



Distr.
GENERAL

A/54/481
20 October 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят четвертая сессия
Пункт 102 повестки дня
ПОДГОТОВКА КАДРОВ И НАУЧНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

ОЧЕРЕДНОЙ ДОКЛАД ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ТУРИНЕ, ИТАЛИЯ

Записка Генерального секретаря

В своем решении 1999/271 от 28 июля 1999 года Экономический и Социальный Совет, в частности, предложил Генеральной Ассамблее провести на ее пятьдесят четвертой сессии обсуждение по вопросу о деятельности Колледжа персонала Организации Объединенных Наций, включая институциональные, административные и финансовые аспекты, с целью дальнейшего рассмотрения этого вопроса на ее пятьдесят пятой сессии на основе рекомендаций Генерального секретаря относительно будущего статуса и деятельности Колледжа после завершения экспериментального этапа его функционирования в декабре 2000 года.

В целях содействия предлагаемому обсуждению на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь настоящим препровождает доклад Директора Колледжа персонала о целях и текущей деятельности Колледжа.

В соответствии с решением Экономического и Социального Совета и с учетом результатов обсуждения на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь в консультации с Административным комитетом по координации намерен выработать процедуры, которые позволят Колледжу персонала функционировать на более надежной и стабильной основе после завершения первоначального экспериментального этапа в декабре 2000 года, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее пятьдесят пятой сессии.

КОЛЛЕДЖА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Очередной доклад Директора Колледжа персонала

Резюме

1. Колледж персонала Организации Объединенных Наций был учрежден в январе 1996 года для обеспечения профессиональной подготовки международных гражданских служащих в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В основу его создания была положена идея укрепления сотрудничества в рамках системы в областях, которые охватывают все традиционные функции организационной деятельности. Цель заключалась в развитии общего взгляда на будущее Организации и повышении оперативной эффективности, укреплении сотрудничества с государствами-членами и неправительственными организациями и формировании более целостной общесистемной в рамках Организации Объединенных Наций культуры управления.
2. Колледж персонала был первоначально учрежден в качестве проекта Организации Объединенных Наций на пятилетний период, осуществление которого было возложено на Международный учебный центр МОТ в Турине под общим руководством и управлением Генерального секретаря.
3. Предполагалось, что Колледж будет представлять собой глобальную сеть учебных центров, научных и профессиональных учреждений, а центр этой сети будет располагаться в Турине. Тесно сотрудничая с УООН, ЮНИТАР и другими учебными и научно-исследовательскими институтами, он дополнит существующий потенциал, предлагая междисциплинарную и межсекторальную подготовку общесистемного характера.
4. В число основных областей подготовки включены следующие:
 - ◆ международный мир и безопасность, права человека и деятельность по ликвидации последствий чрезвычайных гуманитарных ситуаций;
 - ◆ подготовка по вопросам координации;
 - ◆ экономическое и социальное развитие; и
 - ◆ развитие управления и организационные преобразования в системе Организации Объединенных Наций.
5. Колледж персонала добровольно финансируется государствами - членами Организации Объединенных Наций и организациями системы Организации Объединенных Наций. В 1998 году его общие поступления составили 4 млн. долл. США. Согласно оценкам, в 1999 году они составят около 7 млн. долл. США. Целевой показатель на 2000 год - 10 млн. долл. США.
6. За три с половиной года существования Колледжа по его программам прошли подготовку более 3500 сотрудников Организации Объединенных Наций среднего и старшего звена, при этом особенно привлекались сотрудники, занимающие ключевые должности в сфере межучрежденческого сотрудничества в области содействия развитию и смежных областях, таким, как координаторы-резиденты и члены страновых групп Организации Объединенных Наций.

7. В октябре 1998 года Колледж провел крупный обзор, а также всеобъемлющий анализ учебных потребностей. С тех пор он разработал со своими партнерами по системе Организации Объединенных Наций новую будущую стратегию планирования и осуществления учебно-образовательной деятельности с упором на процесс преобразований и реформ в Организации Объединенных Наций, особенно на местах. Колледж переориентировал свою стратегию на четыре направления работы, по которым разрабатываются программы и мероприятия:

- ◆ учебные мероприятия для руководителей и просветительские мероприятия по вопросам глобального характера;
- ◆ учебные семинары и семинары профессиональной подготовки в отдельных областях;
- ◆ экспертные услуги;
- ◆ функции центра связи и координационного центра, оказывающего конкретные вспомогательные услуги.

