



Генеральная Ассамблея

Семьдесят седьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
31 March 2023
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 26-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 6 марта 2023 года, в 10 ч 00 мин

Председатель: г-н Криделка (Бельгия)

*Заместитель Председателя Консультативного комитета по
административным и бюджетным вопросам:* г-н Аль-Кумайм

Содержание

Организация работы

Пункт 144 повестки дня: Объединенная инспекционная группа

Пункт 143 повестки дня: Управление людскими ресурсами

Пункт 144 повестки дня: Объединенная инспекционная группа

В настоящий отчет могут вноситься исправления.

Исправления должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@un.org) и должны быть внесены в экземпляр отчета.

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

23-04146 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч 20 мин.

Организация работы (A/C.5/77/L.28)

1. **Председатель** предлагает Комитету в ходе первой части возобновленной сессии рассмотреть ориентировочную и предварительную программу работы, подготовленную на основе записки Секретариата о состоянии готовности документации (A/C.5/77/L.28).

2. **Г-н Тур де ла Консепсьон (Куба)**, выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа приветствует продолжение очных заседаний Комитета, которые имеют огромное значение для обеспечения хрупкого баланса, положительных результатов и конструктивного взаимодействия между государствами-членами. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам предоставил Пятому комитету подробные технические консультации; однако, несмотря на успехи в работе по обеспечению доступности докладов, еще есть над чем работать. Решающее значение для обсуждения Пятым комитетом важнейших вопросов, находящихся на его рассмотрении, имеет своевременное представление докладов.

3. Группа намерена всесторонне изучить вопросы, находящиеся на рассмотрении Комитета, в частности, касающиеся управления людскими ресурсами, системы подотчетности, функционирования цепи снабжения, планирования капитальных вложений, стратегии в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), норм проезда воздушным транспортом, системы общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» и доклада Объединенной инспекционной группы (ОИГ). В последние годы Комитету не удавалось достичь консенсуса по вопросу управления людскими ресурсами; члены Группы будут взаимодействовать с другими делегациями на компромиссной основе, с тем чтобы принять проект резолюции по этому вопросу. Группа будет практиковать целостный, комплексный подход к рассмотрению всех соответствующих тем, включая справедливую географическую представленность, гендерный паритет, заполнение вакантных должностей, меры по устранению недостатков в процессе отбора персонала и совершенствование системы управления служебной деятельностью. Хотя на предыдущих сессиях сохранялись разногласия, Группа надеется, что найденные точки соприкосновения откроют возможности для плодотворных обсуждений в Комитете.

4. **Г-н Сих (Сингапур)**, выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН),

заявляет, что политика Организации в области людских ресурсов должна развиваться параллельно с проводимыми Генеральным секретарем реформами Организации Объединенных Наций и обеспечивать многосторонность в будущем, как это изложено в докладе Генерального секретаря «Наша общая повестка дня» (A/75/982). Поскольку Организация Объединенных Наций не может работать и добиваться результатов без своих сотрудников, такая политика должна подкреплять работу Организации и служить достижению ее целей.

5. В целях расширения разнообразия мнений сотрудников и повышения эффективности выполнения мандатов, что крайне важно для решения глобальных задач, кадровый состав Организации Объединенных Наций должен отражать ее многонациональный характер. Необходимо решать проблему недопредставленности и непредставленности развивающихся стран и уделять больше внимания справедливой географической представленности. Чтобы справляться с растущей нагрузкой и решать новые комплексные глобальные проблемы, все сотрудники должны пройти обучение.

6. Чтобы Организация могла нанимать и удерживать квалифицированных сотрудников, ее финансовое положение и ликвидность должны быть стабильными. Поэтому государства-члены должны выплачивать свои начисленные взносы в полном объеме, своевременно и без оговорок. АСЕАН с нетерпением ожидает брифинга Контролера по управлению ситуацией в отношении ликвидности Организации Объединенных Наций.

7. Мир и развитие — две стороны одной медали. В своей резолюции 76/305 Генеральная Ассамблея признала, что потребность в финансировании миростроительства возросла и что выплата необходимых для финансирования такой работы начисленных взносов будет свидетельствовать о совместной приверженности государств-членов делу миростроительства и сохранения мира. В своем докладе об инвестировании в предотвращение конфликтов и миростроительство (A/76/732) Генеральный секретарь отметил, что текущие потребности Фонда миростроительства обусловлены завершением операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и специальных политических миссий и что в период с 2017 по 2020 год Фонд инвестировал в миротворческую деятельность от 19 до 35 процентов, а в специальные политические миссии — 20 процентов своего портфеля. Поэтому, учитывая тесную связь между операциями по миростроительству и миротворческими операциями, мандат на ведение которых выдает Совет Безопасности, АСЕАН

считает, что начисленные взносы в Фонд должны рассчитываться преимущественно по шкале взносов для финансирования миротворческих операций, а не по шкале взносов для регулярного бюджета.

8. У Комитета есть всего месяц, чтобы согласовать единую позицию по вопросу управления людскими ресурсами и по другим важным и непростым вопросам. АСЕАН будет конструктивно взаимодействовать со всеми делегациями, чтобы обеспечить принятие Комитетом проекта резолюции по управлению людскими ресурсами на основе консенсуса.

9. **Г-н Камелли** (представитель Европейского союза в качестве наблюдателя), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, Боснии и Герцеговины, Республики Молдова, Северной Македонии, Сербии, Турции, Украины и Черногории; потенциальной страны-кандидата Грузии; а также Андорры и Монако, говорит, что государства — члены Европейского союза уверены в том, что Консультативный комитет продолжит выполнять свой технический мандат; его специализированные знания, применяемые на основе нейтральности, использования фактических данных и прозрачности, а также своевременность его докладов имеют основополагающее значение для обсуждений в Пятом комитете.

10. Первая часть возобновленной сессии Генеральной Ассамблеи была проведена для того, чтобы Комитет (не препятствуя обсуждению вопросов миротворчества в ходе второй части возобновленной сессии) мог рассмотреть задачи, не требующие решения в конкретные сроки, однако крайне важные для эффективной и действенной работы Организации Объединенных Наций; их обсуждение было перенесено с основной части сессии. Европейский союз и его государства-члены поддерживают усилия Генерального секретаря по реформированию Организации с целью повышения оперативности ее работы и с нетерпением ожидают завершения обсуждения Комитетом вопросов миростроительства в соответствии с резолюцией 76/305 Ассамблеи. Они также ожидают возобновления рассмотрения Комитетом вопроса о функционировании цепи снабжения, имеющего большое значение для проведения реформы управления, и отмечают достигнутый в этом вопросе прогресс. Вместе с тем они обеспокоены постоянными попытками подорвать независимость надзорных органов и затруднить проведение ими расследований и поэтому выступают за создание продуманной системы подотчетности. Подотчетность сотрудников Секретариата и связанных с ним заинтересованных сторон как неотъемлемый элемент реформы управления и передачи полномочий имеет колоссальное значение для формирования культуры этики и

прозрачности, а также для предотвращения и пресечения случаев ненадлежащего поведения.

11. Кроме того, на рассмотрении Комитета находятся вопросы структуры бюджета. Проводимый раз в два года обзор норм проезда воздушным транспортом дает возможность обсудить, согласуются ли такие нормы с культурой Организации, и понять, как ситуация, сложившаяся после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19), наряду с экологическими проблемами и другими факторами может сподвигнуть Комитет пересмотреть свои методы работы. Обсуждение в Комитете стратегии в области ИКТ и капитальных вложений будет способствовать осознанию важности надлежащих информационно-технических средств и данных, а также защиты данных для повышения эффективности выполнения мандатов.

