возможностей, а также обеспечить внедрение общей корпоративной культуры; совершенствование потенциала в области управления и руководства; и оказание поддержки сотрудникам, сталкивающимся с проблемами, вызванными организационными переменами.

76. Вторым ключевым элементом стратегии является обеспечение того, чтобы все компоненты Секретариата расширили доступ к обучению для целевых когорт своих сотрудников. Это позволит решить ключевую проблему, с которой в настоящее время сталкиваются многие сотрудники, в результате чего многие программы и ресурсы являются недоступными для них в местах их работы. Руководители, отвечающие за вопросы обучения, будут призваны обеспечить лучшее использование имеющихся технологий, с тем чтобы обеспечить охват большего числа сотрудников вместо проведения традиционных индивидуальных занятий, которые будут использоваться только в ситуациях, когда индивидуальные занятия являются признанным инструментом в вопросах обучения. Расширение доступа к стандартным программам также должно быть взаимосвязано с системными вопросами, т.е. необходимо не только улучшить и расширить доступ большего числа сотрудников в рамках целевых аудиторий, которые имеют доступ к обучению, но также и обеспечить, чтобы продукция предоставлялась на постоянной основе во всех отделениях и во всех местах службы и соответственно обеспечивала поддержку общей организационной культуры.

77. Управление служб внутреннего надзора продолжало расширять доступ к своим основным программам в области обучения и повышения квалификации путем использования новых онлайн-технологий. Несколько информационных и содействующих повышению квалификации программ, которые ранее осуществлялись в индивидуальном формате, в настоящее время осуществляются посредством онлайн-конференционных инструментов или с помощью размещаемых в Интернете индивидуальных программ. Благодаря онлайн-конференционным инструментам многие сотрудники могут участвовать в работе виртуальной программы обучения с реальным преподавателем, причем сотрудники могут устанавливать связь с инструктором для проведения сессий по консультированию по вопросам развития карьеры. Онлайн-индивидуальные программы обучения включают заранее записанные аудио- и видеокомпоненты и интерактивные компоненты, как, например, тесты и обследования.

78. Третьим элементом стратегии является улучшение поддержки в области повышения квалификации, иначе говоря, предоставление всем сотрудникам средств для обучения, которые позволяют им более эффективно осуществлять свои нынешние функции, а также обеспечивают для них средства поддержки в развитии карьеры и повышения квалификации, которые могут позволить им изменить свою должность в будущем и обеспечивают им возможность накопить более широкий опыт в рамках организации. Это позволит устранить определенные проблемы, существующие в настоящее время в области информации, управления, а также средств, которые имеются в распоряжении персонала для планирования своей карьеры. Управление людских ресурсов в настоящее время разрабатывает новые инструменты и программы, которые позволяют обеспечить предоставление транспарентной и реальной информации относительно возможностей для карьерного роста в соответствии с системой мобильности.

79. Лингвистические и коммуникационные программы продолжали наращивание объема своих ресурсов и услуг. В 2013 году началось экспериментальное внедрение онлайн-инструмента обучения иностранным языкам; 1000 сотрудников персонала использовали это индивидуальное средство начиная с апреля 2014 года. В течение этого времени показатель осуществления специализированных курсов с помощью онлайн-конференционного обслуживания вырос. Успешное внедрение этой технологии внушает оптимизм, и в рамках лингвистической программы осуществляются исследования по вопросу о том, в какой степени можно еще больше расширить ее дальнейшее использование. Кроме того, в штаб-квартире Организации Объединенных Наций была внедрена новая онлайн-система тестирования лингвистических знаний, которая со временем будет использоваться в других отделениях и местах службы Секретариата Организации Объединенных Наций.

80. В 2013 году была внедрена программа инструктажа для вновь назначенных сотрудников руководящего звена на уровне помощников Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Эта программа была разработана для того, чтобы лидеры организации получали информацию о многообразии основных административных тем, которые являются неотъемлемой частью их ответственности и руководства. Эта программа будет предложена старшим руководителям в департаментах штаб-квартиры и в полевых операциях.

81. И наконец, Секретариат также расширил использование модуля общеорганизационной системы управления обучением в системе «Инспира» в качестве платформы регистрации и хостинга для координируемых на центральной основе программ, реализуемых Управлением людских ресурсов для других департаментов и отделений. В течение отчетного периода этот модуль был также внедрен в некоторых отделениях за пределами Центральных учреждений и ожидается, что он будет развернут во всех местах службы к 2016 году. В сотрудничестве с Департаментом полевой поддержки в настоящее время даже персонал, работающий в весьма удаленных местах службы, может получить доступ к этим программам. Модуль общеорганизационной системы управления обучением позволил упорядочить некоторые аспекты управления обучением и расширил возможности по консолидации материалов и отслеживанию данных об участниках, хотя полное отслеживание в рамках всего Секретариата не представляется возможным до тех пор, пока эта система не будет развернута в полном объеме.

