



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/45/113/Add.1
18 October 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок пятая сессия
Пункты 79 и 123 повестки дня

РАЗВИТИЕ И МЕЖДУНАРОДНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Развитие людских ресурсов посредством технического сотрудничества

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи замечания Административного комитета по координации по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Развитие людских ресурсов посредством технического сотрудничества" (A/45/113).

Замечания Административного комитета по координации по докладу
Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Развитие
людских ресурсов посредством технического сотрудничества"
(JIU/REP/89/10)

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Ввиду того, что в последние годы система Организации Объединенных Наций уделяет все большее внимание и придает все большее значение развитию людских ресурсов, доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Развитие людских ресурсов посредством технического сотрудничества" (A/45/113), является актуальным. Содержащиеся в нем выводы и рекомендации освещают отдельные важные аспекты программ и деятельности системы, направленные на развитие людских ресурсов посредством технического сотрудничества.

2. Административный комитет по координации (АКК) отмечает, что в докладе рассматривается деятельность различных организаций системы, связанная с развитием людских ресурсов, и обращается внимание на стоящие перед ними проблемы в осуществлении программ. Вместе с тем некоторые организации указали, что их программы отражены в докладе неадекватно.

3. Инспекторы считают, что система вносит значительный вклад в развитие людских ресурсов и что в качестве основных бенефициаров деятельности в этой области выступают государства-члены. Вместе с тем было отмечено, что обеспечение учета этой деятельности в рамках процесса развития развивающихся стран не всегда является успешным. Как пример этого, инспекторы указали на значительный отсев прошедшего подготовку персонала или неиспользование его для выполнения требующей соответствующей квалификации работы в странах, для которых он подготавливался. В последней главе доклада подчеркивается необходимость более скоординированного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций к вопросу развития людских ресурсов посредством технического сотрудничества. В этой связи инспекторы вынесли три основанных на их выводах рекомендации: а) создать межучрежденческий координационный центр деятельности в области развития людских ресурсов; б) содействовать реализации потенциальных возможностей людских ресурсов на низовом уровне; и с) включить на постоянной основе в повестку дня заседаний Специального комитета по подготовке международной стратегии развития на четвертое Десятилетие развития Организации Объединенных Наций вопрос о развитии людских ресурсов и его учете в рамках процесса развития.

II. ЗАМЕЧАНИЯ

Общие замечания

4. Как отметили инспекторы, развитие людских ресурсов всегда входило в число основных элементов, учитываемых во всех связанных с развитием программах организаций системы Организации Объединенных Наций. АКК разделяет мнение инспекторов о том, что степень понимания основных взаимосвязей между развитием людских ресурсов и социальным и экономическим развитием и существенной взаимозависимости компонентов развития людских ресурсов по-прежнему недостаточна.

Поэтому все более широко признается необходимость проведения в этой области дальнейших исследований, ориентированных на разработку политики. АКК также согласен с мнением инспекторов о необходимости межучрежденческой координации в осуществлении программ в области развития людских ресурсов посредством технического сотрудничества.

5. Несмотря на то, что, как резюме информации о деятельности организаций в области развития людских ресурсов, содержащее количественные данные о различных программах стипендий и подготовки кадров системы Организации Объединенных Наций, доклад был признан полезным; было бы целесообразно более глубоко проанализировать в нем эту деятельность, а также включить в него более четкие определения ключевых понятий, таких, как "развитие людских ресурсов" и "подготовка кадров". Поэтому АКК считает, что более четко очерченные рамки анализа, основанные на тщательно разработанных методологии и определениях, сделали бы доклад более убедительным.

