



## Генеральная Ассамблея

Семьдесят первая сессия

### Официальные отчеты

Distr.: General  
5 January 2017  
Russian  
Original: English

---

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 10-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в пятницу, 28 октября 2016 года, в 15 ч. 00 м.

*Председатель:* г-жа Кинг. . . . . (Сент-Винсент и Гренадины)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-н Руис Массье

## Содержание

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом ([dms@un.org](mailto:dms@un.org)) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

16-18896 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



*Заседание открывается в 15 ч. 10 м.*

**Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами** (A/71/186, A/71/257, A/71/258, A/71/323, A/71/323/Add.1, A/71/323/Add.2, A/71/334, A/71/360, A/71/360/Add.1, A/71/393, A/71/393/Add.1 и A/71/557) (продолжение)

1. **Г-жа Вайратпанидж** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, признает образцовый вклад сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей и отдает дань памяти сотрудникам, погибшим при исполнении служебных обязанностей. С учетом возложенной на Организацию задачи по координации глобальных усилий в целях решения проблем во всем мире в соответствии с меняющимися мандатами и под контролем общественного мнения, ей необходимы разнообразные, гибкие, динамичные кадры, которые обладали бы соответствующей мотивацией, получали надлежащее вознаграждение и были способны обеспечить эффективное выполнение ее мандата.

2. В подробном предложении Генерального секретаря о развитии системы управления людскими ресурсами, которое должно быть представлено Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии, следует отразить всестороннюю оценку воздействия всех соответствующих инициатив, осуществлявшихся в течение последнего десятилетия, а также пути решения таких давних задач, как устранение недостатков в процессе отбора персонала, омоложение кадрового состава посредством внешнего найма, управление результатами работы и устранение препятствий на пути достижения целевых показателей гендерной и географической сбалансированности.

3. Группа придает большое значение обеспечению справедливого географического представительства в Секретариате в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Группа приняла к сведению незначительные по масштабу рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального секретаря об оценке системы желательных квот (A/71/323/Add.2), однако в то же время она выражает сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь не смог дать надлежащий ответ на просьбы Ассамблеи о подготовке конкретных предложений по повышению эффективности системы желательных квот в целях обеспечения

справедливого географического распределения по отношению к общей численности персонала Секретариата и включению в эту систему операций по поддержанию мира и внебюджетных должностей. Группа особенно разочарована по-прежнему недостаточной представленностью развивающихся стран на должностях категории специалистов и выше и сохранением гендерного дисбаланса, особенно на уровне старшего руководства. Сожаление также вызывает отсутствие комплексных мер по обеспечению надлежащего представительства в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки стран, предоставляющих войска, с учетом значительного вклада этих стран в деятельность по поддержанию мира. Меры, принятые для привлечения потенциальных сотрудников из недопредставленных государств-членов, включая развивающиеся страны, оказались неэффективными. В этой связи Группа настоятельно призывает Генерального секретаря и его преемника разработать всеобъемлющую стратегию по расширению географической представленности этих стран на основе углубленного анализа реальных причин сложившихся диспропорций и усовершенствованной арифметической формулы. Подлинно глобальный Секретариат и международный состав персонала имеют решающее значение для обеспечения успешного осуществления глобальных мандатов Организации.

4. Группа предлагает избранному Генеральному секретарю продолжать усилия, предпринимаемые действующим Генеральным секретарем в целях разработки всеобъемлющей стратегии по обеспечению гендерного равенства на всех профессиональных уровнях внутри Секретариата к 2030 году в соответствии с целью 5 в области устойчивого развития, с тем чтобы повысить авторитет Организации путем закрепления ее приверженности делу разнообразия в ее собственной культуре и управлении.

5. В целях повышения эффективности программы для молодых специалистов как инструмента омоложения кадров Организации и обеспечения более справедливого географического представительства особое внимание следует уделять расширению представленности кандидатов из непредставленных и недопредставленных развивающихся стран и использованию при наборе сотрудников такого подхода, который не ограничивался бы одними экзамена-

ми и позволял Секретариату надлежащим образом осуществить набор квалифицированных кандидатов.

6. Что касается инициатив в отношении системы контрактов, необходимо установить справедливые и последовательные критерии перевода на непрерывный контракт, а также держать под контролем суммарную долю непрерывных и постоянных контрактов в общем числе контрактов в целях обеспечения надлежащего баланса. Группа хотела бы получить разъяснения относительно руководящих принципов, касающихся разработки, утверждения, осуществления и оценки экспериментальных проектов в области людских ресурсов в целях обеспечения надежности и системности представляемых результатов.

7. Принимая во внимание ограниченный охват первой полугодовой кампании по укомплектованию кадрами и низкие показатели найма в рамках новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, Группа хотела бы получить более подробную информацию относительно уроков, извлеченных в ходе внедрения этой системы, а также того, как она повлияет на возможности для внешних кандидатов. Она также хотела бы получить статистические данные, касающиеся использования нового механизма набора кадров, с целью анализа его эффективности в деле обеспечения гендерного баланса и справедливого географического представительства. Для оценки воздействия и затрат на внедрение системы мобильности крайне важно гарантировать внутренним и внешним кандидатам равные возможности и проверять все представляемые данные о ежегодном количестве географических перемещений и связанных с ними расходах. Группа также хотела бы изучить последствия предложения об увеличении продолжительности временных назначений с трех до шести месяцев, в том числе его влияния на затраты и набор персонала на местах.

8. Группа обеспокоена увеличением числа старших должностей и сокращением числа младших должностей категории специалистов и просит Генерального секретаря рассмотреть эти вопросы в первоочередном порядке в рамках подготовки всеобъемлющей системы планирования кадров и замены сотрудников, которую следует разрабатывать на основе общесистемного подхода с учетом передовой практики. Генеральной Ассамблее следует также

устранить дублирование и параллелизм функций в Организации, способствовавшие резкому росту числа старших должностей.