82. В рамках бюджета на двухгодичный период 2014–2015 годов на цели обучения в регулярном бюджете предусмотрены ассигнования в размере 22,4 млн. долл. США. Эта сумма, которая составляет менее 2 процентов от общей суммы расходов по персоналу (этот уровень, как показывает передовая практика, является минимальным), была официально утверждена сетью по вопросам людских ресурсов от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2003 году. В эту сумму не входят ассигнования на цели профессиональной подготовки и обучения, предусмотренные в бюджетах миссий по поддержанию мира и в рамках вспомогательного счета. В отдельных случаях также используются другие внебюджетные ресурсы в целях обеспечения специализированной подготовки и обучения, связанных, например, с обеспечением безопасности и защиты, мерами реагирования гуманитарного характера и реагирования в постконфликтный период, а также проведения учебных занятий, связанных с улучшениями оперативного характера, такими как внедрение Международных стандартов учета в государственном секторе и системы «Умоджа».

Следующие шаги

83. В течение предстоящего года Управление людских ресурсов будет взаимодействовать со своими партнерами в рамках Секретариата с целью осуществления трех ключевых элементов этой стратегии и реализации ее трех корпоративных приоритетных задач на период 2014–2016 годов.

84. Одним из ключевых элементов будет новая платформа инструктажа, которая позволит обеспечить, чтобы программы инструктажа для новых сотрудников имели стандартный характер во всех отделениях Секретариата.

85. В 2014 и 2015 годах Управление людских ресурсов будет продолжать осуществлять внедрение модуля общеорганизационной системы управления обучением в рамках системы Инспира во всех подразделениях Организации с целью завершения его внедрения к началу 2016 года.

С. Охрана здоровья и благополучие персонала

Справочная информация и неотложные задачи

86. Основные функции Отдела медицинского обслуживания, которые изложены в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2011/4, включают поощрение управления охраной здоровья персонала и управление рисками на рабочих местах, а также предоставление медицинских консультаций и услуг в отношении медико-административных вопросов. Во всех подразделениях Секретариата ежегодные последствия невыхода на работу (как с медицинскими справками, так и без них) в среднем составляют примерно 539 невыходов со-

трудников персонала⁴. Деятельность этого Отдела содействует тому, что управление таким риском и подобными рисками, связанными с охраной здоровья, ставит под угрозу возможность организации эффективно и результативно осуществлять свои мандаты.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 67/255 Генеральной Ассамблеи

87. В 2013 году Отдел медицинского обслуживания разработал стратегический план, который предусматривал три основополагающие цели: достижение подлежащих измерению показателей сокращения проблем ущерба здоровью сотрудников персонала; достижение подлежащего измерению показателя сокращения расходов, связанных с медицинскими проблемами; и достижение подлежащего измерению показателя улучшения удовлетворенности со стороны персонала. Эти цели связаны с общей целью обеспечения великолепных результатов в предоставлении услуг в области профессионального здоровья для сотрудников и руководителей Организации Объединенных Наций. С целью достижения этой цели Отдел медицинского обслуживания должен быть трансформирован из подразделения, которое в основном сосредоточено на обработке бухгалтерских транзакций (выписки по болезни, эвакуация в медицинских соображениях и выдача медицинских справок), с тем чтобы обеспечить управление и надзор за системами профессионального здоровья (как административного, так и клинического), которое позволит обеспечить надлежащее здоровье сотрудников Организации с целью выполнения ими своих обязанностей.

88. В стратегическом плане основной упор сделан на обслуживание клиентов, стратегическом сотрудничестве и разработке инструментов, ресурсов и услуг, которые отвечают потребностям клиентов. Клиенты Отдела медицинского обслуживания являются сотрудниками, медицинскими сотрудниками, действующими в этой области, а также членами департаментов Секретариата и учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. В рамках стратегического плана каждой из этих групп клиентов уделено конкретное внимание.

Долгосрочные отпуска по болезни и инвалидности

89. После проведения широкого раунда консультаций был опубликован бюллетень Генерального секретаря о занятости и физическом доступе сотрудников, являющихся инвалидами, в Секретариате Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2014/3). В бюллетене были определены меры, которые следует осу-

⁴ Этот показатель рассчитывается в качестве среднего ежегодного числа сотрудников персонала, которые не выходят на работу по причине взятия бюллетеня. Эта информация получена с помощью комплексной системы управления информацией (ИМИС) и включает бюллетени по невыходу на работу (как подтвержденные, так и не подтвержденные в течение периода с апреля 2011 по март 2013 года). Число взятых в связи с болезнью отпусков сопоставляется с общим числом занятого на полной основе персонала путем деления числа дней на 220 (220 рассматривается в качестве числа рабочих дней в течение года). Эта цифра исключает сотрудников (как, например, сотрудников, которые являются фактически занятыми на основании контрактов в категориях INT, R и T, а также всех сотрудников в полевых операциях и трибуналах. Общее число сотрудников, которое включено в этот расчет, составляет 16 052 человека (рассчитано на основе средних показателей в течение двухгодичного периода по состоянию на 30 июня).

