



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
18 February 2021  
Russian  
Original: English

Семьдесят пятая сессия  
Пункт 146 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейшие перспективы

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

#### I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспективах (A/75/540). В ходе рассмотрения этого доклада члены Комитета встречались в режиме онлайн с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения, а в заключение — письменные ответы, поступившие 10 февраля 2021 года.
2. Консультативный комитет также рассмотрел следующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами и по смежным вопросам: а) о новом подходе к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте (A/75/540/Add.1); б) о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/75/591); в) о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики (A/75/591/Add.1); г) о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/75/646); и е) о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2019 года (A/75/648). Его замечания и рекомендации будут отражены в отдельных докладах. Кроме того, в своем докладе от 15 октября 2020 года (A/75/515) Комитет представил замечания и рекомендации по докладу Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/75/82).



## II. Справочная информация

3. Консультативный комитет напоминает, что в ходе основной части семьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил два доклада, касающиеся обзора хода реформы системы управления людскими ресурсами, а именно: а) доклад о глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций (A/73/372), в котором он предложил новую стратегию, состоящую из трех компонентов<sup>1</sup> и отражающую его видение изменения парадигмы управления в Организации; и б) доклад об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2017–2018 годах (A/73/372/Add.1), который включал также ряд предложений для утверждения Ассамблеей (там же, пункт 150).

4. В своем соответствующем докладе (A/73/497) Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить Ассамблее доработанную глобальную стратегию в области людских ресурсов (см. пп. 51–65 и 82; см. также п. 10 ниже). Замечания и рекомендации Комитета по другим предложениям Генерального секретаря содержались в пунктах 21–50 его доклада.

5. Консультативный комитет напоминает, что доклады Генерального секретаря и соответствующие доклады Комитета об управлении людскими ресурсами рассматриваются Генеральной Ассамблеей согласно решению Ассамблеи отложить их рассмотрение до первой части ее возобновленной семьдесят пятой сессии (решение 74/540 В, разд. В).

## III. Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейшие перспективы (A/75/540)

6. В своем докладе (A/75/540) Генеральный секретарь обсуждает вопросы, касающиеся внешних и внутренних мотивов преобразований (раздел II), стратегии и трех долгосрочных итогов: гибкости, разнообразия и подотчетности (раздел III) и хода реформ управления людскими ресурсами по достижению этих трех итогов<sup>2</sup> (раздел IV).

7. Консультативный комитет отмечает, что в двухгодичном докладе Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/75/540) содержится информация о прогрессе, достигнутом в ряде областей управления людскими ресурсами, и о некоторых инициативах и экспериментальных проектах, осуществлявшихся в период после выхода его предыдущего доклада (A/73/372), который был представлен Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей сессии (см. п. 13 ниже). Среди таких инициатив и

<sup>1</sup> Три компонента предлагаемой стратегии включали: а) создание благоприятной нормативной базы для стратегического управления людскими ресурсами; б) инициативность в наборе кадров и управлении кадровым потенциалом; и с) преобразование организационной культуры. План осуществления стратегии содержался в приложении I к докладу Генерального секретаря.

<sup>2</sup> Эти три итога, представленные в пунктах 23–72 доклада, содержат следующие элементы: а) итог «Гибкость»: кадровое планирование, набор сотрудников, обучение и развитие навыков и служебный рост; б) итог «Разнообразие»: географическое многообразие, гендерный паритет и другие инициативы по обеспечению инклюзивности; и с) итог «Подотчетность»: кадровая политика и кадровые услуги, управление служебной деятельностью, поведение и дисциплина и здоровье и благополучие.

экспериментальных проектов новое предложение о мобильности персонала, публикация руководства по вопросам организационной структуры для целей кадрового планирования, введение в действие онлайн-платформы для обмена информацией по вопросам поведения и дисциплины, начало осуществления программы подготовки кадров под названием “United to Respect” и организация в пробном порядке посещения клиентских структур в целях оказания углубленной поддержки.

## A. Общие замечания

### Связь с предлагаемой стратегией в области людских ресурсов на 2019–2021 годы

8. В докладе Генерального секретаря (A/75/540) указывается, что в нем Генеральной Ассамблее представлена обновленная информация об осуществлении глобальной стратегии управления людскими ресурсами на 2019–2021 годы (A/73/372) в период 2019–2020 годов и что основные элементы реформы системы управления людскими ресурсами, изложенные в этой стратегии, по-прежнему актуальны (A/75/540, резюме и п. 17). **Консультативный комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея отложила до первой части своей возобновленной семьдесят пятой сессии рассмотрение доклада Генерального секретаря о глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы (A/73/372) (см. пп. 3–5 выше).**

