



Distr.
GENERAL

A/53/955
12 May 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят третья сессия
Пункт 119 повестки дня
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

СТРУКТУРА ДОЛЖНОСТЕЙ В СЕКРЕТАРИАТЕ

Доклад Генерального секретаря

РЕЗЮМЕ

Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 19 раздела I резолюции 52/220 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 1997 года, в которой Генерального секретаря просили представить доклад об изменениях в структуре должностей в Секретариате за последние десять лет, о перспективной политике в области управления людскими ресурсами, которую он намерен разработать, как на краткосрочную, так и на среднесрочную перспективу, в целях омоложения Организации, и о том, как такая политика должна повлиять на изменения в структуре должностей в будущем. В настоящем докладе приводится статистическая информация за последние пять двухгодичных периодов.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1	3
II. УТВЕРЖДЕННОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТЕЙ	2	3
III. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛИЧЕСТВЕ ДОЛЖНОСТЕЙ 3		3 - 5
IV. ПЕРСПЕКТИВНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ	6 - 9	4
V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	10 - 12	5

Приложение

Утвержденные (штатные и временные) должности за двухгодичные периоды с 1988-1989 годов по 1998-1999 годы	6
--	---

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 19 раздела I резолюции 52/220 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 1997 года, в которой Генерального секретаря просили представить доклад об изменениях в структуре должностей в Секретариате за последние десять лет, о перспективной политике в области управления людскими ресурсами, которую он намерен разработать, как на краткосрочную, так и на среднесрочную перспективу, в целях омоложения Организации, и о том, как такая политика должна повлиять на изменения в структуре должностей в будущем.

II. УТВЕРЖДЕННОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТЕЙ

2. Информация о числе утвержденных (штатных и временных) должностей за предшествующий период, охватывающий последние пять двухгодичных периодов, приводится в таблице 1, содержащейся в приложении к настоящему документу. Приводится информация об утвержденных должностях по регулярному бюджету (общие показатели по разделам сметы расходов) и по разделу 3 сметы поступлений (приносящие доход виды деятельности). Анализируются только статистические данные, касающиеся должностей по регулярному бюджету.

III. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛИЧЕСТВЕ ДОЛЖНОСТЕЙ

3. Установление структуры должностей в Секретариате является неотъемлемой частью процесса рассмотрения и утверждения бюджета по программам на двухгодичный период в рамках среднесрочного плана. Как таковая она тесно связана с конкретными программами и подпрограммами, утверждаемыми Генеральной Ассамблеей. В связи с этим конкретные уровни должностей и их количество непосредственно связаны с функциями, выполняемыми каждым организационным подразделением, отвечающим за тот или иной раздел бюджета по программам. Новые должности предлагаются на весьма избирательной основе только Генеральным секретарем во время представления предлагаемого бюджета по программам.

4. За период с 1988 по 1999 год общее число утвержденных должностей в Секретариате сократилось на 1155 (11,7 процента). Число должностей категории специалистов и выше сократилось на 216 (5,6 процента). Число должностей категории общего обслуживания и смежных категорий за тот же период сократилось на 939 (15,5 процента). В рамках категории специалистов и выше число должностей уровня заместителя Генерального секретаря было относительно постоянным, тогда как число должностей уровня помощника Генерального секретаря сократилось на 18 процентов. Количество должностей класса Д-2 сократилось на 12 процентов, Д-1 - на 5 процентов, С-4 - на 4 процента, С-3 - на 1,5 процента и С-2/1 - на 23 процента. Число должностей класса С-5 увеличилось на 0,6 процента. Особенно заметно общее число должностей сократилось в течение двухгодичного периода 1998-1999 годов. Число должностей категории специалистов и выше в нынешнем двухгодичном периоде сократилось по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом на 343 должности, или почти 9 процентов. Число утвержденных должностей категории общего обслуживания и смежных категорий за два последних двухгодичных периода сократилось на 1204 должности (19 процентов).