8. Новая стратегическая установка для Колледжа персонала, выработанная совместно с его партнерами по системе Организации Объединенных Наций, и выводы АКК, на которые содержится ссылка в пункте 21, наряду с растущим осознанием в рамках системы того, что для осуществления реформ и преобразований необходим постоянный процесс обучения, подтверждают мнение о том, что существует потребность, которая будет сохраняться, в существовании жизнеспособного и эффективно функционирующего Колледжа персонала Организации Объединенных Наций в предстоящие годы. Для удовлетворения этой потребности необходимо воспользоваться возможностью, открывающейся в связи с завершением экспериментального этапа функционирования Колледжа в декабре 2000 года, в целях сосредоточения внимания на наиболее приемлемых механизмах обеспечения надежной и стабильной основы для деятельности Колледжа персонала с точки зрения как его статуса, так и его финансовой базы, с тем чтобы он постоянно мог выполнять функцию особого общесистемного учебно-образовательного учреждения, деятельность которого посвящена содействию формированию целостной культуры коллективного обучения в рамках системы Организации Объединенных Наций.

Учреждение Колледжа персонала Организации Объединенных Наций

9. На основе технико-экономического обоснования и результатов межучрежденческих консультаций прежний Генеральный секретарь объявил в январе 1996 года об учреждении Колледжа персонала Организации Объединенных Наций для обеспечения подготовки международных гражданских служащих в рамках всей системы. Программы должны быть направлены на укрепление сотрудничества в рамках системы в областях, охватывающих все традиционные функции организационной деятельности, в целях развития общего взгляда на будущее организации и повышения оперативной эффективности, укрепления сотрудничества с государствами-членами и неправительственными организациями и формирования более целостной общесистемной культуры управления.

10. Основной упор в рамках деятельности Колледжа персонала сделан на областях, касающихся международного мира и безопасности, координации, экономического и социального развития и управления в интересах преобразований в организации.

11. Первоначально этот Колледж был учрежден в качества проекта Организации Объединенных Наций на пятилетний период, осуществление которого было возложено на Международный учебный центр МОТ в Турине под общим руководством и управлением Генерального секретаря.

Предусматривался поэтапный подход с использованием имеющихся специалистов и ресурсов без создания крупных новых организационных структур. Колледж будет представлять собой не одно учреждение, а глобальную сеть учебных центров, научных и профессиональных учреждений, а небольшая группа управления будет располагаться в центре сети в Турине.

12. Колледж будет пользоваться имеющимся организационным потенциалом Международного учебного центра МОТ и опираться на его опыт и инфраструктуру; но при этом предполагается также, что он будет сотрудничать с УООН, ЮНИТАР и другими научно-исследовательскими и учебными учреждениями в рамках системы и вне ее. Колледж мог бы предлагать свои услуги правительственным и неправительственным организациям, которые являются партнерами системы Организации Объединенных Наций в рамках ее деятельности. Важно отметить, что Колледж не будет дублировать или подменять программы, осуществляемые организациями системы, а будет дополнять существующие возможности, предлагая многодисциплинарную и межсекторальную подготовку общесистемного характера.

13. Колледж был учрежден в составе 15 сотрудников, включая персонал категории специалистов, прикомандированный из ряда организаций системы Организации Объединенных Наций. Финансирование обеспечивается из двух источников: за счет поступлений в виде платы за предлагаемые курсы и добровольных взносов государств-членов, властей в Турине и ограниченной помощи со стороны частного сектора.

14. Консультативный совет в составе видных деятелей из системы Организации Объединенных Наций, научных кругов и государственных и частных организаций был создан для обеспечения основного руководства, а также консультирования в вопросах разработки программ, развития сети и мобилизации ресурсов.

Накопленный до настоящего времени опыт

15. С момента учреждения Колледжа по его программам прошли подготовку более 3500 сотрудников Организации Объединенных Наций среднего и старшего звена. При этом особенно привлекались сотрудники, занимающие ключевые позиции в сфере межучрежденческого сотрудничества в области содействия развитию и смежных областях, таких, как координаторы-резиденты и члены страновых групп Организации Объединенных Наций.