12. Наконец, Комитет возобновит обсуждение вопроса об управлении людскими ресурсами. Организации Объединенных Наций необходимы более современная, равноправная и эффективная политика в области людских ресурсов и такая рабочая среда, в которой нет места ненадлежащему поведению, в частности, дискриминации, сексуальным домогательствам, сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам. Сотрудники Организации Объединенных Наций играют важнейшую роль в выполнении мандатов Организации, отстаивая ее принципы и ценности, и государства-члены должны модернизировать и усовершенствовать систему трудовых отношений. В докладах Генерального секретаря, которые будут представлены на данной сессии, хотелось бы видеть больше предложений относительно мобильности и обучения, необходимых для создания гибкого штата сотрудников; однако Европейский союз и его государства-члены надеются поддержать импульс, созданный принятым на семьдесят шестой сессии решением Комитета не рассматривать предыдущие доклады, по которым не удалось добиться прогресса, и начать работу заново. Опираясь на предыдущую деятельность Комитета, Европейский союз и его государства-члены будут стремиться к достижению консенсуса по всем аспектам пакета мер в области управления людскими ресурсами.

13. **Г-жа Джоунз** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что Комитет, в задачи которого входит повышение эффективности и результативности исполнения бюджета, не завершил обсуждение на основной части сессии в отведенное время и поэтому его участникам следует задуматься о том, как их собственные действия ведут к снижению эффективности и потерям. Начало было многообещающим, однако в связи с продлением

сроков представления материалов к проектам резолюций в программе работы возникли пробелы, а отсутствие конструктивного взаимодействия едва не привело к переносу основной части сессии на 2023 год. Необоснованные задержки вызвали серьезный сбой в работе, проводимой в конце периода исполнения регулярного бюджета 2022 года и в начале периода 2023 года. Они привели к ослаблению контроля за исполнением бюджета ввиду нехватки ресурсов, что вызвало задержки с рассылкой писем о начислении взносов и, как следствие, к их уплате с опозданием. Кроме того, их следствием стал необоснованный рост нагрузки на сотрудников Секретариата, обеспечивающих работу Комитета. Государства-члены должны действовать эффективнее. Чтобы своевременно выполнять задачи, Комитету следует усовершенствовать свои методы работы и повышать рабочую дисциплину.

14. Необходимо повысить эффективность управления людскими ресурсами и сократить дефицит финансирования Фонда миростроительства. Самый ценный актив Организации Объединенных Наций — ее сотрудники; для выполнения стоящих перед Организацией сложных задач она как никогда нуждается в компетентных, инициативных и мобильных сотрудниках. Необходимо обеспечить гендерный паритет, принять меры к тому, чтобы в кадровом составе было отражено географическое разнообразие государств-членов, и содействовать омоложению кадров. Что самое важное, сотрудники должны работать в соответствии с высочайшими стандартами эффективности, компетентности и добросовестности. К сожалению, за время, прошедшее после семьдесят второй сессии, Комитет так и не достиг консенсуса по вопросу управления людскими ресурсами, однако представленные на текущей сессии новые доклады дают возможность попытаться еще раз. Комитет должен стремиться к достижению результатов в отношении всех представленных ему докладов, рассматривая их по существу, и давать четкие рекомендации Генеральному секретарю. Представляемые оратором три делегации надеются развить прогресс, достигнутый на семьдесят шестой сессии, с целью подготовки всестороннего и сбалансированного проекта резолюции.

15. Огорчает, что Комитет в очередной раз отложил рассмотрение вопроса об инвестировании в предотвращение конфликтов и миростроительство, поскольку такие инвестиции менее затратны, чем реагирование на уже возникшие кризисы и конфликты. Гибкость и оперативность Фонда миростроительства позволили ему добиться впечатляющих результатов во всем мире; средства из него были выделены

67 государствам-членам, но он по-прежнему функционирует исключительно за счет добровольных взносов и испытывает острую нехватку финансирования. Генеральная Ассамблея призвала Комитет завершить обсуждение вопроса о пополнении Фонда из начисленных взносов.

16. **Г-н Аль-Абри** (Оман), выступая от имени государств — членов Совета сотрудничества арабских государств Залива, заявляет, что эти государства благодарны Консультативному комитету за его технические консультации по вопросам, находящимся на рассмотрении Пятого комитета, и высоко ценят усилия Секретариата по своевременной публикации докладов. Государства — члены Совета придают особое значение управлению людскими ресурсами, понимая, что необходимо обеспечить справедливую географическую представленность, заполнить вакантные должности, устранить недостатки в процессе отбора персонала, добиться гендерного равенства и повысить эффективность управления служебной деятельностью. В последние годы был достигнут прогресс в обеспечении справедливой географической представленности, но необходимы дополнительные усилия, поскольку в кадровом составе Организации представлены не все государства.

17. Чтобы Фонд миростроительства имел возможность реагировать на новые кризисы, необходимо достаточное финансирование, поступающее на устойчивой и предсказуемой основе. Хотя Комитет не пришел к согласию по вопросу финансирования Фонда в ходе основной части сессии, он рассчитывает на проведение неофициальных консультаций с целью достижения консенсуса по этому вопросу в ходе текущей части возобновленной сессии. Государства — члены Совета готовы принять участие в обсуждениях в Комитете, особенно касающихся улучшения финансового положения Организации Объединенных Наций.

18. **Г-н Веласкес Кастильо** (Мексика) отмечает, что работа Комитета в текущей части возобновленной сессии крайне важна для осуществления реформы управления. Комитет должен принять проект резолюции по управлению людскими ресурсами, которым Секретариат будет руководствоваться при разработке мер политики, а также наращивать и адаптировать институциональный потенциал, необходимый Организации для выполнения своих мандатов и для решения проблем, встающих перед ней в меняющемся мире. Это непростая задача, и нужно тщательно проанализировать возможные последствия принятия проекта резолюции. Мексика надеется, что Комитет конструктивно обсудит предложения и рекомендации Генерального секретаря и

Консультативного комитета, чтобы дать Секретариату указания, необходимые для управления самым важным активом Организации — ее людскими ресурсами.

19. Несмотря на меры, принятые Секретариатом за отчетный период, проблемы дисциплинарных нарушений и недобросовестного поведения не преодолены, особенно на местах. Случаи ненадлежащего поведения должны пресекаться, и Секретариату следует тщательнее контролировать применение стандартов и правил, направленных на искоренение преступного поведения в Организации, при этом поощряя введение предупреждающих мер и избегая создания прецедентов и неэффективного использования ресурсов. Необходимо обеспечивать ясность и точность информации о правах и обязанностях сотрудников, что поможет сформировать культуру предотвращения преступного поведения и нетерпимости к нему. Необходимо шире применять проверку дисциплинарных взысканий, объединять усилия Управления служб внутреннего надзора (УСВН) в рассмотрении случаев возможного ненадлежащего поведения и при необходимости принимать надлежащие меры, строго в соответствии с правилами и установленным порядком и независимо от иерархического положения соответствующих лиц.

20. Мексика надеется, что Комитет придет к единому мнению по вопросу о подотчетности. Секретариат должен решить ряд структурных и оперативных проблем, чтобы в рамках реформы управления создать систему, основанную на принципах ответственности; в то же время Организация должна иметь возможность предоставлять высококачественные услуги, повышая результативность своей работы, обеспечивая продуманное и эффективное делегирование полномочий, создавая надлежащие механизмы управления рисками и борьбы с мошенничеством и коррупцией, применяя кодекс поведения и дисциплинарный кодекс без дискриминации и обеспечивая надзор за деятельностью. В соответствии с определением подотчетности, сформулированным Генеральным секретарем, необходимо формировать у сотрудников ответственное отношение к работе, чтобы преобразовать Организацию Объединенных Наций в менее бюрократичную, более гибкую, современную, слаженную и эффективную организацию, функционирующую без дублирования усилий и излишних расходов с опорой на принципы жизнестойкости, адаптивности, прозрачности и подотчетности. Мексика надеется, что Комитет выработает консенсус в отношении финансирования деятельности по предотвращению конфликтов и миростроительству на предсказуемой и устойчивой основе.