9. **Консультативный комитет также отмечает, что доклад Генерального секретаря (A/75/540), как представляется, содержит новые элементы, которые не содержались в его предыдущем обзорном докладе (A/73/372), такие как концепция географического разнообразия с новой стратегией и концепция многообразия кадрового состава Организации, обозначенные в докладе (см. пп. 3 и 6 выше и 22–24 ниже). Комитет надеется, что во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будут представлены информация и разъяснения в отношении новых стратегий и инициатив, появившихся после семьдесят третьей сессии (см. также п. 17 ниже).**

10. Что касается стратегии управления людскими ресурсами на период после 2021 года, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что три итога усилий в области реформ, о которых говорится в обзорном докладе Генерального секретаря, носят долгосрочный характер и что информация о продлении и уточнении стратегии на период после 2021 года будет представлена в контексте обзорного доклада Генерального секретаря. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить Ассамблее доработанную глобальную стратегию в области людских ресурсов с учетом его замечаний и рекомендаций, содержащихся в его предыдущем обзорном докладе (A/73/497, пп. 51–82). В частности, учитывая, что целый ряд реформ в области управления людскими ресурсами не смог адекватно решить застарелые проблемы (см. п. 11 ниже), Комитет подтверждает, что приоритетное внимание в плане осуществления такой стратегии следует уделить решению существующих дольше всего проблем и включить в него поддающиеся измерению, осуществимые и конкретные целевые показатели и сроки (там же, п. 63).**

11. **Консультативный комитет также подтверждает, что, при условии одобрения этого положения Генеральной Ассамблеей, доработанная стратегия должна отражать всеобъемлющую оценку результативности и накопленный опыт по итогам всех инициатив по реформе системы управления людскими ресурсами, осуществленных за последнее десятилетие, и должна**

устранять неизменно трудно поддающиеся решению в течение долгого времени проблемы, многие из которых неоднократно обсуждались Комитетом, включая, помимо прочего, недостатки процессов отбора кандидатов, в том числе в части ведения реестров, омоложение кадрового состава на основе внешнего найма, одинаковое отношение к внешним и внутренним кандидатам, 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, необходимость совершенствования служебной аттестации и управления служебной деятельностью, а также потребность в надлежащей системе подотчетности в области управления людскими ресурсами (см. также [A/73/497](#), п. 61).

#### Формат, содержание и методика представления

12. Что касается формата и методики представления доклада Генерального секретаря ([A/75/540](#)), то Консультативный комитет отмечает, что использование рисунков и диаграмм не позволяет получить четкой и достаточной информации о представляемых политике, инициативах и стратегиях в области людских ресурсов (см. также [A/74/7](#), пп. 37 и 39). По его мнению, было бы полезнее представлять больше аналитической информации в виде описаний, содержащих сравнительные данные, демонстрирующие тенденции, и давать более подробные разъяснения в отношении различных концепций, инициатив и их взаимосвязей, а также планов осуществления, целевых показателей и сроков, чего рассматриваемому докладу, по-видимому, недостает.

#### Решение, которое требуется от Генеральной Ассамблеи, и финансовые последствия

13. В ответ на запрос о последствиях просьбы Генерального секретаря к Генеральной Ассамблее принять к сведению его доклад ([A/75/540](#), п. 76) Консультативный комитет был проинформирован о том, что принципы, изложенные в докладе Генерального секретаря, вписываются в рамки управленческой реформы, которую Ассамблея утвердила в 2018 году; поэтому от Ассамблеи не требуется никакого иного решения, кроме принятия доклада к сведению. В ответ на дополнительный запрос Комитет был проинформирован о том, что цель доклада — держать государства-члены в курсе хода осуществления инициатив Генерального секретаря в области людских ресурсов. **Консультативный комитет считает, что содержание доклада Генерального секретаря должно соответствовать порядку рассмотрения и утверждения Генеральной Ассамблеей предлагаемой глобальной стратегии в области людских ресурсов (см. [A/73/497](#), пп. 51–65 и 82).** Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря согласовывать в будущем осуществление его предложений с резолюциями и решениями Ассамблеи, сообразно обстоятельствам.