6. Что касается вопроса о значительном отсеивании и неиспользовании прошедшего подготовку персонала, о чем указали в своем докладе инспекторы, то некоторые организации разделяют озабоченность в этой связи и объясняют эту проблему следующими двумя причинами: а) постоянным изменением приоритетов правительств развивающихся стран, что приводит к перемещению подготовленного персонала на новые должности, не требующие полученной им квалификации, и b) не всегда правильным отбором стажеров. Вместе с тем, согласно точке зрения других организаций, использование квалифицированного персонала по назначению было связано с трудностями отнюдь не во всех случаях. В докладе далее указывалось, что прошедший подготовку персонал (как правило, персонал государственных учреждений) часто оставляет государственную службу и уходит в частный сектор. Хотя это подрывает усилия на рабочем уровне, можно предположить, что отток квалифицированных кадров в частный сектор будет способствовать развитию людских ресурсов той или иной страны в краткосрочной перспективе, поскольку эти кадры не уезжают за границу.

7. Еще одним аспектом, по которому некоторые организации выразили несогласие с инспекторами, является методика определения элемента развития людских ресурсов в рамках их программ. Сами инспекторы в пункте 9 доклада указали на трудности в этой связи и отметили, что в случае ЮНЕСКО практически вся ее деятельность направлена на развитие людских ресурсов, поскольку носит межотраслевой характер. В этом контексте ФАО указала на то, что программы других организаций, в том числе ее самой, также носят многоотраслевой характер и что деятельность ФАО в области развития людских ресурсов выходит далеко за рамки указанного в докладе.

Замечания в отношении конкретных рекомендаций

8. Рекомендация 1, а именно: создать межучрежденческий координационный центр для контроля и оценки координации деятельности по подготовке и осуществлению программ государствами-членами и учреждениями Организации Объединенных Наций в области развития людских ресурсов. АКК в принципе согласен с необходимостью обеспечения надлежащей координации и избежания дублирования деятельности в рамках программ мероприятий в области развития людских ресурсов в системе Организации Объединенных Наций.

9. Вместе с тем АКК считает, что необходимый для этого механизм координации должен быть гибким и учитывать широкий круг и разнообразный характер деятельности по развитию людских ресурсов, осуществляемой организациями.

10. В связи с предложением инспекторов о создании координационного центра многие члены АКК выразили озабоченность по поводу того, что такой координационный центр может столкнуться с трудностями, пытаясь уделять надлежащее внимание всем программам во всех секторах. По их мнению, это может привести всего лишь к созданию еще одного бюрократического механизма. Они отметили, что надлежащая координация осуществляется через существующие межучрежденческие механизмы, главным образом механизмы в структуре АКК. Было также указано на то, что существует несколько путей совершенствования функционирования механизмов межучрежденческой координации, включая двусторонние консультации.

11. Что касается возможности наделить функциями координационного центра ПРООН, как предложено в этой же рекомендации, то некоторые члены АКК считают это разумным, в то время как другие не согласны с этим. По их мнению, деятельность системы Организации Объединенных Наций в области развития людских ресурсов выходит за рамки проектов, финансируемых ПРООН, и такой "координационный центр" может оказаться неподходящим для решения вопросов, связанных с проектами или деятельностью в области подготовки кадров, финансируемых непосредственно правительствами отдельных стран-доноров.

12. В рекомендации 2 указывается на необходимость содействия реализации потенциальных возможностей людских ресурсов на низовом уровне, что обеспечивало бы заинтересованное и активное участие в процессе развития людей, обладающих необходимой профессиональной квалификацией. АКК полностью согласен с тем, что мобилизация на низовом уровне имеет важное значение. Вместе с тем необходимо также учитывать, что осуществляемые некоторыми техническими учреждениями определенные программы подготовки кадров в силу их узкоспециального характера неизбежно направлены не на низовой, а на более высокие профессиональные уровни.

13. В отношении рекомендации 3 АКК согласен, что развитие людских ресурсов должно быть одним из ключевых компонентов новой международной стратегии развития на четвертое Десятилетие развития Организации Объединенных Наций, и довел свое мнение до сведения Специального комитета. АКК также приветствует рекомендацию инспекторов более тщательно обсудить на международном уровне критерии, методологический подход и все другие аспекты этой проблемы. АКК считает, что, поскольку этот вопрос входит в повестку дня Экономического и Социального Совета, такое обсуждение можно было бы провести в его рамках.