21. Г-н Дай Бин (Китай) отмечает, что на фоне нестабильной международной обстановки и серьезных общемировых проблем на Организацию Объединенных Наций как на главную платформу глобального управления ложится большая ответственность, и на нее рассчитывают люди во всем мире. Для эффективной работы Организации необходимо разумно и рационально формировать бюджет и управлять людскими ресурсами. Китай надеется, что сотрудничество и координация действий всех сторон обеспечат достижение Комитетом ожидаемых результатов в текущей части возобновленной сессии.

22. Китай придает большое значение управлению людскими ресурсами; Комитет несколько лет подряд не принимал резолюций по этому вопросу, в связи с чем Секретариат не получал соответствующих рекомендаций от государств-членов. Делегация Китая обеспокоена давно назревшей проблемой несправедливой географической представленности и большим числом непредставленных и недопредставленных государств-членов. Секретариат должен принять эффективные, целенаправленные и ориентированные на результат меры для решения, в частности, проблемы недопредставленности многих развивающихся стран. Помимо числа недопредставленных государств-членов, необходимо снизить степень недопредставленности.

23. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [76/305](#) заложила основу для новых решений в области финансирования миростроительства. Как страна, занимающая второе место по объему взносов в бюджет миротворческих операций и в регулярный бюджет, Китай уделяет очень большое внимание миростроительству и в силу своих возможностей по различным каналам оказывает поддержку странам, находящимся в состоянии конфликта или пережившим его. Ранее он также предложил конструктивное решение, соответствующее бюджетным и финансовым положениям и правилам Организации Объединенных Наций. Необходимо соблюдать правила и традиции, связанные с управлением Организацией; не менее важно соблюдать права государств-членов на надзор при финансировании инициатив за счет начисленных взносов. Должна сохраняться историческая ответственность развитых стран как основных доноров в области миростроительства. Уход традиционных доноров от ответственности за финансирование миростроительства под предлогом изменения методов финансирования нельзя считать конструктивным.

24. Что касается управления цепями снабжения, то государства-члены не достигли консенсуса в отношении концепции закупок на устойчивой основе.

Долгое время основными бенефициарами закупок Организации Объединенных Наций были развитые страны; в этом секторе необходимо повысить прозрачность и подотчетность и чаще отдавать предпочтение развивающимся странам. Китай выступает за выполнение ОИГ полного объема своих функций в качестве независимого органа внешнего надзора и за укрепление взаимодействия между Группой и другими органами, включая Комиссию ревизоров и УСВН, в целях усиления контроля за деятельностью всей системы Организации Объединенных Наций.

25. **Г-н Бэ Чжун Хен** (Республика Корея) говорит, что Организация Объединенных Наций играет важнейшую роль в обеспечении свободы, мира и процветания в международном сообществе, особенно в условиях таких взаимосвязанных проблем, как конфликты, стихийные бедствия и климатический кризис, а также пандемии и другие кризисы в сфере здравоохранения. Делегация страны оратора надеется, что Комитет проведет успешную работу по всем вопросам, находящимся на его рассмотрении в ходе текущей части возобновленной сессии, с тем чтобы Организация Объединенных Наций могла выполнять свои мандаты.

26. Республика Корея поддерживает инициативу Генерального секретаря «Организация Объединенных Наций 2.0» и считает более эффективное управление людскими ресурсами неотъемлемым элементом реформы. После семьдесят третьей сессии Комитет не давал Секретариату указаний по управлению людскими ресурсами, тем не менее, делегация Республики Корея надеется, что в ходе текущей части возобновленной сессии будут достигнуты ощутимые результаты. Делегация страны оратора приветствует инициативы Секретариата в этой области, такие как программа «Отбор персонала 2.0»; в то же время она считает крайне важной задачу омоложения кадрового состава путем расширения возможностей для работы на должностях начального уровня в интересах повышения эффективности, компетентности и добросовестности, а также оптимизации распределения персонала в Организации Объединенных Наций.

27. Делегация надеется, что будут приняты решения, которые помогут Организации Объединенных Наций усовершенствовать цепи снабжения и систему закупок и актуализировать нормы проезда воздушным транспортом, тем самым усилив подотчетность и повысив эффективность. Она приветствует усилия, описанные в документе «Двенадцатый очередной доклад Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации

Объединенных Наций» (A/77/692). Продуманная система подотчетности — фундаментальный элемент реформы управления, поскольку она позволяет Организации и ее сотрудникам максимально полно реализовать свой потенциал. Делегация надеется, что обсуждение подотчетности в ходе текущей части возобновленной сессии будет плодотворным и нежелательная ситуация, когда в течение двух предыдущих лет со стороны Генеральной Ассамблеи отсутствовали указания по этому вопросу, будет устранена.

28. **Г-н Лу** (Соединенные Штаты Америки) заявляет, что на Саммите по целям в области устойчивого развития, который состоится в сентябре 2023 года, Организация Объединенных Наций подтвердит свои обязательства по достижению целей к 2030 году, а на Саммите будущего, который состоится в сентябре 2024 года, она наметит направления своей деятельности на оставшуюся часть столетия. По итогам саммитов будут приняты важные декларации по вопросам мира и безопасности, прав человека, развития и борьбы с нищетой. Чтобы эти декларации стали стимулом к действиям, а не остались на бумаге, Организация должна быть в состоянии решать проблемы XXI века, нанимая, развивая и удерживая квалифицированных специалистов международного класса и оснащая их новейшими техническими инструментами. Организации по всему миру реформируют кадры, чтобы удовлетворить новые потребности и адаптироваться к меняющемуся характеру работы. К сожалению, с 2016 года Комитет так и не принял всестороннюю реформу системы управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций. Организация не может позволить себе бездействовать еще год. Для омоложения кадрового состава Организации Объединенных Наций необходим целенаправленный план. Молодые специалисты из самых разных групп населения с нетерпением ждут возможности реализовать свой потенциал и внести вклад в работу Организации по решению стоящих перед ней глобальных проблем. К сожалению, в Организации Объединенных Наций отмечается перекос в сторону должностей высокого уровня при нехватке должностей начального уровня. Необходимо не только нанимать молодых специалистов, но и повышать квалификацию всех сотрудников, расширяя их доступ к максимально качественным учебным мероприятиям, чтобы подготовить их к решению проблем будущего. Чтобы Организация Объединенных Наций могла своевременно направлять нужных специалистов в районы, где они необходимы, не менее важно стимулировать мобильность персонала. Предоставляя сотрудникам возможность получать опыт работы в Центральных учреждениях

и на местах, можно обеспечить развитие Организации Объединенных Наций, поэтому необходимо повышать мобильность во всех подразделениях Организации, создавая для сотрудников стимулы переходить из Центральных учреждений в подразделения на местах и обратно.

29. Кроме того, инвестиции в штат сотрудников позволяют устранять барьеры для профессионального роста. В Организации Объединенных Наций действует система классов, которая создает препятствия для продвижения по службе лучших сотрудников категорий полевой службы и общего обслуживания. Всем сотрудникам, достигавшим исключительных результатов, необходимо дать возможность полностью раскрыть свой потенциал в Организации.

30. Комитет должен стимулировать подотчетность, обеспечивая ответственность сотрудников за результаты их работы. Он должен совершенствовать систему управления служебной деятельностью, с тем чтобы руководители уделяли внимание своим подчиненным, лучшие сотрудники получали признание, а по случаям неудовлетворительной работы оперативно принимались меры. Чтобы каждый человек пользовался уважением на рабочем месте, Комитет должен помочь Организации Объединенных Наций искоренить домогательства и привлекать виновных к ответственности. Кроме того, он должен укреплять независимость Бюро по этике, для чего следует утвердить давно внесенные предложения, которые отражают передовой опыт и пользуются поддержкой ОИГ.