14. Кроме того, в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что никаких дополнительных финансовых последствий осуществления инициатив по проведению реформы, изложенных в обзорном докладе Генерального секретаря ([A/75/540](#)), не ожидается. Комитет напоминает, что в ходе рассмотрения им предлагаемой стратегии управления людскими ресурсами на 2019–2021 годы он был проинформирован о том, что сама по себе предлагаемая стратегия не влечет расходов; однако для осуществления некоторых мер по реализации стратегии, привязанных к конкретным срокам, потребуется представить для утверждения Генеральной Ассамблеей те или иные конкретные предложения и связанные с ними расходы (см. [A/73/497](#), пп. 64 и 65). Тогда Комитет

был проинформирован о том, что содержащиеся в стратегии предложения, которые на более позднем этапе потребуют утверждения Ассамблеей, будут включать: а) ускорение процессов набора кадров; б) разработку новой системы мобильности; и с) разработку и внедрение новой системы управления служебной деятельностью (см. пп. 35 и 36 ниже). **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить более подробную финансовую информацию о потенциальных потребностях в ресурсах, связанных с осуществлением любых мер по реализации стратегии, в его доработанном предложении относительно глобальной стратегии в области людских ресурсов (см. п. 9 выше).**

## **В. Вопросы кадровой политики**

15. Как указано в пунктах 4 и 5 выше, замечания и рекомендации Консультативного комитета, содержащиеся в его предыдущем обзорном докладе (A/73/497) и других докладах, касающихся управления людскими ресурсами, находятся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи. Кроме того, его замечания и рекомендации по последним докладам Генерального секретаря о составе Секретариата (штатных сотрудниках и консультантах) и по вопросам дисциплины будут включены в его соответствующие доклады (см. п. 2 выше). В разделе ниже Комитет освещает некоторые вопросы, касающиеся управления людскими ресурсами.

### **Гендерный баланс**

16. **Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые Генеральным секретарем для увеличения общей доли женщин среди всех сотрудников Организации, в частности назначение им сотрудников-женщин на должности старшего уровня, но при этом также отмечает, что доля женщин среди участников полевых операций остается сравнительно низкой. Комитет надеется, что Генеральный секретарь будет прилагать дальнейшие усилия по привлечению и удержанию большего числа женщин для работы в полевых операциях (A/73/497, п. 76).** Комитет представляет дополнительные замечания и рекомендации по этому вопросу в своем докладе о составе Секретариата: демографические характеристики персонала.

17. В августе 2020 года заместителем Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления была обнародована административная инструкция о временных специальных мерах по достижению гендерного паритета (ST/AI/2020/5). Сфера применения временных специальных мер распространяется на отбор и назначения на каждом уровне, на котором в рамках структуры не достигнут гендерный паритет (паритетом считается показатель в пределах от 47 до 53 процентов для каждого уровня в рамках структуры). Комитет отмечает, что эта административная инструкция не упоминается в обзорном докладе Генерального секретаря. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, поскольку обзорный доклад является стратегическим докладом, в нем не ставилась цель охватить политику по отдельным направлениям. Комитет отмечает, что, хотя административная инструкция направлена на достижение гендерного паритета, о чем говорится в разделе 2, соответствующие положения, содержащиеся в разделах 3–5, включая положение 3.5, предписывается применять лишь в ситуациях, когда женщины недопредставлены, и структуры в связи с этим должны отбирать женщин из числа кандидатов. **Консультативный комитет считает, что связанные с обеспечением гендерного паритета дополнительные и временные меры, продвигаемые Секретариатом, должны привести к справедливому и**

транспарентному процессу найма как женщин, так и мужчин в целях достижения гендерного баланса, как это закреплено в Уставе Организации Объединенных Наций (см. также п. 9 выше). Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения Ассамблеей настоящего доклада ей будут представлены дополнительные разъяснения.

#### **Справедливая географическая представленность и необходимость в стратегии**

18. Консультативный комитет ссылается на положение пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, согласно которому должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Комитет также напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 71/263 (пп. 9 и 17) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате. Комитет вновь рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря разработать комплексную стратегию улучшения положения в области географической представленности, включая конкретные меры, контрольные показатели и сроки. Эта стратегия должна стать частью общей доработанной стратегии в области людских ресурсов, которая должна быть представлена на рассмотрение Генеральной Ассамблеи (см. также A/73/497, п. 69; и пп. 10 и 11 выше). Кроме того, Комитет считает, что такая комплексная стратегия должна включать в себя меры по обеспечению соблюдения закрепленного в Уставе принципа справедливой географической представленности при осуществлении стратегии обеспечения гендерного паритета (см. также п. 17 выше). Комитет также представляет замечания и рекомендации в своем соответствующем докладе по докладу Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/75/591).

#### **Региональное и географическое многообразие**

19. В обзорном докладе Генерального секретаря (A/75/540, п. 41) указывается, что Генеральный секретарь взял на себя обязательство расширить «географическое разнообразие» (под этим термином понимается как справедливое географическое распределение, так и более широкое разнообразие региональных групп), приняв для Секретариата Организации Объединенных Наций Стратегию по обеспечению географического разнообразия. В ответ на запрос Консультативного комитета ему был предоставлен экземпляр этой стратегии, которая была опубликована в январе 2020 года Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления. Там указывается, что стратегия направлена на решение проблемы «большого географического разнообразия» — одного из краеугольных камней предусматриваемого Генеральным секретарем плана по обеспечению многообразия персонала. Комитету по его просьбе был также предоставлен экземпляр инструментария по вопросам многообразия для целей перевода на другую должность и найма, который Управление людских ресурсов начало использовать в январе 2020 года. В инструментарии по вопросам многообразия указывается, что цели, которые преследуются в рамках этого инструментария, включают в себя справедливое географическое распределение, более широкое разнообразие региональных групп, надлежащую представленность стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, и гендерный паритет.

20. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь представил концепцию более широкого «регионального многообразия» кадрового состава Организации и включил показатель регионального многообразия в

договор со старшими руководителями (см. [A/73/497](#), п. 66; см. также пп. 29 и 30 ниже). Соответствующие замечания и рекомендации Комитета содержатся в его предыдущем докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (там же, пп. 67–70).

**21. Консультативный комитет подтверждает, что, хотя, как он считает, Генеральный секретарь в качестве главного административного должностного лица Организации может предлагать дополнительные меры по совершенствованию системы управления людскими ресурсами, любые такие меры не должны отвлекать внимание от положений пункта 3 статьи 101 Устава и соответствующих резолюций и решений Генеральной Ассамблеи. Кроме того, Комитет не убежден в том, что концепция регионального многообразия в том виде, в каком она представлена, служит явным дополнением к цели обеспечения справедливой географической представленности (см. также [A/73/497](#), п. 68).**

### **Кадровое многообразие**

22. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [73/273](#) одобрила решение Комиссии по международной гражданской службе о включении компонента, касающегося кадрового многообразия, в обновленные основные положения об управлении людскими ресурсами<sup>3</sup>. Комитет отмечает в отношении компонента, касающегося кадрового многообразия, что, как изложено в приложении V к докладу Комиссии и одобрено Ассамблеей,

кадровая структура в рамках всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций должна отражать наличие контингента сотрудников, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций.

23. Определяемый для персонала Организации итог «Разнообразие» (включающий географическое многообразие, гендерный паритет и другие инициативы по обеспечению инклюзивности) является одним из трех долгосрочных итогов реформ в области управления людскими ресурсами, представленных в обзорном докладе Генерального секретаря (см. [A/75/540](#), пп. 17–20 и рисунок VI). Там говорится, что разнообразие в Секретариате Организации Объединенных Наций традиционно рассматривалось в двойном аспекте — с точки зрения географической представленности и гендерного паритета. Однако, согласно докладу, движения за социальную справедливость и крупные демографические изменения последних лет привели к расширению понимания разнообразия в организационных структурах. В это понятие вошли идентичность, происхождение и такие характеристики, как наличие или отсутствие инвалидности, раса, этническая принадлежность, религия, социально-экономическая страта, возраст, гендерная идентичность и сексуальная ориентация; эти характеристики Секретариат стремится понять и в полной мере отразить в своей кадровой структуре и в системе управления людскими ресурсами (там же, п. 50).

<sup>3</sup> Комиссия по международной гражданской службе постановила одобрить включение компонента, касающегося кадрового многообразия, в основные положения об управлении людскими ресурсами, которые приводятся в приложении V к ее докладу за 2018 год ([A/73/30](#)).

24. Консультативный комитет отмечает, что в определении итога «Разнообразии» для многообразного кадрового состава Организации в обзорном докладе Генерального секретаря никак не упоминается касающийся кадрового многообразия компонент, одобренный Генеральной Ассамблеей в резолюции [73/273](#). Комитет также отмечает, что охват итога «Разнообразии» не в полной мере соответствует тому, что было одобрено Ассамблеей применительно к компоненту, касающемуся кадрового многообразия, и надеется, что Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада будет представлено соответствующее разъяснение (см. пп. 22 и 23 выше).

*Стратегия в отношении инвалидности*

25. В 2019 году Генеральный секретарь приступил к осуществлению в системе Организации Объединенных Наций Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, предполагающей установление конкретного показателя трудоустройства людей с инвалидностью<sup>4</sup>. Информация о достигнутом в этом отношении прогрессе содержится в его докладе об обеспечении учета интересов инвалидов в рамках системы Организации Объединенных Наций ([A/75/314](#)). Сообщается, что по итогам проведенного в 2019 году обследования вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций, которое стало первым обследованием, в ходе которого Секретариат оценил уровень вовлеченности своих сотрудников с ограниченными возможностями, 561 из 18 742 респондентов сообщил о наличии у себя инвалидности и что эти сотрудники были несколько менее удовлетворены существующим положением, чем другие сотрудники. Указывается, что в настоящее время разрабатываются и внедряются новый онлайн-учебный курс и серия вебинаров ([A/75/540](#), пп. 50 и 51). **Консультативный комитет отмечает меры, принятые Генеральным секретарем в целях содействия обеспечению учета интересов инвалидов в рамках системы Организации Объединенных Наций. Комитет надеется, что будут предприниматься дальнейшие усилия по поощрению кадрового многообразия применительно к инвалидам, включая конкретные меры по содействию процессу найма (см. п. 22 выше) и повышению доступности в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в различных резолюциях, в том числе в резолюции [73/273](#).**

