



Генеральная Ассамблея

Семьдесят третья сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
8 January 2019
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 15-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в четверг, 15 ноября 2018 года, в 10 ч 00 мин

Председатель: г-жа Берд (Австралия)

*Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам:* г-н Руис Массье

Содержание

Пункт 141 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

Пункт 142 повестки дня: Объединенная инспекционная группа (*продолжение*)

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).



Заседание открывается в 10 ч 10 мин.

Пункт 141 повестки дня: управление людскими ресурсами (продолжение) (A/73/79, A/73/79/Add.1, A/73/372, A/73/372/Add.1, A/73/372/Add.3 и A/73/497)

Пункт 142 повестки дня: Объединенная инспекционная группа (продолжение) (A/73/377, A/73/377/Corr.1 и A/73/377/Add.1)

1. **Г-жа Лопес** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), представляя доклад Генерального секретаря о глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций (A/73/372), говорит, что стратегия включает ряд смелых целей и стратегических мер по преобразованию системы управления людскими ресурсами в Секретариате. В соответствии с резолюцией 72/266 В Генеральной Ассамблеи предпринимаются усилия по перестройке того, каким образом ответственные за управление людскими ресурсами поддерживают реализацию программ и осуществление мандата. Предыдущие реформы в области управления людскими ресурсами способствовали повышению эффективности организационной культуры Организации Объединенных Наций в таких областях, как повышение квалификации персонала, управление служебной деятельностью, кадровое планирование и набор персонала, однако в соответствии с концепцией Генерального секретаря, предусматривающей более прочную, более эффективную и более гибкую Организацию, стратегическая функция управления людскими ресурсами в Секретариате нуждается в дальнейшем преобразовании и модернизации.

2. По мнению Генерального секретаря, функционирование и оперативная поддержка Организации Объединенных Наций должны быть более эффективными. Принимая во внимание озабоченность государств-членов в отношении эффективности процессов набора персонала и системы управления служебной деятельностью, данная стратегия предусматривает подробный план действий и инструменты для обеспечения того, чтобы Организация могла привлекать, удерживать и развешивать персонал, обладающий необходимыми навыками и энергией для решения новых и возникающих задач. Общая цель заключается в содействии формированию мобильной, динамичной и многогранной международной гражданской службы путем проведения преобразований в рамках трех компонентов: содействие созданию бла-

гоприятной нормативной базы для управления людскими ресурсами; стимулирование инициативности в наборе кадров и управлении ими; и содействие преобразованию организационной культуры. Конкретные цели и меры, намеченные в рамках этих компонентов, позволят в соответствии с видением реформы Организации Объединенных Наций государствами-членами перепрофилировать политику и практику управления людскими ресурсами в рамках всего Секретариата.

3. Для осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года необходима более эффективная система Организации Объединенных Наций, способная функционировать на комплексной основе. Для решения сложных и меняющихся глобальных задач требуется систематическое планирование людских ресурсов, управление кадровым потенциалом и организационное развитие. Также необходим высококвалифицированный и разносторонний персонал, характеризующийся справедливым географическим распределением и гендерной сбалансированностью и представляющий все народы, которым служит Организация. Комплексная система управления людскими ресурсами, предусмотренная данной стратегией, будет служить для Секретариата руководством в деле обновления бизнес-модели Организации и обеспечения большей эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций.

4. Представляя доклад Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2017 - 2018 годах (A/73/372/Add.1), оратор говорит, что Комитету предлагается поддержать отмену требования о том, чтобы сотрудники категории общего обслуживания, претендующие на должности категории специалистов, сдавали экзамен в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов в качестве кандидатов, переходящих из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Этот шаг позволит привести Секретариат в соответствие с другими организациями системы Организации Объединенных Наций и предоставить возможность всем квалифицированным сотрудникам подавать заявления на вакантные должности. Таким образом, это позволит обеспечить справедливость и продвинуть интересы Организации.

5. В целях ускорения процесса набора кадров Генеральный секретарь предлагает сократить установленный период объявления вакансий на конкретные должности категории специалистов и выше с 45 до 30 дней. Ценность этого предложение подтверждается результатами инициативы, реализация которой на экспериментальной основе началась в январе

2017 года и которая направлена на сокращение периода объявления таких вакансий с 60 до 45 дней. Генеральный секретарь предлагает также увеличить максимальный размер вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, меру, которая позволит привести Секретариат в соответствие с другими организациями системы Организации Объединенных Наций и обеспечить, чтобы Организация имела доступ к многоопытным бывшим сотрудникам для выполнения конкретных задач. Кроме того, он предлагает упразднить требование о том, чтобы сотрудники отказывались от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства.

6. В докладе описывается прогресс, достигнутый в модернизации и рационализации функций Организации в области управления людскими ресурсами, и представляется обновленная информация об инициативах в управлении кадровым потенциалом, в том числе в таких областях, как кадровое планирование, процессы управления служебной деятельностью и возможности для обучения.

7. Генеральный секретарь придает большое значение участию молодежи в деятельности Организации. Со времени начала осуществления в 2011 году программы для молодых сотрудников категории специалистов в деле рационализации и профессионализации процесса найма молодых людей, в том числе посредством проведения экзаменов в режиме онлайн, что привело к увеличению числа участников и расширению их круга, удалось достигнуть значительного прогресса. В 2016 и 2017 годах соответственно 60 и 69 кандидатов, сдавших экзамены в рамках программы для молодых сотрудников категории специалистов, были приняты в Организацию на должности уровня С-2. Кроме того, повышению эффективности охвата молодых специалистов во всем мире способствовала программа стажировок Секретариата, постоянное сотрудничество с университетами и более широкое использование социальных сетей. Учитывая важность обеспечения географического разнообразия кадрового состава, была усилена деятельность по привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов.

