



Distr.
GENERAL

A/50/503/Add.2
5 June 1996
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятидесятая сессия
Пункт 118 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Подотчетность, совершенствование управления и надзор
в системе Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Подотчетность, совершенствование управления и надзор в системе Организации Объединенных Наций" (A/50/503 и Add.1).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Замечания Генерального секретаря

I. ОБЩИЕ СООБРАЖЕНИЯ

1. Тема настоящего доклада (A/50/503 и Add.1) особенно актуальна сейчас, когда Генеральный секретарь проводит всестороннюю реформу системы управления в Организации Объединенных Наций, с тем чтобы преобразовать ее в целенаправленно действующую и ориентированную на конкретный результат организацию с более высокими производительностью, качеством предоставляемых услуг и эффективностью затрат. В докладе содержится всесторонний обзор и сопоставительный анализ предпринимаемых организациями и учреждениями усилий по проведению структурной перестройки, укреплению подотчетности руководителей и обеспечению более эффективного надзора. Следует особо отметить информационную ценность сведений, приведенных в части II доклада (A/50/503/Add.1).

2. Многие из предложенных идей по модернизации практики управления и укреплению системы надзора увязаны с принимаемыми Генеральным секретарем мерами по созданию стройной и транспарентной системы подотчетности и ответственности, которая рассматривается в качестве одного из этапов формирования в Организации новой культуры управления 1/. Создавая новую систему подотчетности и ответственности, Секретариат Организации Объединенных Наций стремится активизировать предпринимаемые организациями системы Организации Объединенных Наций усилия по укреплению своей культуры управления, управленческого потенциала, систем управления и процессов обеспечения подотчетности и надзора. Цель реформы системы управления заключается в достижении оптимальной децентрализации полномочий при четком определении ответственности за осуществление программ и укреплении подотчетности в плане обеспечения эффективного управления финансовыми и людскими ресурсами. В докладе содержится достаточно богатая информация для проведения обзора нынешней политики Секретариата и достигнутого им прогресса.

II. ЗАМЕЧАНИЯ ПО РЕКОМЕНДАЦИЯМ

Рекомендация 1

3. Общая направленность рекомендации заслуживает внимания. Вместе с тем, несмотря на то, что стратегическое планирование, организация служебной деятельности, эффективные меры по совершенствованию системы подотчетности и управления являются неотъемлемыми компонентами осуществляемой реорганизации Секретариата, возникают сомнения относительно целесообразности сосредоточения всех этих функций в одном подразделении, на которое будет также возложена разработка конкретных методов управления и решение оперативных задач. Подобная чрезмерная централизация может привести к тому, что из-за решения вопросов управления на микроуровне будет утрачена стратегическая перспектива, а руководители нижнего звена одновременно окажутся лишенными необходимой им свободы действий. Такая чрезмерная централизация также может стать препятствием для проведения намеченного курса на делегирование полномочий и децентрализацию ответственности. Генеральный секретарь предпочел бы использовать другие организационные механизмы и опыт специалистов для решения приоритетных стратегических задач, связанных с реорганизацией системы управления в тех или иных функциональных областях и внесения изменений в конкретные виды и процедуры деятельности технического характера.

4. Консультативная группа по вопросам управления и финансов, созданная в январе 1994 года, стала своего рода стратегическим центром, который консультирует Генерального секретаря по вопросам политики, касающимся эффективности и результативности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, в целях обеспечения последовательности и единства политики Организации в области управления 2/. Группа рассматривает новые инициативы в области повышения эффективности управления, укрепления подотчетности и надзора, совершенствования механизма планирования программ и составления бюджета по программам и осуществляет общее руководство деятельностью, связанной с определением и уточнением ключевых программных и бюджетных аспектов деятельности Организации. Консультативной группе в ее работе оказывает помощь Совет по вопросам эффективности, который в сотрудничестве с руководителями программ делает упор на конкретных направлениях деятельности, по которым может быть достигнуто повышение результативности и эффективности затрат без ущерба для осуществления утвержденных программ 3/. Совету также поручено представлять Генеральному секретарю для рассмотрения и передачи государствам-членам рекомендации относительно тех областей, в которых утвержденные программы имеют сомнительную ценность для государств-членов.

