



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/C.5/54/21
18 October 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят четвертая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункты 121 и 164 повестки дня
ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА
ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 2000-2001 ГОДОВ
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА

Записка Генерального секретаря

1. Настоящая записка подготовлена во исполнение просьбы Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, высказанной в пункте 104 его первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов¹.

2. Консультативный комитет в главе I своего доклада высказал ряд общих замечаний в отношении конкретных функций Генеральной Ассамблеи и Генерального секретаря в области управления кадрами. Комитет отметил, что при осуществлении своих усилий по реформе управления людскими ресурсами Генеральный секретарь часто опирается на решения Генеральной Ассамблеи. Однако в некоторых случаях при осуществлении резолюций Генеральной Ассамблеи возникают проблемы, сказывающиеся на усилиях Генерального секретаря по дальнейшему проведению в жизнь его стратегии в области управления людскими ресурсами.

3. В пункте 104 своего доклада Консультативный комитет просил Генерального секретаря подготовить анализ сложившегося положения для рассмотрения Генеральной Ассамблей на ее пятьдесят четвертой сессии.

4. Генеральный секретарь хотел бы выразить Консультативному комитету свою признательность за рассмотрение этого вопроса. Он согласен с пунктом 105 доклада Комитета, в котором Комитет подчеркивает, что роль Секретариата заключается в том, чтобы разрабатывать необходимые процедуры и административные механизмы для выполнения директивных мандатов и указаний, и что Генеральному секретарю необходимо проявлять гибкость при создании административных механизмов, которые он считает целесообразными, в контексте общих принципов и политики, утвержденных в директивном порядке Генеральной Ассамблей, и в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. Он согласен также с изложенным в пункте 103 мнением Консультативного комитета о том, что в процессе подготовки практических предложений Секретариату следует тщательно изучить последствия всех соответствующих аспектов указаний, данных Генеральной Ассамблей, для деятельности Организации, обратить внимание Ассамблеи на любые практические проблемы, которые могут возникнуть, и внести конкретные предложения для решения этих проблем.

5. В своем выступлении в Пятом комитете 5 октября 1999 года Генеральный секретарь затронул проблемы, касающиеся роли Генеральной Ассамблеи и Генерального секретаря в качестве главного административного должностного лица Организации. Он отметил, что чрезмерное администрирование отчасти обусловлено избытком наслаждавшихся в течение многих лет резолюций и обязанностей, утверждаемых государствами-членами, и подчеркнул необходимость того, чтобы Организация Объединенных Наций стала организацией, в большей мере ориентирующейся на конкретные результаты. В этом отношении многочисленные резолюции, непосредственно влияющие на управление людскими ресурсами, отражают эту тенденцию к формированию многоаспектной, сложной и порой противоречивой политики.

6. Этим же подходом Генеральный секретарь руководствовался при подготовке документа зала заседаний, представленного Пятому комитету на пятьдесят второй сессии Ассамблеи (A/C.5/52/CRP.2), с тем чтобы обратить внимание на некоторые проблемы, возникшие в связи с осуществлением резолюции 51/226 от 3 апреля 1997 года. Помимо рассмотрения конкретных вопросов ее осуществления, которые, по мнению Секретариата, требовали дальнейшего изучения Ассамблеей, были высказаны следующие общие замечания:

"42. Как представляется, полезно взглянуть на проблемы, которые уже возникли и продолжают возникать в связи с резолюцией 51/226, в более широком контексте. В этой резолюции содержатся десятки подробных положений, которые как и в случае пунктов 26 и 27 содержат "согласованные" формулировки, призванные регулировать условия службы. Генеральный секретарь обязан выполнять эти положения независимо от возникающих трудностей. Секретариат обычно располагает ограниченным временем для изучения проектов резолюций до их принятия, и такое краткое изучение, в которое обычно вовлечено лишь небольшое число должностных лиц, не может выявить все проблемы, которые неизбежно возникают при выполнении большого числа подробных положений. Характер и масштабы трудностей становятся очевидными лишь после того, как текст подвергнут подробному анализу с точки зрения того, как он соответствует другим правилам и практике, и будет изучен всеми соответствующими должностными лицами, которым известны многочисленные ситуации, в которых должны применяться эти новые правила.