8. В соответствии с обязательством Генерального секретаря гарантировать здоровье и благополучие персонала был реализован ряд инициатив по улучшению состояния здоровья и доступа к медицинскому обслуживанию всего персонала Организации Объединенных Наций. Например, недавно началось осуществление общесистемной стратегии по оказанию помощи сотрудникам, страдающим психиче-

скими расстройствами, и были разработаны инструменты в целях обеспечения того, чтобы сотрудники не подвергались воздействию болезней, объявленных чрезвычайными ситуациями в области здравоохранения.

9. В заключение она представляет доклады Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/73/79); составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики (A/73/79/Add.1); и оценке системы желательных квот (A/73/372/Add.3). В третьем из этих докладов содержится обзор нынешней системы желательных квот и обращение к Ассамблее с просьбой одобрить рекомендуемые изменения и дать дальнейшие указания, в случае необходимости. В нем также содержатся предложения в отношении сохранения или увеличения нынешнего базового числа должностей категории специалистов в целях создания более эффективного механизма обеспечения в рамках Секретариата справедливого географического представительства. Необходимо, чтобы государства-члены продолжали поддерживать программу реформ Генерального секретаря в целях обеспечения более оперативной и эффективной Организации.

10. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/73/497), говорит, что доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/73/79 и A/73/79/Add.1) являются первыми докладами, в которых данные о составе Секретариата представлены на основе календарного года, и что это изменение было предложено Генеральным секретарем с тем, чтобы обеспечить достаточный запас времени для анализа данных. Вместе с тем, в отношении таких тенденций, как старение персонала Секретариата и увеличение числа государств-членов в непредставленных и недопредставленных категориях, а также причин, лежащих в основе этих тенденций, было предоставлено недостаточно аналитических данных.

11. Что касается предложений, содержащихся в докладе Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами на период 2017–2018 годов (A/73/372/Add.1), то Консультативный комитет отмечает квалификацию сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и необходимость расширения их возможностей для развития карьеры. При разработке кадровой политики следует учитывать все факторы

для обеспечения равного отношения ко всем кандидатам. В связи с этим Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю разработать экспериментальный проект с четко определенными рамками и сроками, направленный на обеспечение равных возможностей для набора на должности начального уровня категории специалистов, в том числе для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

12. В ожидании решения Генеральной Ассамблеи в отношении нынешнего временного сокращения установленного периода объявления вакансий на конкретные должности с 60 до 45 дней, Консультативный комитет рекомендует не утверждать предложение Генерального секретаря о дальнейшем сокращении периода с 45 до 30 дней. Кроме того Консультативный комитет отмечает, что данное предложение касается только периода объявлений вакансий, однако на общие сроки набора персонала влияют и другие факторы.

13. Консультативный комитет рекомендует не утверждать предложение об увеличении максимального размера вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, поскольку это, скорее всего, приведет к более частому найму пенсионеров, практике, которая противоречит усилиям по омоложению Секретариата и совершенствованию кадрового планирования. Что касается предложения об упразднении предъявляемого к сотрудникам требования об отказе от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, то Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотреть это требование.

14. Касательно предлагаемой глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019 - 2021 годы он напомнил, что за последние два десятилетия Организация провела ряд реформ в области управления людскими ресурсами. Любая новая стратегия должна отражать всеобъемлющую оценку результативности этих реформ и предусматривать решение таких давних проблем, как недостатки в процессах отбора персонала; омоложение за счет внешнего набора персонала; равное отношение к внешним и внутренним кандидатам; служебная аттестация и управление служебной деятельностью; количество временных назначений, в том числе предусматривающих получение специальных должностных надбавок; и факторы, препятствующие достижению целевых показателей в области обеспечения справедливого географического распределения и гендерного баланса. Кроме того, предлагаемый план осуществления новой стратегии не содержит необходимой информации и не отличается ясностью, и в этой связи

Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить доработанное предложение для рассмотрения на семьдесят четвертой сессии Ассамблеи.

15. Консультативный комитет не убежден в том, что концепция регионального многообразия обязательно дополняет цель, состоящую в обеспечении справедливого географического представительства, и считает, что эта концепция фактически может отвлекать внимание от достижения указанной цели. Наконец, что касается предложений Генерального секретаря о системе желательных квот, то Консультативный комитет вновь подтверждает свое мнение о том, что окончательное стратегическое решение остается за Генеральной Ассамблеей.

16. **Председатель** в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи предлагает выступить с заявлением Председателю Союза персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби.

17. **Г-н Ньюхигу** (Председатель Союза персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби) говорит, что представители персонала Организации Объединенных Наций придают большое значение работе, которую они выполняют в интересах системы Организации Объединенных Наций и ее сотрудников. Они гордятся тем, что содействуют выполнению мандатов Организации, и стремятся быть проводниками перемен в реформировании Организации Объединенных Наций в целях повышения ее значимости в период растущих глобальных конфликтов.

18. Представители персонала привержены осуществлению глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, Общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета и Повестки дня на период до 2030 года — инициатив, оказывающих существенное влияние на персонал Организации, являющийся ее важнейшим активом. Для обеспечения успеха стратегии в области людских ресурсов необходимо решить ряд вопросов, вызывающих озабоченность у персонала. Во-первых, требования о региональном и гендерном разнообразии не должны подрывать усилия по обеспечению компетентности и профессиональной пригодности кандидатов. В целях обеспечения того, чтобы до рассмотрения внешних кандидатов вакансии заполнялись за счет внутренних ресурсов на основе межучрежденческой мобильности, принимаемые меры должны быть гибкими. Для инициатив, направленных на мотивацию сотрудников на

основе развития карьеры, справедливых и транспарентных процессов набора и надежной системы управления служебной деятельностью, должны быть установлены контрольные показатели. Следует расширять возможности профессиональной подготовки и повышения квалификации с привлечением профессиональных организаций в таких областях, как медицина, бухгалтерский учет, инженерное дело и экономика. В целях обеспечения более строгого соблюдения процессов, правил и положений Организации Объединенных Наций для сотрудников всех уровней следует проводить вводный инструктаж.