ществить во исполнение ряда резолюций Генеральной Ассамблеи, направленных на создание недискриминационных и благоприятных общих условий для сотрудников, являющихся инвалидами. В нем определяется политика Организации Объединенных Наций в отношении доступа к объектам, возможностям в плане трудоустройства и возможностям с точки зрения физического доступа для таких членов персонала.

90. Отдел медицинского обслуживания расширяет свою деятельность по надзору за сотрудниками, находящими в долгосрочных отпусках по болезни (то есть более 20 рабочих дней подряд), и реализует процесс внедрения современных передовых методов деятельности в области управления индивидуальными вопросами с целью обеспечить скорейшее возвращение сотрудников к трудовой деятельности, когда это возможно. Что касается двух наиболее часто осуществляемых Отделом расследований случаев заболевания (случаи, касающиеся умственного здоровья и мускулярно-скелетальных расстройств), то первоначальные результаты возвращения к трудовой деятельности показали позитивное воздействие такой работы, однако предоставление продолжительного отпуска по болезни не дало более положительных результатов.

91. В 2012 году 10 процентов сотрудников, которые взяли отпуска по болезни, зарегистрированные Отделом, имели диагноз нарушения умственного здоровья. Число дней, связанных с потерей рабочего времени в результате таких диагнозов, составило 21 процент от общего числа дней, которые были взяты по болезни. В 2012 году по причине бюллетеней, связанных с диагнозами, касающимися умственного здоровья, было потеряно почти 4560 рабочих дней. Это эквивалентно 21 дню рабочего времени. При этом во внимание не принимается низкая производительность и нарушения рабочего ритма, когда сотрудники персонала, имеющие диагнозы, касающиеся умственного здоровья, находятся на работе и в недостаточно полном объеме осуществляют свои рабочие функции.

92. Кроме того, примерно 40 процентов пенсий, выплачиваемых по инвалидности Объединенным фондом персонала Организации Объединенных Наций, основывается на диагнозах, связанных с умственным здоровьем, причем среднемировой показатель составляет 25 процентов.

Следующие шаги

93. Конкретные меры по решению проблем, связанных с умственным здоровьем, в настоящее время находятся в стадии осуществления, включая, в частности, обследование персонала и наращивание возможностей медицинского персонала, а также иного персонала с целью уделения особого внимания расширению возможностей персонала по обеспечению благоприятных для здоровья условий на рабочих местах. Отделу медицинского обслуживания также рекомендуется обеспечить доступ персонала к качественному медицинскому обслуживанию во всех местах службы, при этом следует предпринять инициативы по оценке медицинских структур в области умственного здоровья и предоставлять такие услуги, как, например, психиатрия, когда это необходимо.

Д. Система желаемых показателей

Справочная информация и неотложные задачи

94. В пункте 46 своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения о создании более эффективного механизма обеспечения справедливого географического распределения применительно к должностям, финансируемым за счет регулярного бюджета.

Прогресс, достигнутый после принятия резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи

95. В добавлении (A/69/190/Add.4) к настоящему докладу содержится всеобъемлющий обзор системы желаемых показателей. Кроме того, Генеральная Ассамблея в пункте 48 своей резолюции 67/255 просила Генерального секретаря обеспечить ежеквартальное распространение через веб-сайт “HR Insight” данных о представительстве развивающихся стран в Секретариате с целью добиться, по мере возможности, расширения охвата таких данных. После сентября 2013 года система “HR Insight” обеспечила возможность для предоставления данных через посредство информационной панели⁵, которая позволяла каждый месяц отражать данные о представительстве различных экономических группировок наряду с информацией о числе сотрудников и государствах-членах с разбивкой данных с указанием каждого государства-члена.

Е. Статус постоянных резидентов

Просьба Генеральной Ассамблеи

96. В пункте 1 раздела III своей резолюции 60/238 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии доклад о практике в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций, которые должны отказаться от статуса постоянных резидентов в стране, не являющейся страной их гражданства.

97. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил доклад Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии и предложил пересмотреть требование о том, чтобы сотрудники осуществляли отказ от своего статуса постоянных резидентов (A/61/228 и Corr.1). Однако в ходе той сессии Генеральная Ассамблея не рассмотрела данный вопрос. На шестьдесят четвертой сессии Генеральный секретарь информировал Генеральную Ассамблею о новых правилах о персонале, касающихся осуществления новых контрактных договоренностей, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250 (A/64/230). В рамках этого доклада Генеральный секретарь отметил, что вопрос о статусе постоянных резидентов является непреходящей проблемой, и подчеркнул свое предложение членам Генеральной Ассамблеи пересмотреть эту политику, которая требует, чтобы сотрудники персо-

⁵ Экономические группы согласно классификации, используемой Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам, «Состав макрогеографических (континентальных) регионов, географических субрегионов и других групп», по состоянию на 31 октября 2013 года (см. <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>).

нала отказывались от статуса постоянных резидентов в стране, не являющейся страной их гражданства, до их выхода на пенсию.

98. В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея приняла к сведению пункты 84 и 85 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/65/537), в котором Комитет рекомендовал пересмотреть политику в свете изменения обстоятельств, и также приняла к сведению доклад Генерального секретаря. В этой же резолюции Ассамблея постановила отложить рассмотрение данного вопроса до своей шестьдесят шестой сессии. На этой сессии Генеральная Ассамблея рассмотрела различные доклады, находившиеся на ее рассмотрении (см. резолюцию 66/234), однако не приняла никаких решений в отношении вопроса об отказе от статуса постоянного резидента. К Генеральной Ассамблее была обращена просьба пересмотреть вопрос об отказе от статуса постоянного резидента в свете недавних решений Апелляционного трибунала.

Справочная информация

99. Требование об отказе от статуса постоянного резидента является одним из следствий долгосрочной политики, сформулированной Генеральной Ассамблеей в 1953 году. В декабре этого года Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал, что лица, имеющие статус постоянных резидентов, не должны иметь право на назначение в качестве международных сотрудников персонала, если только они не готовы изменить статус своей визы G-4 (эквивалентный статус в принимающих странах, кроме Соединенных Штатов Америки) (A/2581, пункт 10). Пятый комитет впоследствии подтвердил рекомендацию Консультативного комитета, отметив, что широко распространенное мнение о том, что международные должностные лица должны быть подлинными представителями культуры и самобытности страны, в которой они являются гражданами, и что те, кто принял решение о разрыве отношений со своими странами, не могут больше претендовать на условия, касающиеся занятости в Организации Объединенных Наций (A/2615, пункты 69 и 70).

100. В 1954 году в Правилах о персонале с внесенными в них поправками было предусмотрено, что сотрудники, которые приобретают статус постоянного резидента в стране их места пребывания, больше не имеют права на льготы, связанные с их международным статусом, и было указано, что сотрудники персонала, планирующие приобрести статус постоянного резидента или изменить свое гражданство, должны уведомить Генерального секретаря до того, как такое изменение приобретает окончательный характер. Нынешнее правило о персонале 1.5(c) содержит аналогичное положение.

101. Секретариат постоянно применял требование о том, что отказ от статуса постоянного резидента должен быть осуществлен до найма на службы с контрактами более чем на один год. Предполагалось, что это требование применяется ко всем набранным на международной основе сотрудникам персонала, независимо от того, должен ли быть осуществлен отказ от статуса постоянного резидента в стране места службы или ином месте службы. Наиболее последним положением, касающимся этого требования, является административная инструкция ST/AI/2000/19, которая предусматривает ограниченное число исключений, например в отношении лиц, не имеющих гражданства, сотрудников

категории общего обслуживания и связанных с этим категорий; сотрудников, назначенных для осуществления функций в соответствии с предыдущими сериями правил о персонале 200 или 300, или сотрудников персонала, назначенных на основе контракта сроком менее одного года.

102. Хотя Генеральный секретарь осуществлял эту политику, он, однако, в течение определенного времени привлекал внимание Генеральной Ассамблеи к озабоченностям, которые заслуживают пересмотра такой политики. Эти озабоченности предусматривают, в частности: а) увеличение числа сотрудников, которые работают в не связанных с семейными обязательствами местах службы, когда члены их семей проживают в стране того или иного супруга, а не в стране, где работает сотрудник персонала; b) в связи с контрактными реформами все большее число сотрудников персонала работает на контрактах с определенными сроками, которые обычно не предполагают их продление; и c) мобильность стала одним из основных аспектов условий трудоустройства. Более того, правила о персонале всегда разрешали сотрудникам сохранять гражданство в более чем одной стране. В результате этих озабоченностей Генеральный секретарь предложил отменить положение о персонале 1.5(c), которое лежало в основе политики, в соответствии с которой требовалось, чтобы персонал отказывался от статуса постоянного резидента.