5. В конкретных функциональных областях нынешний процесс совершенствования системы управления и подотчетности осуществляется на основе постоянного взаимодействия между руководителями старшего уровня. Такое взаимодействие обеспечивается за счет деятельности Целевой группы Генерального секретаря по операциям Организации Объединенных Наций, периодического созыва Генеральным секретарем совещаний руководителей программ в социально-экономических областях, а также – на более низком уровне – проведения ежемесячных совещаний старших административных сотрудников.

6. В конкретных технических областях вопросы совершенствования системы управления и подотчетности решаются специализированными рабочими группами, которые отвечают за внесение в рамках своей компетенции необходимых коррективов в методы и процедуры и, в соответствующих случаях, за представление Совету по вопросам эффективности рекомендаций относительно изменений системного характера. Такая работа проводится в области реформы системы закупок, привлечения внешних подрядчиков к выполнению типографских работ, подготовке документации и осуществлению другого конференционного обслуживания, проведения служебной аттестации и планирования развития людских ресурсов, устранения дублирования и параллелизма в осуществлении программ, внедрения передовой техники и т.д.

7. Одной из важнейших задач в связи с реформой является совершенствование системы управления и подотчетности в области осуществления закупок. На основании рекомендаций Группы экспертов высокого уровня по закупкам Отдел материально-технического и транспортного обеспечения был преобразован в подразделение, построенное по принципу товарной специализации, причем оперативно-функциональная поддержка его деятельности в соответствии с современной практикой обеспечивается централизованной службой вспомогательного и административного обслуживания. Новая структура не только обеспечивает направление усилий специалистов в правильном направлении – на закупку тех или иных конкретных товаров, но и, помимо этого, позволяет сократить число звеньев управления и высвободить персонал для непосредственного выполнения функций, связанных с осуществлением закупок. Подробный план действий приводится в докладе Генерального секретаря от 9 февраля 1996 года об осуществлении реформы закупочной деятельности (A/C.5/50/13/Rev.1).

8. Члены Группы экспертов высокого уровня по закупкам продолжают свое непосредственное сотрудничество с администрацией и сотрудниками Отдела материально-технического и транспортного обеспечения в целях оперативного проведения реформы. Одной из их приоритетных задач сейчас

является подготовка проекта документа о политике и процедурах в области закупочной деятельности, который будет представлен на рассмотрение Секретариату. Ожидается, что работа над этим проектом будет завершена в течение 1996 года.

9. В контексте проекта по совершенствованию управления и надзора, осуществляемого в Управлении конференционного обслуживания, была создана сеть координационных центров в различных подразделениях Управления конференционного обслуживания и восемь целевых групп, отвечающих за конкретные проекты по совершенствованию деятельности. Эта сеть, контролируемая группой руководящих работников и включающая, помимо Директора Управления конференционного обслуживания и двух директоров отделов, отдельных руководителей и представителя персонала, добилась определенных положительных результатов.

10. В повестке дня реформы Секретариата стоит выделенный в рекомендации актуальный управленческий вопрос, касающийся "заключения внешних контрактов". Например, признаны преимущества более широкого использования письменного перевода на контрактной основе, и в 1995 году в общем объеме переведенной документации доля контрактного перевода увеличилась приблизительно на 17 процентов. В бюджете по программам на 1996-1997 годы объем ассигнований на эти цели был увеличен приблизительно на 30 процентов 4/. Одновременно следует учитывать, что рынок квалифицированных письменных переводчиков для конференционного обслуживания является ограниченным и требует высокой конкурентоспособности, что в стремлении к обеспечению финансовой эффективности не следует забывать о качестве и что документы для заседающих органов, которые должны быть переведены в сжатые сроки и для перевода которых требуется проведение значительной справочно-терминологической работы, не могут быть отосланы для перевода на контрактной основе.