16. Деятельность осуществляется на местах, в местах расположения организаций системы Организации Объединенных Наций и в Турине. Участниками являются главным образом сотрудники Организации Объединенных Наций старшего звена, однако в программах Колледжа и персонала принимают участие ключевые партнеры со стороны правительств, из частного секторов, общественных организаций и других международных организаций, которые играют важную роль в осуществлении деятельности системы Организации Объединенных Наций. Учебные программы различны по продолжительности и осуществляются в различных формах: программно-ориентированные семинары, групповые семинары, ориентированные на практические действия, открытые семинары и разработка программ и создание учебных модулей. Около 80 процентов мероприятий осуществляется по непосредственному запросу со стороны клиентов, а остальные по инициативе Колледжа в ключевых областях, особенно в тех, которые обусловлены реформами Генерального секретаря и результатами глобальных конференций.

17. Разработка учебно-образовательных программ Колледжа осуществляется следующим образом:

Экономическое и социальное развитие

Мероприятия в этих областях знакомят персонал системы Организации Объединенных Наций с новыми идеями, подходами, концепциями и механизмами управления, при этом зачастую основное внимание уделяется крупным существенным темам глобальных конференций. Примерами являются семинары по вопросам сотрудничества Организации Объединенных Наций и деловых кругов, гендерной проблематике и реформе экономической политики. Обучение в области управления процессом развития ориентировано на такие концепции и механизмы, как регулирование цикла реализации программ и проектов, контроль и оценка, анализ политики и стратегическое планирование, включая организованную ККПОВ учебную программу по вопросам укрепления национального потенциала в области управления процессом развития.

Подготовка по вопросам координации

Эта программа направлена на содействие эффективному согласованию целей и сотрудничеству между руководителями Организации Объединенных Наций (резидентами-координаторами и старшими представителями Организации Объединенных Наций на местах) на основе учебной программы Колледжа по вопросам координации, также включая ряд организованных ККПОВ семинаров по вопросам управления координацией на местах. В рамках этой программы проводится также ознакомительный инструктаж для сотрудников, поступающих на работу в Организацию Объединенных Наций (например, младших сотрудников категории специалистов и помощников экспертов).

Международный мир и безопасность, права человека и деятельность по ликвидации последствий чрезвычайных гуманитарных ситуаций

Колледж персонала предлагает сочетание программ совместной подготовки и обучения по ключевым вопросам, касающимся условий кризиса, особенно межсекторальных и многогранных аспектов международного мира и безопасности. Деятельность включает семинары по составлению докладов о положении в области прав человека, учебные курсы для военных инструкторов и инструкторов гражданской полиции и, в последнее время, экспериментальный проект, направленный на укрепление потенциала системы Организации Объединенных Наций в области мер раннего оповещения и превентивных мер.

Развитие управления и организационные преобразования в системе Организации Объединенных Наций

Эта деятельность направлена на повышение квалификации руководителей в контексте организационных преобразований за счет ознакомления участников с наилучшей имеющейся практикой. Новые методы обучения, включая методы дистанционного обучения, внедряются для содействия расширению сферы охвата на всю систему Организации Объединенных Наций. Проводятся семинары по вопросам развития духа коллективизма и другим навыкам управления.

18. Дополнительная информация об этой деятельности представлена в приложении. Обучение и образование в этих областях направлено на содействие развитию таких ключевых навыков и качеств, как сотрудничество, координация и коллективная работа, использование межсекторальных и многосторонних концепций и подходов, оперативная эффективность и действенность и овладение знаниями, повышающими квалификацию, и методами ее повышения, в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Пересмотр стратегической установки

19. Постоянный поиск эффективных методов, соответствующих механизмов и мероприятий, которые полностью отвечают меняющимся потребностям системы Организации Объединенных Наций, привел к тому, что в 1998 году Колледж провел всеобъемлющий обзор своей организации, управления и программ. Был начат процесс общесистемных консультаций, включая совещание по анализу учебных потребностей Организации Объединенных Наций, которое Колледж провел в Турине в октябре 1998 года с участием широкого круга партнеров Организации Объединенных Наций.