19. Следует рассмотреть возможность отмены требования, согласно которому для получения права подавать заявление на замещение должностей в Секретариате консультанты и стажеры должны выжидать шесть месяцев после окончания их последнего срока службы; а также отмены требуемого семидневного перерыва в работе для сотрудников категории общего обслуживания, которые переходят на должности национальных сотрудников-специалистов или сотрудников категории специалистов. Следует также отменить требование о сдаче экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, с тем чтобы можно было признавать опыт и знания сотрудников категории общего обслуживания и категории полевой службы и разрешать им подавать заявление на должности категории специалистов.

20. Оратор говорит, что представители персонала надеются, что модель глобального обслуживания, которая лежит в основе других важных предложений в области управления людскими ресурсами, станет предметом объективного обсуждения между персоналом и администрацией. Любые потери рабочих мест, связанные с переходом на эту модель, должны компенсироваться возможностями в отношении выхода на пенсию, функциональной и географической мобильности и добровольного увольнения со службы. В целях удовлетворения бюджетных потребностей должны приниматься меры экономии расходных средств, такие как сокращение путевых расходов, использование имеющейся инфраструктуры и урезание расходов на трудоустройство, а также предприниматься активные шаги для устранения любых потенциальных психологических последствий внедрения этой модели.

21. Хотя стратегия мобильности, обеспечивающая кандидатам широкий спектр возможностей для карьерного роста, имеет для сотрудников важное значение, участники аттестационных тестов, проводимых

для соответствующих профессиональных сетей, ставят достоверность результатов этих тестов под сомнение.

22. Следует принять меры для предотвращения нерационального использования ресурсов Организации и обеспечения того, чтобы активы, которые, как было установлено, были использованы персоналом во время его службы неправильно, в течение разумного периода времени после их увольнения могли быть возвращены. Существует также необходимость устранения пробелов в процедурах регистрации сообщений о случаях преследования для рассмотрения в рамках судебной системы, которая не считается защищенной со стороны Организации деятельностью, поскольку из-за существующей ситуации некоторые сотрудники не испытывают желания добиваться возмещения ущерба, а свидетели из опасения последствий отказываются давать показания.

23. Членам центральных контрольных органов должно быть предоставлено официальное время для выполнения их обязанностей, и их работа должна учитываться в служебной аттестации. Наем консультантов на неоправданно длительные периоды времени подрывает управление людскими ресурсами в Организации. Комитету предлагается оказывать поддержку представителям персонала в их взаимодействии с соответствующими учреждениями в целях обеспечения подходящих условий службы для сотрудников. Наконец, Отделу юридической помощи персоналу и Трибуналу по спорам и Апелляционному трибуналу Организации Объединенных Наций, которые являются доступной для персонала частью системы сдержек и противовесов Организации, должны быть выделены надлежащие ресурсы, особенно для рассмотрения жалоб, касающихся поведения, определенного в бюллетене Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5).

24. **Председатель** обращает внимание на записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ), озаглавленный «Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций» (A/73/377 и A/73/377/Corr.1), и записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) по докладу ОИГ (A/73/377/Add.1). Вступительные заявления, предоставленные ОИГ и КСР, будут размещены на веб-сайте Пятого комитета.

25. **Г-н Ас-Сайед** (Египет), выступая от имени Группы 77 и Китая, отмечает, что Группа приветствует предлагаемую глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы. Текущие реформы в области управления людскими ресурсами имеют крайне важное значение для успеха общей реформы Организации. Группа принимает к сведению прогресс, достигнутый в этой области, особенно в том, что касается изменений в условиях службы, упорядочения правил и политики и инициирования первого всеобъемлющего обзора кадровой политики Организации. Группа также приветствует шаги, предпринятые в целях укрепления внутренних антикоррупционных мер, обеспечения безопасных условий для сотрудников, сообщающих о ненадлежащем поведении, и предотвращения случаев сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств на рабочем месте и реагирования на них.

26. Организация нуждается в талантливых международных кадрах, характеризующихся географическим разнообразием и гендерным балансом, которые представляют все народы, интересам которых она служит. Хотя многое еще предстоит сделать, Группа с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый Генеральным секретарем в обеспечении гендерного баланса, включая беспрецедентное достижение в 2018 году гендерного паритета в Группе старших руководителей. Сохраняющийся дисбаланс в географической представленности в Секретариате вызывает обеспокоенность, поскольку это противоречит требованию в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций о наборе персонала на как можно более широкой географической основе. Генеральный секретарь должен активизировать свои усилия по обеспечению справедливого географического представительства, включая представленность стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, среди сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно на старших руководящих должностях.

27. Отмечая, что доклад Генерального секретаря (A/73/372) включает анализ регионального разнообразия персонала Секретариата и что в договорах со старшими руководителями содержится соответствующий показатель, оратор говорит, что Группа изучит вопрос о том, каким образом концепция регионального разнообразия может помочь улучшить географическое представительство. В соответствии с ранее высказанной просьбой Генеральной Ассамблеи в целях устранения пробелов и недостатков на основе углубленного анализа существующего дисбаланса необходимо разработать всеобъемлющую стратегию

улучшения географического распределения, с подробными контрольными показателями и сроками. Необходимо также повысить уровень транспарентности в отношении методов оценки географического представительства. В частности, следует представить более полную и понятную информацию о том, какова ситуация в плане гендерного паритета и географического представительства в отношении всех 38 000 должностей в Секретариате, а не только в рамках ограниченной подгруппы, включающей примерно 3000 должностей, подлежащих географическому распределению. Группа изучит предложения Генерального секретаря о системе желательных квот, с тем чтобы убедиться, что они отвечают интересам государств-членов и гарантируют сохранение международного характера Организации.

28. Увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата и сокращение числа должностей начального уровня, особенно должностей классов С-1 и С-2, вызывают беспокойство, поскольку эти тенденции расходятся с такими целями в области управления людскими ресурсами, как омоложение Организации и приглашение новых талантливых специалистов из различных регионов. Они также подрывают цели программы для молодых специалистов, особое внимание в которой уделяется набору кандидатов из непредставленных и недопредставленных развивающихся государств-членов.

29. Группа приветствует внедрение новых критериев использования сотрудников категории полевой службы, как это было рекомендовано Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и одобрено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 72/255. Группа также с удовлетворением отмечает усилия КМГС, Секретариата и других организаций, базирующихся на местах, по улучшению условий службы сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, где крайне трудные условия и отсутствие предметов первой необходимости не позволяют членам семей сопровождать международных сотрудников. Несмотря на прогресс, достигнутый в решении вопросов здоровья и благополучия персонала, медицинское обслуживание персонала в периферийных местах службы вызывает озабоченность; следует расширить доступ такого персонала к услугам по консультированию персонала и улучшить практику использования отпусков по болезни.

30. Эффективный и своевременный процесс набора персонала имеет важное значение для обеспечения того, чтобы Организация могла привлекать квалифицированные кадры. Группа принимает к све-

дению предложение Генерального секретаря относительно периода объявления вакансий, однако она подчеркивает необходимость повышения эффективности на каждом этапе процесса набора персонала и практики ведения реестра.

31. Одним из важных факторов при отборе персонала являются языковые навыки; должно соблюдаться равенство обоих рабочих языков Секретариата, и в процессе набора персонала в конкретных местах службы должен приниматься во внимание такой важный аспект, как хорошее владение официальным языком. Группа с обеспокоенностью отмечает, что усилия, предпринятые в целях привлечения потенциальных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, включая развивающиеся страны, не были успешными.

32. Что касается доклада ОИГ о проведенном ею обзоре программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2018/1), то Группа считает, что принятие мер в поддержку молодежи из развивающихся стран будет соответствовать Общесистемному плану действий по вопросам молодежи и целям, касающимся молодежи, достойной работы и гендерного равенства, намеченным в рамках Повестки дня на период до 2030 года. Следует приложить усилия для выполнения рекомендаций, содержащихся в предыдущем докладе Объединенной инспекционной группы по этому вопросу (JIU/NOTE/2009/2), поскольку большинство из них не были выполнены. В настоящем докладе (JIU/REP/2018/1) предлагаются контрольные показатели в отношении передовой практики в рамках программ стажировок, которые помогут обеспечить равный доступ для кандидатов из всех социально-экономических слоев населения с должным учетом гендерного баланса, географического разнообразия и инвалидности. Принятие таких контрольных показателей для стажировок будет способствовать обеспечению равных возможностей и доступа для молодежи из развивающихся стран.

33. **Г-жа Налванга** (Уганда), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа приветствует глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы и другие предложения, содержащиеся в докладах Генерального секретаря. Группа изучит предложения по сокращению сроков набора персонала за счет сокращения периода объявления вакансий, введения практики проведения видеосью и упорядочения протоколов собеседования, а также поощрения использования реестров для обеспечения того, чтобы они не имели негативных последствий для африкан-

ских государств-членов и развивающихся стран в целом. Оратор с удовлетворением отмечает устранение препятствий, с которыми в процессе набора персонала сталкивались инвалиды, и говорит, что надеется на достижение дальнейшего прогресса в этой области.

34. Отмечая, что в большинстве департаментов Секретариата африканские государства-члены недопредставлены, Группа поддерживает предлагаемые стратегии по улучшению географической представленности и выступает за увеличение числа должностей, подлежащих географическому распределению. Оратор говорит, что в силу вышесказанного Группа приветствует предложение о том, чтобы все международные должности, финансируемые из регулярного бюджета, подлежали географическому распределению, и надеется на установление в этом отношении четких контрольных показателей. Группа также рассмотрит вопрос о том, каким образом сфера охвата этого предложения может быть расширена за рамки должностей, финансируемых из регулярного бюджета.

35. Хотя разработку новой системы мобильности нельзя не приветствовать, необходимо обеспечить, чтобы женщинам предоставлялись равные возможности для карьерного роста, особенно женщинам с маленькими детьми, чья двойная роль в качестве сотрудников и лиц, осуществляющих уход, не позволяет им работать в местах службы с трудными условиями.

36. В соответствии с концепцией Генерального секретаря существенно важную часть преобразованного глобального штата сотрудников будут составлять сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, а также национальные сотрудники-специалисты и сотрудники категории полевой службы. Группа изучит вопрос о том, каким образом исключение из программы для молодых специалистов элемента перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов позволит устранить давнее препятствие для продвижения по службе сотрудников общего обслуживания и смежных категорий, особенно из развивающихся стран. Группа хотела бы знать, каким образом Генеральный секретарь планирует обеспечить ответственность руководителей за привлечение, развитие и удержание мобильного, ориентированного на деятельность на местах, разнообразного персонала, обеспечивающего соблюдение гендерного баланса. Она приветствует запланированное введение онлайн-платформы для содействия руководителям в процессе более широкого делегирования полномочий и для

предоставления сотрудникам соответствующей информации.