*Многоязычие*

26. Как указано в утвержденном Генеральной Ассамблеей в резолюции [73/273](#) компоненте, касающемся кадрового многообразия, в число различных аспектов многообразия сотрудников входят аспекты многоязычия (см. п. 22 выше). Консультативный комитет отмечает, что аспекты многоязычия как элемент кадрового многообразия конкретно не отражены в трех долгосрочных итогах, представленных в обзорном докладе Генерального секретаря. **Консультативный комитет напоминает, что в своих резолюциях [75/252](#), [73/346](#) и [71/263](#) Генеральная Ассамблея особо отметила чрезвычайную важность равенства всех шести официальных языков Организации Объединенных Наций и важность многоязычия в деятельности Организации Объединенных Наций и вновь подтвердила необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата.**

<sup>4</sup> Применительно к Секретариату эта политика изложена в документе [ST/SGB/2014/3](#) о возможностях трудоустройства и обеспечении доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья в Секретариате Организации Объединенных Наций.



## Подотчетность

27. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь в рамках осуществляемой им в настоящее время реформы системы управления принял решение делегировать напрямую руководителям структурных подразделений Секретариата полный объем административных полномочий, необходимых для эффективного использования имеющихся у них финансовых, людских и материальных ресурсов, с тем чтобы обеспечить более эффективное выполнение мандатов и усиление подотчетности (см. A/72/492, п. 73; A/73/497, п. 71).

**28. Что касается результатов работы, то Консультативный комитет считает, что при составлении руководителями и персоналом планов работы крайне важно согласовывать их с утвержденной программной деятельностью, вытекающей из установленных мандатов, а также контролировать результаты работы и подотчетность сотрудников и структур исходя из осуществления предусмотренной мандатами деятельности.**

### *Договор со старшими руководителями*

29. В пункте 22 Стратегии по обеспечению географического разнообразия для Секретариата Организации Объединенных Наций (см. п. 19 выше) говорится, что договор со старшими руководителями является механизмом подотчетности, с помощью которого Генеральный секретарь устанавливает ключевые показатели эффективности работы старших руководителей на каждый год и обеспечивает их подотчетность. Там также указывается, что этот механизм включает два показателя географической сбалансированности, а именно: а) 50-процентную долю назначений кандидатов от непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности, подлежащие географическому распределению; и б) достижение в каждом году по сравнению с предыдущим прогресса в области повышения регионального многообразия (см. пп. 19–21 выше). Кроме того, в пункте 23 стратегии указывается, что Совет по служебной деятельности руководителей, возглавляемый руководителем аппарата, возобновил свою работу и провел в ноябре 2019 года заседание для рассмотрения результатов работы старших руководителей за 2018 год в сопоставлении с показателями, указанными в их договорах, и для консультирования Генерального секретаря по этим вопросам.

30. Консультативный комитет с озабоченностью отметил, что старшие руководители департаментов и управлений Секретариата не обеспечили достижения целевого показателя относительно назначения не менее 50 процентов кандидатов от непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности, подлежащие географическому распределению, как это предусмотрено в заключенных с ними договорах. В 2018 году из 23 департаментов и управлений в Центральных учреждениях и за их пределами этот целевой показатель был достигнут лишь в двух (см. A/74/696, п. 12). Комитет также отмечает, что не было представлено никакой информации о том, к какой ответственности были привлечены многие другие старшие руководители за недостижение целевого показателя, предусмотренного в их договорах с Генеральным секретарем. **Поэтому Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будет представлена информация о результатах работы по достижению департаментами и управлениями в 2018, 2019 и 2020 годах целевого показателя в отношении 50-процентной доли назначений кандидатов от непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности, подлежащие географическому распределению. Кроме того, Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря в рамках его будущих годовых докладов о составе Секретариата**

представлять информацию о результатах работы каждой структуры за год, включая сравнительные данные в этой области. Комитет представляет замечания и рекомендации в своем соответствующем докладе по докладу Генерального секретаря о десятом докладе о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/75/686).