20. Этот подробный анализ функционирования Колледжа персонала и его роли подтвердил сохранение актуальности первоначального мандата Колледжа. Он также подтвердил необходимость наличия четкого понимания стратегической установки на будущее и плана действий для осуществления этой стратегии. В результате этого были выработаны следующие ключевые стратегические критерии:

- ◆ уделение повышенного внимания мероприятиям, связанным с реформами, направленным на обучение персонала Организации Объединенных Наций на основе процесса совместного обучения и новаторских подходов к развитию людских ресурсов. Содействие подготовке с упором на общесистемный характер и общие стандарты, которая содействует обеспечению большей целостности, единства координации и деятельности учреждений Организации Объединенных Наций и улучшения партнерских связей между ними. Общая цель заключается в повышении результативности и эффективности деятельности Организации Объединенных Наций;
- ◆ уделение большего внимания роли Колледжа как центра сети Организации Объединенных Наций или координационного центра, который обеспечивает и обобщает развитие наилучшей практики в областях, которые предусмотрены в мандате Колледжа. Превращение в центр передового опыта, обладающий базой данных и занимающийся исследованиями и разработками в рамках системы Организации Объединенных Наций и вне ее. Обслуживание системы Организации Объединенных Наций в этих областях в качестве центра глобальной сети учебных заведений на основе оказания вспомогательных услуг учебным мероприятиям в системе. Пропагандистская роль Колледжа рассматривается в качестве одного из ключевых элементов;
- ◆ Колледж должен делать немного, но делать это качественно, обеспечивая соответствие предоставляемых им услуг существующим потребностям, их высокое качество и эффективность с точки зрения затрат. Важнейшее значение имеют сравнительные преимущества и деятельность в неохваченных областях. Цель должна заключаться в содействии совместному обучению на основе разработки самых современных образовательных/учебных модулей в основных межсекторальных областях (определенных в рамках направлений реформ I и II) для применения в основных центрах Организации Объединенных Наций и на региональном и субрегиональном уровнях в развивающихся странах;
- ◆ обеспечение преобразования имеющегося у Колледжа потенциала в области дистанционного обучения в новую стратегию, которая вписывается в план работы и ориентирована на включение методов дистанционного обучения во все программы Колледжа как средства обучения/подготовки, выявление и распространение наилучших методов дистанционного обучения (функция координирующего центра) и разработку проектов по просьбе учреждений Организации Объединенных Наций;

- ◆ Колледж должен уделять особое внимание учебным инициативам в приоритетных областях, определенных Генеральным секретарем, таких, как поддержание мира, система координаторов-резидентов и коммуникация.

21. Подтвердив актуальность его постоянного мандата и углубленно проанализировав основные элементы новой стратегической установки для Колледжа, совещание по анализу потребностей Организации Объединенных Наций в октябре 1998 года рекомендовало также довести эти важные выводы до сведения АКК. В результате этого вопрос о роли Колледжа персонала в контексте меняющейся Организации Объединенных Наций рассматривался при подготовке к совещанию АКК, состоявшемуся 30 и 31 октября 1998 года:

"Принятие мер организациями системы в связи с быстро меняющимися международными условиями должно сопровождаться мерами по развитию общесистемной культуры, ориентированной на реформы и управление преобразованиями и повышение коллективного потенциала системы в области решения новых межсекторальных задач, стоящих перед международным сообществом. Колледж персонала представляет собой межучрежденческий инструмент, непосредственно подходящий для обеспечения достижения этих целей".

22. На основе описанной выше новой стратегической установки разработан план действий в целях осуществления следующих приоритетных видов деятельности:

- ◆ мер по расширению участия системы Организации Объединенных Наций в учебно-образовательной деятельности Колледжа персонала и оказанию поддержки этой деятельности;
- ◆ подготовки более точных и полных оценок учебных потребностей, особенно в контексте более широких институциональных процессов преобразований и реформ;
- ◆ повышения качества учебных материалов;
- ◆ анализа политики в отношении отбора лиц, для содействия работе Колледжа;
- ◆ укрепления внутреннего потенциала в области разработки содержания и учебных материалов и учебных методологий;
- ◆ более своевременной подготовки оценок программ и осуществления последующих мер;
- ◆ регулирования и контроля в отношении цен и расходов с учетом существующих условий;
- ◆ разработки корпоративного плана на период 1999-2000 годов;
- ◆ разработки новых стратегий мобилизации ресурсов;
- ◆ разработки новой стратегии внешних связей.

