



**Генеральная Ассамблея**

Distr.  
GENERAL

A/46/326/Add.1  
12 November 1991  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок шестая сессия  
Пункты 112 и 115 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Ротация персонала в рамках Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Ротация персонала в рамках Организации Объединенных Наций" (A/46/326).

Добавление

Замечания Генерального секретаря

Введение

1. Доклад посвящен рассмотрению одного из важных компонентов системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций и содержит ряд заслуживающих внимания рекомендаций, большинство из которых после дальнейшего изучения и доработки могло бы способствовать определению параметров, в рамках которых была бы сформирована жизнеспособная система ротации персонала. Особую важность имеет первая рекомендация Инспектора, подтверждающая потребность в создании механизма ротации персонала в качестве одного из неотъемлемых элементов системы профессионального роста сотрудников.

2. Вместе с тем оперативные потребности Секретариата Организации Объединенных Наций и трех специализированных организаций - ПРООН, УВКБ и ЮНИСЕФ, - в отношении ротационной политики которых Инспектор высказал свои комментарии, существенно различаются. Каждая из трех указанных организаций в основном ориентируется на деятельность на местах, причем все отделения на местах по своей структуре и функциям в целом совпадают друг с другом, отличаясь по размерам и характеру потребностей, касающихся программ. Например, если не принимать во внимания различий, связанных с адаптацией к местным и региональным условиям, все страновые программы ЮНИСЕФ во многом аналогичны друг другу. В этих условиях решение вопроса о ротации персонала сводится к созданию стимулов и возможностей для кадровых обменов и принятию политики, предусматривающей регулярный перевод сотрудников в новые места службы с интервалом в несколько лет.

3. Что касается штатного расписания Секретариата, то лишь для сравнительно немногих из входящих в него должностей характерна такая же степень взаимозаменяемости, что и для должностей в организациях, деятельность которых сосредоточивается на местном уровне. Как отмечает Инспектор в пункте 16, 95 процентов сотрудников, являющихся специалистами в таких областях, как электронная обработка данных, право, библиотечное дело, политические вопросы и издательское дело, сосредоточено в Нью-Йорке, Женеве и Вене. Децентрализация большинства из этих функций не будет ни экономически осуществимой, ни целесообразной, и возможности для ротации сотрудников, специализирующихся в этих сферах, не могут быть равноценны аналогичным возможностям применительно к персоналу, занятому в менее узкоспециальных областях - таких, как административная деятельность, финансы и экономика. Внедрение политики всеобщей и обязательной ротации в отношении практически всех сотрудников, занимающихся оперативной деятельностью, по аналогии с политикой УВКБ или ЮНИСЕФ представляется попросту нецелесообразным, если учесть разнообразие функций, возлагаемых на Секретариат, а также ведение в местах службы, расположенных в штаб-квартирах, крупномасштабной деятельности по обслуживанию Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию.

4. Хотя в докладе и отмечается, что распределение сотрудников, специализирующихся по ряду областей (электронная обработка данных, право, библиотечное дело, политические вопросы и издательское дело), является "неравномерным", в нем не анализируются причины создавшегося положения. Региональные комиссии - это экономические комиссии; их мандаты, определенные Экономическим и Социальным Советом, во всех без исключения случаях относятся к сфере поощрения социально-экономического развития и регионального экономического сотрудничества. Им требуются экономисты, инженеры, ученые, т.е. представители тех профессиональных групп, для которых уже сейчас характерна широкая распространенность и в связи с которыми, как предполагается в докладе, "возникнет меньше проблем, связанных с ротацией кадров". Их потребности в юристах, специалистах по политическим вопросам, издательскому и библиотечному делу минимальны.

5. В число целей любой политики ротации входит ознакомление сотрудников с широким спектром условий и ситуаций, в рамках которых действует Организация, обогащение их опыта и заполнение вакансий в местах службы с трудными условиями с целью реализации экономических, социальных и гуманитарных программ Организации Объединенных Наций. Когда функции носят взаимозаменяемый характер, ротация является уместной. Когда же функциональные потребности той или иной программы имеют узкоспециальный характер или выраженную географическую привязку, ротация неуместна.