37. Группа приветствует проведение новой политики в отношении защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за оказание содействия в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)); она рассмотрит вопрос о том, в какой степени эта политика отражает рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ о политике защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях ([JIU/REP/2018/4](#)).

38. Группа тщательно рассмотрит вопросы найма пенсионеров и предоставления непрерывных контрактов некоторым категориям сотрудников. Она поддерживает введение компенсационных выплат в связи с окончанием службы для тех сотрудников, которых увольняют по истечении срока действия их контрактов, даже после многих лет службы. Эта мера будет иметь особенно важное значение для персонала, набираемого на местной основе, который не может быть переведен горизонтально за пределы своего места службы.

39. Группа будет внимательно следить за прогрессом в деле расширения географического представительства в рамках общесистемной стратегии по вопросам гендерного равенства, реализация которой началась в 2017 году. Группа считает задачу достижения гендерного паритета к 2028 году не слишком трудной, учитывая, что в предыдущем десятилетии эта проблема уже должна была начать решаться.

40. **Г-жа Ли** (Сингапур), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что ввиду продолжающейся масштабной реформы трех основных компонентов деятельности Организации и структур управления, поддерживающих их, Комитет при проведении обзора в области управления людскими ресурсами должен руководствоваться пониманием Организации Объединенных Наций как динамичной организации, ориентированной на людей, которым она служит.

41. Несмотря на достигнутый обнадеживающий прогресс, необходимо продолжать прилагать усилия для достижения целей гендерного паритета и справедливого географического распределения на всех уровнях Организации, особенно на уровне старшего руководства. Генеральной Ассамблее необходима более качественная, достоверная и понятная информация о том, каково положение в плане соблюдения гендерного паритета, географического представительства и выслуги лет в отношении всех должностей в Секретариате. В этой связи в ходе неофици-

альных консультаций АСЕАН будет с особым интересом участвовать в обсуждении системы желательных квот.

42. Оратор высоко оценивает предпринятые инициативы по ускорению процессов набора и совершенствованию системы управления служебной деятельностью. АСЕАН изучит воздействие этих инициатив, в частности на набор персонала из развивающихся стран, и рассмотрит возможности разработки объективных, транспарентных и последовательных контрольных показателей для оценки этого воздействия в масштабе всей системы.

43. Обследование вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций, проведенное в декабре 2017 года, показало необходимость сосредоточить внимание на непрерывном обучении и повышении квалификации персонала. Эта необходимость не теряет своей актуальности даже в период жесткой бюджетной экономии. Государства-члены, которые требуют от персонала большего и ожидают, что Организация будет более эффективной, результативной, гибкой и новаторской, должны быть готовы инвестировать ресурсы для достижения этих целей. Соответственно, Генеральному секретарю следует сделать непрерывное обучение и повышение квалификации персонала одной из приоритетных областей реформы.

44. **Г-н Чешир** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что делегация его страны поддерживает цели глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, которая направлена на повышение эффективности использования ресурсов Организации Объединенных Наций в поддержку осуществления программ и мандатов.

45. Персонал является наиболее ценным ресурсом Организации. Организация Объединенных Наций должна развивать таланты своих сотрудников, признавать и поощрять их вклад и содействовать формированию культуры эффективной работы. Оратор высоко оценивает усилия, которые прилагает Генеральный секретарь в целях повышения качества доступной среды, расширения разнообразия и достижения гендерного паритета, обеспечивая при этом уважение Устава Организации Объединенных Наций и прилагая неустанные усилия для достижения справедливого географического представительства.

46. Изменение организационной культуры является непростой задачей. В целях повышения эффективности в области осуществления мандатов на местах важно сохранить динамику двух предыдущих

лет и поддерживать новые подходы, соответствующие передовой практике. Государства-члены несут ответственность за обеспечение Секретариата необходимыми инструментами для достижения наивысших результатов в его работе.

47. **Г-жа Бауманн** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что способность Организации Объединенных Наций эффективно выполнять свои мандаты зависит от наличия у Организации квалифицированного и мотивированного персонала. Для создания более эффективной, действенной, оперативной и ориентированной на результаты Организации управление людскими ресурсами необходимо модернизировать и рационализировать. В некоторых областях удалось добиться значительного успеха. Например, в Группе старших руководителей был достигнут гендерный паритет. Тем не менее реформу системы управления людскими ресурсами необходимо продолжить.

48. Лихтенштейн и Швейцария приветствуют глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы и усилия Генерального секретаря по укреплению системы управления людскими ресурсами. Старшее руководство должно подавать пример и сделать управление людскими ресурсами по-настоящему приоритетным вопросом. Необходимо прилагать постоянные усилия для привлечения, подготовки и удержания высокомотивированных сотрудников. Важнейшими компонентами этой стратегии являются создание благоприятных, инновационных условий труда и инициативное управление кадрами. Для того чтобы реформы увенчались успехом, необходимы будут изменения в культуре Организации. Персонал должен иметь возможность выражать свои идеи и мнения.

49. Существенно важное значение для выполнения мандата и обеспечения подотчетности персонала имеет заслуживающая доверия и справедливая система управления служебной деятельностью, обеспечивающая поощрение сотрудников за достигнутые успехи и принятие мер в случае неэффективной работы. Разрабатывать, контролировать и анализировать профессиональные задачи сотрудники и руководители должны совместно, так как это будет способствовать повышению эффективности работы. К тому же более эффективное сотрудничество в рамках всей системы будет полезно для Организации Объединенных Наций. Оратор приветствует прогресс, достигнутый в отношении классификации должностей и проверки анкетных данных, и призывает Секретариат продолжать выявлять области, в которых общесистемный подход может принести пользу.