11. В связи с совершенствованием управления и повышением степени подотчетности в рамках деятельности по техническому сотрудничеству в 1994-1995 годах были приняты меры для улучшения контактов между сотрудниками Департамента по поддержке развития и управленческому обеспечению, занимающимися подготовкой заказов и осуществлением закупок, с одной стороны, и техническим и основным персоналом - с другой. Эти усилия были направлены на улучшение обмена информацией, устранение "узких мест" и совершенствование планирования в области закупок с помощью рабочей группы по процедурам, семинаров по вопросам закупок и издания дополнительных руководящих указаний, касающихся процесса закупок. Эта работа осуществляется на постоянной основе.

12. В ходе осуществления реформы Департамент по поддержке развития и управленческому обеспечению в контексте руководства деятельностью в области технического сотрудничества стал уделять более пристальное внимание вопросам, касающимся количественных показателей, подотчетности, надзора и обратной связи. Были приняты многочисленные меры для того, чтобы расширить и ориентировать на перспективу помощь в целях развития в ряде целевых областей. Процесс внутренней реформы включает непрерывное проведение критического обзора внутренних возможностей Департамента для обеспечения того, чтобы имеющиеся навыки и опыт могли адаптироваться с учетом меняющихся потребностей, как оперативных, так и нормативных, а также создание для этой цели широкой, гибкой и учитывающей существующие потребности базы специалистов по основным вопросам, обладающих специальной, отвечающей современным требованиям квалификации и способностями для внедрения новаторских идей, осуществления многодисциплинарного сотрудничества и проведения коллективной работы.

13. К числу существенных элементов реформы помощи в целях развития, осуществляемой Департаментом, относится уделение гораздо большего внимания национальному исполнению проектов, упор на деятельность служб технического обеспечения на уровне программ проектов и сокращение административного и оперативно-функционального обслуживания проектов.

Рекомендация 2

14. Эта рекомендация осуществляется на практике в рамках мер, предусмотренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 48/218 В от 29 июля 1994 года для укрепления административных полномочий Генерального секретаря посредством создания Управления служб внутреннего надзора. Генеральный секретарь будет по-прежнему помогать Управлению эффективно осуществлять его функции и будет приветствовать его вклад в совершенствование управления, подотчетности и надзора в Организации. Генеральный секретарь считает, что улучшение координации деятельности между Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций, Управлением служб внутреннего надзора и Объединенной инспекционной группой позволит повысить эффективность деятельности по надзору в том, что касается Секретариата.

Рекомендация 3

15. Генеральный секретарь согласен с этой рекомендацией. В настоящее время рассматривается вопрос о соответствующих мерах по введению принципа финансовой ответственности персонала и созданию механизма его реализации с целью внесения изменений в существующие положения о личной и финансовой ответственности, содержащиеся в Финансовых положениях и правилах и Положениях и правилах о персонале. В качестве первоначального шага в этом направлении было издано информационное циркулярное письмо, в котором определяется круг полномочий Управления служб внутреннего надзора по расследованию случаев, касающихся должностных упущений, проступков, расточительного расходования ресурсов и злоупотребления служебным положением 5/. В нем также была предпринята попытка четко определить виды нарушений, которые могут повлечь за собой финансовую ответственность с учетом тяжести вины, серьезности нарушения и размера ущерба, нанесенного Организации. Необходимо разработать конкретные положения и правила,

с тем чтобы создать цельную систему по реализации предлагаемых мер по возмещению ущерба, включая процедуры принятия этих мер и пути обеспечения выполнения решений органов, наделенных полномочиями в этих вопросах.