43. С тем чтобы избежать повторения ряда проблем, встретившихся при выполнении ее резолюции 51/226, Генеральная Ассамблея может пожелать в будущем устанавливать "общие принципы кадровой политики по вопросам укомплектования штатов и управления Секретариатом", как это предусмотрено в положении о сфере действия и предназначении Положений о персонале Организации Объединенных Наций, и просить Генерального секретаря вырабатывать конкретные предложения по их осуществлению. Ассамблея будет

рассматривать и принимать решения по этим предложениям (см. положения 12.2 и 12.3 Положений о персонале). При выработке этих предложений Секретариат сможет тщательно рассмотреть последствия для работы Организации всех соответствующих аспектов директивных указаний, которые дает Генеральная Ассамблея, привлечь внимание Ассамблеи к любым проблемам, которые могут возникнуть при их выполнении, а также внести конкретные предложения по решению указанных проблем".

7. В своем всеобъемлющем докладе о реформе управления людскими ресурсами, представленном Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии (A/53/342), Генеральный секретарь изложил общее видение и стратегическое направление усилий по реформе управления людскими ресурсами, а также цели, нынешнее состояние и предложения по будущему осуществлению реформы в каждой из ее пяти основных областей.

8. Для подготовки анализа Секретариату потребовалось бы больше опыта, связанного с осуществлением самой последней резолюции по вопросам управления людскими ресурсами, а именно резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года. Что касается основных проблем, выявленных Консультативным комитетом, то Секретариат в настоящее время занимается вопросами упрощения сложных кадровых положений, разработкой новой процедуры набора и расстановки кадров взамен нынешнего громоздкого и длительного процесса и механизмов повышения мобильности персонала. В этом отношении уже можно выделить некоторые практические вопросы:

а) необходимость проявления большей гибкости Генеральным секретарем при проведении экзаменов для заполнения должностей класса C-3, которые могут ограничивать возможности развития карьеры для сотрудников уровня C-2;

б) несоответствие между просьбами о повышении оперативности существующих процедур набора персонала и просьбой об увеличении вдвое срока для распространения объявлений об открытии вакансий;

с) недостаточная гибкость Генерального секретаря при назначении сотрудников (в соответствии с пунктом 5 раздела II резолюции 51/226 полномочия Генерального секретаря принимать по своему усмотрению решения о назначении и продвижении по службе распространяются лишь на его Административную канцелярию и уровни заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря), препятствующая разработке систем регулируемых повторных назначений для сотрудников младшего звена;

д) учет справедливого географического распределения в качестве одного из факторов при проведении экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Во исполнение просьбы, высказанной рядом делегаций во время принятия резолюции, Генеральный секретарь представил Ассамблее документ по этому вопросу (A/C.5/54/2).

9. В пункте 103 своего доклада Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее предложить Генеральному секретарю разработать конкретные практические предложения для представления Ассамблее. Генеральный секретарь мог бы рассмотреть вопрос об осуществлении резолюции 53/221 и в свете этого опыта подробно изложить свои мнения Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии в контексте своего всеобъемлющего доклада о реформе управления людскими ресурсами.

10. Генеральный секретарь пользуется настоящей возможностью, чтобы предложить государствам-членам рассмотреть вопрос о внесении небольшого изменения в методы работы Пятого комитета для обеспечения того, чтобы до принятия решений по вопросам управления людскими ресурсами в

распоряжении государств-членов имелась самая полная информация. Хотя должностным лицам Секретариата нередко предлагается представить информацию и мнения в ходе официальных и неофициальных обсуждений в Пятом комитете, во многих случаях времени для обсуждения окончательного текста проектов резолюций до их принятия практически не остается. Передача Секретариату проекта текста любой резолюции по вопросам управления людскими ресурсами для вынесения замечаний до ее принятия может оказаться полезной. Такая процедура позволила бы Секретариату выявить любые проблемы, связанные с осуществлением резолюции, и позволила бы Комитету внести поправки, если он сочтет это необходимым. Секретариат приветствовал бы мнения Генеральной Ассамблеи по этому предложению.

Примечание

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят четвертая сессия, Дополнение № 7
(A/54/7).