9. Группа обеспокоена сравнительно высоким средним возрастом сотрудников Секретариата и низким показателем своевременной замены вышедших на пенсию сотрудников, что не согласуется с усилиями по омоложению кадрового состава Организации. Она хотела бы получить более подробную информацию о предложении Генерального секретаря относительно установления предельного размера вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, получающих пенсионное пособие, в размере денежного эквивалента вознаграждения за период до 125 рабочих дней в течение календарного года на уровне, на котором данный сотрудник оставил службу. С сожалением отмечая дисбаланс в представленности развитых и развивающихся стран среди безвозмездно предоставляемого персонала, оратор подчеркивает необходимость выявления способов омоложения Организации без дальнейшего расширения этого дисбаланса.

10. Группа принимает к сведению предлагаемые поправки к Положениям о персонале, содержащиеся в приложении I к докладу Генерального секретаря (A/71/258); просьбу к Генеральной Ассамблее об утверждении предлагаемых сроков осуществления и вступления в силу поправок к Положениям и правилам о персонале; предложение о пересмотре политики, обязывающей сотрудников отказываться от статуса постоянного резидента в стране, отличной от страны их гражданства. Группа хотела бы получить более подробную информацию по этим вопросам, а также относительно Правил, регулирующих компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций. Наконец, как подчеркнул Консультативный комитет в соответствующем докладе (A/71/557), предложения о внесении изменений в Положения и правила о персонале должны выдвигаться после принятия решений Генеральной Ассамблеи, не предвосхищая меры или решения, которые Ассамблея могла бы принять в будущем.

11. Приветствуя проделанную Бюро по вопросам этики в течение предыдущего десятилетия работу, направленную на повышение транспарентности,

подотчетности и уровня соблюдения общеорганизационных норм, Группа вместе с тем отмечает, что некоторые старшие руководители не спешат принять участие в кампании по публичному раскрытию информации о своих активах и обязательствах, и собирается провести консультации по этому вопросу с целью обеспечения полного соблюдения ими соответствующих норм. Группа также выражает обеспокоенность по поводу задержки в ходе процесса консультаций, посвященных доработке пересмотренной политики защиты от преследования, работа над которой велась на протяжении двух лет, а также по поводу недостаточной независимости Бюро по вопросам этики, что негативно отражается на его функционировании. Она хотела бы получить дополнительную информацию по этим вопросам в целях повышения эффективности деятельности Бюро.

12. Принимая во внимание необходимость укрепления потенциала людских ресурсов в целях обеспечения осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Аддис-Абебской программы действий, Группа хотела бы получить более подробную информацию о назначениях на должности младших сотрудников категории специалистов в управлениях и департаментах Секретариата, в том числе в миротворческих миссиях, а не только в экономической и социальной сфере, как это предусмотрено в резолюции Экономического и Социального Совета 849 (XXXII). В заключение Группа выражает готовность пересмотреть график представления докладов о демографическом составе персонала Секретариата.

13. **Г-н Тео Чун Хэн** (Сингапур), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что динамичный, мотивированный и способный к адаптации контингент сотрудников имеет решающее значение для обеспечения эффективного выполнения мандатов в постоянно меняющейся обстановке.

14. Состав персонала должен отражать разносторонний и международный характер Организации на основе более сбалансированной гендерной и географической представленности. Это позволит обеспечить более широкую представленность различных мнений и идей среди сотрудников, что будет

способствовать укреплению возможностей Организации по решению сложных задач. Отметив увеличение числа сотрудников из недопредставленных и перепредставленных государств в 2015–2016 годах, он выражает Управлению людских ресурсов признательность за проводимую им информационно-разъяснительную работу и подчеркивает необходимость дальнейших улучшений в этой области. С учетом необходимости отбора на каждую вакансию наиболее достойных кандидатов на основе как можно более широкого географического поиска Генеральному секретарю следует обеспечить предоставление кандидатам из недопредставленных стран, особенно из развивающихся стран, объективных возможностей и справедливое отношение к ним.

15. Принимая во внимание критическую важность эффективного набора персонала и системы управления кадровым потенциалом, АСЕАН рассчитывает, что перед расширением охвата экспериментальных проектов, которые начали осуществляться в целях сокращения сроков набора персонала, включая предварительные испытания и общее когнитивное тестирование, будет проведен их тщательный обзор. Что касается удержания персонала, то Ассоциация будет с интересом следить за ходом обсуждения в Комитете вопросов здоровья и благополучия персонала, а также внедрения новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности.

16. АСЕАН поддерживает внедрение системы управления результатами работы, которая соответствует потребностям Организации, признавая при этом, что управление результатами представляет собой двусторонний процесс. В связи с этим оратор приветствует реформы, предпринятые Генеральным секретарем в целях обеспечения большей объективности, транспарентности и согласованности системы, подчеркивая при этом необходимость регулярной оценки этих изменений руководством для понимания их воздействия и обеспечения доверия к системе, ее справедливости и соответствия заявленной цели.

17. **Г-н Абдалла** (Чад), выступая от имени Группы африканских государств, признает образцовый вклад сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей и отдает дань памяти со-

трудникам, погибшим при исполнении служебных обязанностей.

18. Необходимо активизировать усилия по укреплению системы управления людскими ресурсами в Организации. Хотя большинство предложений, содержащихся в докладах Генерального секретаря, которые в настоящее время находятся на рассмотрении Комитета, уже были рассмотрены Ассамблеей на ее шестьдесят девятой и семидесятой сессиях, в эти доклады также включен ряд новых или пересмотренных предложений, таких как реформирование управления результатами работы; изменения, касающиеся экзаменов в рамках программы для молодых специалистов; предложение о сокращении срока размещения объявлений о вакансиях; возможности служебного роста для сотрудников категории общего обслуживания; предложения о внесении поправок в ограничения, касающиеся набора персонала, введенные в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи; меры по совершенствованию кадрового планирования.

