



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/47/168/Add.1
26 June 1992
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок седьмая сессия
Пункты 111 и 114 первоначального
перечня*

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Преимущества и недостатки системы классификации должностей

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее свои замечания в отношении доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного "Преимущества и недостатки системы классификации должностей" (A/47/168).

* A/47/50.

Замечания Генерального секретаря

Общая часть

1. Генеральный секретарь полагает, что цель, которая преследовалась при публикации доклада, была достигнута, т.е. доклад является всеобъемлющим справочным документом, содержащим ценную информацию об истории появления, развитии и применении системы классификации должностей в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, где подчеркиваются как преимущества, так и недостатки данной концепции и предлагаются возможные улучшения в том, что касается ее применения. Особенно полезным представляется обзор процедур классификации в Секретариате Организации Объединенных Наций и 12 специализированных учреждениях.

2. Основная цель классификации должностей заключается в определении относительной ценности должностей в рамках той или иной организации в целях обеспечения того, чтобы должности эквивалентной ценности относились к одному и тому же классу и были сопоставимы с точки зрения вознаграждения с аналогичными должностями на внешнем рынке. В докладе подтверждается, что обследованные организации в целом считают полезным функционирование системы классификации должностей как механизма, обеспечивающего справедливое классифицирование и вознаграждение на практике. Тем не менее более широкие цели, достижению которых призвана служить система классификации должностей, такие, как использование ее в качестве одного из механизмов при планировании по программам и планировании людских ресурсов, еще предстоит изучить и включить в общие управленческие программы организаций.

3. Проблемой, которая, как отмечается в докладе, заслуживает самого пристального внимания, является отсутствие систем продвижения по службе, вследствие чего классификация должностей в общем воспринимается как единственный механизм повышения в должности. Справедливость этого соображения в особой степени проявляется в периоды, когда соблюдается режим строгой финансовой экономии. Реклассификация должностей зачастую рассматривается как альтернатива повышению в должности, в результате чего на проводящих классификацию сотрудников оказывается значительное давление в целях повышения класса должностей, в то время как внедрение систем персонального повышения в должности часто приводит к возникновению таких проблем, как несправедливость при выплате вознаграждения за одну и ту же работу.

4. Генеральный секретарь с удовлетворением воспринимает содержащиеся в докладе рекомендации, которые направлены на повышение транспарентности и действенности системы классификации должностей, и отмечает, что они совпадают по своей сути с рекомендациями, представленными Подкомитетом по классификации должностей Консультативного комитета по административным вопросам, которые были одобрены Консультативным комитетом на его последней сессии в марте 1992 года (АСС/1992/Per/R.10 от 13 января 1992 года).

Рекомендация 1

5. В настоящее время в Секретариате Организации Объединенных Наций имеются четыре работающих полный рабочий день сотрудника, занимающихся классификацией должностей (два - С-4, один - С-3 и один - С-2), которые подчиняются заместителю Начальника Службы компенсации и классификации и отвечают за разработку и развитие политики в области классификации в Секретариате, а также за проведение на регулярной основе мероприятий по классификации в отношении примерно 10 000 должностей во всех местах службы в рамках системы Организации Объединенных Наций. В других организациях общей системы, как правило, штат таких сотрудников составляется с таким расчетом, чтобы на одного из них приходилось 1000-1500 должностей. Такое расхождение не только приводит к нежелательным задержкам при решении вопросов классификации, но и серьезно ограничивает время, отведенное для таких обязанностей, как разработка описания должностных функций и подготовка кадров, которые являются более трудоемкими.

6. В целях преодоления этой проблемы рассматривается вопрос о мерах по упорядочению процесса классификации. Один вариант заключается в выявлении возможностей для подготовки стандартных, а не отдельных описаний должностей. В рамках одного из таких мероприятий, проведенных в последнее время, количество описаний должностей, охватывающих 189 должностей службы охраны в Центральных учреждениях, было сокращено с 80 до 21. Очевидны выгоды этого как для руководителей программ, поскольку сокращается объем работы с документацией, так и для деятельности по определению путей развития карьеры, поскольку сокращается объем подлежащей оценке информации, а сама она становится более четкой в том, что касается характера и уровней работы. Хотя разработка стандартных описаний для сотрудников службы охраны была относительно несложной, если учесть заметное сходство в должностях на каждом уровне, полагают, что существуют аналогичные возможности для подготовки стандартных описаний должностей и в других организационных подразделениях и, в некоторых случаях, для нескольких организационных подразделений. Хотя их подготовка может потребовать довольно много времени в краткосрочной перспективе, поскольку необходимо тщательно образом составить перечень должностей, с тем чтобы обеспечить единообразный характер работы, выгоды этой деятельности будут значительными с административной точки зрения, а также с точки зрения транспарентности классов должностей и планирования карьеры.

7. Еще один рассмотренный вариант заключается в том, чтобы передать некоторые обязанности по классификации должностей административным канцеляриям. В рамках нынешней системы классификационный анализ той или иной должности проводится двумя сотрудниками, занимающимися классификацией. Рекомендации этих сотрудников затем представляются на утверждение Начальнику Службы и помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами через Директора, Отдел управления и подготовки кадров. Если во всех административных канцеляриях будут иметься специалисты, обладающие достаточными специальными знаниями для проведения классификации, может возникнуть возможность передать функции по проведению первого обзора той или иной просьбы о классификации соответствующему старшему административному/ административному сотруднику. В целях содействия этому будут организованы

/...