103. Кроме того, Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам высказал мнение о том, что политика, в соответствии с которой сотрудники должны отказаться от статуса постоянного резидента, должна быть пересмотрена в свете изменяющихся обстоятельств, в том числе изменений в статусе семейного положения и переходе от национальных к международным условиям и желательности сохранения более мобильной рабочей силы (A/65/537). В то же время Комитет подтвердил свое мнение о том, что по мере увеличения использования назначений с фиксированным сроком службы, вероятно, не будет в полной мере обоснованно требовать, чтобы кандидаты отказывались от статуса постоянного резидента, с тем чтобы он или она могли получить работу на срок менее двух или трех лет. В своем комментарии он также отметил, что было бы нежелательно ожидать, что работающие сотрудники персонала отдадут предпочтение тому, сохранять ли свой статус постоянного резидента или же продолжать свое трудоустройство в Организации.

Последние события

104. Хотя бывший Административный трибунал Организации Объединенных Наций поддержал требование об отказе от статуса постоянного резидента⁶, в последних решениях Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций отмечал, что эта политика не имеет правового основания, поскольку она не отражена в каких-либо административных документах. В период после 2012 года Апелляционный трибунал пришел к выводу о том, что, когда Пятый комитет принял решение относительно этой политики, он потребовал, чтобы его решения вступили в силу после «надлежащего и соответствующего внесения изменений в Правила о персонале» и что Генеральный секретарь не обеспечил полного соблюдения требования Пятого комитета относительно осу-

⁶ *Fischman*, judgement No. 326 (1984), and *Moawad*, judgement No. 819 (1997).

ществления его решений (A/2615)⁷. Более того, Апелляционный трибунал пришел к выводу о том, что, учитывая, что положения о географическом распределении персонала основываются на гражданстве, а не на статусе резидента, эта политика не может быть в полной мере обоснована только исходя из требования о географическом распределении сотрудников.

105. Хотя решения Апелляционного трибунала не касаются статуса постоянного резидента в Соединенных Штатах Америки, следствием таких решений является то, что Апелляционный трибунал, вероятно, придет к выводу о том, что содержащееся в административной инструкции ST/AI/2000/19 требование об отказе от статуса постоянного резидента предполагает обязательство, которое не предусматривается в Правилах о персонале и соответственно является не правомерным.

106. В результате решений Апелляционного трибунала после ноября 2013 года Секретариат на основе исключения предоставлял сотрудникам категории специалистов разрешение сохранять статус постоянного резидента в стране, иной чем страна их гражданства при условии рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей. Приобретение или сохранение статуса постоянного резидента в Соединенных Штатах Америки предполагает осуществление последующей процедурной меры, когда сотрудники должны подписать заявление об отказе от прав, привилегий и иммунитетов, которые полагаются сотрудникам персонала. Для подписания такого заявления об отказе сотрудники должны просить разрешение Организации Объединенных Наций. Поскольку эти озабоченности касаются данной процедурной меры, сотрудникам в качестве исключения предоставлялось разрешение на подписание такого заявления об отказе. Сотрудники, которые в качестве исключения получали разрешение на сохранение или приобретение статуса постоянного резидента, получали уведомление о том, что после рассмотрения этих вопросов в Генеральной Ассамблее, как указано в настоящем докладе, им может быть предложено отказаться от своего статуса постоянного резидента в качестве условия для любого продления, возобновления или любого другого типа последующего назначения.

Последствия сохранения статуса постоянного резидента в стране, иной, чем страна их гражданства

107. Политика, в соответствии с которой требуется, чтобы сотрудники персонала отказывались от своего статуса постоянного резидента в странах, иных, чем страны их гражданства, была принята, с тем чтобы отреагировать на озабоченности, касающиеся географического представительства и потенциальных последствий для сотрудников, сохраняющих или приобретающих статус постоянного резидента. Если Генеральная Ассамблея постановит принять решение о том, чтобы больше не продолжать эту политику, то оценка географического представительства не будет затронута в результате приобретения или сохранения статуса постоянного резидента сотрудниками персонала. Сотрудников, включая тех сотрудников, которые имеют статус постоянного резидента, включают в списки Организации с указанием страны признаваемого ими гражданства.

⁷ См. также *United Nations Appeals Tribunal*, judgement No. 2012-UNAT-276 (*Valimaki-Erk*) and judgement No. 2013-UNAT-342 (*Manco*).

108. Однако могут иметь место финансовые последствия, касающиеся возмещения подоходного налога и льготных выплат. Правило о персонале 3.3(f) предусматривает выплату компенсации в тех случаях, когда сотрудник подвергается как налогообложению в плане налогообложения персонала, так и оплате национального налога в отношении его заработной платы, и выплат, осуществляемых Организацией Объединенных Наций. Такое налогообложение скорее связано с гражданством, а не со статусом постоянного резидента, как, например, в Соединенных Штатах Америки.