19. В целях обеспечения надлежащего функционирования Секретариата и системы Организации Объединенных Наций в более широком смысле, пришло время устранить недостатки системы желательных квот, которая была создана в 1960 году. В частности, следует пересмотреть параметры нынешней несправедливой системы или заменить их формулой, которая включала бы, помимо членства, народонаселения и взноса, фактор предоставления войск и охватывала бы более широкий круг должностей, в том числе технических, а также должностей, финансируемых за счет внебюджетных средств. Некоторые категории должностей следует разделить между регионами поровну, введя квоты для граждан государств-членов от каждого региона, а Секретариату следует представлять статистические данные, с тем чтобы лучше оценить географическое представительство и прогресс в этой области.

20. Группа обеспокоена тем, что вакансии не заполняются своевременно, несмотря на то, что Генеральной Ассамблеей был установлен 120-дневный целевой показатель продолжительности процесса набора персонала, и подчеркивает необходимость усовершенствования всех этапов процесса отбора персонала. Она будет уделять пристальное внима-

ние процессам отбора сотрудников на должности уровня С-5 и выше, в том числе на уровне помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, в целях обеспечения справедливого географического представительства и гендерного баланса, и предлагает избранному Генеральному секретарю отслеживать и устранять проблемы в этой области.

21. Тот факт, что лишь 3408 из 11 085 вакансий, открытых в период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2015 года, были заполнены внешними кандидатами, свидетельствует о том, что приоритет в Организации отдается внутренней мобильности, практике, которая лишает ее возможности привлекать новые компетенции и квалифицированных внешних кандидатов. Признавая необходимость предоставления квалифицированным сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий возможностей для развития карьеры на основе принципа равного обращения, Группа хотела бы получить более подробную информацию о последствиях предлагаемой отмены требования о сдаче экзамена для определения права перехода сотрудников этих категорий на должности категории специалистов. Она хотела бы также получить дополнительную информацию об обзоре непрерывных контрактов, особенно на должностях категории специалистов и выше, а также должностях категории полевой службы, общего обслуживания и смежных категорий.

22. Хотя экспериментальные проекты по управлению людскими ресурсами имеют важное значение, для их реализации необходимы стратегические рекомендации и базовая структура управления, одобренные Ассамблеей, что позволит проанализировать затраты на осуществление этих проектов и их преимущества, а также провести полную и транспарентную оценку их воздействия. Группа обеспокоена сравнительно высоким средним возрастом сотрудников Секретариата; низким показателем замены пенсионеров; медленными темпами омоложения кадров Организации; процессом назначения на должности младших сотрудников категории специалистов; ограничениями программы для молодых специалистов; проблемами с предоставлением точных и достоверных исходных данных о количестве перемещений в контексте внедрения новой системы отбора персонала и мобильности. Она хотела бы

получить более подробную информацию по этим вопросам, а также по подготовке новой административной инструкции о расследованиях и дисциплинарном процессе и пересмотренной политике защиты от преследований. Группа хотела бы также рассмотреть необходимость принятия более комплексных мер по внедрению системы «Умоджа» и совершенствованию системы «Инспира». В заключение оратор отмечает, что Генеральному секретарю следует откликнуться на неоднократные просьбы Ассамблеи в отношении представления конкретных предложений, которые будут использованы в качестве основы для ее дискуссий по вопросам управления людскими ресурсами.

23. **Г-жа Бауманн** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что выполнение мандата зависит от квалификации и мотивации сотрудников — наиболее ценного актива Организации. Современная система управления людскими ресурсами, которая является основой для формирования высококвалифицированного кадрового состава, имеет решающее значение для повышения эффективности и гибкости Организации, а также ее ориентированности на результаты. Оратор приветствует усилия Генерального секретаря по повышению эффективности управления людскими ресурсами и подчеркивает необходимость того, чтобы государства-члены сформулировали четкие указания относительно дальнейших решений в этой области.

24. Приветствуя доклад Генерального секретаря о внедрении системы мобильности персонала ([A/71/323/Add.1](#)), она говорит, что эта система позволит усовершенствовать стратегическое управление людскими ресурсами и предоставит сотрудникам возможность занимать различные должности в разных местах службы на всем протяжении их карьеры. Генеральному секретарю следует продолжать внедрение системы, стремясь при этом к ее оптимизации на основе предварительных выводов и извлеченных уроков.

25. Управление результатами работы персонала имеет решающее значение для оценки кадрового потенциала по достижению стратегических целей Организации и обеспечению ее большей подотчетности. Заслуживающая доверия и справедливая система управления результатами работы подразуме-

вает поощрение высоких показателей в работе и решение проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей, при этом оценка результатов работы должна включать совместную деятельность сотрудников и руководителей по планированию, контролю и анализу целей работы, направленную на повышение результативности работы персонала и Организации в целом. Поэтому оратор поддерживает предложение Генерального секретаря, касающееся реформы системы управления результатами работы, и призывает его использовать опыт, накопленный другими организациями системы Организации Объединенных Наций в этой области.

26. Она приветствует намерение Генерального секретаря представить Ассамблее обновленные Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, которые могут помочь добиться значительного прогресса в деле осуществления общесекретариатской стратегии по достижению гендерного равенства; дополнительные меры по формированию организационной культуры в целях привлечения, повышения квалификации и удержания высоко мотивированного персонала; значительное сокращение сроков набора персонала. В заключение она выражает надежду на то, что назначенный Генеральный секретарь будет уделять первоочередное внимание повышению эффективности управления людскими ресурсами.