семинары и другие виды практической подготовки в области классификации должностей для отдельных сотрудников этих подразделений. Поскольку функционирование частично децентрализованной системы классификации должностей потребует тщательного обзора в целях создания необходимых механизмов, необходимо будет осуществить экспериментальный проект в этой области.

Рекомендация 2

8. Меры предпринимаются в рекомендованном направлении. В связи с применением классификационных систем в отношении категории общего обслуживания в крупных местах службы вне Централных учреждений Служба компенсации и классификации Секретариата организовала учебные миссии в целях ознакомления руководства и сотрудников с концепциями классификации должностей и подготовкой описания должностей. Одна из таких учебных миссий недавно завершилась в Найроби, где она осуществлялась в сотрудничестве с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Сотрудников по вопросам персонала, выступающих в качестве координаторов применения классификационных систем в местах службы вне Централных учреждений, приглашали также в Централные учреждения для прохождения подготовки в вопросах применения классификационных стандартов и процедур. Аналогичные проекты предусмотрены на будущее.

Рекомендация 3

9. Эта рекомендация встречена с удовлетворением. Следует отметить, что в развитие изучения возможностей, проводимого ПРООН и Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ), эти два учреждения в настоящее время завершают разработку автоматизированной системы применения эталона для классификации должностей категории специалистов. В соответствии с программой работы, одобренной Комитетом по классификации должностей Консультативного комитета по административным вопросам на его последней сессии, в начале 1993 года должна быть завершена подготовка подробного плана разработки программных средств для реализации этой системы наряду со сметой расходов.

Рекомендация 4

10. Поскольку в докладе не говорится подробно об этой рекомендации, неясным остается вопрос о том, что лежит в ее основе. Хотя несомненно, что взгляды руководителей программ необходимо учитывать в процессе отбора, окончательные рекомендации в отношении назначений и повышения сотрудников в должности в соответствии с Правилами о персонале Организации Объединенных Наций, должны выноситься органами, которые занимаются вопросами назначения и продвижения по службе, состоящими из представителей как администрации, так и персонала.

Рекомендация 5

11. Генеральный секретарь рассматривает вопрос о возможных механизмах, таких, как механизмы, описанные в пунктах 6 и 7 выше, в целях повышения транспарентности и приемлемости классификационных стандартов и расширения их применения руководителями программ и персоналом в целом.

Рекомендация 6

12. Генеральный секретарь поддерживает эту рекомендацию, которая согласуется с нынешней практикой Организации Объединенных Наций. Тем не менее он отмечает, что она по своему смыслу несколько расходится с рекомендацией 10.

Рекомендация 7

13. В Секретариате уже создан механизм подачи апелляций.

Рекомендация 8

14. Генеральный секретарь полагает, что система национальных конкурсных экзаменов служит цели привлечения квалифицированного персонала на начальных уровнях.

Рекомендация 9

15. Хотя должности в некоторых областях деятельности могут быть переклассифицированы в сторону понижения их уровней, это понижение должно прежде всего основываться на мандате программы и структуре соответствующего подразделения. Искусственная реклассификация той или иной должности для целей набора или повышения в должности может стать скорее препятствием для выполнения программы, чем стимулом для него. С точки зрения развития карьеры реклассификация должностей в сторону понижения в периоды нулевого роста ограничит возможности повышения в должности работающих сотрудников. Генеральный секретарь полагает, что данная рекомендация, как таковая, требует тщательного рассмотрения и что следует учитывать концепцию и механизмы заполнения постов на более низком уровне, предложенные Комиссией по международной гражданской службе в ее документе о политике в отношении продвижения по службе (ICSC/18/R.24).

Рекомендация 10

16. Как определено Комиссией по международной гражданской службе 1/, связанные классы предусматривают применение шкал окладов двух или более классов к должности, ценность которой для организации равна той, которая определяется только одним из классов. Комиссия заявила, что использование совмещенных классов представляет собой подход, не совместимый с концепцией классификации должностей, поскольку оно подрывает принцип "равной платы за равноценную работу".

17. Как было указано инспектором, подход на основе связанных классов будет заключаться в том, что он позволит "сотруднику уже при его найме на работу иметь представление о возможной карьере, т.е. один класс, который присваивается при поступлении на службу и который сотрудник имеет в течение определенного испытательного периода, и затем официальный класс должности в соответствии с классификацией, которая будет присваиваться лишь при соблюдении определенных условий". Такой вариант нельзя назвать подходом на основе связанных классов в строгом смысле этого слова, поскольку классифицированный

уровень должности сохраняется. Комиссия в своем документе 1983 года о политике в отношении продвижения по службе (ICSC/18/R.24) указала, что такой подход может быть оправдан в тех случаях, когда невозможно или нежелательно по таким причинам, как географическое распределение, заполнять ту или иную должность на максимальном уровне, при условии, что обязанности и ответственность по этой должности скорректированы, требования в отношении достижения полного уровня четко определены и переходный период не превышает одного года.

18. Комиссия также указала, что система персонального повышения в должности может быть оправдана, в исключительных случаях, необходимостью справедливо оплатить работу сотрудников, ценность деятельности которых для организации превышает классифицированный уровень должности, занимаемой ими. Однако, для того чтобы система персонального повышения в должности заслуживала доверия, необходимо разработать строгие критерии, которые должны неуклонно применяться. Для того чтобы не нанести ущерба системе классификации должностей и не поставить под угрозу сопоставимость окладов, Комиссия предложила далее использовать систему персонального повышения в должности либо в отношении 5 процентов штатных должностей на том или ином уровне, либо в отношении выраженного в процентах показателя нормы вакансий на данном уровне, в зависимости от того, какой из этих показателей меньше.

Примечание

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение I, добавление II, пункт 26.