50. **Г-жа Деметрис** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — Албании, бывшей югославской Республики Македония, Сербии, Турции и Черногории; Боснии и Герцеговины (страны, находящейся в процессе стабилизации и ассоциации); и, кроме того, Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский союз поддерживает усилия по реформированию системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций и созданию более современной, гибкой и представительной Организации, основанной на учете заслуг сотрудников. Она приветствует новую парадигму управления, которая призвана оптимизировать использование ресурсов Организации в поддержку эффективного осуществления программ и мандатов.

51. В целях обеспечения того, чтобы в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций персонал Организации был олицетворением принципов работоспособности, компетентности и добросовестности, Европейский союз рассматривает на возможность обсудить предложения, содержащиеся в глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, в частности те, которые касаются стратегического кадрового планирования, расширения прав и возможностей руководителей на местах, ускорения процессов найма, разнообразия, многоязычия и совершенствования управления служебной деятельностью. Эти предложения помогут сделать более эффективным процесс привлечения кадров и управления ими, изменить культуру управления Организации и обеспечить соблюдение основных принципов Организации Объединенных Наций.

52. Европейский союз приветствует усилия Генерального секретаря по формированию разнообразного, сбалансированного в географическом отношении штата сотрудников, действительно представляющего интересы людей, которым служит Организация. Хотя на уровне старшего руководства гендерный паритет был достигнут, проблема представленности женщин остается нерешенной, особенно в рамках полевых операций. Комитет согласился с необходимостью делегирования полномочий на места и укрепления мер по обеспечению подотчетности. Европейский союз будет полностью поддерживать предложения, направленные на достижение этих целей. Оратор приветствует решение о пересмотре политики в области мобильности и о проведении общесистемной информационно-разъяснительной работы по обобщению извлеченных уроков. Европейский союз выражает надежду, что будет

представлено пересмотренное предложение по политике в области мобильности, которое будет способствовать формированию гибкого и легко адаптирующегося штата сотрудников.

53. **Г-жа Норман Шале** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Генеральный секретарь определил управление людскими ресурсами в качестве одной из наиболее нуждающихся в улучшении областей. В частности, он отметил необходимость совершенствования процессов набора кадров, увеличения их резерва, разработки всеобъемлющей стратегии кадрового планирования и внедрения усовершенствованной системы управления служебной деятельностью. Делегация ее страны поддерживает усилия Генерального секретаря по решению этих вопросов. При приеме сотрудника на работу следует главным образом руководствоваться необходимостью обеспечить самый высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

54. Персонал Организации играет центральную роль в обеспечении успешной реализации концепции реформы, предложенной Генеральным секретарем. Старшее руководство должно поддерживать постоянную и эффективную связь с персоналом. В то же время сотрудники должны нести ответственность. Хорошую работу следует признавать и поощрять, а за неудовлетворительную - наказывать.

55. Оратор приветствует предложения Генерального секретаря по совершенствованию процесса привлечения, повышения квалификации и удержания высокопроизводительных кадров. Вместе с тем делегация ее страны обеспокоена медленными темпами внедрения надлежащей системы управления служебной деятельностью в целях выявления и увольнения плохих сотрудников, что крайне важно для обеспечения подотчетности и эффективного управления людскими ресурсами, а также для осуществления мандатов. Соединенные Штаты также приветствуют усилия Генерального секретаря, направленные на предотвращение и решение проблемы сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и домогательств и защиту сотрудников от преследования за сообщения о ненадлежащем поведении.

56. Делегация ее страны признает неустанные усилия тех, кто служит Организации, зачастую в чрезвычайно сложных условиях. Организация Объединенных Наций призвана играть важнейшую роль в поддержании мира и безопасности и защите прав человека. Соответственно, государства-члены несут совместную ответственность за обеспечение того,

чтобы Организация была эффективной, действенной и подотчетной.

57. **Г-жа аль-Мансури** (Объединенные Арабские Эмираты) говорит, что делегация ее страны приветствует усилия Генерального секретаря по укреплению системы управления людскими ресурсами. Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы направлена на создание благоприятной нормативной базы для управления людскими ресурсами, которая будет способствовать инициативному набору кадров и управлению ими, а также оказывать содействие преобразованию организационной культуры. Оратор говорит, что делегация ее страны хотела бы более подробно познакомиться с некоторыми стратегическими мерами, предусмотренными в этой стратегии, включая новаторские инициативы в области информационно-разъяснительной деятельности, направленной на привлечение молодых специалистов, в частности из непредставленных государств-членов. Объединенные Арабские Эмираты хотели бы также получить дополнительную информацию об уроках, извлеченных из усилий других организаций системы Организации Объединенных Наций по поощрению участия молодежи, в том числе в рамках программы для молодых специалистов.

58. Объединенные Арабские Эмираты привержены делу поддержки развития молодежи и занимаются подготовкой своих молодых людей к работе в международных организациях, включая Организацию Объединенных Наций, в качестве младших сотрудников категории специалистов. Согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/73/79), Объединенные Арабские Эмираты в Организации Объединенных Наций не представлены. В целях увеличения числа молодых квалифицированных специалистов из Объединенных Арабских Эмиратов, работающих в Организации Объединенных Наций, правительство ее страны подписало меморандумы о взаимопонимании с различными структурами Организации Объединенных Наций.

59. **Г-н Мунир** (Пакистан) говорит, что международные гражданские служащие должны поддерживать самые высокие стандарты чести, добросовестности, справедливости и порядочности. В докладах Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами представлен комплексный обзор положения дел в Организации Объединенных Наций и приводятся веские доводы в пользу обновления, с тем чтобы Организация могла решать самые сложные задачи современности.