27. **Г-жа Адамсон** (Наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, бывшей югославской Республики Македония, Сербии, Турции и Черногории; Боснии и Герцеговины — страны, находящейся в процессе стабилизации и ассоциации, а также от имени Армении, Грузии, Лихтенштейна, Норвегии, Республики Молдова и Украины, говорит, что ее делегация поддерживает прогрессивную политику в области людских ресурсов и реформу системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций. В связи с этим она выражает сожаление по поводу того, что за последнее время Комитет не смог достичь консенсуса в отношении такой реформы, и заявляет о том, что будет конструктивно сотрудничать со всеми сторонами для того, чтобы добиться этого в ходе нынешней сессии.



28. Миллиарды людей во всем мире, на благо которых работает Организация, заслуживают того, чтобы ее кадры соответствовали высоким стандартам эффективности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено в статье 101 Устава. Действия персонала должны отражать ценности Организации Объединенных Наций, а Организация, в свою очередь, должна создать организационную культуру, которая способствовала бы полному раскрытию потенциала сотрудников. Она приветствует достигнутый Секретариатом прогресс в использовании комплексного подхода к управлению людскими ресурсами, который был разработан для решения задачи укрепления стратегической направленности Организации в этой области в соответствии с выводами, содержащимися в докладе Комиссии ревизоров (A/70/5 (Vol. I)), представленном на семидесятой сессии Ассамблеи.

29. Внедрение системы «Умоджа» способствовало укреплению контроля Организации за людскими ресурсами путем повышения эффективности сбора данных, обеспечения более точного контроля качества работы и укрепления кадрового планирования. Ее делегация рассчитывает получить более полную информацию о возможностях системы «Умоджа» и преимуществах ее дальнейшего внедрения для Организации, персонала и государств-членов.

30. Несмотря на то, что в области управления людскими ресурсами были предприняты определенные позитивные шаги, существуют возможности для дальнейшего улучшения по ряду направлений. В том, что касается управления результатами работы, учитывая тот факт, что руководители по-прежнему неохотно занимаются выявлением низких показателей и решением этой проблемы, необходимо принять оперативные и действенные меры для борьбы с ненадлежащим исполнением служебных обязанностей на всех уровнях. Ее делегация приветствует дальнейшее обсуждение с Секретариатом путей осуществления необходимых в этой связи культурных перемен, а также методов определения и оценки успешных результатов. Она призывает Секретариат продолжать свои усилия по поощрению наивысших стандартов этического поведения в Организации Объединенных Наций.

31. Поскольку мобильность персонала включает в себе многочисленные преимущества, включая бо-

лее широкие возможности для развития карьеры и расширения опыта отдельных сотрудников Организации, а также омоложение кадрового состава, оратор приветствует завершение первого добровольного этапа программы мобильности персонала. Ее делегация хотела бы получить дополнительную информацию о том, каким образом опыт, приобретенный в ходе этого первоначального этапа, будет применяться при дальнейшем распространении программы на большее число сотрудников. Ее делегация хотела бы также получить дополнительную информацию о том, каким образом предложения по кадровому планированию, представленные в докладе Генерального секретаря (A/71/323), будут способствовать формированию более целостного подхода в этом отношении. Наконец, она выражает сожаление в связи с сохраняющимся гендерным дисбалансом среди сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно на уровне старшего руководства.

32. Она приветствует работу Генерального секретаря по подготовке плана реализации стратегии в области людских ресурсов, который будет представлен на семьдесят третьей сессии Ассамблеи, и надеется, что в него будет включено большее число передовых мер и процедур, соответствующих современной практике и приоритетам, определенным государствами-членами, при обеспечении оптимального использования людских ресурсов. Секретариату, тем не менее, следует целеустремленно продолжать выполнение существующих мандатов.

33. Г-н Фукуда (Япония) говорит, что управление людскими ресурсами имеет решающее значение для обеспечения эффективного функционирования Организации, и подчеркивает роль успешной программы регулируемой мобильности в повышении эффективности выполнения мандатов и поддержке карьерных устремлений сотрудников.

34. Необходимо гарантировать наличие соответствующих квалифицированных специалистов на всех уровнях. В частности, Генеральному секретарю следует и впредь содействовать набору молодых специалистов в различных областях с помощью экзаменов в рамках программы для молодых специалистов и предоставить новым сотрудникам возможности для развития их способностей в целях укрепления среднего и старшего руководящего звена в

среднесрочной и долгосрочной перспективе. Кроме того, с учетом большого числа вакансий на должностях уровня С-3 и С-4, крайне важно гарантировать набор компетентных сотрудников среднего звена. В этих целях Генеральному секретарю следует привлекать как внутренних, так и внешних экспертов, включая младших экспертов, обладающих исключительным профессиональным опытом.

35. Специалистам по кадровым вопросам и руководителям следует оказывать сотрудникам поддержку в области развития карьеры, в том числе предоставлять возможности продвижения по службе для тех, кто добился выдающихся успехов в выполнении мандатов Организации. Такие возможности будут способствовать укреплению доверия к системе управления кадровым потенциалом и ее надежности, предоставляя сотрудникам, добившимся выдающихся результатов, возможность стать примером для подражания для других молодых специалистов, а Организации — возможность удерживать талантливых сотрудников в долгосрочной перспективе. В этой связи необходимо усовершенствовать систему управления результатами работы. Вместе с тем, учитывая сложность установления показателей для точной оценки личных достижений в общественной организации, специалистам по кадровым вопросам и руководителям следовало бы рекомендовать проводить, в дополнение к разработке всеобъемлющих показателей и ориентиров, оценки репутации сотрудников в их организационных подразделениях, которые стали бы частью всеобъемлющего подхода к оценке служебной деятельности. Такой подход мог бы быть полезен, поскольку наиболее талантливые сотрудники обычно высоко ценятся их руководителями, коллегами и подчиненными. Наконец, с учетом предстоящего вступления в должность нового Генерального секретаря, Ассамблее следует выразить свою коллективную волю, приняв резолюцию по вопросу об управлении людскими ресурсами.