109. Что касается заработной платы персонала, финансируемой за счет подлежащего налогообложению финансирования, то в соответствии с финансовым положением 4.10 вычеты в отношении налогообложения персонала подлежат кредитованию в фонд балансирования налогообложения. В соответствии с финансовым положением 4.11 поступления в рамках фонда балансирования налогообложения используются для выплаты компенсации сотрудникам, оплатившим подоходный налог, возлагаемый на них государствами-членами. В тех случаях, когда платежи государства-члена в фонд балансирования налогообложения являются недостаточными для этих целей, то остаток добавляется и компенсируется за счет взносов, причитающихся с этого государства в последующий финансовый период. Если это необходимо для предоставления сотрудникам персонала дополнительных компенсаций в плане выплаты налогов в результате их налогообложения государствами-членами, в которых они имеют статус постоянных резидентов, то это будет соответственно обеспечивать увеличение изъятия из депозитов соответствующего фонда балансирования налогообложения.

110. Что касается заработной платы сотрудников персонала, финансируемых за счет таких не подлежащих налогообложению фондов, то такие добровольные взносы, которые осуществляются государствами-членами в целевые фонды в рамках финансового правила 4.11, как правило, не поступают в фонд балансирования налогообложения. В результате, когда подоходный налог применяется к заработной плате и вознаграждению, дополнительные расходы по компенсации покрываются за счет этих источников финансирования. Поэтому увеличение числа сотрудников, занимающих должности, финансируемые за счет не подпадающих под налогообложение фондов и приобретающих или сохраняющих статус постоянного резидента в странах, которые обладают налогом, доходы, получаемые в Организации Объединенных Наций, приведет к увеличению объема компенсаций, выплачиваемых Организацией, которые будут отнесены на счет конкретных не облагаемых налогообложением фондов.

111. С другой стороны, в соответствии с правилом 4.5(d) сотрудник, имеющий статус постоянного резидента в стране, иной чем страна его или ее гражданства, может потерять право на льготы, касающиеся пособия на образование и репатриацию и оплату путевых расходов после выхода на пенсию и транспортировку домашнего имущества в тех случаях, когда это идет вразрез с целью выплаты таких пособий. Так обычно обстоит дело в тех случаях, когда местом службы сотрудника является страна, в которой он или она имеет статус постоянного резидента. Это применяется независимо от того, занимает ли сотрудник должности, финансируемые за счет подлежащих налогообложению или не подлежащих налогообложению средств. Таким образом, увеличение числа сотрудников персонала, сохраняющих или приобретающих статус постоянных резидентов,

дентов в стране своего места службы, может привести к сокращению расходов по выплате определенных льгот.

112. Принимая во внимание вышеупомянутые факторы, трудно определить кумулятивные последствия финансовых последствий предоставления сотрудникам персонала права на сохранение или приобретение статуса постоянных резидентов. В настоящее время сотрудники, которые имеют статус постоянных резидентов в стране, иной чем страна их гражданства, как правило, не пользуются правом на возмещение оплаты их национальных налогов в соответствии с системой заработной платы и вознаграждения Организации Объединенных Наций. В настоящее время не представляется возможным предположить, каким образом изменится число сотрудников, если ограничения на приобретение или сохранение статуса постоянных резидентов будут отменены на постоянной основе. В то же время Организация не будет выплачивать пособия для экспатриантов в отношении тех сотрудников персонала, которые в настоящее время базируются и работают в месте службы, в котором они имеют статус постоянных резидентов. Аналогично, представляется маловероятным предположить, какое число сотрудников персонала в этой категории изменит свой статус в результате предоставления им права на сохранение или приобретение статуса постоянных резидентов.

113. Принимая во внимание рекомендации Генерального секретаря в отношении этого вопроса и последствия, вытекающие из решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, Генеральной Ассамблее предлагается пересмотреть политику, в соответствии с которой предусматривается требование о том, чтобы сотрудники отказывались от статуса постоянного резидента в стране иной, чем страна их гражданства, до их найма. Если Генеральная Ассамблея решит не продолжать в дальнейшем осуществление этой политики, то такое изменение политики повлечет за собой принятие соответствующей поправки к правилу 1.5(с) Правил о персонале и административной инструкции ST/AI/2000/19. Если Генеральная Ассамблея постановит сохранить эту политику, то Генеральному секретарю не будет необходимо вносить изменения в правило 1.5(с) Правил о персонале, с тем чтобы решить вопрос о последствиях применения решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций по этому вопросу.