60. Цели гендерного паритета и справедливого географического представительства и представленности стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, в Организации Объединенных Наций все еще не достигнуты. К числу других проблем относится регулируемая мобильность, использование подрядчиков и система желательных квот. В этой связи делегация его страны приветствует усилия Генерального секретаря, направленные на изменение парадигмы управления, переориентацию системы развития Организации Объединенных Наций и перестройку компонента мира и безопасности, с тем чтобы сделать Организацию более гибкой, соответствующей поставленной цели, эффективной, транспарентной и подотчетной.

61. Несмотря на увеличение числа женщин, занимающих руководящие должности, женщины в Организации Объединенных Наций по-прежнему недопредставлены. Что касается представленности государств-членов, то в период 2014–2017 годов число государств, представленных в пределах желательной квоты, сократилось со 120 до 103, что привело к увеличению числа непредставленных или недопредставленных государств. Одновременно увеличилось число назначений кандидатов из чрезмерно представленных стран, в то время как число нанятых внешних кандидатов сократилось.

62. Делегация его страны решительно поддерживает принцип справедливого географического представительства. Будучи давним крупным поставщиком войск для операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, Пакистан решительно поддерживает предложение о том, чтобы учитывать предоставление войск в качестве дополнительного фактора при расчете желательных квот, что будет способствовать сокращению неравенства.

63. **Г-жа Жербуи** (Марокко) говорит, что делегация ее страны полностью поддерживает предложение Генерального секретаря распределить функции управления кадрами между двумя отдельными департаментами, что позволит обеспечить комплексный подход, оптимизировать распределение функций и избежать дублирования. Оратор приветствует глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, которая поможет Организации Объединенных Наций осуществить предлагаемые реформы в поддержку эффективного осуществления мандатов.

64. К числу ключевых компонентов стратегии относится, в частности, расширение географического представительства, поощрение гендерного паритета

и ликвидация сексуальной эксплуатации и злоупотреблений. Делегация ее страны приветствует недавнее назначение ряда женщин на руководящие должности и усилия, предпринятые для расширения географической представленности на старших должностях, осуществления стратегического кадрового планирования, ускорения процессов найма и омоложения персонала Организации. Организация Объединенных Наций должна иметь возможность привлекать и удерживать высококвалифицированных кандидатов, способных работать в различных областях, культурах и секторах. Она нуждается в руководителях, которые мыслят в соответствии с концепцией «Единая Организация Объединенных Наций» и обладают навыками для налаживания прочных партнерских связей.

65. **Г-н Вакабаяси** (Япония) говорит, что самым главным достоянием Организации Объединенных Наций является ее персонал. Для выполнения своих мандатов по всему миру Организация должна привлекать и удерживать высококвалифицированных, мотивированных и разнообразных сотрудников. Соответственно, делегация его страны надеется, что Генеральный секретарь продолжит свои усилия по совершенствованию управления людскими ресурсами. Управление служебной деятельностью имеет чрезвычайно важное значение. Делегация страны оратора приветствует разработку и внедрение нового подхода к управлению служебной деятельностью и круговой оценки для старших руководителей, что поможет обеспечить высокий уровень работоспособности и компетентности.

66. Одной из давних проблем является вопрос о недопредставленности или недопредставленности некоторых государств-членов. Будучи страной, которая входит в число недопредставленных стран, Япония просит Генерального секретаря удвоить его усилия в целях обеспечения справедливого географического распределения в Секретариате. Генеральный секретарь представил ряд предложений по пересмотру системы желательных квот; учитывая огромные последствия любых изменений, эти предложения требуют тщательного рассмотрения.

67. **Г-н Кумар** (Индия) говорит, что делегация его страны приветствует глобальную стратегию в области людских ресурсов на 2019–2021 годы, которая, как она надеется, поможет решить давние проблемы и будет способствовать достижению справедливого географического представительства. Общесистемная стратегия Генерального секретаря по обеспечению гендерного паритета, особенно на уровне старшего руководства, как и стратегия совершенствова-

ния общесистемного подхода Организации к предотвращению сексуальной эксплуатации и злоупотреблений и реагированию на них, доказала свою эффективность. Делегация страны оратора выражает надежду на то, что глобальная стратегия в области людских ресурсов поможет закрепить достигнутые успехи.

68. В соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций набор персонала должен осуществляться на как можно более широкой географической основе, однако географическому распределению подлежат лишь 3600 должностей, или менее 10 процентов от общего числа сотрудников Секретариата. С 2014 года число государств, относящихся к категории непредставленных и недопредставленных стран, постоянно растет. В настоящее время непредставленными или недопредставленными являются более 60 государств-членов, в том числе 50 развивающихся стран. Кроме того, еще 60 развивающихся стран приближаются к нижнему пределу их желательной квоты и рискуют перейти в категорию недопредставленных стран.

69. При нынешней системе решающее значение для определения желательных квот имеет взнос каждого государства-члена в регулярный бюджет Организации, что ставит развивающиеся страны в крайне невыгодное положение. Генеральный секретарь представил предложения по всеобъемлющему пересмотру системы желательных квот. Делегация его страны выражает надежду на то, что будет достигнут консенсус в отношении необходимости расширения базовой величины и изменения веса факторов. Серьезного рассмотрения заслуживает предложение о добавлении нового фактора, основанного на предоставлении государством-членом воинских и полицейских контингентов, поскольку значительный вклад стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, должен приниматься во внимание. Эти страны также недостаточно полно представлены на должностях, финансируемых из средств вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.