31. **Г-н Стейплз** (Соединенное Королевство) отмечает, что Организации Объединенных Наций нужны современные и гибкие меры политики и процессы в области людских ресурсов, с тем чтобы сотрудники могли решать сложные глобальные проблемы и эффективно выполнять мандаты Организации. Организации Объединенных Наций нужны разнообразные сотрудники, представляющие интересы людей, которым они служат, и имеющие достаточно прав и полномочий для доведения до Организации своих мнений. Сотрудников нужно нанимать исходя из их компетентности, а не возраста, опыта или квалификации, с помощью динамичного, целесообразного процесса отбора. Они должны иметь возможность перемещаться между подразделениями Организации, получать опыт выполнения различных функций в Центральных учреждениях и на местах и делиться этим опытом с коллегами. Нужно эффективно управлять кадрами, оснащать их инструментами, необходимыми для качественного выполнения работы, и информировать их о продуманной системе этики и дисциплины, разработанной для обеспечения

подотчетности. Делегация страны оратора надеется на создание таких условий для сотрудников, которые представляют собой как главный актив Организации, так и основную статью ее расходов.

32. В ходе текущей части возобновленной сессии Комитет получил возможность предоставить Секретариату рекомендации по управлению людскими ресурсами, потребность в которых назрела уже давно. Сокращение объема представленных Комитету докладов по сравнению с предыдущими годами и высокое качество вынесенных рекомендаций позволяет, опираясь на достигнутый в 2022 году прогресс, принять проект резолюции по данному вопросу.

33. Соединенное Королевство совместно с коллегами по Комитету будет добиваться прогресса в решении вопроса финансирования миростроительства. Оно высоко ценит инициативу по разработке стратегического подхода к капитальным вложениям с целью обеспечить согласованность и последовательность во всех направлениях инвестиций и областях деятельности, а также обеспечить повышение эффективности, прозрачность и предсказуемость. При обсуждении стратегии в области ИКТ Комитет должен обеспечить уделение инновациям и технологиям особого внимания в деятельности Организации как современного учреждения и гарантировать сохранность информационных активов в интересах более широкого использования технологий в качестве фактора, способствующего эффективному выполнению мандата. Прозрачность и подотчетность — важнейшие условия эффективной работы Организации Объединенных Наций, культуру подотчетности необходимо формировать на всех уровнях, включая высшее руководство. Деятельность Организации Объединенных Наций в рамках цепи снабжения должна способствовать устойчивому развитию, сокращать воздействие Организации на климат и обеспечивать осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в соответствии с принципами закупок Организации Объединенных Наций, такими как принцип оптимального соотношения цены и качества. Вызывает сожаление, что в ходе основной части сессии в Комитете обострились такие явления, как нехватка гибкости, разобщенность и поляризация. Соединенное Королевство выражает надежду на то, что Комитет вернется к методам работы, основанным на консенсусе.

34. **Г-н Яманака** (Япония) говорит, что в ходе текущей части возобновленной сессии делегация его страны подробно рассмотрит такие вопросы, как подотчетность, функционирование цепи снабжения, нормы проезда воздушным транспортом, планирование капитальных вложений, стратегия в области

ИКТ и управление людскими ресурсами, с тем чтобы повысить качество выполнения мандата за счет усиления Организации, придания ей более интегрированного характера и повышения ее подотчетности. Управление людскими ресурсами лежит в основе эффективности любой организации. Государства-члены должны постараться дать Генеральному секретарю соответствующие рекомендации на основе консенсуса и содействовать проводимым им реформам посредством конструктивных и добросовестных обсуждений в Комитете. Необходимо сохранить роль Пятого комитета как главного комитета Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы, а также его многолетнюю практику принятия решений на основе консенсуса.

35. **Г-н Мнгуни** (Южная Африка) отмечает обеспокоенность его делегации тем, что Комитет долгое время не может прийти к консенсусу в области управления людскими ресурсами; он должен принять проект резолюции по этому вопросу, чтобы Генеральная Ассамблея могла дать Секретариату крайне необходимые указания по усовершенствованию найма квалифицированных специалистов с должным учетом справедливой географической представленности в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, а также по укреплению подотчетности и расширению возможностей Организации в плане решения дисциплинарных вопросов.

36. В Секретариате должна быть обеспечена справедливая географическая представленность, и делегация оратора обеспокоена числом кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению. Г-н Мнгуни просит предоставить дополнительную информацию о принимаемых Секретариатом мерах по улучшению ситуации, таких как информационно-разъяснительные программы и сотрудничество с информационными центрами Организации Объединенных Наций в затронутых этой проблемой регионах. Также необходимо повысить представленность молодежи, обеспечить гендерный паритет и более полный учет интересов людей с инвалидностью в Секретариате, в частности, путем набора кадров из развивающихся стран.

37. Должен быть реализован стратегический план действий Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций. Южная Африка высоко ценит приверженность Генерального секретаря решению этой проблемы,

примером которой служит недавнее назначение его первого специального советника по этому вопросу. Кроме того, страна придает большое значение инвестициям в предотвращение конфликтов и миростроительство, вопросам функционирования цепей снабжения, стратегии в области ИКТ и работе ОИГ.

38. **Г-н Чумаков** (Российская Федерация) говорит, что делегация его страны считает самыми важными вопросами, стоящими перед Комитетом, функционирование цепи снабжения, управление людскими ресурсами, инвестирование в миростроительство и подотчетность. Генеральная Ассамблея уже более шести лет не принимала резолюцию по людским ресурсам, в то же время интенсивное обсуждение проекта резолюции по инвестициям в миростроительство продолжается уже год, а договоренности по вопросу подотчетности не удается достичь уже два года. Чтобы достигнуть согласия по этим и любым другим проектам резолюций, необходимо учитывать предложения и интересы каждой делегации. Оратор выражает надежду, что в текущей части возобновленной сессии Комитет достигнет прогресса в обсуждении этих проектов резолюций. Российская Федерация подтверждает свою позицию относительно важности своевременного выпуска документов на всех официальных языках и выражает надежду, что неофициальные консультации будут проводиться прозрачно и с участием самого широкого круга сторон.

39. **Г-н Мачадо Моуриньо** (Уругвай) говорит, что Комитет уже несколько лет не может согласовать позиции по вопросу управления людскими ресурсами. Людские ресурсы — один из основных активов Организации; ими следует управлять надлежащим образом, что позволит создать современную, эффективную и действенную систему обеспечения выполнения мандатов, позволяющую избежать дублирования усилий и оптимально использовать ресурсы.

40. В представленном на семьдесят третьей сессии докладе Генерального секретаря «Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций» (A/73/372) были поставлены цели и предложены стратегически ориентированные меры по преобразованию управления людскими ресурсами в Секретариате с целью повышения эффективности набора персонала и борьбы с бюрократией. В последующих докладах в стратегию были внесены дополнения. Многие положения были воплощены, но Уругвай обеспокоен отсутствием согласия по тем аспектам реформы, которые требуют указаний со стороны Генеральной Ассамблеи. Секретариат

должен принять во внимание обеспокоенность, выраженную делегациями в ходе неофициальных консультаций, и предпринять дополнительные усилия для налаживания диалога с государствами-членами до начала консультаций в Комитете. Для этого все стороны должны подходить к диалогу непредвзято, а Секретариат должен быть готов представить альтернативные предложения.