23. Ведется активная работа по осуществлению этих мероприятий и, в частности, разработан корпоративный план на период 1999-2000 годов. Мандат Колледжа также пересмотрен следующим образом:

"Колледж персонала содействует стратегическим преобразованиям посредством оказания поддержки развитию концепций новой Организации Объединенных Наций и использования талантов всего ее персонала".

Цели и стратегии Колледжа по выполнению этого мандата можно обобщить следующим образом:

Цели	Стратегия
<ul style="list-style-type: none">◆ Содействие повышению результативности деятельности Организации Объединенных Наций;◆ Содействие созданию общей для Организации Объединенных Наций культуры управления;◆ Удовлетворение межучрежденческих потребностей в области обучения и образования	<ul style="list-style-type: none">◆ Развитие партнерства в Организации Объединенных Наций;◆ Развитие новаторских методов обучения и коллективной работы;◆ Обмен имеющимися знаниями и наилучшими методами;◆ Связь с гражданским обществом, частным сектором и национальными партнерами.

Направления будущей работы

24. Как и в прошлом, учебно-образовательная деятельность Колледжа персонала будет по-прежнему отвечать удовлетворению потребностей, возникающих в рамках системы Организации Объединенных Наций, и ее приоритетам. Это однако не означает, что Колледж персонала может и будет удовлетворять все потребности системы Организации Объединенных Наций в области обучения и подготовки. Основное внимание будет уделяться мероприятиям, направленным на удовлетворение особых потребностей системы Организации Объединенных Наций, которые не будут или не могут быть удовлетворены другими учебными и образовательными заведениями, будь то государственными или частными, национальными или международными.

25. Эти потребности отражены в стратегических целях и в следующих четырех направлениях работы, по которым в настоящее время сгруппированы мероприятия и которые основаны на выводах, сделанных на совещании по анализу учебных потребностей Организации Объединенных Наций.

- ◆ **Мероприятия для руководителей/учебные мероприятия:** для обмена опытом по текущим вопросам, имеющим важное значение, с лицами, оказывающими содействие в разработке учебных программ;
- ◆ **учебно-образовательные семинары:** участники приобретают навыки и знания в вопросах как процедур, так и содержания на основе различных методов обучения с использованием принципов обучения для взрослых;
- ◆ **экспертные услуги:** конкретные мероприятия, основанные на просьбах клиентов и подготовленные по их заказу, ограниченные по своей сфере и являющиеся частью более широкого процесса;
- ◆ **функции связующего звена/координационного центра:** обмен такими услугами и обработанной информацией по вопросам обучения и подготовки, как перечень учебных подготовительных мероприятий, материалов и специалистов.

26. За прошедший год разработана новая серия программ по вышеуказанным направлениям, которые были определены на основе широких консультаций с системой Организации Объединенных Наций. К числу основных элементов относятся управление процессом преобразований в Организации; круг ведения организаций; содействие системе Организации Объединенных Наций в вопросах подготовки и обучения; укрепление системы координаторов-резидентов; вопросы мира, безопасности и прав человека; и ознакомительный инструктаж.

27. Программа включает ряд новаторских экспериментальных проектов со значительным компонентом подготовки преподавателей и направлена на укрепление потенциала системы Организации Объединенных Наций в области развития. Примерами являются компоненты, посвященные мерам раннего оповещения и превентивным мерам, вопросам дистанционного обучения и народонаселения и партнерства Организации Объединенных Наций, в рамках которых основное внимание первоначально уделяется созданию партнерских отношений между Организацией Объединенных Наций и деловыми кругами. Для ряда этих проектов уже имеются гарантии значительного финансирования со стороны государств – членов Организации Объединенных Наций и Фонда Организации Объединенных Наций. В рамках всех этих мероприятий упор сделан на деятельности на местах, общесистемной полезности и содействии изменению культуры в Организации Объединенных Наций.