36. **Г-н Аль-Хебеда** (Кувейт) говорит, что его делегация поддержала инициативы по реформе управления людскими ресурсами, предпринятые после шестьдесят третьей сессии Ассамблеи, в рамках которых основное внимание было уделено приоритетным областям системы контрактов, в том числе унификации условий службы; рамкам системы управления кадрами; внедрению нового пакета

вознаграждения в общей системе; реформам, связанным со здоровьем и благополучием сотрудников.

37. Признавая важную роль персонала, он отметил прогресс, достигнутый в осуществлении реформ в таких областях, как оклады, надбавки и пособия, разработка методологии кадрового планирования, усилия по устранению задержек в процессе найма и стратегия достижения гендерного равенства.

38. Необходимо продолжать развитие программы для молодых специалистов в целях содействия набору квалифицированных кандидатов. С тех пор, как его страна впервые приняла участие в данной программе в 2013 году, на службу в Организации были набраны 30 молодых кувейтцев обоих полов.

39. Кроме того, необходимо продолжать реформы в области профессиональной подготовки и повышения квалификации в целях продвижения принципов справедливости и равенства в сфере занятости. В частности, следует принять меры для обеспечения того, чтобы развитые и развивающиеся страны были представлены в равной степени без какой-либо дискриминации, а также недопущения того, чтобы старшие должности монополизировались гражданами нескольких стран. Необходимо разработать систему наблюдения и контроля за осуществлением реформ для того, чтобы обеспечить применение эффективных мер.

40. **Г-н Мунир** (Пакистан) говорит, что независимая международная гражданская служба, которая характеризуется самыми высокими стандартами эффективности, добросовестности и подотчетности, имеет жизненно важное значение для достижения целей Организации. Несмотря на общее признание важности управления людскими ресурсами, процесс реформы остается незавершенным. Тем не менее его делегация с удовлетворением отмечает широкие цели и направленность мер по реформированию и полагает, что рационализация системы контрактов, гармонизация условий службы и создание системы регулируемой мобильности стали значительными шагами вперед. Реформы необходимо продолжать, а их воздействие следует оценивать через регулярные промежутки времени, с тем чтобы иметь возможность их скорректировать и усовершенствовать.



41. Политика мобильности является для Секретариата важнейшим нововведением, поскольку ее задача состоит в реагировании на растущие потребности Организации, уделяющей большое внимание работе на местах. Система мобильности и развития карьеры представляет собой средство обеспечения справедливого распределения должностной нагрузки в местах службы с трудными условиями. Необходимо более конкретная информация в отношении ее воздействия на используемую в настоящее время систему отбора персонала, обращение с внешними кандидатами, географическую представленность, представленность стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и гендерную сбалансированность.

42. Его делегация обеспокоена по поводу низкого общего показателя успешной сдачи экзаменов кандидатами, принимающими участие в программе для молодых специалистов, а также отмечает, что количество внешних назначений в период с 2011 по 2015 годы ежегодно снижалось. Он надеется обсудить эти тенденции в ходе неофициальных консультаций и хотел бы получить от Секретариата разъяснения относительно преимуществ и ожидаемого воздействия программы.

43. Справедливое географическое распределение является обязательством, вытекающим из Устава Организации Объединенных Наций, оно необходимо для обеспечения того, чтобы персонал Организации Объединенных Наций отражал ее разнообразие и динамичное развитие. Система желательных квот была принята в качестве одного из средств выполнения этого обязательства, однако критерии, используемые для определения квот, не изменялись с 1962 года. Несмотря на то, что Генеральная Ассамблея выразила четкое намерение пересмотреть эту систему, в Секретариате сохраняется диспропорциональная представленность государств-членов. Следует задуматься о восстановлении рабочей группы открытого состава Пятого комитета для рассмотрения формулы расчета справедливого географического распределения на основании статьи 101 Устава, в соответствии с частью С резолюции 41/206 Генеральной Ассамблеи. Важным критерием, который можно было бы учесть, является участие в миротворческой деятельности. Рекомендации, содержащиеся в последнем докладе Генерального секретаря (A/71/323/Add.2), были в луч-

шем случае скромными и не содержат адекватного ответа на просьбу Ассамблеи о проведении всеобъемлющего обзора системы. Вызывает сожаление тот факт, что по-прежнему остается 19 непредставленных и 42 недопредставленных государства-члена.

44. **Г-жа Норман Чалет** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что, как отмечено в обзорном докладе о ходе реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323), многие инициативы реформ не связаны между собой и требуют полного согласования и надлежащего выполнения. До представления обновленной комплексной системы управления людскими ресурсами на семьдесят третьей сессии следует не упускать из виду конечную цель обеспечения максимально возможной эффективности, результативности и гибкости Организации Объединенных Наций за счет стратегического управления ее персоналом.

45. Организация Объединенных Наций играет крайне важную роль, указывая путь к построению более справедливого и безопасного мира, а наиболее ценным ее активом являются преданно служащие ей люди. В связи с этим вопрос управления людскими ресурсами должен оставаться одной из приоритетных задач для Комитета и для Организации в целом. Решающее значение имеет привлечение и удержание талантливых сотрудников, содействие развитию карьеры, поощрение высоких показателей и создание системы для улучшения неудовлетворительных результатов деятельности. Некоторые проблемы сохраняются в течение слишком длительного времени, такие как включение в списки кандидатов лиц, которые уже не заинтересованы в работе или не обладают соответствующей квалификацией, а также тот факт, что процедура оформления может занимать более шести месяцев. Система управления людскими ресурсами в более широком смысле не включает в себя систему, которая позволила бы сотрудникам оперативно двигаться вперед, чтобы следовать изменяющимся потребностям. Дальнейшие меры по усовершенствованию и модернизации, такие как использование гибкого рабочего графика, который уже стал обычной практикой в других крупных международных организациях, позволят Организации более эффективно выполнять свои мандаты в долгосрочной перспективе, и наоборот, неспособность устранить недостатки

причинит ей долговременный ущерб. Оратор высоко оценивает усилия Генерального секретаря, направленные на совершенствование управления людскими ресурсами, включая гармонизацию видов контрактов и условий службы и инициативы по повышению мобильности персонала. Она также призывает Секретариат оптимизировать свою работу и определить приоритетные направления деятельности, с тем чтобы добиться повышения транспарентности, эффективности и подотчетности.