5. Соотношение количества должностей категории специалистов и выше и категории общего обслуживания и смежных категорий за последнее десятилетие существенно не изменилось. В течение двухгодичного периода 1988-1989 годов это соотношение составляло 39 и 61 процент. К двухгодичному периоду 1998-1999 годов это соотношение составляло 41 и 59 процентов. В

рамках категории специалистов и выше в двухгодичном периоде 1988-1989 годов соотношение числа должностей классов С-1 - С-3 и общего числа должностей составляло 42 и 58 процентов по сравнению с 41 и 59 процентами в двухгодичном периоде 1998-1999 годов. Соотношение числа сотрудников уровня директоров и общей численности сотрудников данной категории за тот же период также не претерпело существенных изменений: оно изменилось с 9,2 и 90,8 процента в двухгодичном периоде 1988-1989 годов до 9,1 и 90,9 процента в двухгодичном периоде 1998-1999 годов.

IV. ПЕРСПЕКТИВНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

6. Что касается краткосрочных и среднесрочных целей Генерального секретаря, то общий подход Генерального секретаря в отношении его перспективной политики в области управления людскими ресурсами сформулирован в его докладе, озаглавленном "Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы"¹, и заключается, в частности, в следующем: упрощенная структура, позволяющая избегать дублирования усилий и достигать большего воздействия; обладающие более широкими возможностями и более ответственно относящиеся к делу сотрудники и руководители; более компактный и более эффективный Секретариат Организации Объединенных Наций; и Организация, которая поощряет высокий профессионализм в управлении и несет ответственность за достижение результатов, предусмотренных государствами-членами.

7. Позднее в ходе пятьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь изложил обновленный стратегический план в области управления людскими ресурсами в его докладе о реформе системы управления людскими ресурсами². В этом документе Генеральный секретарь в общих чертах изложил общее стратегическое направление, ход проводимой работы и меры, которые он намерен принять в будущем для дальнейшего развития современной системы управления людскими ресурсами в рамках Организации. Все компоненты этой стратегии взаимосвязаны и вместе взятые представляют собой его политику, направленную на активизацию деятельности Организации.

8. Несколько аспектов стратегии реформы системы управления людскими ресурсами непосредственно посвящены проблеме привлечения и удержания молодых специалистов в Организации, что будет содействовать "омоложению Секретариата". Осуществляемые программы в области развития карьеры для молодых специалистов уже оказывают влияние на эту группу сотрудников. В его докладе о реформе системы управления людскими ресурсами Генеральный секретарь отметил, что он намерен создать новую программу развития карьеры для сотрудников категории специалистов начального уровня, предусматривающую внедрение системы регулируемых повторных назначений, непосредственная цель которой заключается в предоставлении этим ключевым сотрудникам в начале их карьеры возможности для обогащения их опыта, что в свою очередь приведет к расширению возможностей для развития карьеры³.

9. В качестве неотъемлемой части и элемента реформы системы управления людскими ресурсами Секретариат разработал усовершенствованную систему планирования использования людских ресурсов для сопоставления тенденций в демографическом составе сотрудников Секретариата и для совершенствования планирования на будущее.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10. В период, когда меняются мандаты подразделений Секретариата, сложно определить оптимальную структуру должностей для Секретариата в целом, которая не была бы тесно связана с потребностями бюджета по программам. При разработке такой структуры каждый департамент/управление следует рассматривать как отдельное подразделение в целях обеспечения того, чтобы руководители программ имели в своем распоряжении необходимые ресурсы: как должности, так и людские ресурсы. Изменение функций и обязанностей департаментов/управлений осложняет задачу абстрактного определения оптимальной структуры должностей. Конкретные элементы мандатов каждого департамента/управления определяют число должностей каждого класса, необходимых для выполнения конкретного мандата. Таким образом, структура должностей отражает программные решения.

11. Благодаря увеличению потенциала в области планирования использования людских ресурсов Департамент по вопросам управления совместно с руководителями программ проводит работу по анализу тенденций в области людских ресурсов в рамках конкретных департаментов/управлений для прогнозирования числа вакантных должностей, определения того, сотрудники с какими навыками и квалификацией покидают Организацию в результате выхода в отставку или по другим причинам, и для обеспечения того, чтобы Организация могла эффективно осуществлять свои нынешние и будущие мандаты и в то же время удовлетворять потребности отдельных сотрудников в плане повышения квалификации и развития карьеры.