Будущие ресурсы

28. За прошедшие 12 месяцев усилия Колледжа по мобилизации ресурсов привели к значительному увеличению финансовых и людских ресурсов. Ожидается, что сумма поступлений, составлявшая в 1998 году около 4 млн. долл. США, увеличится до уровня свыше 7 млн. долл. США в 1999 году, что отражает значительные новые взносы доноров, включая Фонд Организации Объединенных Наций, и увеличение взносов со стороны государств-членов. Такое расширение поддержки Колледжа персонала в случае, если этот процесс будет продолжаться, предполагает возможность дальнейшего роста ежегодных поступлений. Таким образом, Колледж установил в качестве целевого показателя к концу 2000 года сумму в размере 10 млн. долл. США. Хотя программы Колледжа по-прежнему осуществляются на основе полного возмещения расходов, поступления от них пока еще недостаточны для финансирования ежегодных расходов на функционирование Колледжа. Таким образом, Колледж по-прежнему будет опираться на добровольное общее финансирование до тех пор, пока поступления от его программ и финансовые средства не будут достаточными для покрытия расходов на его функционирование. Долгосрочная цель заключается в обеспечении устойчивого финансового положения за счет как взимаемой платы, так и финансирования конкретных программ.

29. Крайне важное значение для развития ресурсной базы имеет увеличение вложений в Колледж персонала со стороны организаций системы Организации Объединенных Наций. Наряду с осуществляемыми в настоящее время ПРООН и ЮНФПА взносами натурой такие другие организации, как ЮНЕСКО, ЮНИДО и ЮНИСЕФ, приняли решение прикомандировать персонал в Колледж. Этот вклад позволил Колледжу расширить кадровую базу в общей сложности до 25 сотрудников, при повышении общего уровня квалификации и опыта, включая привлечение новых сотрудников с опытом работы в частном секторе. Более того, в настоящее время организации системы Организации Объединенных Наций в большей степени привлекаются к разработке и осуществлению программ Колледжа. Колледж разработал также на основе консультаций с руководителями учебных подразделений организаций системы Организации Объединенных Наций план, в соответствии с которым эти организации будут ежегодно выделять средства на услуги, предоставляемые Колледжем. Ряд учреждений уже согласились принять участие в осуществлении этого плана.

Партнерские отношения в рамках системы Организации Объединенных Наций

30. Эти события свидетельствуют об укреплении сотрудничества между системой Организации Объединенных Наций и Колледжем персонала. Неотъемлемым является четкое понимание разделения труда между другими учебными учреждениями Организации Объединенных Наций, особенно ЮНИТАР и Колледжем. Учитывая различия в их мандатах, руководящим является то, что Колледж персонала основное внимание уделяет подготовке должностных лиц системы Организации Объединенных Наций, а ЮНИТАР в своей деятельности делает упор на содействии государствам-членам. В то же время существуют области, в которых необходима совместная подготовка должностных лиц Организации Объединенных Наций и представителей партнеров Организации и в которых оба института могут сотрудничать, объединяя свои соответствующие преимущества.

31. Участие в соответствующих учебных мероприятиях уже имеет место, и изучаются новые пути сотрудничества. Должностные лица как ЮНИТАР, так и УООН участвовали в экспериментальном проекте Колледжа по мерам раннего оповещения и превентивным мерам. В настоящее время принимаются меры для привлечения персонала ЮНИТАР к разработке соответствующих мероприятий Колледжа. Существует ряд областей возможного сотрудничества с УООН, например, с Международной академией руководящих кадров в Иордании, которую Директор Колледжа персонала посетит в конце этого года после недавней поездки в Турин Директора МАРК.

32. В настоящее время прорабатываются также вопросы сотрудничества с другими партнерами, такими, как Всемирный банк, научные институты, неправительственные организации и частный сектор. Подписаны соглашения с рядом научных учреждений. Например, возобновлено действие программы стипендий совместно с Университетом Боккони в Милане, и изучаются новые возможности в плане организации программы стипендий совместно с ЮНИТАР.

33. Тем временем Колледж персонала продолжает тесно сотрудничать в таком же плане с Международным учебным центром МОТ в Турине. К числу совместных мероприятий относятся разработка Колледжем персонала и Центром учебного модуля для общесистемного использования по вопросам закупочной деятельности Организации Объединенных Наций.