46. Прошло уже несколько лет с тех пор, как Ассамблея приняла резолюцию об управлении людскими ресурсами, поэтому на текущей сессии необходимо принять конкретные меры. Организация должна уделять первоочередное внимание осуществлению всеобъемлющего планирования людских ресурсов и замещения кадров, в рамках которого вопросы человеческого капитала должны сопоставляться с текущими и будущими потребностями. Она также должна продолжать набирать и удерживать наиболее талантливых сотрудников. Ее делегация с удовлетворением отмечает уже предпринятые шаги, включая введение онлайн-овых предварительных экзаменов, что должно содействовать ускорению процесса отбора. Она также полностью поддерживает упорядочение контрактов и условий службы, что будет способствовать упрощению перевода сотрудников между Центральными учреждениями и отделениями на местах. Секретариату следует применять накопленный опыт, добиваясь того, чтобы программы мобильности были адаптируемыми и соответствовали поставленным целям. Кроме того, крайне важно, чтобы Организация продолжала содействовать формированию культуры управления результатами работы, в рамках которой руководство должно располагать полномочиями для того, чтобы поощрять эффективных сотрудников и привлекать к ответственности тех, кто ненадлежащим образом выполняет свои обязанности. Этот подход должен осуществляться сверху и сопровождаться формированием культуры постоянного и открытого диалога между руководителями и сотрудниками. Генеральному секретарю следует также как можно скорее завершить разработку политики защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, а тематику защиты информаторов и понимания этических проблем необходимо включить в будущие исследования участия персо-

нала в целях выявления потенциальных улучшений. Ее делегация выражает удовлетворение работой Бюро по вопросам этики и приветствует расширение координации между Центральными учреждениями и отделениями на местах в деле осуществления политики и процедур, связанных с вопросами этики. В заключение, отмечая принятие цели 5 в области устойчивого развития, касающейся расширения прав и возможностей женщин, ее делегация настоятельно призывает Организацию взять на себя ведущую роль в области расширения прав и возможностей сотрудников-женщин, в том числе путем расширения гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

47. Пришло время для того, чтобы Комитет произвел открытый и критический анализ того, какой должна быть Организация и в каком направлении ей следует развиваться в будущем, воспользовавшись этой возможностью для того, чтобы реформировать бюрократический аппарат и заложить основы для ее эффективности и актуальности на предстоящие десятилетия.

48. **Г-н Лим Хун Мин** (Республика Корея) говорит, что эффективное управление людскими ресурсами имеет решающее значение для того, чтобы Организация могла реагировать на быстро меняющиеся глобальные потребности. На протяжении долгого времени прилагались усилия для назначения наиболее квалифицированных сотрудников на подходящие им должности и мотивирования персонала к полному раскрытию его потенциала, касавшиеся, например, упрощения и упорядочения системы контрактов и унификации условий службы. Что еще более важно, с проведением первой и второй полугодовой кампании по регулируемой мобильности и заполнению вакансий для профессиональной сети кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ), наконец началось практическое внедрение системы регулируемой мобильности, которая будет в значительной мере способствовать укреплению возможностей Организации по сохранению и развертыванию динамичного, легко адаптирующегося и глобального штата сотрудников. Его делегация поздравляет Генерального секретаря и его сотрудников с этим достижением и настоятельно призывает все соответствующие департаменты и управления к сотрудничеству в целях

обеспечения успешного внедрения системы регулируемой мобильности.

49. Был достигнут определенный прогресс, однако многое еще предстоит сделать. Организация нуждается в более эффективной и надежной системе управления результатами работы, более комплексной политике планирования людских ресурсов и замещения кадров, а также в улучшении гендерного баланса в Секретариате. Еще более важно наличие более комплексной системы управления людскими ресурсами. Его делегация приветствует дальнейшие шаги, предложенные Генеральным секретарем в этой области, и с нетерпением ожидает дальнейшего обсуждения этого вопроса. Государства-члены должны объединить свои усилия с тем, чтобы сделать Секретариат более эффективным, результативным и подотчетным, и его делегация готова участвовать в этом процессе.

50. **Г-н Калугин** (Российская Федерация) говорит, что в течение нескольких лет подряд не было принято никаких субстантивных решений по вопросу управления людскими ресурсами. Его делегация рассчитывает на то, что в ходе текущей сессии государства-членам удастся согласовать новую резолюцию на основе консенсуса.