41. В ходе текущей части возобновленной сессии Комитет вновь обсудит вопрос о финансировании Фонда миростроительства, рассмотрение которого было перенесено с предыдущих сессий. Комитет должен обеспечить выделение ресурсов, необходимых для удовлетворения потребностей Фонда; при этом ему следует принять во внимание бюджетные ограничения, с которыми в настоящее время сталкиваются государства-члены, особенно развивающиеся страны, учитывая значительное замедление роста мировой экономики, высокую инфляцию, рост процентных ставок и сокращение инвестиций. Делегация оратора также придает особое значение обсуждению в Комитете вопросов, касающихся функционирования цепи снабжения и норм проезда воздушным транспортом.

42. **Председатель** заявляет, что, насколько ему известно, Комитет готов утвердить предлагаемую программу работы, при условии, что она будет по мере необходимости корректироваться в ходе первой части возобновленной сессии.

43. *Решение принимается.*

Пункт 144 повестки дня: Объединенная инспекционная группа (A/77/34 и A/77/649)

44. **Г-жа Кронин** (Председатель Объединенной инспекционной группы), представляя доклад ОИГ за 2022 год и программу работы на 2023 год (A/77/34), заявляет, что в 2022 году Группа вернулась к методам работы, от которых пришлось отказаться в период пандемии COVID-19. В 2020 и 2021 годах Группа выполнила свою программу работы, однако совокупное негативное воздействие различных факторов в 2022 году привело к задержкам в проведении ряда обзоров. В период пандемии Группа запрашивала больше данных, а организации, соответственно, тратили больше времени на подготовку ответов, что сказалось на сроках подготовки докладов и их окончательных редакций. В 2022 году Группа завершила два обзора, а в 2023 году планирует завершить все обзоры, перенесенные с предыдущих лет.

45. Однако в 2023 году возникли новые проблемы. В связи с сокращением финансирования Группы инспекторы ограничились программой работы на этот год

обзорами двух отдельных организаций (Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин «ООН-женщины» и Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций) и общесистемным обзором медицинских служб. По просьбе Исполнительного совета Детского фонда Организации Объединенных Наций, Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины» и Исполнительного совета Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Программы развития Организации Объединенных Наций и Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов Группа проведет обзор механизмов управления и надзора этих советов.

46. Повышение уровня принятия и выполнения рекомендаций ОИГ крайне важно для повышения эффективности и подотчетности в оперативной деятельности организаций. В приложении II к докладу приводится информация о статусе принятия рекомендаций ОИГ и выполнения принятых рекомендаций организациями-участниками за период с 2014 по 2021 год. Чтобы руководство приняло меры по решению этой проблемы, руководящие органы должны уделить ей внимание. В 2022 году Группа завершила внутреннюю самооценку с целью предложить меры по совершенствованию стратегических и оперативных аспектов своей работы. Результаты самооценки будут использованы при проведении в 2024 году среднесрочной оценки стратегической программы Группы на 2020–2029 годы.

47. ОИГ — вспомогательный орган Генеральной Ассамблеи, действующий по регламенту, в котором закреплены его административные, бюджетные и финансовые механизмы. Огорчает, что эти положения игнорировались, а независимость Группы была поставлена под угрозу. Валовой бюджет Группы был утвержден в резолюции 77/263 Генеральной Ассамблеи по специальному вопросу, касающимся предлагаемого бюджета по программам на 2023 год, а статья регламента ОИГ гласит, что бюджет Группы должен представляться на утверждение Ассамблее; несмотря на это, организации, в отношении которых ОИГ проводит надзорные мероприятия, урезали ее бюджет. Оратор надеется, что в ходе неофициальных консультаций будет представлена вся информация, необходимая для того, чтобы не подрывать независимость Группы и предотвратить вмешательство в ее деятельность в последующие годы.

48. **Г-жа Пьетраччи** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального

секретаря по докладу ОИГ за 2022 год ([A/77/649](#)), говорит, что в соответствии с регламентом ОИГ Генеральный секретарь через Секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) выполняет функции, обеспечивающие работу Группы, главным образом в связи с подготовкой докладов, касающихся нескольких организаций. В течение 2022 года секретариаты КСР и ОИГ работали совместно и вели диалог на тему сотрудничества, в том числе касающийся своевременной подготовки записок Генерального секретаря с ответами на доклады, затрагивающие общесистемные проблемы. Они обсуждали оптимизацию подготовки докладов по общесистемным вопросам. Генеральный секретарь в консультации с членами КСР и в соответствии с регламентом ОИГ провел обзор квалификации инспектора, назначение которого было предложено в 2022 году. Генеральный секретарь намерен поддерживать рабочие отношения с ОИГ и призывает все организации своевременно реагировать на ее запросы.

49. **Г-н Тур де ла Консепсьон** (Куба), выступая от имени Группы 77 и Китая, отмечает, что Группа поддерживает работу ОИГ как единственного независимого органа внешнего надзора, уполномоченного проводить общесистемные инспекции, оценки и расследования. Группа высоко оценивает выполнение ОИГ ее программы работы во время пандемии COVID-19 и приветствует восстановление ее методов работы и мероприятий в 2022 году. В то же время Группа обеспокоена тем, что в результате совокупного воздействия различных неблагоприятных факторов проведение ряда обзоров было отложено. В 2022 году было завершено только два обзора. Группа надеется, что в 2023 году будут выпущены доклады по восьми незавершенным обзорам, включенным в план работы ОИГ на 2022 год, и принимает к сведению обязательство Группы выпустить пять из них к лету 2023 года. На 2023 год были запланированы три новых обзора, а с 2021 года были перенесены другие важные для Группы обзоры, включая обзор механизмов подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций. Группа рассчитывает обсудить причины переноса проектов с предыдущих лет в ходе неофициальных консультаций.

50. Группа ожидает, что обзор принятия и выполнения рекомендаций ОИГ системой Организации Объединенных Наций, запланированный на 2022 год, начнется в ближайшее время. Группа обеспокоена средними показателями принятия и выполнения важных рекомендаций рядом организаций; показатели, представленные в последних отчетах, должны быть улучшены. В ходе неофициальных

консультаций Группа детально обсудит вопрос об обновлении веб-системы для отслеживания хода выполнения рекомендаций, поскольку необходимость замены действующей системы назрела уже давно.

51. Группа признательна ОИГ за твердое намерение разрабатывать планы действий с учетом официальных обсуждений и приоритизации в 2023 году рекомендаций, сформулированных по итогам проведенной в 2022 году самооценки деятельности ОИГ за период после предыдущей самооценки 2013 года. Группа выражает надежду, что результаты проведенной в 2022 году работы помогут компенсировать задержку с выпуском обзоров и будут способствовать проведению среднесрочной оценки стратегической рамочной программы ОИГ в 2024 году. Чтобы согласовать планы работы Комиссии ревизоров, УСВН и ОИГ, избежать дублирования усилий и получить максимальный эффект от взаимодействия между этими органами, необходима более тесная координация.

52. Группа положительно оценивает многообразие проектов, запланированных на 2023 год, и с интересом ожидает завершения оставшихся проектов; ОИГ должна также рассмотреть возможность включения в программу работы дополнительных тем. Инспекторы и их группы должны завершить все обзоры к концу 2023 года, не снижая качество своей работы. Государства-члены должны оказывать ОИГ и ее инспекторам содействие в решении вопросов, связанных с консульскими службами и прочими требованиями для поездок, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности.