Вопросы, не охваченные в докладе

6. В докладе не упоминается реализуемая в Секретариате важная программа предоставления льгот, специально предназначенная для стимулирования мобильности, а именно программа надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, осуществление которой началось 1 июля 1990 года. В соответствии с этой программой сотрудникам, переводимым на работу в другие места службы, начисляются процентные пункты надбавки согласно схеме, предусматривающей прогрессивное увеличение надбавки в зависимости от категории трудности того или иного места службы 1/. В докладе также не упоминаются различные особые льготы, предоставляемые сотрудникам в местах службы с трудными условиями, включая, в частности, ускоренное предоставление отпуска на родину, особые льготы в отношении перевозки багажа, дополнительные выплаты в счет покрытия путевых расходов, связанных с поездками в контексте субсидий на образование, а также дополнительное возмещение расходов на пансион. Эти особые льготы перечислены в документе ST/AI/280, который периодически пересматривается с целью отражения в нем изменений, касающихся категории трудности различных мест службы.

7. В доклад полезно было бы включить более глубокий анализ финансовых последствий политики всеобщей ротации в сопоставлении с действующей системой стимулирования.

8. В докладе не проводится анализ факторов, препятствующих кадровым обменам между организациями, входящими в общую систему. Учитывая весьма ощутимые различия между мандатами Секретариата Организации Объединенных Наций, с одной стороны, и практикующими ротацию учреждениями, ориентированными на деятельность на местном уровне, с другой, межорганизационный обмен может являться единственным методом ротации применительно к некоторым профессиональным группам.

#### Положение с вакансиями

9. Автор доклада абсолютно прав в своем утверждении о том, что положение с вакансиями в региональных комиссиях уже не является проблемой. Более того, еще одним подтверждением этого служит положение с вакансиями по состоянию на 31 августа 1991 года, отраженное в таблице 1. Можно отметить, что норма вакансий в ЭКА, несмотря на ее эвакуацию, составляет менее 10 процентов. Высокая норма вакансий в ЭСКЗА, вероятно, объясняется особым положением, в котором она оказалась. Ожидается, что после стабилизации положения норма вакансий снизится.

Таблица 1

Норма вакансий применительно к должностям категории специалистов в штаб-квартирах и региональных комиссиях по состоянию на 31 августа 1991 года

<u>Организация</u>	<u>Штатные должности в рамках регулярного бюджета</u>	<u>Вакантные должности</u>	<u>Норма вакансий (в процентах)</u>
Штаб-квартиры	1 894	102	5,39
ЕЭК	114	4	3,51
ЭСКАТО	182	8	4,40
ЭКЛАК	176	2	1,14
ЭКА (31/3/91)	214	17	7,94
ЭСКЗА (31/1/91)	98	17	17,35

#### Профессиональный рост

10. Следует с признательностью отметить, что в своем докладе Инспектор упомянул об усилиях, предпринимаемых Управлением людских ресурсов в целях создания всеобъемлющей системы профессионального роста всех сотрудников. Система профессионального роста представляет собой один из инструментов

/...

комплексной системы управления кадрами, направленной на создание равносостороннего и мобильного кадрового аппарата, который позволил бы Организации Объединенных Наций эффективно выполнять вверенные ей мандаты, одновременно предоставляя сотрудникам возможности для плодотворного и приносящего удовлетворение профессионального роста. Система направлена на поощрение развития людских ресурсов. Для достижения этой цели создается или совершенствуется ряд подсистем, отражающих современную управленческую практику. Усилия в данном направлении включают в себя проводимые в настоящее время обзоры системы служебной аттестации и политики повышения по службе, систематическое обучение руководящих сотрудников, а также создание системы консультирования по вопросам профессионального роста. Администрация намеревается отразить в этих предложениях концепцию мобильности персонала.

