



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/47/168/Add.2
4 December 1992
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок седьмая сессия
Пункты 109 и 112 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Преимущества и недостатки системы классификации должностей

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее замечания организаций - членов Административного комитета по координации в отношении доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного "Преимущества и недостатки системы классификации должностей" (A/47/168).

Замечания Административного комитета по координации

1. Административный комитет по координации (АКК) рассмотрел доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Преимущества и недостатки системы классификации должностей" (A/47/168), и пришел к выводу, что он является полезным документом, содержащим прекрасный обзор норм и процедур классификации в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Очевидно, что все организации хорошо понимают и полностью признают концепцию классификации должностей и видят в ней один из краеугольных камней эффективной системы управления людскими ресурсами, создающей основу для других функций кадровой службы, таких, как прием на работу, вознаграждение, планирование людских ресурсов и профессиональный рост. В докладе также показаны особые трудности в области классификации должностей, с которыми встречаются различные организации.

2. Однако члены АКК отметили, что важным вопросом, не рассмотренным в докладе, является общий уровень окладов категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций. В нескольких местах доклада инспектор упоминает о проблемах и трудностях, с которыми связано использование систем классификации различных учреждений Организации Объединенных Наций. АКК считает, что значительная часть этих трудностей является следствием законного стремления руководства нанять и сохранить необходимый для осуществления программ высококвалифицированный персонал в условиях неадекватного уровня заработной платы. Механизм классификации часто рассматривается в качестве единственного средства обеспечить необходимое финансовое вознаграждение. Если бы оклады в Организации Объединенных Наций были повышены до более приемлемого уровня, многие из упомянутых инспектором проблем в значительной степени потеряли бы свою остроту.

3. АКК в целом поддерживает выводы и большую часть представленных в докладе рекомендаций, отмечая при этом, что немедленное осуществление некоторых из этих рекомендаций может встретиться с трудностями. Ниже излагаются конкретные замечания АКК в отношении отдельных рекомендаций.

Рекомендация 1: Укрепление потенциала служб персонала

4. АКК согласен с выводом в отношении необходимости укрепления потенциала служб персонала в области классификации должностей и обеспечения осуществляемых организациями программ классификации необходимыми ресурсами и штатом сотрудников. Однако бюджетные трудности, испытываемые в настоящий момент большинством организаций общей системы, делают достижение этой цели затруднительным.

Рекомендация 2: Курсы подготовки для специалистов по классификации должностей и руководителей программ

5. АКК полностью поддерживает эту рекомендацию. Где это возможно, сотрудникам рекомендуется посещать соответствующие курсы подготовки, однако полное осуществление этой рекомендации зависит от наличия финансовых ресурсов для подготовки персонала в вопросах классификации должностей.

Рекомендация 3: Использование автоматизированных процессов в целях классификации должностей

6. Хотя автоматизированные системы классификации должностей нашли свое применение, их следует рассматривать в качестве дополнительного инструмента среди многих других, имеющихся в распоряжении специалистов по классификации должностей и используемых ими для принятия соответствующего решения по вопросу о правильном определении класса должности. В соответствии с программой работы, утвержденной Подкомитетом по классификации должностей Консультативного комитета по административным вопросам, вскоре будет подготовлен и совместно рассмотрен секретариатами ККАВ и КМГС подробный план разработки программного обеспечения для применения данной системы, а также смета расходов.

Рекомендация 4: Применение результатов классификации

7. АКК согласен с тем, что осуществление решений в области классификации должно осуществляться в централизованном порядке в качестве одной из основных функций по управлению людскими ресурсами. В то же время должным образом необходимо учитывать роль органов по назначению и продвижению по службе и руководителей программ, а также роль кадровой и бюджетной политики, определяемой руководящими органами. Настоятельно необходимо, чтобы меры, принимаемые для обеспечения классов классификации должностей, были правильно отражены в бюджетах по программам организаций, где финансирование этих должностей осуществляется в соответствии с конкретными классами занимаемых должностей.

Рекомендация 5: Информирование сотрудников

8. АКК разделяет мнение о том, что сотрудники должны быть знакомы с концепцией и процедурами классификации. Организации достигают этой цели путем широкого распространения соответствующих административных инструкций и информационных циркуляров. В ряде организаций обсуждается возможность применения других мер, таких, как брифинги и обучение в вопросах классификации должностей.

Рекомендация 6: Реклассификация должностей

9. Во всех организациях общей системы процесс первоначальной классификации должностей идентичен процессу любой последующей реклассификации.

Рекомендация 7: Механизмы подачи и рассмотрения апелляций

10. АКК согласен с этой рекомендацией. Большинство организаций уже имеет хорошо разработанные и функционирующие системы рассмотрения и подачи апелляций в отношении решений о классификации должностей.

Рекомендация 8: Уровни классификации должностей
классов С-1 и С-2

11. АКК согласен с тем, что следует тщательно изучить вопрос о классах С-1 и С-2, с тем чтобы разрешить проблему заполнения таких должностей, в особенности тогда, когда они требуют высокой технической квалификации.

Рекомендации 9 и 10

12. В принципе АКК не возражает против того, чтобы КМГС предприняла изучение проблем, затронутых в данной рекомендации.

13. Однако члены АКК не были единодушны в их оценке этих проблем. Так, ВОЗ, хотя и дает положительную оценку доводам в поддержку предложений о возвращении к более широкому использованию должностей класса С-1 и С-2 и о рассмотрении вопроса о "реклассификации в сторону понижения и заполнении постов на более низком уровне", с тем чтобы "привлечь новых и классифицированных сотрудников", но выражает некоторые сомнения относительно изучения этих вопросов в отрыве от более широкого обзора политики в области продвижения по службе для системы Организации Объединенных Наций. ЮНИДО считает заполнение постов на более низком уровне или применение системы "связанных классов" нерациональным решением, которое может мешать продвижению сотрудников по службе и противоречить принципу равной оплаты за равноценную работу. МАГАТЭ не считает, что заполнение постов на более низком уровне или применение "связанных классов" является практически целесообразным при найме технических специалистов ввиду проводимой им политики ротации и необходимости обеспечивать при найме привлечение самых высококвалифицированных специалистов. ФАО в настоящий момент набирает персонал для заполнения некоторых вакантных должностей более низкого класса, чем охватывается классификацией, и она приветствовала бы проведение исследования вопроса о введении "связанных классов" в тех случаях, когда оно ограничивалось бы несколькими видами младших должностей категории специалистов с ограниченными перспективами продвижения по службе. Хотя большая часть организаций общей системы не признает концепцию персонального продвижения по службе, некоторые другие организации в ограниченных пределах проводят эту политику; так, например, МОТ и другие считают, что небольшой процент персональных продвижений по службе будет в значительной степени способствовать повышению морали персонала (ЮНИДО, МАГАТЭ).