51. Особую обеспокоенность у его делегации вызывает ситуация вокруг мобильности. В своей резолюции [68/265](#) Генеральная Ассамблея одобрила предложения по реформе, имеющие далеко идущие последствия для функционирования Организации, и поставила перед Генеральным секретарем ряд задач, от которых зависит успех данного проекта. Скорейшая реализация этих задач приобретает особую важность с учетом того, что осуществление политики в области мобильности уже началось. Однако, к сожалению, заметного прогресса пока не наблюдается, в частности, это касается содержащегося в пункте 10 резолюции требования об обеспечении равного отношения к внутренним и внешним кандидатам при рассмотрении кандидатур на замещение вакантных должностей. Ни в последнем докладе Генерального секретаря о мобильности, ни в предыдущих документах на эту тему не содержится никаких конкретных предложений, направленных на создание подлинно равных, недискриминационных условий для найма внешних кандидатов. Это вызывает озабоченность, особенно на фоне

неуклонного снижения доли внешних назначений в течение последних шести лет: по данным предыдущего доклада Генерального секретаря о мобильности ([A/70/254](#)), в период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года было сделано 857 внешних назначений, что составляет около 40 процентов от общего числа вакансий, по сравнению с 568 внешними назначениями или 26 процентами от общего числа вакансий в период с 1 января по 31 декабря 2015 года ([A/71/323/Add.1](#)). Более того, в последних докладах Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами содержатся предложения, которые могут привести к дальнейшему ограничению возможности участия внешних кандидатов в конкурсах по отбору персонала Секретариата, такие как инициатива по использованию в кампаниях регулируемой мобильности, к которым не допускаются внешние кандидаты, вакантных должностей в местах службы категорий В, С, D и E, а также предложение о том, чтобы разрешить сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий подавать заявления на должности категории С-1, С-2 и С-3, которые не включены в программу для молодых специалистов. Его делегация хотела бы знать, планирует ли Секретариат какие-либо меры для того, чтобы не допустить дальнейшего ухудшения ситуации с наймом внешних кандидатов и превращения Организации в «закрытый клуб».

52. Его делегация также обеспокоена отсутствием ясности в отношении бюджетных последствий политики мобильности в будущем, когда она заработает в полном объеме. Ни один из докладов Генерального секретаря не содержит прогнозов по количеству сотрудников Секретариата, в отношении которых будет применяться требование об обязательных географических перемещениях в предстоящие годы, и расходов, которых следует ожидать в этой связи.

53. Его делегация принимает к сведению разъяснения Секретариата относительно критериев, которые будут применяться к географической ротации в тех случаях, когда число сотрудников, подпадающих под соответствующие требования в 2016–2017 годах, превысит число аналогичных перемещений в 2014–2015 годах. Вместе с тем остается неясным, какие правовые последствия может иметь применение подобных критериев, в частности, как

подобная практика выборочного применения политики в области мобильности может быть интерпретирована системой внутреннего правосудия Организации. В этой связи следует помнить о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/265 просила Генерального секретаря обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, подлежащим перемещению в связи с применением системы регулируемой мобильности.

54. Его делегация надеется получить исчерпывающие ответы на эти и другие вопросы, а также на то, что дискуссия в Комитете позволит ему принять новые решения по мобильности, акцент в которых будет сделан на уточнении параметров реализации этого проекта с учетом меняющихся обстоятельств и потребностей Организации.

55. **Г-жа Диас** (Филиппины) говорит, что сбалансированная географическая и гендерная представленность в Секретариате и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций имеет первостепенное значение. Отмечая, что в настоящее время женщины составляют 34,8 процента сотрудников Секретариата, она настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать усилия по достижению полного гендерного баланса (50/50) и расширению представленности женщин из развивающихся стран на старших должностях. Глобальный и динамичный кадровый состав Организации Объединенных Наций должен быть сформирован на основе гендерного паритета, отражать географическое разнообразие членского состава Организации и соответствовать высочайшим стандартам работоспособности, компетентности и добросовестности. В целях обеспечения справедливого географического представительства необходимо внести определенные коррективы в нынешнюю систему желательных квот, в частности установить значение коэффициента народонаселения на уровне 5 процентов и коэффициента взноса — на уровне 55 процентов.

56. Отмечая, что 74 процента сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий удовлетворяют требованиям, установленным для категории специалистов в отношении уровня образования, оратор говорит, что существующий в настоящее время запрет на переход сотрудников категории общего обслуживания и смежных катего-

рий в категорию специалистов ограничивает возможности карьерного роста и профессионального развития. Поэтому ее делегация поддерживает изменения, предложенные Генеральным секретарем в этой связи, которые соответствуют принципу равного обращения при отборе персонала.

57. Ассамблее следует пересмотреть политику, которая требует от сотрудников перед поступлением на службу отказываться от статуса постоянного резидента в стране, иной, чем страна их гражданства, в частности в связи с замечанием Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций относительно того, что, с учетом принципов прав человека и современного трудового права, такой политике не место в современной международной организации. Ее делегация поддерживает принятые в этом отношении временные меры, в соответствии с которыми сотрудникам категории специалистов было разрешено сохранять статус постоянного резидента в стране, не являющейся страной их гражданства, до повторного рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей.

58. Ее делегация с удовлетворением отмечает общее функционирование системы внутреннего правосудия, которая дополняет усилия, направленные на совершенствование управления людскими ресурсами. Она также высоко оценивает неустанные усилия Генерального секретаря, касающиеся управления результатами работы, подотчетности и дисциплины, а также здоровья и благополучия персонала.

59. **Г-н Такасу** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), выразив государствам-членам признательность за их высокую оценку нелегкого труда сотрудников Организации, говорит, что недавно была проведена торжественная церемония в память о 210 коллегам, погибших при исполнении служебных обязанностей в период с 1 января 2015 года по 30 июня 2016 года. Многие сотрудники по всему миру работают в трудных и опасных условиях, и обязанность Организации проявлять заботу по отношению к ним имеет первостепенное значение. Секретариат рассчитывает на поддержку Комитета в этом отношении и выражает ему благодарность.