70. Одной из мер, изложенных в стратегии в области людских ресурсов, является расширение регионального разнообразия международных сотрудников Секретариата. На уровне старшего руководства наблюдается явное отсутствие регионального разнообразия. Например, почти половина командующих силами являются гражданами стран, входящих в Группу западноевропейских и других государств, несмотря на то, что на долю Группы приходится лишь 14 процентов государств-членов. Между тем граждане 53 государств-членов, входящих в Группу

азиатско-тихоокеанских государств, составляют лишь 17 процентов международных сотрудников Секретариата. В целях изыскания путей улучшения данной ситуации следует тщательно изучить причины такого неравенства.

71. Делегация его страны принимает к сведению концепцию регионального разнообразия в качестве широкого показателя уровней неравенства. Однако, если уделять слишком много внимания этой концепции, то можно упустить из виду фактическую цель обеспечения справедливого географического представительства. Наиболее эффективным способом решения обозначенных проблем является реформирование системы желательных квот.

72. **Г-н Вакс** (Израиль) говорит, что изменение культуры работы Организации Объединенных Наций - это постепенный процесс. Хотя и следует поощрять быстрое принятие решений, реформу системы управления людскими ресурсами следует рассматривать через долгосрочную призму. Делегация страны оратора поддерживает предлагаемую глобальную стратегию в области людских ресурсов и отмечает, что некоторые важные шаги уже были предприняты.

73. Оратор говорит, что делегация его страны надеется, что данная реформа поможет устранить недостатки в том, что касается процессов отбора персонала, одинакового отношения к внешним и внутренним кандидатам, управления служебной деятельностью и показателей гендерной сбалансированности. Израиль признает приверженность Генерального секретаря достижению гендерного паритета в Группе старших руководителей, однако призывает активизировать усилия по достижению целей обеспечения равного соотношения полов во всем Секретариате. Несмотря на принятые меры по предотвращению сексуальных домогательств в Организации Объединенных Наций, усилия в этом направлении необходимо продолжать.

74. На всех уровнях Секретариата длительный процесс набора персонала является проблемой. Необходимо принять решительные меры для сокращения сроков набора персонала, в том числе путем дальнейшего сокращения периода объявления вакансий и совершенствования каждого этапа процесса набора. Несмотря на то, что сокращение периода объявления вакансий в 2017 году явилось позитивным шагом, в отношении других этапов этого процесса заметных улучшений не было достигнуто.

75. В свете недавнего начала осуществления общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций в области охраны психического здоровья и

благополучия делегация его страны выражает обеспокоенность по поводу того факта, что временное назначение старшего сотрудника по вопросам психического здоровья все еще не состоялось. Давно требует решения вопрос о переходе сотрудников на должностях категории общего обслуживания в категорию специалистов. Делегация его страны выражает надежду на то, что прогресс может быть достигнут, хотя и отмечает необходимость обеспечения того, чтобы любые изменения давали ожидаемый результат.

76. **Г-н Чумаков** (Российская Федерация) говорит, что все государства-члены стремятся повысить качество работы персонала Организации Объединенных Наций. Делегация его страны, внимательно изучив предложения Генерального секретаря, хотела бы получить дополнительную аналитическую информацию, необходимую для решения имеющихся или назревающих проблем.

77. Предложение придать децентрализованный характер управлению людскими ресурсами противоречит идее укрепления Управления людских ресурсов. Это приведет к усложнению организационной структуры, снижению подотчетности и дублированию функций, а также нарушит принцип прозрачности при назначении сотрудников на должности.

78. Некоторые предложения Генерального секретаря, включая предложение о расширении регионального разнообразия, противоречат принципам, закрепленным в Уставе Организации Объединенных Наций. В статье 101 подчеркивается важность набора персонала на как можно более широкой географической основе; ссылка на обеспечение регионального разнообразия приведет к размыванию понятия географической представленности, закрепленного в Уставе и многочисленных резолюциях Генеральной Ассамблеи. Система географического распределения должностей основывается на взносе каждого государства-члена в регулярный бюджет Организации. Шкала взносов не отражает никакого понятия региональных взносов.

79. Финансовые последствия предложений Генерального секретаря не были должным образом объяснены, хотя такая информация является жизненно важной частью обсуждений, проводимых государствами-членами. Рассмотрение предложений на основе их финансовых последствий является в Пятом комитете и Консультативном комитете устоявшейся процедурой. Делегация его страны согласна с мнением Консультативного комитета о том, что необходима более подробная информация о глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–

2021 годы. В заключение оратор отмечает, что предыдущие реформы в области управления людскими ресурсами привели к сокращению возможностей для внешних кандидатов. В результате в настоящее время внешними кандидатами заполнены лишь 30 процентов вакансий.

80. **Г-н Бенхамида** (Ливия) говорит, что делегация его страны приветствует усилия по реформированию системы управления людскими ресурсами в Секретариате и привлечению высококвалифицированных молодых специалистов при сохранении опытного персонала. Несмотря на достигнутый прогресс, Организация Объединенных Наций должна продолжить проведение внутренних реформ. В целях обеспечения справедливого представительства граждан как развивающихся, так и развитых государств-членов в штатном расписании Организации, ей следует принимать новые стратегии в области профессиональной подготовки и карьерного роста. Старшие руководящие должности не должны быть монополией отдельных государств-членов. Делегация его страны подтверждает свою приверженность принципам справедливого географического распределения и гендерного паритета, которые отражают ценности Организации Объединенных Наций и помогут построить современную Организацию с разнообразным штатом сотрудников. Ливия выражает надежду на то, что эти реформы позволят всем государствам-членам принимать участие в работе Организации Объединенных Наций на справедливой основе и на всех уровнях.

Заседание закрывается в 11 ч 40 мин.