16. В настоящее время Секретариат Организации Объединенных Наций готовит кодекс поведения, в котором будут определены основные функции и обязанности сотрудников, и на них будет возложена ответственность за неукоснительное выполнение таких функций и обязанностей.

Рекомендация 4

17. Рекомендуемая деятельность проводится Генеральным секретарем с начала 90-х годов в виде разработки и внедрения Комплексной системы управленческой информации (КСУИ), которая позволяет значительно укрепить благодаря применению информационной технологии механизмы внутреннего контроля и подотчетности. В доклад Группы, несомненно, следовало бы включить более подробную информацию о деятельности Секретариата в этой области и дать ее более обстоятельный анализ.

18. Самый последний управленческий план, касающийся КСУИ, изложен, в частности, в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/276 от 27 апреля 1995 года, где дается определение и предусматривается распределение обязанностей в отношении внедрения и обеспечения функционирования этой системы. На Руководящий комитет по КСУИ возложена задача осуществлять постоянный надзор и контроль за ходом осуществления подробного плана работы. Имплементационными мероприятиями охватываются также подразделения, расположенные вне Центральных учреждений.

19. Главы подразделений, расположенных вне Центральных учреждений, были информированы об их личной ответственности за внедрение КСУИ и обеспечение ее функционирования. Была успешно завершена выверка личных дел.

20. В результате предварительного обзора были внесены коррективы в программные и бюджетные аспекты проекта. С целью ограничения объема требующихся ресурсов сфера осуществления проекта была сокращена, и вместо пяти вопросов было предусмотрено подготовить четыре.

21. В ходе подготовки платежных ведомостей с использованием ИМИС выверка личных дел была завершена в два этапа: на первом этапе были выверены личные дела сотрудников, а на втором – их иждивенцев. До настоящего момента отпечатанные документы не были распространены среди всех сотрудников, т.к. усилия были сконцентрированы на проверке документов, касающихся иждивенцев, которые не проверялись в течение нескольких лет. Кроме того, в ходе подготовки этапа 3 были выверены и согласованы данные в рамках ИМИС и системы подготовки платежных ведомостей. С середины 1995 года платежные ведомости подготавливаются на основе информации, имеющейся в рамках ИМИС. Новая автоматизированная система подготовки ведомостей разрабатывается Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций и будет использована, после завершения ее разработки во второй половине 1996 года, для дальнейшей выверки личных дел с использованием информации, предоставляемой сотрудниками.

22. Другим важным компонентом стратегии Генерального секретаря в области информационных систем стало внедрение системы на оптических дисках, которое велось в соответствии с планом и принесло в прошлом году заметные результаты. Средства на этот проект были выделены в январе 1994 года, и запланированное на 1994-1995 годы расширение было полностью обеспечено как в Нью-Йорке, так и в Женеве, к июлю 1995 года. Так как технические условия уже созданы, число пользователей к настоящему моменту возросло до более чем 800 человек. Если предположить, что новые пользователи будут подключаться к системе такими же быстрыми темпами, запланированный показатель в 1620 пользователей будет, несомненно, достигнут до конца 1997 года. Средства поиска информации, являющиеся источником дополнительных услуг для пользователей, которые непосредственно не подключены к системе, в настоящее время установлены, помимо других мест, в библиотеке им. Дага Хаммаршельда и в залах заседаний Генеральной Ассамблеи и Совета Безопасности.

23. Так как документы выпускаются в Нью-Йорке и Женеве, все они хранятся в системе на всех языках. Кроме того, в системе находятся все резолюции, принятые главными органами Организации с 1945 года. В конце 1994 года, как и было запланировано, к системе были подключены дисководы с автоматической сменой дисков. В июне/июле 1995 года в Женеве и Нью-Йорке были установлены мощные узловые процессоры для баз данных, вместо первоначально смонтированных в феврале 1992 года небольших узловых процессоров для ограниченного числа пользователей.