60. Генеральной Ассамблее потребовалось много лет, прежде чем достичь консенсуса в отношении

системы мобильности, одобренной в резолюции 68/265, и перейти к ее осуществлению. Новая система, внедрение которой началось в январе 2016 года для сети ПОЛНЕТ, в течение первого года будет действовать на добровольной основе, и, хотя до сих пор число пожелавших принять в ней участие сотрудников было скромным, это не является показателем каких-либо внутренних недостатков этой системы; это число увеличится с января 2017 года, когда система станет обязательной. Потребуется дополнительные корректировки, тем не менее, опыт, накопленный к настоящему времени, был в целом положительным. Организация привержена обеспечению равенства возможностей для внутренних и внешних кандидатов. Предложение о включении вакантных должностей в местах службы категорий В, С, D и E в кампанию по регулируемой мобильности в первую очередь преследовало цель увеличения числа сотрудников, участвующих в системе мобильности, без отрицательных последствий для набора внешних кандидатов. Принимая к сведению решение Генеральной Ассамблеи о том, что число географических перемещений в соответствующих профессиональных сетях в 2016 и 2017 годах должно быть больше среднего числа географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах, он говорит, что на сегодняшний день число таких перемещений остается ниже указанного максимального уровня. Если в каком-либо году число перемещений превысит этот уровень, они будут перенесены на следующий год. В целях повышения наглядности и транспарентности системы отбора персонала и регулируемой мобильности были подробно описаны в административной инструкции (ST/AI/2016/1).

61. Он разделяет озабоченности государств-членов по поводу продолжительности процесса набора персонала, который по-прежнему является слишком длительным, несмотря на меры, принятые для его сокращения. Предлагаемое сокращение стандартного периода размещения объявлений о вакансиях на конкретные должности категории специалистов и выше с 60 до 30 дней будет в определенной степени способствовать сокращению общих сроков набора персонала, однако необходимо принять дальнейшие меры. В этих целях Генеральный секретарь дал старт обзору всего процесса найма, с момента открытия вакансии до отбора кандидата.

62. Действующий Генеральный секретарь прилагал значительные усилия для достижения более сбалансированного географического и гендерного представительства, назначенный Генеральный секретарь также твердо привержен достижению этой цели. Однако очевидно, что успехи до сих пор были незначительными. Стратегия гендерного равенства находится в стадии разработки, равно как и расписанный по годам план ее осуществления, направленный на достижение гендерного равенства на всех уровнях от С-1 до Д-2 не позднее 2030 года. Будет поощряться использование департаментами и управлениями листа оценки кадровой работы для отслеживания прогресса. Помимо установления количественных целевых показателей, будет проведен пересмотр всей внутренней политики, систем и процессов с целью расширения возможностей для женщин в Секретариате. Кроме того, новая система мобильности, в которой информация о вакансиях будет распространяться в обширной системе профессиональных сетей, а не по отдельным департаментам, упростит соблюдение требований, связанных с географической и гендерной представленностью и балансом между внешними и внутренними кандидатами в рамках всей Организации.

63. Специальная рабочая группа по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, учрежденная Комитетом для вынесения рекомендаций о пересмотре политики защиты от преследования, добилась значительного прогресса. Вместе с тем сохраняются разногласия в некоторых областях, в частности, в отношении сферы охвата подпадающих под защиту действий. Отмечая, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/255 выразила озабоченность по поводу задержки с пересмотром политики и четко заявила, что эта политика должна применяться самостоятельно и отдельно от механизмов рассмотрения жалоб сотрудников и межличностных споров, оратор говорит, что будут приняты меры для того, чтобы завершить переговоры как можно скорее.

64. Наконец, в отношении внедрения системы «Умоджа» он отмечает, что после 1 ноября 2016 года, когда будет развернут кластер 5, все сотрудники Секретариата и негражданский персонал будут включены в интегрированную конфигурацию системы «Умоджа». С учетом того, что внедрение системы «Умоджа» представляет собой существенное



нововведение, естественно, что в первоначальном периоде оно столкнулось с некоторыми проблемами, а для стабилизации ситуации потребовалось несколько больше времени, чем запланированные изначально шесть месяцев. Тем не менее в настоящее время эта система эффективно функционирует. Любые сохраняющиеся задержки выплат сотрудникам, в том числе пенсий и выплат при прекращении службы, не связаны с системой «Умоджа», вопреки ошибочным сообщениям об обратном. Секретариат прилагает все усилия для решения остающихся проблем, оратор призывает государства-члены проявить понимание в этом отношении.

65. **Г-жа Армстронг** (Директор Бюро по вопросам этики), с удовлетворением отметив заинтересованность в работе Бюро по вопросам этики и высказанные замечания, говорит, что старшие должностные лица на уровне помощника Генерального секретаря и выше, которые заполнили и сдали свои конфиденциальные финансовые декларации в рамках обязательной программы представления финансовой информации, имеют право участвовать в инициативе в области добровольного раскрытия информации. Учитывая важное значение, придаваемое этой инициативе Генеральным секретарем и государствами-членами, Бюро по вопросам этики предприняло особые усилия для поощрения участия в ней.

66. Бюро по вопросам этики принимает участие в консультациях по вопросам политики Организации по защите от преследования, которая является одним из важных компонентов новых Основных положений о борьбе с мошенничеством и коррупцией. В ходе этих консультаций были предприняты значительные усилия для того, чтобы принять полезные предложения сотрудников. В дополнение к механизмам правовой защиты, используемым для других видов жалоб, крайне важно обеспечить надежную защиту лиц, сообщающих о серьезных проступках, а также разработать меры по предупреждению преследований. Оратор с нетерпением ожидает завершения консультаций и официального принятия новой политики.

67. Наконец, Бюро по вопросам этики, памятуя о том, что независимость имеет решающее значение для его работы, принимает меры для ознакомления с передовой практикой и институциональными ме-

ханизмами в аналогичных отделениях других организаций.

### Прочие вопросы

68. **Председатель** обращает внимание на письмо Председателя Генеральной Ассамблеи от 26 октября 2016 года на имя Председателя Пятого комитета, препровождающее письмо Председателя Шестого комитета в отношении пункта 145 повестки дня «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» (A/C.5/71/10).

*Заседание закрывается в 16 ч. 40 м.*