### **Другие вопросы, связанные с набором персонала**

#### *Сроки набора персонала*

31. Консультативный комитет обсуждал вопросы, касающиеся сроков набора персонала, в своем предыдущем обзорном докладе (см. A/73/497, пп. 36–43). Тогда Комитет отметил, что, помимо периода объявления вакансий для кандидатов на должности, к числу факторов, влияющих на общие сроки набора, относятся деятельность по классификации должностей и этап обзора и оценки руководителей в рамках процесса набора. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что средняя продолжительность процесса набора, отраженная в рисунке VIII обзорного доклада Генерального секретаря (A/75/540), измеряется с даты открытия вакансии до даты отбора кандидата. Комитет сделал запрос, но не получил удовлетворительного ответа относительно отсутствия информации о среднем количестве дней между датой создания должности и датой приема на работу отобранного кандидата, что должно непосредственно влиять на показатели доли вакансий, предлагаемые для новых должностей. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ каждого из этапов процесса набора персонала с даты открытия вакансии или создания должности до даты приема на работу, включая время, которое требуется для классификации должности (с даты подачи заявки руководителем до даты утверждения партнером, занимающимся вопросами людских ресурсов), с разбивкой по сетям должностей, уделяя особое внимание воздействию каждого этапа на возникновение задержек с наймом, и представить данные по этому вопросу в его следующем обзорном докладе (см. также A/73/497, п. 42).**

#### *Реестры*

32. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что данные, отраженные в рисунке VIII обзорного доклада Генерального секретаря (A/75/540), включают данные как по вакансиям на конкретные должности, так и данные по набору из реестров. В ответ на запрос о предоставлении подробной информации о реестрах и связанных с ними отборах Комитет был проинформирован лишь о том, что реестры распределены по девяти сетям должностей и 47 группам должностей, при этом около 31 000 значащихся в реестрах лиц связаны с глобальными реестрами, относящимися к международным должностям. Было указано, что координация реестров осуществляется через Департамент оперативной поддержки в тесном сотрудничестве с соответствующими подразделениями на протяжении всего процесса с использованием системы «Инспира». **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в следующем обзорном докладе подробную информацию об управлении реестрами, соответствующей политике и руководящих принципах, включая критерии подачи заявлений и отбора, продолжительности нахождения в реестрах и процессе рассмотрения кандидатур, если таковой имеет место, а также продолжительности процесса набора персонала из реестров.**

## Служебная аттестация и управление служебной деятельностью

### Служебная аттестация

33. В ответ на запрос Консультативный комитет получил информацию об оценках по итогам служебной аттестации за три цикла: с цикла 2017–2018 годов по цикл 2019–2020 годов (см. таблицу ниже). На основании таблицы Комитет отмечает, что: а) общие оценки за последние три цикла, как представляется, были достаточно высокими, при этом процентная доля сотрудников, работа которых не соответствует ожиданиям, составляла 0,1 процента или менее, хотя этот показатель имел тенденцию к увеличению (11 в цикле 2017–2018 годов, 22 в цикле 2018–2019 годов, 24 в цикле 2019–2020 годов); и б) в категории «превосходит ожидания» самые высокие процентные показатели приходятся на сотрудников старшего звена на должностях уровней Д-1 и Д-2 (соответственно 57 процентов, 53 процента и 61 процент), а самые низкие процентные показатели — на сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (соответственно 26, 27 и 29 процентов).

### Оценки работы в разбивке по циклам и категориям персонала

Цикл	Класс и уровень должностей персонала	Превосходит ожидания		Соответствует ожиданиям		Частично соответствует ожиданиям		Не соответствует ожиданиям	
		Число сотрудников	В процентах	Число сотрудников	В процентах	Число сотрудников	В процентах	Число сотрудников	В процентах
Цикл 2019–2020 годов	Категория общего обслуживания и смежные категории	4 434	29	10 584	70	56	0,4	14	0,1
	Полевая служба	1 547	49	1 609	51	5	0,2	–	0,0
	С-1–С-3, национальные сотрудники-специалисты классов А-С	2 458	41	3 548	59	31	0,5	7	0,1
	С-4 и С-5, национальные сотрудники-специалисты класса D	2 422	49	2 498	51	11	0,2	3	0,1
	Д-1–Д-2	316	61	202	39	1	0,2	–	0,0
Цикл 2018–2019 годов	Категория общего обслуживания и смежные категории	4 482	27	11 769	72	69	0,4	14	0,1
	Полевая служба	1 612	49	1 695	51	4	0,1	–	0,0
	С-1–С-3, национальные сотрудники-специалисты классов А-С	2 257	39	3 490	60	34	0,6	4	0,1
	С-4 и С-5, национальные сотрудники-специалисты класса D	2 148	46	2 467	53	19	0,4	4	0,1
	Д-1–Д-2	260	53	227	47	1	0,2	–	0,0
Цикл 2017–2018 годов	Категория общего обслуживания и смежные категории	4 603	26	13 102	74	93	0,5	7	0,0
	Полевая служба	1 693	47	1 918	53	5	0,1	–	0,0
	С-1–С-3, национальные сотрудники-специалисты классов А-С	2 282	37	3 806	62	28	0,5	1	0,0
	С-4 и С-5, национальные сотрудники-специалисты класса D	2 312	45	2 805	55	13	0,3	3	0,1
	Д-1–Д-2	342	57	250	42	4	0,7	–	0,0

34. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [71/263](#) Генеральная Ассамблея отметила, что нынешнее распределение оценок не является точным отражением выполнения работы в Организации. Отмечая, что более 99 процентов сотрудников были оценены по двум категориям — «превосходит ожидания» или «соответствует ожиданиям», — Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря проанализировать систему оценок работы, с тем чтобы обеспечить применение структурами надежной и сопоставимой информации в качестве основы для оценок работы сотрудников (см. также [A/71/557](#), пп. 59 и 60).

*Система управления служебной деятельностью*

35. Консультативный комитет напоминает, что в первом добавлении к своему предыдущему обзорному докладу ([A/73/372/Add.1](#), п. 107) Генеральный секретарь указал, что его концепция управленческой реформы предусматривает наличие эффективной и прозрачной системы планирования и оценки результатов работы сотрудников в рамках двухэтапного подхода к новой системе управления служебной деятельностью<sup>5</sup>, при этом первый этап начинается в 2017 году и завершается в 2019 году (см. также [A/71/557](#), п. 58). Комитет отмечает, что в обзорном докладе за 2019–2020 годы ([A/75/540](#)) Генеральный секретарь не приводит информацию о двухэтапном подходе к новой системе управления служебной деятельностью; вместо этого там указывается, что после завершения в 2018 году анализа технической осуществимости, разработки системы и обеспечения организационной готовности Секретариат приступил к поэтапному внедрению усовершенствованной системы управления служебной деятельностью на экспериментальной основе. Экспериментальный проект, реализованный в период 2019–2020 годов, охватывал семь полевых и неполевых структур с общим штатом приблизительно 6000 человек (там же, п. 61).

36. Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будут представлены дополнительная информация и разъяснения, включая информацию о взаимосвязях и различиях применительно к двухэтапной системе управления служебной деятельностью, о которой сообщалось ранее, и о нынешнем экспериментальном этапе осуществления усовершенствованной системы управления служебной деятельностью (см. п. 35 выше). Кроме того, Комитет надеется, что Ассамблее будет представлена информация о финансовых последствиях, если таковые имеются, в отношении разработки и внедрения новой системы управления служебной деятельностью (см. п. 14 с) выше).

*Подход, предусматривающий всестороннюю обратную связь*

37. В докладе Генерального секретаря указывается, что система управления служебной деятельностью будет опираться на широкое использование подхода, который предусматривает всестороннюю обратную связь и который в порядке эксперимента был применен к старшим руководителям, и что в настоящее время ведется работа по его реализации в более широкой группе старших

<sup>5</sup> Было указано, что этот двухэтапный подход был первоначально изложен в его докладе ([A/71/323](#)). Во-первых, будет повышено доверие к служебным аттестациям и их надежность. Во-вторых, результаты работы персонала станут одним из критериев для развития карьеры в Организации. На первом этапе, который начался в 2017 году и завершится в 2019 году, усилия сосредоточены на решении трех главных задач: а) развитие управленческих навыков руководителей; б) повышение квалификации кадровиков и оказание им более значительной помощи; и с) повышение объективности, транспарентности и согласованности системы управления служебной деятельностью ([A/73/372/Add.1](#), п. 107).

руководителей в полевых операциях и неполевых структурах (A/75/540, пп. 62 и 63). **Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь в своем следующем обзорном докладе представит информацию о прогрессе в осуществлении в Секретариате мероприятий по обеспечению всесторонней обратной связи.**

#### *Новая система профессиональных качеств*

38. В обзорном докладе Генерального секретаря указывается, что был начат процесс пересмотра системы профессиональных качеств, существующей в Секретариате Организации Объединенных Наций почти 20 лет (A/75/540, п. 24). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что процесс разработки новой системы начался в мае 2020 года со сбора данных (с июня по сентябрь 2020 года), анализа данных (октябрь и ноябрь 2020 года) и консультаций. Проект типовых положений будет представлен на утверждение старшему руководству в первом квартале 2021 года, а новая система начнет внедряться в первой половине 2021 года. Комитет был также проинформирован о том, что Секретариат намерен провести более глубокий анализ спроса на будущие навыки и связанных с этим пробелов с учетом всех соответствующих факторов, включая автоматизацию труда и увеличение объема работы, а также возможность использования искусственного интеллекта при анализе прикладных данных. Что касается потенциального воздействия новой системы и новой технологии на персонал, то Комитет был проинформирован о том, что Секретариат разработает необходимые методы обучения и учебные мероприятия для поддержки персонала и что использование технологий может иметь последствия, такие как переподготовка персонала, приобретение им дополнительных знаний и навыков и перевод персонала. **Консультативный комитет отмечает усилия, предпринятые Генеральным секретарем в целях разработки новой системы профессиональных качеств в Секретариате, и с нетерпением ожидает начала внедрения новой системы в 2021 году.**