#### Рекомендации

11. Рекомендация 5а состоит в том, что сотрудникам, назначаемым на работу "в отделения на местах из штаб-квартир, специальная должностная надбавка должна предоставляться сразу же, а не через шесть месяцев, как это делается в настоящее время". Предложение о том, чтобы применять практику немедленной выплаты СДН лишь в отношении тех сотрудников, которые назначаются на работу "из штаб-квартир", как представляется, имеет чрезмерно ограничительный характер; почему она не должна распространяться на тех сотрудников, которые переводятся из одного места службы в другое, где условия жизни являются более тяжелыми? В то же самое время формулировка "в отделения на местах" представляется слишком широкой, поскольку условия работы в различных отделениях на местах резко отличаются друг от друга. В документе BT/AI/338/Add.5 от 2 ноября 1988 года предусматривается, что в настоящее время сотрудникам, переводимым на должности более высокого уровня в местах службы класса III, СДН предоставляется сразу же после вступления в должность. Кроме того, документ PD/1/84/Rev.1 от 28 сентября 1990 года предусматривает, что, если сотрудник переводится на должность более высокого уровня, СДН начинает выплачиваться по истечении трех месяцев, а не шести, как указывается в докладе.

12. Рекомендация 5b предусматривает, что после того, как сотрудник переводится на должность более высокого уровня "в местном отделении", он должен быть повышен в должности до соответствующего класса в течение шести месяцев; при этом дата повышения по службе сотрудников, назначаемых в места службы с трудными и очень трудными условиями, определяется на дифференцированной основе, "если они отвечают всем требованиям, перечисленным в письмах о зачислении на работу" (sic). Этот критерий весьма расплывчат. Если Инспектор ведет речь о требованиях, предъявляемых в описании должностных функций, то это не дает возможности для учета эффективности выполнения сотрудником его служебных обязанностей. Ныне действующее положение в отношении мест службы класса III предусматривает, что переводимым туда сотрудникам сразу же начинается выплачиваться специальная должностная надбавка, а через шесть месяцев проводится рассмотрение вопроса об их повышении по службе; такая практика в большей степени соответствует положению о персонале 4.2.

13. В английском тексте рекомендация 5c вновь содержит ссылку на резолюцию 44/30 Генеральной Ассамблеи, которая не имеет никакого отношения к стимулированию мобильности.

14. В рекомендации 3 (и пункте 31) предлагается создать в рамках Управления людских ресурсов специальное подразделение для руководства и управления осуществлением политики, регламентирующей ротацию, с предоставлением ему необходимых людских и финансовых ресурсов. Создание еще одной бюрократической структуры может привести к тому, что механизмы деятельности по набору персонала и по повышению по службе, связанные с которыми функция, как отмечается в докладе, уже сейчас "отнимают у сотрудников Управления людских ресурсов больше всего времени", станут еще более громоздкими.

#### Заключение

15. Как было указано выше, в докладе поднимается ряд важных вопросов, часть которых уже сейчас охвачена нашими планами действий. Ротация персонала представляет собой одно из важных направлений политики в области управления кадрами. При условии тщательной проработки и последовательного осуществления такой политики она может стать эффективным средством повышения заинтересованности сотрудников. Однако в случае недостаточно тщательной ее проработки она может приобрести жесткость, которая превратит ее в дискредитировавший себя жупел. Ведущаяся в настоящее время работа направлена на создание системы со встроеным элементом гибкости.

#### Примечания

1/ В английском тексте пункта 21 доклада указывается, что в своей резолюции 44/30 Генеральная Ассамблея "утвердила значительное число мер и стимулов для персонала, работающего в регионах с тяжелыми условиями". Резолюция 44/30 посвящена "прогрессивному развитию принципов и норм международного права, касающихся нового международного экономического порядка". Возможно, Инспектор имел в виду резолюцию 44/198 E, в которой Генеральная Ассамблея утвердила введение надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, а также ряд других рекомендаций КМГС.

-----