34. И наконец, Колледж персонала расширяет участие в работе таких ключевых межучрежденческих органов, как ККПОВ, ККАВ и УОООНВР, а также их различных учебных подгрупп. Это сотрудничество содействовало расширению процесса общесистемных консультаций в рамках Организации Объединенных Наций, разработке политики и контролю за работой Колледжа персонала и его учебно-образовательными мероприятиями, осуществляемыми для системы.

Деятельность после 2000 года

35. Колледж персонала предпринимает значительные усилия в поисках передового опыта, причем не только за счет постоянного процесса консультаций и обратной связи с клиентами. Его новые механизмы контроля и оценки имеют фундаментальное значение не только для достижения его стратегических целей, но и для разработки и осуществления каждого мероприятия.

36. Новая стратегическая установка для Колледжа персонала, выработанная совместно с его партнерами по системе Организации Объединенных Наций, и выводы АКК, на которые содержится ссылка в пункте 21, наряду с растущим осознанием в рамках системы того, что для осуществления реформ и преобразований необходим постоянный процесс обучения, подтверждают мнение о том, что существует потребность, которая будет сохраняться, в существовании жизнеспособного и эффективно функционирующего Колледжа персонала Организации Объединенных

Наций в предстоящие годы. Для удовлетворения этой потребности необходимо воспользоваться возможностью, открывающейся в связи с завершением экспериментального этапа функционирования Колледжа в декабре 2000 года, в целях сосредоточения внимания на наиболее приемлемых механизмах обеспечения надежной и стабильной основы для деятельности Колледжа персонала как с точки зрения его статуса, так и его финансовой базы, с тем чтобы он постоянно мог выполнять функцию особого общесистемного учебно-образовательного учреждения, деятельность которого посвящена содействию формированию целостной культуры коллективного обучения в рамках системы Организации Объединенных Наций.

Колледж персонала Организации Объединенных Наций
Турин, сентябрь 1999 года

Объединение наций на основе совместного обучения

ОБЗОР МЕРОПРИЯТИЙ

		Число мероприятий	Число участников
Экономическое и социальное развитие	1996 год	21	211
	1997 год	26	337
	1998 год	27	518
	Итого	74	1 066
Примеры мероприятий:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Совместная программа действий деловых кругов и Организации Объединенных Наций по вопросам сотрудничества в целях развития. 2. Экспертный семинар по гендерной проблематике. 3. Страновой семинар в Монголии по вопросам управления и демократизации. 4. Реформа экономической политики в развивающихся странах и роль международных учреждений. 5. Страновой семинар по программному подходу (Ботсвана, Сьерра-Леоне). 			
Координация	1996 год	11	379
	1997 год	16	385
	1998 год	8	160
	Итого	35	924
Примеры мероприятий:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наилучшая практика в области функционирования системы координаторов-резидентов и смежных механизмов. 2. Три ежегодных семинара по вопросам координации деятельности на местах для старших представителей системы Организации Объединенных Наций и связанные с ними последующие семинары. 3. Ознакомительный курс для младших сотрудников категории специалистов и помощников экспертов из Италии. 			

		Число мероприятий	Число участников
Международный мир и безопасность	1996 год	6	123
	1997 год	12	247
	1998 год	6	108
	Итого	24	473
Примеры мероприятий:			
1. Стратегическая основа: система прикладного обучения для стран, переживающих кризис. Страновая миссия по вопросам прикладного обучения в Афганистане.			
2. Доклады по правам человека: укрепление национального потенциала.			
3. Учебный курс Организации Объединенных Наций для военных инструкторов и инструкторов гражданской полиции: вопросы поддержания мира, прав человека и гуманитарной помощи.			
4. Демократизация, права человека и управление. Учебный курс для Узбекистана.			
Управление процессом преобразований в Организации и дистанционное обучение	1996 год	8	297
	1997 год	9	191
	1998 год	14	185
	Итого	31	673
Примеры мероприятий:			
1. Руководство в целях партнерства: круг ведения координаторов-резидентов в рамках обновленной Организации Объединенных Наций.			
2. Семинар для руководителей учебных подразделений Организации Объединенных Наций.			
3. Профессиональная подготовка руководителей и укрепление духа коллективизма, для должностных лиц ЮНКТАД.			
4. Планирование использования времени.			
1996 год		46	1 010
1997 год		63	1 160
1998 год		55	971
Всего		164	3 141