Пункт 143 повестки дня: Управление людскими ресурсами ([A/77/75](#), [A/77/545](#), [A/77/578](#), [A/77/580](#), [A/77/590](#), [A/77/590/Add.1](#), [A/77/606](#), [A/77/727](#), [A/77/728](#), [A/77/728/Add.1](#), [A/77/729](#) и [A/77/730](#))

Пункт 144 повестки дня: Объединенная инспекционная группа ([A/77/258](#) и [A/77/258/Add.1](#); [JIU/REP/2021/5](#))

53. **Г-жа Лопес** (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), представляя доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/77/580](#)), заявляет, что в докладе содержится всесторонний обзор состава персонала Секретариата за период с 1 января по 31 декабря 2021 года, включая общие демографические и структурные элементы кадрового состава, перемещение персонала, прогноз выхода на пенсию и информация о сотрудниках, подпадающих под действие системы желательных квот. В докладе подробно анализируются факторы, отражающиеся на долгосрочном воздействии мер по обеспечению

разнообразия и инклюзивности рабочих мест с помощью реформы системы управления людскими ресурсами. Для удовлетворения потребностей государств-членов в данных о персонале Секретариат предоставляет онлайн-доступ к таким данным, обновляя их на ежемесячной основе, и запустил портал Секретариата по персоналу.

54. Оратор предлагает к ознакомлению доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций» (A/77/578), охватывающий период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года. В доклад впервые включены данные о добровольцах Организации Объединенных Наций, работающих в подразделениях Секретариата, что позволяет получить всестороннее представление о внештатном персонале, работающем в Секретариате. В докладе приводится анализ состава добровольцев Организации Объединенных Наций в разбивке по полу, возрасту, гражданству и принимающей организации.

55. Г-жа Лопес представляет доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2021 года (A/77/606), в котором рассматриваются административные механизмы, касающиеся таких вопросов, приводится краткое описание отдельных дел и разъясняется ряд факторов, которые Генеральный секретарь учитывает при принятии дисциплинарных мер. Кроме того, в докладе приводятся статистические данные о числе и видах поступивших дел, а также о числе закрытых дел и подходах к их рассмотрению. При рассмотрении дел Генеральный секретарь руководствуется нормативной базой Организации, регулирующей поведение сотрудников, а также решениями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. В основе деятельности Организации Объединенных Наций лежит правозащитный подход, поэтому порядок рассмотрения дел предусматривает ряд сдержек и противовесов для обеспечения надлежащего отношения ко всем участникам процесса.

56. Представляя доклады Генерального секретаря «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах» (A/77/590/Add.1) и «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590), г-жа Лопес отмечает, что в обзорном докладе приводится информация о ходе выполнения резолюций

Генеральной Ассамблеи, касающихся желаемых долгосрочных результатов реформы управления людскими ресурсами в части географического разнообразия, гибкости и подотчетности. В докладе о дальнейших шагах представлен план выполнения мандатов, связанных с реформой управления людскими ресурсами, на период до 2026 года с описанием конкретных результатов.

57. Что касается разнообразия, то в достижении цели справедливого географического распределения в рамках системы желательных квот был достигнут определенный прогресс, хотя и не столь значительный, как хотелось бы. Для решения проблем, упомянутых в докладе о дальнейших шагах, Генеральный секретарь намерен пересмотреть порядок отбора персонала, действовавший в течение 12 лет; как показал недавний анализ этой процедуры, она создает системные препятствия для выполнения мандатов, связанных с разнообразием. Для преодоления этих препятствий потребуются специальная программа по изменению системы «Отбор персонала 2.0», которая поможет Секретариату ввести новый порядок набора персонала, соответствующий принципам статьи 101 Устава, и обеспечить набор сотрудников на как можно более широкой географической основе.

58. Чтобы повысить оперативность работы, Секретариат стремится обеспечить упреждающий, эффективный подход к планированию, отбору персонала, размещению и обучению многопрофильных, мобильных и гибких специалистов. С этой целью Секретариат приступил к внедрению своей системы стратегического кадрового планирования; это поэтапный процесс, с помощью которого к 2026 году будет установлено, какие сотрудники необходимы, и такие сотрудники будут отбираться через управление кадровым резервом с особым вниманием к данным, цифровизации, инновациям, стратегическому прогнозированию и поведенческим наукам.

59. В целях укрепления подотчетности Секретариат намерен создать эффективные кадровые службы, которые будут руководствоваться надлежащей нормативной базой и способствовать повышению эффективности работы, снижению кадровых рисков и результативному выполнению обязанностей по должной осмотрительности. Подразделениям была оказана оперативная поддержка и даны указания. В настоящее время вводятся в действие основные меры политики; так, в целях повышения эффективности управления служебной деятельностью механизм всесторонней обратной связи (метод 360 градусов) был распространен на всех сотрудников, имеющих не менее четырех подчиненных первого и второго уровня. Основное внимание было

уделено стандартам поведения и добросовестности, которые поддерживались путем внедрения и распространения ряда механизмов, в частности, инструментов управления рисками, связанными с ненадлежащим поведением, системы отслеживания поступающих в производство дел и системы отслеживания помощи пострадавшим. Кроме того, была расширена база данных ClearCheck, предназначенная для проверки персонала при приеме на работу на предмет отсутствия правонарушений. Секретариат внес вклад в усилия Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, направленные на выработку общесистемного ориентированного на интересы пострадавших подхода к борьбе с домогательствами.

60. **Г-жа Армстронг** (директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики ([A/77/75](#)), говорит, что в 2021 году Бюро оказывало Генеральному секретарю помощь в формировании в Организации культуры этики, прозрачности и подотчетности. В соответствии с требованием Генеральной Ассамблеи, содержащимся в ее резолюции [71/263](#), Генеральный секретарь в своем докладе о деятельности Бюро за 2017 год ([A/73/89](#)) и в четырех последующих докладах на ту же тему предлагал укрепить независимость Бюро, которая крайне важна для его деятельности. В 2021 году ОИГ опубликовала второй Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций ([JIU/REP/2021/5](#)), который стал продолжением первого обзора, проведенного в 2010 году. В своем докладе за 2021 год ОИГ признала важность независимости этого функционального звена и настоятельно призвала Генеральную Ассамблею одобрить предложения Генерального секретаря, в частности, о представлении ежегодного доклада Бюро непосредственно Ассамблее, что позволит гарантировать государствам-членам независимость Бюро; об усилении роли Независимого консультативного комитета по ревизии в осуществлении контроля за работой Бюро, в том числе путем проведения консультаций с руководителем Бюро в случае конфликта интересов, в результате которого Генеральный секретарь не сможет получать консультации от Бюро; повышение класса должности руководителя Бюро до уровня помощника Генерального секретаря (начиная со следующего руководителя Бюро). С целью повышения независимости Бюро Генеральный секретарь имеет право вводить ограничения срока полномочий, гарантии пребывания в должности и ограничения возможностей повторного трудоустройства для его руководителя.

61. В 2021 году Бюро ответило на 1848 запросов, в том числе на 836 запросов о предоставлении консультаций по вопросам этики, в основном связанных с конфликтами интересов. В рамках программы раскрытия финансовой информации Бюро предоставило консультации по 5043 заявлениям о раскрытии информации. В инициативе Генерального секретаря по добровольному раскрытию информации приняли участие почти 85 процентов отвечающих требованиям инициативы старших должностных лиц, что на пять процентов больше, чем в 2020 году. В 2021 году около 33 000 сотрудников приняли участие в диалоге с руководством по теме подотчетности. Бюро получило 128 запросов в отношении политики защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований. Бюро завершило 34 предварительных рассмотрения заявлений о предполагаемом преследовании, установило, что в трех случаях есть достаточно серьезные доказательства для возбуждения дел о преследовании, и передало эти три заявления для проведения расследований. Бюро председательствовало на 11 сессиях Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики и принимало участие в планировании тринадцатого заседания Сети многосторонних организаций по вопросам этики.

62. **Г-н Аль-Кумайм** (заместитель Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» ([A/77/728](#)), говорит, что для внедрения системы управления людскими ресурсами, которая должна быть одобрена Генеральной Ассамблеей, необходимы точные, поддающиеся количественной оценке целевые показатели и сроки, а также продуманные инструменты мониторинга и отчетности и информация о финансовых последствиях. Консультативный комитет рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой разработать всестороннюю стратегию, которая позволит улучшить ситуацию с географической представленностью по всем направлениям и войдет в состав общей системы или стратегии управления людскими ресурсами.