24. На основе совместных усилий Департамента общественной информации, Отдела электронных служб и Программы технологических нововведений конференционного обслуживания к концу 1996 года будет создана система, которая позволит получить доступ ко всем документам Организации Объединенных Наций, в настоящее время хранящимся на оптических дисках, через систему "Интернет". Завершен проект, касающийся использования штриховых кодов на всех документах для облегчения архивного хранения информации на оптических дисках, а также выполнения функций распространения и контроля за хранящейся документацией. Расписание конференций можно получить в электронной форме через "Интернет".

25. В ходе внедрения современных технологий в рамках системы конференционного обслуживания более 160 переводчиков и редакторов получили автоматизированные рабочие места, которые используются для экранного перевода и редактирования документов, а также для поиска терминов и справочных документов. В целях введения перевода с использованием машинных средств обеспечения в срочном порядке ведется поиск подходящего пакета программ.

26. Крупным достижением в области электронной передачи документов стало использование дистанционного перевода и обработки на всех языках в подразделениях Центральных учреждений всей документации девятого Конгресса Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушениями, состоявшегося в Каире, и четвертой Всемирной конференции по положению женщин, проведенной в Пекине также в 1995 году, и девятой сессии Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, состоявшейся в Йоганнесбурге, Южная Африка, и Конференции Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, состоявшейся в Стамбуле, Турция, в 1996 году. Ни одному сотруднику справочной, переводческой службы или машинописного бюро не пришлось выезжать на место проведения конференций.

27. Директор конференционного обслуживания и помощник Генерального секретаря по конференционному и вспомогательному обслуживанию осуществляют постоянный контроль за ходом осуществления Программы технологических нововведений. Группа электронной документации и публикаций конференционного обслуживания была придана Программе технологических

нововведений, с тем чтобы объединить ресурсы, имеющиеся для разработки и внедрения более передовых технологий в области конференционного обслуживания и для обеспечения скоординированного подхода в этой области. Группа в настоящее время работает над вопросами, непосредственно связанными с подготовкой документов в электронной форме, включая всеобъемлющий подход к электронной передаче документов на всех этапах их обработки.

28. Все эти технологические нововведения содействовали укреплению системы управления, подотчетности и надзора в рамках Управления конференционного обслуживания.

Рекомендация 5

29. Генеральный секретарь отмечает, что направленность этой рекомендации соответствует его стратегии в этой области. Хотя конкретные замечания относительно программ развития управления и подготовки специалистов содержатся в пунктах 34-42 ниже, заслуживает внимания следующая информация, касающаяся развития творческих способностей и использования идей всех сотрудников с целью постоянного совершенствования оперативной деятельности. С момента начала своей работы, о чем говорилось в пункте 4 выше, секретариат Совета по вопросам эффективности получил сотни ценных предложений из департаментов, от Комитета по персоналу в Нью-Йорке и отдельных сотрудников. В настоящее время эти предложения о повышении эффективности сводятся воедино и обобщаются. В том же ключе Отделение Организации Объединенных Наций в Вене предложило всем своим руководителям и сотрудникам изложить свои соображения в отношении повышения эффективности и весьма быстро получило 200 предложений. Из них было отобрано 106 проектов по повышению эффективности, причем все они предусматривают обеспечение экономии средств и повышение степени эффективности функционирования.

30. Необходимо отметить, что руководителям настоятельно рекомендуется использовать подход, охватывающий все звенья, при проведении возложенных на их департаменты или управления обзоров, а также межсекторальных обзоров вопросов, затрагивающих несколько департаментов или управлений. Руководители прошли курс обучения по вопросам повышения эффективности и поощряются к тому, чтобы учитывать в работе мнения других сотрудников и добиваться того, чтобы процесс совершенствования деятельности подразделений опирался на усилия отдельных сотрудников на всех уровнях. Руководителям программ также рекомендуется проводить консультации с представителями персонала своих департаментов в ходе этого процесса.