12. Департамент по вопросам управления будет следить за изменениями в структуре должностей в каждом департаменте/управлении и будет совместно с руководителями программ работать над обеспечением того, чтобы в предложениях в отношении должностей учитывались не только потребности программ, но и необходимость развития карьеры сотрудников. При определении структуры должностей в Организации в будущем Генеральный секретарь будет по-прежнему руководствоваться приоритетами, устанавливаемыми государствами-членами в процессе утверждения бюджета по программам.

Примечания

¹ A/51/950 и Add.1-6.

² A/53/414.

³ Там же, пункт 45.

Приложение

Утвержденные (штатные и временные) должности за двухгодичные периоды
 с 1988-1989 годов по 1998-1999 годы

(Регулярный бюджет)

Категория специалистов и выше	Общие показатели по разделам сметы расходов						Раздел 3 сметы поступлений "Приносящие доход виды деятельности"						
	1988- 1989	1990- 1991	1992- 1993	1994- 1995	1996- 1997	1998- 1999	1988- 1989	1990- 1991	1992- 1993	1994- 1995	1996- 1997	1998- 1999	
	годы ^a	годы ^b	годы ^c	годы ^d	годы ^e	годы ^f	годы ^a	годы ^b	годы ^c	годы ^d	годы ^e	годы ^f	
ЗГС	27	28	21	23	24	26	-	-	-	-	-	-	
ПГС	22	20	16	16	16	18	-	-	-	-	-	-	
Д-2	85	84	78	83	83	75	-	-	-	-	-	-	
Д-1	267	266	274	279	270	253	1	1	1	1	1	1	
С-5	667	662	679	704	719	671	2	2	1	2	2	2	
С-4	1 145	1 140	1 146	1 175	1 185	1 098	7	7	7	6	7	9	
С-3	1 059	1 072	1 079	1 127	1 150	1 044	10	10	10	10	10	7	
С-2/1	565	555	535	538	517	436	8	8	8	7	5	5	
Итого	3 837	3 827	3 828	3 945	3 964	3 621	28	28	27	26	25	24	
Категория общего обслуживания и смежные категории	6 059	6 057	6 089	6 324	6 048	5 120	138	138	137	134	113	110	
Всего^g	9 896	9 884	9 917	10 269	10 012	8 741	166	166	164	160	138	134	

^a Данные за двухгодичный период 1988-1989 годов взяты из Официальных отчетов Генеральной Ассамблеи, сорок четвертая сессия, Дополнение № 6 (A/44/6/Rev.1).

^b Данные за двухгодичный период 1990-1991 годов взяты из Официальных отчетов Генеральной Ассамблеи, сорок шестая сессия, Дополнение № 6 (A/46/6/Rev.1).

^c Данные за двухгодичный период 1992-1993 годов взяты из Официальных отчетов Генеральной Ассамблеи, сорок восьмая сессия, Дополнение № 6 А (A/48/6/Rev.1/Add.1).

^d Данные за двухгодичный период 1994-1995 годов взяты из неопубликованного источника, содержащего информацию об этапе пересмотра ассигнований.

(Продолжение сносок к таблице см. на след. стр.)

(Продолжение сносок к таблице)

^e Данные за двухгодичный период 1996-1997 годов взяты из Официальных отчетов Генеральной Ассамблеи, пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 6 (A/52/6/Rev.1) и из неопубликованного источника.

^f Данные за двухгодичный период 1998-1999 годов взяты из неопубликованного источника.

^g Общее штатное расписание включает 22 должности, сохраненные в разделе 39 в соответствии с предложениями, содержащимися в докладе о пересмотренной смете, о чем просила Генеральная Ассамблея в ее резолюции 47/212 от 23 декабря 1992 года (см. A/C.5/47/88).