#### **Преобразование должностей в национальные**

39. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в феврале 2020 года Департамент оперативной поддержки переиздал два руководящих документа, ранее выпущенных Департаментом полевой поддержки — соответственно в ноябре 2018 года и июле 2016 года: а) руководящие принципы кадрового планирования, касающиеся преобразования должностей в должности национального персонала в миротворческих операциях; и б) руководящие принципы отбора набираемых на местной основе сотрудников в операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и специальные политические миссии (поскольку система отбора персонала, установленная в соответствии с документом ST/AI/2010/3, не распространяется на национальный персонал, участвующий в этих операциях). В обзорном докладе Генерального секретаря указывается, что руководящие принципы, касающиеся преобразования должностей в должности национального персонала, в настоящее время пересматриваются и вскоре будут изданы для оказания структурам поддержки не только в масштабировании и оптимизации ресурсов, но и в наращивании организационного потенциала в целях активизации сетевого сотрудничества с местными заинтересованными сторонами в рамках всего Секретариата (A/75/540, п. 27). **Консультативный комитет приветствует проводимый в настоящее время пересмотр руководящих принципов, касающихся преобразования должностей в должности национального персонала, и надеется на представление обновленной информации в контексте следующих бюджета операций по поддержанию мира и бюджета по программам.**

## С. Прочие вопросы

### Влияние пандемии на политику в области людских ресурсов и извлеченные уроки

40. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что пандемия коронавирусного заболевания (COVID-19) повлияла на осуществление кадровой политики вследствие быстрого и широкого использования двух видов механизмов удаленной работы в качестве одного из способов сокращения масштабов распространения заболевания и воздействия пандемии на поездки: а) альтернативного режима работы (в обязательном порядке), который был введен с марта 2020 года по просьбе Организации в связи с пандемией COVID-19 для обеспечения бесперебойного функционирования в период кризиса в области общественного здравоохранения; и б) гибкого режима работы (в добровольном порядке) для поддержания баланса между работой и личной жизнью при одновременном обеспечении эффективной и результативной работы Организации. Комитет был проинформирован о том, что к настоящему времени масштабная дистанционная работа показала, что она может быть успешной и приносить пользу как персоналу, так и Организации при конкретных обстоятельствах и при выполнении определенных функций. Комитету была также представлена информация о дополнительной поддержке, оказываемой персоналу во время пандемии COVID-19, включая более активное консультирование и подготовку и обучение по вопросам психического здоровья, устойчивости и оказания первой психологической помощи. **Консультативный комитет признает, что во время пандемии COVID-19 Генеральный секретарь предпринял ряд усилий и мер для обеспечения бесперебойной работы и для поддержки сотрудников в плане соблюдения баланса между их работой и личной жизнью, поддержания их здоровья и благополучия, включая психическое здоровье.**

41. Что касается извлеченных уроков, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат проводит оценку уроков, извлеченных из накопленного к настоящему времени опыта, и в надлежащее время использует их при пересмотре нынешней политики в отношении гибкого режима работы (ST/SGB/2019/3 и ST/IC/2019/15). Одно из рассматриваемых потенциальных изменений может заключаться в расширении сферы применения механизмов удаленной работы в определенном месте службы сверх нынешнего лимита, составляющего 3 дня в неделю. В рамках пересмотра бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2019/3 предусматривается продолжить доработку применимых к альтернативному режиму работы положений, которые в настоящее время содержатся в разделе 1.3 бюллетеня, с тем чтобы прояснить различие между добровольным и обязательным режимами работы. Кроме того, целевая группа по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций, руководимая Комитетом высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, в настоящее время проводит обзор последствий пандемии, особенно в области дистанционной работы, с целью разработки типовой политики в отношении гибкого режима работы на уровне общей системы. **Консультативный комитет надеется увидеть в следующем обзорном докладе обновленную информацию об извлеченных уроках и проблемах, возникших во время пандемии, для планирования будущей работы Секретариата.**

#### **IV. Заключение**

42. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению доклад Генерального секретаря ([A/75/540](#), п. 78). **Замечания и рекомендации Консультативного комитета содержатся в настоящем докладе (см. также п. 13 выше).**

---