63. Комитет положительно оценивает концепцию Генерального секретаря по ускорению прогресса в работе над системой отбора персонала Секретариата в соответствии с принципами, установленными в статье 101 Устава. Он рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой провести всесторонний анализ информации о

действующем порядке набора персонала, включая этап отбора, для решения проблем, связанных с обеспечением в Организации справедливой географической представленности.

64. В своем докладе Генеральный секретарь указал, что программа для молодых специалистов стала одним из компонентов программы «Отбор персонала 2.0». Консультативный комитет рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить всестороннюю обновленную информацию о реализации программы, в частности о показателе производимых назначений, а также представить варианты продления срока, в течение которого такие кандидаты могут оставаться в реестре, и механизма для совершенствования внесения кандидатов в реестр. Комитет считает, что добиться последнего поможет увеличение числа должностей категории специалистов начального уровня С-2, подлежащих географическому распределению.

65. В докладе Генерального секретаря отсутствует информация о новом согласованном подходе к мобильности персонала, который был доработан на основе его доклада «Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте» (A/75/540/Add.1). Признавая полномочия Генерального секретаря организовывать горизонтальное перемещение сотрудников между местами службы в Организации в соответствии с положением 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций, Консультативный комитет, тем не менее, считает, что такую широкомасштабную систему мобильности в рамках всего Секретариата следует представить Генеральной Ассамблее вместе с подробной информацией о ее внедрении и финансовых последствиях. Создание такой системы — вопрос политики, который надлежит рассматривать Ассамблее.

66. Представляя доклад Консультативного комитета «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов» (A/77/728/Add.1), г-н Аль-Кумайм говорит, что Консультативный комитет надеется на представление Генеральной Ассамблее во время рассмотрения этого доклада Консультативного комитета обновленной информации и разъяснений по мерам политики и инициативам, разработанным после семьдесят третьей сессии, в том числе, по мере необходимости, об их предполагаемых финансовых последствиях. Что касается кадрового планирования, то, принимая к сведению передачу полномочий руководителям подразделений, Консультативный комитет считает целесообразным усовершенствовать управление

кадровым планированием на уровне Центральных учреждений, чтобы более эффективно выявлять возможности для упорядочения функций, особенно в ситуациях относительной стабильности и отсутствия значительных изменений в оперативной обстановке. Кроме того, он выражает надежду, что будут созданы механизмы для систематического сбора и представления информации об основных функциях, выполняемых внештатным персоналом, в частности, консультантами и индивидуальными подрядчиками, и что эти данные вместе с анализом информации будут включены в следующий обзорный доклад и в доклад о составе Секретариата.

67. Представляя доклад Консультативного комитета «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/729), оратор отмечает, что Консультативный комитет надеется, что в последующих докладах о составе Генеральный секретарь представит более глубокий анализ, уделит больше внимания сопоставимости и дезагрегации информации, а также прослеживанию взаимосвязи между полученными данными и целями в области управления людскими ресурсами. Консультативный комитет обеспокоен тем, что в период с 2017 по 2021 год число государств-членов, не представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, возросло с 19 до 21, а число представленных сверх квоты государств-членов увеличилось с 27 до 30. Кроме того, его беспокоит значительное число вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, и увеличение числа таких должностей, временно занятых сотрудниками без географического статуса или сотрудниками, назначаемыми на ограниченный срок; он рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять все необходимые меры для исправления сложившейся ситуации. Также вызывает озабоченность увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата за отчетный период, хотя он растет медленнее, чем в период 2017–2020 годов; эту тенденцию необходимо переломить. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря систематически представлять в будущих докладах о составе Секретариата подробную дезагрегированную информацию о внутренних и внешних назначениях.

68. Представляя доклад Консультативного комитета «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций» (A/77/727), оратор говорит, что Консультативный комитет ожидает, что Секретариат будет выполнять все резолюции,

положения и правила Генеральной Ассамблеи, применимые к этим категориям внештатного персонала, и что любые исключения, в частности, в отношении сотрудников, вышедших на пенсию, и консультантов будут применяться лишь в особых случаях. Принимая к сведению информацию об общей численности внештатного персонала, Консультативный комитет считает, что всестороннее и эффективное кадровое планирование поможет сократить необходимость в привлечении такого персонала, и надеется, что кадровое планирование будет усовершенствовано, с тем чтобы обеспечить привлечение внештатного персонала, особенно сотрудников, вышедших на пенсию, и консультантов лишь в исключительных случаях.

69. В период пандемии COVID-19 Секретариат принял политику, позволяющую стажерам продолжать предоставлять услуги и специализированные знания дистанционно, что несколько улучшило положение с привлечением стажеров из различных географических регионов. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря рассматривать эти меры политики в качестве дополнения к программе очных стажировок Организации и выражает надежду на то, что опыт, полученный при использовании формата дистанционной стажировки, будет учтен, а также что в следующем докладе Генерального секретаря по этому вопросу, который будет представлен на рассмотрение Ассамблеи, будут описаны возможные решения по расширению участия стажеров из непредставленных и недопредставленных государств-членов и развивающихся стран, а также возможные варианты финансирования всех форм программы стажировок.

70. В докладе Генерального секретаря впервые приводится общая информация о добровольцах Организации Объединенных Наций, которые привлекались Секретариатом в 2020–2021 годах. Принимая во внимание разницу в расходах на услуги национальных и международных добровольцев Организации Объединенных Наций, а также важность укрепления национального потенциала, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой активнее привлекать национальных добровольцев Организации Объединенных Наций. Кроме того, он рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой обеспечить среди международных добровольцев Организации Объединенных Наций справедливую географическую представленность.

71. Представляя доклад Консультативного комитета «Практика Генерального секретаря в

дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января–31 декабря 2021 года» (A/77/730), г-н Аль-Кумайм отмечает, что для дисциплинарного процесса важны прозрачность, соразмерность, надлежащая правовая процедура и последовательность; Консультативный комитет надеется, что в будущих докладах Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам будут точнее изложены критерии и внутренние правила, применяемые при установлении должностных нарушений и наложении дисциплинарных мер. Необходимо обеспечить повышение прозрачности в отношении поведения руководителей и усиление подотчетности, а расследования предполагаемых должностных нарушений, особенно со стороны руководителей, должны по возможности проводиться УСВН, что позволит добиться их независимости и добросовестности.

72. Представляя доклад Консультативного комитета «Деятельность Бюро по вопросам этики» (A/77/545), оратор говорит, что из всех услуг, оказываемых Бюро организациям системы Организации Объединенных Наций, совместное несение расходов обеспечивается только в отношении деятельности в рамках программы раскрытия финансовой информации. Соглашение о совместном несении расходов или возмещении затрат следует заключить со всеми структурами, получающими услуги от Бюро. Консультативный комитет признает важность инициативы по добровольному раскрытию информации для старших должностных лиц и усилий по повышению прозрачности в Организации. Что касается предложений относительно кандидатуры руководителя Бюро, то Консультативный комитет полагает, что доверие к консультативной роли Бюро обусловлено не должностью его руководителя, а мандатом и функционалом организации. Уровень должности руководителя не должен служить показателем авторитетности, как и уровень любой должности не должен использоваться в качестве обоснования отстранения занимающего такую должность сотрудника от исполнения соответствующих функций. Руководитель Бюро, который в настоящее время занимает должность уровня Д-2, отвечает требованиям для руководства работой Бюро по осуществлению эффективной и согласованной политики, направленной на формирование культуры соблюдения норм этики, прозрачности и подотчетности, и координации такой работы.

