

 Генеральная
Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/49/219/Add.1
31 October 1994
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок девятая сессия
Пункты 105 и 113d повестки дня

ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ
С ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

На пути к новой системе служебной аттестации в Секретариате
Организации Объединенных Наций: условия, необходимые для
успешного внедрения этой системы

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь представить Генеральной Ассамблее свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "На пути к новой системе служебной аттестации в Секретариате Организации Объединенных Наций: условия, необходимые для успешного внедрения этой системы" (JIU/REP/94/5 и A/49/219, приложение).

ПРИЛОЖЕНИЕ

I. Замечания Генерального секретаря

1. Доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ), озаглавленный "На пути к новой системе служебной аттестации в Секретариате Организации Объединенных Наций: условия, необходимые для успешного внедрения этой системы", был подготовлен инспектором Халилом Иссой Отманом по просьбе Секретариата Организации Объединенных Наций и в ответ на вопросы, поднятые государствами-членами на Генеральной Ассамблее в конце 1993 года, а также как элемент продолжающейся работы Группы над проблемами подотчетности и надзора в Секретариате и системе Организации Объединенных Наций. В нем даются глубокая оценка трудностей внедрения эффективной системы служебной аттестации в Секретариате, а также конкретные рекомендации по ее успешному внедрению.

2. Генеральный секретарь приветствует эту инициативу и считает доклад ОИГ по этому вопросу весьма своевременным и ценным. В докладедается соответствующая историческая справка, а также рассматривается нынешнее положение дел в области служебной аттестации в системе Организации Объединенных Наций в целом.

II. Замечания по рекомендациям

Рекомендация 1

3. Генеральный секретарь соглашается с этой рекомендацией. В действительности, создание системы внутреннего контроля является неотъемлемым компонентом системы служебной аттестации. Что касается увязки этой системы с новой системой подотчетности и ответственности (A/49/219, приложение, пункт 89), то в докладе Генерального секретаря, озаглавленном "Создание транспарентной и эффективной системы подотчетности и ответственности" (A/C.5/49/1), указывается на важную взаимосвязь между ориентированной на конечный результат организационной культурой и системой служебной аттестации. Генеральный секретарь соглашается также регулярно представлять Генеральной Ассамблее информацию о ходе внедрения этой системы (A/49/219, приложение, пункты 135 и 136).

Рекомендация 2

4. а) Хорошо известно, что для внедрения и разработки любой системы служебной аттестации требуется вспомогательная структура, предполагающая наличие как минимум организационной культуры, способствующей управлению на основе учета результативности труда, служебному росту и гласной системе поощрения и признания заслуг. Считается, что предлагаемая система служебной аттестации должна внедряться без эквивалентной вспомогательной системы. Поэтому Генеральный секретарь внедряет параллельно систему подотчетности и ответственности и преследует цель коренным образом изменить используемые в Организации методы служебной оценки и аттестации.

б) В докладе ОИГ затрагивается имеющий решающее значение вопрос о заинтересованности и поддержке "руководителей высшего эшелона". Вне всякого сомнения, без такой поддержки и заинтересованности внедрить систему служебной аттестации будет невозможно.

Стратегия внедрения этой системы будет предусматривать меры по обеспечению гласной и постоянной поддержки со стороны руководителей высшего эшелона.

с) В докладе Генерального секретаря о подотчетности и ответственности (A/C.5/49/1) рассматривается вопрос о создании механизма обеспечения ответственности руководителей программ за эффективное управление выделенными им кадровыми и финансовыми ресурсами. В рамках осуществляемой всесторонней программы подготовки руководящих кадров и конкретной деятельности по профессиональной подготовке, связанной с системой служебной аттестации, прилагаются активные усилия по обучению руководящих кадров и персонала методам постановки задач, разработки показателей эффективности труда и составления планов работы.

Рекомендация 3

5. а) Опыт осуществления экспериментальных программ уже показал, что задача создания комплексной системы, охватывающей мандаты, цели, стратегии, программы работы и индивидуальные трудовые договоры и стандарты сотрудников, является одной из самых серьезных проблем внедрения служебной аттестации. Никогда ранее Секретариат не сталкивался со столь фундаментальным изменением в характере организации своей деятельности, которое заключается в переходе от работы на основе ежедневных заданий без четких стандартов результативности труда к организации трудового процесса, на основе четко поставленных целей, очерченного круга ответственности и трудовых договоров. Готовность старших должностных лиц определять задания является одним из основных элементов внедрения системы служебной аттестации.

б) Независимо от того, насколько совершенной будет система служебной аттестации, польза от ее внедрения будет равна нулю при отсутствии надлежащего понимания и внимания. Одной из важных задач, которую призван выполнить контрольный механизм, является контроль за тем, обеспечивается ли системой дифференцированная оценка труда персонала и признание заслуг тех, кто добился высоких показателей в работе. Предполагается также сделать систему поистине неотъемлемой частью процесса управления людскими ресурсами, с тем чтобы использовать ее в качестве важной основы для принятия административных решений, включая решения о контрактах (особенно когда речь идет о продлении, пересмотре раз в пять лет и изменении вида контракта), назначение на должность, повышение в должности и все другие вопросы, связанные со служебным ростом.

с) Генеральный секретарь соглашается с этой рекомендацией и отмечает, что в его докладе, озаглавленном "Стратегия управления людскими ресурсами Организации" (A/C.5/49/5) содержится предложение о выделении дополнительных ресурсов на внедрение новой системы служебной аттестации.

Рекомендация 4

6. Генеральный секретарь соглашается также с рекомендацией 4, поскольку она касается необходимости улучшения подготовки к применению новой системы служебной аттестации и обеспечения перехода в 1995 году к новой системе. Однако Генеральный секретарь полагает, что предложение об использовании надбавок к зарплате для финансирования подготовки кадров отрицательно скажется на моральном состоянии и производительности труда сотрудников.

A/49/219/Add.1

Russian

Page 4