Рекомендация 6

31. Генеральный секретарь согласен с этой рекомендацией и в качестве Председателя Административного комитета по координации будет и впредь поддерживать усилия межучрежденческих органов в области совершенствования подотчетности, управления и надзора в рамках всей системы.

Рекомендации 7 и 8

32. Генеральный секретарь поддерживает эти рекомендации.

Рекомендация 9

33. Генеральный секретарь одобряет направленность этой рекомендации с учетом замечаний, высказанных по рекомендации 1 в пункте 3 выше. Конкретные процедуры и периодичность такой отчетности определяются Генеральной Ассамблеей.

III. КОНКРЕТНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Развитие системы управления и профессиональная подготовка (пункты 107-115)

34. Генеральный секретарь с сожалением отмечает, что в докладе должным образом не отражено реальное положение дел с подготовкой управленческих кадров в Секретариате Организации Объединенных Наций. В 1992 году началось осуществление Комплексной программы развития систем управления Секретариата, и к 1994 году была проведена первая серия выездных семинаров для старшего управленческого звена департаментов и управлений Центральных учреждений и подразделений, находящихся за их пределами, включая все региональные комиссии. Эта первая серия семинаров по профессиональной подготовке управленческих кадров заложила основу для нынешней программы, направленной на укрепление навыков руководящей деятельности сотрудников старшего управленческого звена Секретариата Организации Объединенных Наций.

35. В качестве одного из ключевых элементов стратегии Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в Организации Секретариат в настоящее время систематически осуществляет программу подготовки руководящих кадров, направленную на развитие управленческой культуры, в большей степени ориентированной на достижение конкретных результатов. Эта программа, осуществление которой началось в июле 1995 года, в первую очередь охватывает сотрудников старшего руководящего звена, начиная с уровня Д-1 и Д-2. К настоящему времени подготовку в рамках этой программы прошли 240 таких сотрудников, затем подготовку в рамках этой программы пройдут руководители среднего управленческого звена. Предполагается, что к концу 1997 года данной программой будет охвачено еще 600 сотрудников.

36. Данная программа подготовки предусматривает развитие 10 основных управленческих навыков, которые в целом соответствуют тем, которые были разработаны Подкомитетом по профессиональной подготовке Консультативного комитета по административным вопросам. В рамках этой программы сотрудники дают собственную оценку своим профессиональным навыкам, затем они оцениваются их руководителями, коллегами того же служебного уровня и персоналом, после чего они информируются о результатах их оценки по 10 основным управленческим навыкам.

37. В рамках Комплексного плана развития системы управления были разработаны и другие учебные программы, которые используются для подготовки управленческих кадров Организации Объединенных Наций. Эти программы включают такие аспекты, как стратегическое планирование, решение проблем и принятие решений, обеспечение руководства, управление с учетом различий пола и культуры и управление информацией и коммуникацией.

38. Несмотря на то, что общая нехватка средств для нужд профессиональной подготовки по-прежнему является хронической проблемой, в деятельности Секретариата профессиональной подготовке по-прежнему придается первостепенное значение. В последние годы существенно

увеличился объем средств, выделяемых на профессиональную подготовку, при этом особое внимание уделяется целевым ассигнованиям на программы, связанные с подготовкой управленческих кадров. Однако в последнее время объем средств на профессиональную подготовку был сокращен в соответствии с положениями резолюций 50/214 и 50/215 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1995 года, в связи с чем он по-прежнему отстает от объемов финансирования в Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и ПРООН и от большинства сопоставимых объемов финансирования на цели профессиональной подготовки в учреждениях государственного и частного секторов.

39. Обучение общим принципам управленческой деятельности подкрепляется подготовкой по вопросам управления в специализированных областях. Так, в 1995 году началось осуществление программы профессиональной подготовки для сотрудников, занимающихся закупками, и эта программа будет продолжаться. К настоящему времени все сотрудники Отдела материально-технического и транспортного обеспечения, имеющие право на такую подготовку, успешно завершили эту программу. В 1996 году эта программа подготовки была расширена за счет включения в нее вопросов управления в целях повышения уровня профессионализма, развития способностей и навыков руководителей, занимающихся закупками.

