

**Комитет по программе и координации**

Пятьдесят девятая сессия

3–28 июня 2019 года

Пункт 7 повестки дня

**Утверждение доклада Комитета о работе его
пятьдесят девятой сессии****Проект доклада***Докладчик:* г-н Дзюн Ямада (Япония)**Добавление****Вопросы программ: оценка***(Пункт 3 b)***Доклад Управления служб внутреннего надзора об оценке
деятельности Управления людских ресурсов**

1. На своем 22-м заседании 18 июня 2019 года Комитет рассмотрел доклад Управления служб внутреннего надзора (УСВН) об оценке деятельности Управления людских ресурсов (E/AC.51/2019/3).
2. Помощник Генерального секретаря по службам внутреннего надзора внес этот доклад на рассмотрение, и представители УСВН и Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления ответили на вопросы, заданные в ходе рассмотрения доклада в Комитете.

Обсуждение

3. Делегации выразили признательность за подготовленный доклад, отметив его значимость и важность рассмотренной в нем темы. Они также поддержали поднятые в нем вопросы и вынесенные рекомендации и с удовлетворением отметили тот факт, что Управление согласилось с этими рекомендациями.
4. Несколько делегаций с обеспокоенностью отметили серьезные недостатки в области управления людскими ресурсами, которые были выделены в докладе. Одна из делегаций отметила, что рекомендации, как представляется, носят весьма технический характер, и согласилась с практическим подходом, который применяется УСВН. Вместе с тем эта делегация предупредила, что не следует



склоняться к мнению, будто эти рекомендации станут «панацеей», способной решить более крупную проблему, стоящую перед Организацией, особенно в свете того, что обсуждения, которые проводились в Пятом комитете в ходе основной части семьдесят третьей сессии по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами, не завершились принятием каких-либо конкретных решений. Другая делегация заметила, что рекомендации носят конструктивный характер, и заявила, что она с интересом ожидает их выполнения. Было указано также, что выполнение рекомендаций должно привести к кардинальному сдвигу в области управления людскими ресурсами, чего и добивается Генеральный секретарь с помощью проводимых им реформ.

5. Что касается внебюджетных ресурсов на покрытие требуемых расходов, как связанных, так и не связанных с должностями, то одна из делегаций спросила, как эти ресурсы использовались в работе Управления. Отмечая серьезные недостатки, выделенные в пунктах 40 и 45 доклада, эта делегация просила также подробнее рассказать о процессе набора и развития карьеры сотрудников и о том, учитывало ли УСВН в ходе своей оценки увязку взаимосвязанных компонентов с реформой, проводимой Генеральным секретарем.

6. Делегации спросили, почему в ходе оценки не проводился анализ политики регулируемой мобильности, и просили пояснить, остается ли эта политика в силе или же она находится в процессе пересмотра и будет заменена другой политикой.

7. Несколько делегаций заявили, что статья 101 Устава Организации Объединенных Наций составляет главную основу для набора персонала и должна считаться основополагающим принципом, на котором зиждятся другие принципы набора персонала, перечисленные в пункте 21 доклада. Одна из делегаций подчеркнула, что среди критериев, изложенных в указанном пункте, отсутствует принцип учета служебных заслуг. По мнению этой делегации, несмотря на то, что практику набора персонала с учетом служебных заслуг трудно увязать с этими принципами, учет служебных заслуг является главным критерием. Приводя в качестве примера практику набора персонала в своей дипломатической службе, эта делегация пояснила, что учет служебных заслуг в некоторых случаях вступает в конфликт с принципами гендерного паритета и географического распределения, что объясняется культурными традициями, в соответствии с которыми женщины, как правило, предпочитают «стабильность» карьерной дипломатической службе, которая требует постоянных разъездов. В ответ на это одна из делегаций подчеркнула, что обсуждения по тематике расширения прав и обязанностей женщин далеко не ограничиваются культурными традициями и что проблема лежит гораздо глубже и охватывает традиции, связанные с доступом женщин и девочек к образованию. В этой связи эта делегация высказала мнение о том, что, несмотря на критерии, перечисленные в пункте 21, в частности критерий обеспечения справедливого географического распределения, в докладе не изучается вопрос о том, как этот элемент планирования кадровых ресурсов осуществляется на практике, и поэтому она запросила дополнительную информацию об усилиях Управления, направленных на решение этих вопросов. Другая делегация заявила, что принципы географического распределения и гендерного паритета не должны конкурировать с принципом учета служебных заслуг в процессе набора наилучших кандидатов. Делегации согласились с тем, что еще предстоит провести большую работу для отхода от методологии, основанной на стереотипах. В то же время одна из делегаций настоятельно рекомендовала проявлять осторожность при использовании параметров, применяемых для определения служебных заслуг и отличного выполнения служебных обязанностей, в силу того факта, что лучшие университеты находятся в странах Запада и дают представителям этих стран явное преимущество. Поэтому эта делегация