IV. Решения, которые должны быть приняты Генеральной Ассамблеей

114. Генеральной Ассамблее предлагается:

- а) **принять к сведению настоящий доклад;**
- б) **одобрить следующие меры переходного характера, которые должны быть осуществлены с момента проведения следующего обзора для рассмотрения вопроса о переходе на постоянное назначение:**

В качестве временной меры в отношении пункта 53(d) и приложения к резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи сотрудники, которые имеют рейтинг служебной деятельности по крайней мере на уровне «соответствует ожиданиям» или эквивалентный этому рейтинг во всех докладах об оценке служебной деятельности, включая

доклады об оценке служебной деятельности по крайней мере за один год, который охватывает последние четыре года, будут иметь право на рассмотрение вопроса об их переводе на постоянные контракты. Однако пунктов не будет присуждаться в отношении любого доклада об исполнении служебных обязанностей в течение периода менее одного года;

с) осуществить обзор политики, который требует, чтобы сотрудники персонала отказывались от статуса постоянных резидентов в стране иной, чем страна их гражданства, до их найма в свете рекомендаций Генерального секретаря по этому вопросу и в свете последних решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее дать Генеральному секретарю руководящее указание относительно того, каким образом следует применять или не применять эту политику.

115. Остальные меры, которые должны быть приняты Генеральной Ассамблеей, отражены в соответствующих разделах добавления к настоящему докладу (A/69/190/Add.1–4).

Приложение

Резюме последующих мер, которые должны быть приняты с целью осуществления просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 63/250, 65/247, 67/255, 68/252 и 68/256, и просьб и рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, одобренных Ассамблеей

А. Генеральная Ассамблея

Ссылка в резолюции

Меры с целью осуществления просьбы

Резолюция 63/250, Управление людскими ресурсами

Раздел II

Система контрактов и унификация условий службы

Пункт 13

В настоящем докладе содержится последняя информация относительно осуществления реформ в области управления людскими ресурсами (см. раздел III.A). Финансовый анализ, касающийся полного осуществления (учитывая, что процесс назначения еще не закончен), находится в стадии реализации.

Резолюция 65/247, Управление людскими ресурсами

Раздел VI

Система контрактов

Пункт 58

Выполнено. См. административную инструкцию ST/AI/2013/1 и Corr.1 относительно управления краткосрочными назначениями.

Резолюция 67/255, Управление людскими ресурсами

Раздел I

Реформа системы управления людскими ресурсами

Пункт 9

См. раздел III.A настоящего доклада относительно осуществления реформ в области управления людскими ресурсами.

Пункт 13

График управления людскими ресурсами представляет собой средство для измерения прогресса в деле осуществления сложных задач в области кадрового управления, как, например, географическое и гендерное представительство. Осуществление служебных обязанностей по-прежнему является основным критерием при принятии решения о найме персонала в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций.

Пункт 16

См. доклад Генерального секретаря относительно предполагаемого усовершенствования системы управления служебной деятельностью (A/69/190/Add.2).

Пункт 20

См. раздел III.B настоящего доклада относительно обучения и повышения квалификации.

Пункт 25

См. раздел III.A.2 настоящего доклада относительно постоянного обзора системы назначений.

Раздел II	Наем персонала и укомплектование штатов
Пункт 34	См. раздел III.B.2(a) настоящего доклада относительно сроков найма персонала.
Пункты 38, 39, 41 и 42	См. доклад Генерального секретаря о программе молодых сотрудников категории специалистов (A/69/190/Add.3).
Пункт 43	См. пункты 55–60 настоящего доклада относительно усилий по достижению гендерного паритета.
Раздел III	Всеобъемлющая оценка системы географического представительства
Пункт 46	См. доклад Генерального секретаря относительно системы желательных квот (A/69/190/Add.4).
Пункт 48	Выполнено. См. пункты 61–65 настоящего доклада относительно усилий по улучшению представительства развивающихся стран.
Раздел V	Состав Секретариата
Пункт 61	См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).
Пункт 63	Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления представил административную инструкцию ST/AI/2013/4 по вопросу о консультантах и индивидуальных подрядчиках, которые содержат положения, в соответствии с которыми индивидуальные лица, обладающие конкретными экспертными знаниями и выступающие в качестве добровольцев, которые предлагают свои услуги Организации Объединенных Наций без какой-либо оплаты и которые совершают поездки от имени Организации Объединенных Наций, в случае разрешения со стороны помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами на индивидуальной основе, могут получать индивидуальные контракты с номинальной оплатой (например, 1 долл. США). В настоящее время дополнительные руководящие указания относительно процесса утверждения и условий работы находятся на этапе подготовки.
Пункт 64	См. Доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).
Пункт 65	Данная просьба была рассмотрена Генеральным секретарем в контексте его доклада, озаглавленного «Общий обзор финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира: исполнение бюджета на период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года и бюджет на период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года» (A/68/731, пункты 166–168).
Пункт 66	См. раздел III.B.2(d) настоящего доклада относительно информационно-пропагандистской деятельности.