40. В целях повышения качества управленческой деятельности на местах в Центральных учреждениях была также организована одномесячная программа профессиональной подготовки без отрыва от работы для сотрудников, занимающихся закупками для миссий по поддержанию мира. Наряду с этим, благодаря краткосрочному направлению в полевые миссии сотрудники по закупкам из Центральных учреждений начали получать навыки практической деятельности на местах б/.

41. Что касается технического сотрудничества, то в Департаменте по поддержке развития и управленческому обеспечению (ДПРУО) сотрудники по закупкам продолжают повышать свою квалификацию в рамках специальных мероприятий по профессиональной подготовке. В ноябре 1994 года ПРООН организовала учебный курс по разработке проектов в контексте программного подхода, а в 1995 году ряд курсов были организованы Управлением по обслуживанию проектов Секретариата Организации Объединенных Наций и Межучрежденческим управлением по закупкам.

42. В связи с внедрением ИМИС началось осуществление программы профессиональной подготовки для сотрудников управленческого звена, основного и технического персонала. Эта программа охватывает и подразделения, находящиеся вне Центральных учреждений. В январе-феврале 1996 года группа в составе 11 сотрудников из пяти различных подразделений в течение месяца проходила такую подготовку в Центральных учреждениях.

"Определение ориентиров" (пункт 52)

43. Эти предложения непосредственно касаются усилий, предпринимаемых в настоящее время в Секретариате. Группа совместных действий из Управления конференционного обслуживания стала инициатором разработки методологии определения ориентиров по подразделениям и группам подразделений, включая использование объема расходов в качестве одного из показателей эффективности деятельности.

Комитет по координации информационных систем (ККИС) (пункт 176)

44. Необходимо пояснить, что при назначении сотрудника категории специалистов в состав этого Комитета использовались стандартные межучрежденческие процедуры, включая выдвижение кандидатов организациями и учреждениями, проведение в октябре 1994 года собеседований с кандидатами и составление короткого списка кандидатов для рассмотрения Административным

комитетом по координации. Секретарь Комитета был назначен и приступил к исполнению своих обязанностей в мае 1995 года. Что касается замечания о том, что целевая группа по вопросам стратегического планирования "взяла медленный старт", то здесь необходимо указать на то, что группа завершила свою работу в соответствии с графиком и представила свой доклад Комитету по координации информационных систем на его втором совещании, проходившем в Женеве в апреле 1995 года, а затем и Административному комитету по координации.

Часть II, таблица 6

45. Приведенный в таблице текст, относящийся к разделу "Секретариат Организации Объединенных Наций, 1993 год" следует читать следующим образом:

В Центральных учреждениях в Нью-Йорке завершен процесс подключения к локальной вычислительной сети (ЛВС) порядка 5000 ЭВМ. Кроме того, установлено стандартное программное обеспечение, электронная почта для более чем 3000 пользователей и серверы для вхождения через систему "Гофер" во "Всемирную сеть" и "Интернет".

Примечания

1/ Подробную информацию см. в докладе Генерального секретаря от 5 августа 1994 года о создании транспарентной и эффективной системы подотчетности и ответственности (A/C.5/49/1).

2/ Подробную информацию см. в Бюллетене Генерального секретаря от 14 января 1994 года (ST/SGB/270).

3/ Подробную информацию см. в Бюллетене Генерального секретаря от 30 ноября 1995 года (ST/SGB/281).

4/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятидесятая сессия, Дополнение № 6 (A/50/6).

5/ Информационный циркуляр от 25 апреля 1996 года (ST/IC/1996/29).

6/ Дополнительную подробную информацию по данному вопросу см. в докладе Генерального секретаря от 9 февраля 1996 года (A/C.5/50/13/Rev.1), пункты 20 и 21.