особо указала на необходимость учета принципа географического представительства, поскольку не все талантливые кандидаты располагают одинаковыми возможностями в плане получения образования для отличного выполнения служебных обязанностей. Другая делегация просила пояснить, какие меры принимаются для привлечения большего числа кандидатов-женщин из развивающихся стран.

8. Ссылаясь на пункт 37 доклада, одна из делегаций с обеспокоенностью отметила тот факт, что в ходе оценки деятельности Управления, проведенной УСВН в 2008 году, были выявлены элементы неэффективности, связанные с недостаточно четким представлением клиентов Управления о делегированных им полномочиях, и что спустя 10 лет эти недостатки по-прежнему не устранены. Делегации выразили сомнение в обоснованности вывода, сделанного в ходе оценки, о том, что непрерывные реформы и смена приоритетов изменили направленность деятельности Управления и ограничили его возможности по обеспечению стратегического руководства и оказанию Организации поддержки в области управления людскими ресурсами. Они поинтересовались также, из какого источника проистекают непрерывные реформы, упомянутые в докладе.

9. Несколько делегаций спросили, каким образом в ходе оценки УСВН учитывались самые последние организационные реформы, в частности реформа управления, а другие делегации задали вопрос о том, способствовали ли эти реформы совершенствованию системы управления людскими ресурсами. В этой связи одна из делегаций подчеркнула важность обеспечения надлежащего последующего контроля за выполнением рекомендаций и осуществлением связанных с ними преобразований в контексте изменения парадигмы управления. Были высказаны также опасения по поводу того, не отразилось ли проведение непрерывных реформ на показателях выполнения программ.

10. Некоторые делегации выразили озабоченность в связи с низкими темпами продвижения по службе и недостатками планирования профессионального роста применительно к сотрудникам, набираемым по линии программы для младших сотрудников категории специалистов. Несколько делегаций выразили также озабоченность в связи с длительными сроками набора персонала, а также в связи с наличием элементов неэффективности в рамках системы делегирования полномочий. Одна из делегаций отметила далее парадоксальное противоречие между необходимостью выполнения Организацией своих текущих договорных обязательств перед своими сотрудниками и необходимостью переориентации нынешних кадровых ресурсов на удовлетворение будущих организационных нужд и выполнение будущих организационных целей и задач, предусмотренных решениями директивных органов, а также необходимостью достижения баланса между соблюдением нормативных требований и достижением результатов в рамках кадровой политики. Ссылаясь на пункты 29 и 30 доклада, эта делегация спросила, может ли УСВН дать какие-либо рекомендации в отношении того, как решить это противоречие, описанное в докладе и связанное с непропорционально большим упором, по мнению клиентов и сотрудников, на соблюдении нормативных требований, а не на достижении результатов в ущерб удовлетворению оперативных потребностей. Продолжая эту тему, данная делегация просила пояснить, как эти элементы неэффективности, препятствующие выполнению мандатов, а также цели обеспечения географического распределения на различных уровнях и гендерного паритета будут учитываться в процессе переориентации и обновления кадровых ресурсов.

Выводы и рекомендации

11. **Комитет приветствовал доклад УСВН об оценке деятельности Управления.**
 12. **Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее одобрить рекомендации, содержащиеся в пунктах 62–68 доклада УСВН об оценке деятельности Управления.**
-