Раздел VI**Консультанты****Пункт 67**

В пересмотренной административной инструкции, касающейся консультантов и индивидуальных подрядчиков (ST/AI/2013/4), которая была опубликована 19 декабря 2013 года и содержит подробную информацию относительно процесса отбора консультантов, указывается, что необходимо предпринять все возможные усилия, с тем чтобы составить короткий перечень для рассмотрения как минимум трех кандидатур с целью обеспечения как можно более широкого географического представительства. В этой инструкции также излагаются условия, в соответствии с которыми могут наниматься консультанты, в том числе положения о том, что могут они наниматься только в тех случаях, когда необходимые услуги не могут быть осуществлены в пределах имеющихся кадровых ресурсов Секретариата по причине отсутствия конкретных знаний и/или экспертов или потенциала. Руководителям программ необходимо сертифицировать в соответствующей дополнительной форме тот факт, что услуги консультанта не могут быть выполнены за счет имеющегося в Организации потенциала и указать национальность и гендерный статус кандидатов, которые должны рассматриваться на пост консультантов.

См. также доклад Генерального секретаря относительно безвозмездно предоставляемого персонала, пенсионеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков (A/69/292/Add.1).

Пункт 68

В соответствии с условиями, определенными в административной инструкции ST/AI/2013/4, наем консультантов должен осуществляться на временной основе, а задачи, которые они должны осуществлять, должны выполняться в ограниченные и конкретные сроки времени. В тех случаях, когда индивидуальные подрядчики временно привлекаются для выполнения обязанностей и функций, аналогичных тем, которые выполняют сотрудники, необходимо иметь четкую стратегию относительно долгосрочного решения этой проблемы на основе регулярного использования персонала.

См. также доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).

Пункт 69

См. доклад Генерального секретаря о безвозмездно предоставляемом персонале, пенсионерах, консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/69/292/Add.1).

Раздел VII**Отношения между персоналом и руководством****Пункт 71**

Бюллетень Генерального секретаря о Комитете по управлению персоналом был изменен в соответствии с поправками (ST/SGB/2011/6/Rev.1); и кроме того, была опубликована новая административная инструкция об отношениях между персоналом и руководством (ST/AI/2014/3).

Раздел X**Прочие вопросы**

Пункт 77

См. доклад Генерального секретаря о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года (A/69/283).

Резолюция 68/252, Управление людскими ресурсами**Раздел I****Реформа системы управления людскими ресурсами**

Пункт 5

См. доклад Генерального секретаря, касающийся предложения в отношении управления служебной деятельностью (A/69/190/Add.2).

Пункт 6

Выполнено. 6 мая 2014 года в Пятом комитете был проведен информационный брифинг.

Раздел II**Состав Секретариата**

Пункт 13

См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).

Пункт 16

См. раздел III.B настоящего доклада относительно планирования рабочей силы.

Пункт 17

См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).

Пункт 18

См. доклад Генерального секретаря о программе для молодых сотрудников категории специалистов (A/69/190/Add.3).

Раздел III**Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения**

Пункты 21 и 23

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года (A/69/283).

Резолюция 68/265, Система мобильности

См. доклад Генерального секретаря, содержащий последнюю информацию о подготовительной работе по внедрению системы мобильности и развития карьеры сотрудников (A/69/190/Add.1).

В. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам

Ссылка в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

Меры с целью осуществления просьбы/рекомендации

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, вытекающие из документа A/67/545

Система отбора кадров

Пункт 13	См. раздел III.B.1 настоящего доклада относительно планирования рабочей силы.
Пункты 33 и 36	См. раздел III.B.4 настоящего доклада, касающийся обучения и развития карьеры сотрудников.
Пункт 44	См. доклад Генерального секретаря о программе молодых сотрудников категории специалистов (A/69/190/Add.3).
Пункт 49	См. раздел III.B.2(d) настоящего доклада об информационно-пропагандистской деятельности.
Пункт 58	См. пункты 55–60 настоящего доклада, касающиеся усилий по достижению гендерного равенства.
Пункты 138, 145 и 146	См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).
Пункт 157	Выполнено. См. доклад Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/69/117).

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, вытекающие из документа A/68/523

Пункты 5 и 10	См. доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/69/292).
Пункт 18	См. доклад Генерального секретаря о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года (A/69/283).

Рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, вытекающие из документа A/68/580

Пункты 5 и 7	Всеобъемлющее предложение по удовлетворению потребностей, касающихся «расстановки» сотрудников Организации Объединенных Наций, пострадавших от стихийных бедствий, злонамеренных деяний и других критических ситуаций, в настоящее время находится в стадии подготовки и будет представлено Генеральной Ассамблее на одной из ее будущих сессий.
--------------	--