73. **Г-жа Рошер** (Объединенная инспекционная группа), представляя доклад ОИГ «Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2021/5),

представляемый Генеральной Ассамблее посредством записки Генерального секретаря ([A/77/258](#)), заявляет, что этика и добросовестность чрезвычайно важны для функционирования организаций системы Организации Объединенных Наций, а также для обеспечения их авторитета и репутации. Поэтому наличие отдельного и эффективного функционального звена по вопросам этики представляется необходимым условием обеспечения подотчетности и добросовестности в этих организациях. В своем обзоре Группа провела оценку текущего состояния функционального звена по вопросам этики и вынесла рекомендации по его дальнейшему совершенствованию и укреплению.

74. Однако, несмотря на достигнутый прогресс, в существующих структурах по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций, включая Бюро по вопросам этики, был выявлен ряд недостатков. Специализированное функциональное звено по вопросам этики имеется во всех рассмотренных организациях, кроме пяти. Небольшим организациям Группа рекомендует объединить эту функцию с другой организацией системы Организации Объединенных Наций или передать ее на внешний подряд для обеспечения независимости и согласованности действий. Необходимо актуализировать круг ведения функционального звена по вопросам этики, по мере необходимости предусмотрев для него новые обязанности. Также следует обеспечить независимость функциональных звеньев по вопросам этики в 13 организациях, в том числе и в самой Организации Объединенных Наций, в соответствии с рекомендациями и стандартами ОИГ и с общепринятой надлежащей практикой. Необходимо расширить круг ведения комитетов по ревизии и надзору, в том числе Независимого консультативного комитета по ревизии, предусмотрев в них функции по надзору за соблюдением норм этики. Посещаемость обязательных курсов по этике остается слишком низкой; необходимо осуществлять ее мониторинг и контроль и периодически проводить курсы повышения квалификации. Необходимо проанализировать эффективность мер политики и программ, связанных с раскрытием финансовой информации и декларированием интересов, включая программу раскрытия финансовой информации Организации Объединенных Наций. Достаточная общесистемная согласованность по вопросам соблюдения этических норм не обеспечивается. Необходимо выполнять новые требования и решать новые проблемы, обусловленные этическими дилеммами. Связанные с соблюдением этических норм риски должны быть интегрированы в систему общеорганизационного управления рисками.

75. Группа рекомендует директивным и руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, обратиться к этим учреждениям с просьбой обновить до конца 2023 года круг ведения их соответствующих комитетов по ревизии и надзору, включив в него, при необходимости, положения об этических нормах, а также о вопросах этики как желательной области знаний для новых членов комитета. Остальные рекомендации адресованы исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций; если руководящие органы обратятся к исполнительным главам с просьбой принять по ним оперативные меры, выполнение этих рекомендаций будет значительно облегчено. Группа приняла к сведению замечания КСР по докладу, содержащиеся в записке Генерального секретаря по данному вопросу ([A/77/258/Add.1](#)).

76. **Г-жа Пьетраччи** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя комментарии Генерального секретаря и КСР по докладу ОИГ, содержащиеся в записке Генерального секретаря по этому вопросу ([A/77/258/Add.1](#)), говорит, что организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют доклад и высоко оценивают содержащийся в нем всеобъемлющий анализ, отмечая удобное и систематизированное представление в нем информации об основных параметрах функционального звена по вопросам этики в системе. После издания доклада многие организации сообщили, что укрепили свои функциональные звенья по вопросам этики, в частности, повысили согласованность их обязанностей и функций. Кроме того, организации уделили особое внимание разнообразию институциональной структуры функциональных звеньев, включая договорные отношения с руководителями подразделений по вопросам этики, кадровое обеспечение и взаимоотношения с руководящими структурами организаций.

77. **Председатель** в соответствии с резолюцией [35/213](#) Генеральной Ассамблеи предлагает представителю персонала Секретариата выступить с заявлением в качестве единственного представителя союзов персонала.

78. **Г-жа Фаттах Вахиди** (представитель персонала), выступая по видеосвязи, выражает сочувствие и солидарность всем в мире, кто страдает от войн, стихийных бедствий и экономических трудностей. Руководство прилагает усилия к тому, чтобы полнее учитывать права, потребности и устремления персонала при создании условий службы, но необходимы дальнейшие меры. Сотрудники высоко ценят новые правила предоставления отпусков по уходу за

детьми, хотя те, чьи дети родились до вступления правил в действие (1 января 2023 года), были лишены равных возможностей для осуществления ухода за детьми. Для справедливого осуществления новой политики в отношении мобильности, которая также была принята по результатам конструктивного сотрудничества между руководством и персоналом, необходимы рекомендации Пятого комитета.

79. Для улучшения рабочей обстановки и условий службы необходимы добросовестные консультации с союзами персонала; союзам принадлежит жизненно важная роль в функционировании Организации Объединенных Наций, и учитывая их мнения, можно обеспечить положительное отношение персонала к любым реформам и изменениям. В настоящее время консультации с персоналом проводятся в значительной степени формально. Поскольку они призваны обеспечить общее положительное восприятие изменений, Комитет должен содействовать их проведению, чтобы поддерживать благополучие персонала и отстаивать интересы государств-членов.

80. Для предотвращения злоупотреблений в системе делегирования полномочий необходимо, чтобы государства-члены поддерживали неустанные призывы сотрудников к усилению подотчетности в Организации. Для карьерного и профессионального роста сотрудников в Организации крайне важно надлежащее управление служебной деятельностью, и персонал рассматривает на то, что Комитет рассмотрит новые правила управления служебной деятельностью после их одобрения сотрудниками.

81. Необходимо устранить существующие преграды для карьерного роста сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Лишая часть своих квалифицированных, мобильных и гибких сотрудников права на такой рост, Организация Объединенных Наций не может считаться гибкой, современной и оперативной организацией. Если же говорить о дисциплинарных вопросах, то затянутые процессы, связанные с надзором, создают неопределенность в рабочей обстановке, что негативно сказывается на психическом здоровье и благополучии сотрудников. Для создания гибкой, справедливой и прозрачной системы надзора, в которой истинное положение дел будет устанавливаться, а лица, сигнализирующие о нарушениях, будут получать защиту, необходима поддержка государств-членов.

82. **Г-н Тур де ла Консенсьон** (Куба), выступая от имени Группы 77 и Китая, отмечает, что в своем докладе «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов» ([A/77/590/Add.1](#)) Генеральный секретарь

подчеркнул, что реформа Организации должна привести к комплексным, согласованным и взаимозависимым результатам в области гибкости, разнообразия и подотчетности. В своем докладе «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» ([A/77/590](#)) Генеральный секретарь представил примеры показателей мониторинга, предназначенных для оценки прогресса в достижении долгосрочных результатов. Секретариат пришел к выводу, что недостатки действующего порядка набора персонала носят системный и структурный характер. Он намерен устранить их с помощью программы «Отбор персонала 2.0», которая будет охватывать три компонента — набор персонала, информационно-разъяснительную работу и программу для молодых специалистов — и позволит создать более эффективную, справедливую и гибкую систему, соответствующую положениям статьи 101 Устава, которая позволит набирать персонал на максимально широкой географической основе. Цель Секретариата — завершить реализацию программы к 2026 году; Группа готова рассмотреть возможности для согласованного и всестороннего изучения этого предложения. В то же время она надеется на комплексное рассмотрение всего пакета предложений Генерального секретаря, с тем чтобы Комитет принял проект резолюции, которым Секретариат будет руководствоваться в своих усилиях по преодолению проблем, неоднократно возникавших на предыдущих сессиях.

83. Реформа управления людскими ресурсами — важнейший элемент общей реформы Организации Объединенных Наций. Группа высоко оценивает достигнутый прогресс, в частности, в оптимизации правил и мер политики, а также в изменении условий труда. Она приветствует усиление внутренних мер по борьбе с коррупцией и действия по созданию безопасной среды, в которой сотрудники могут сообщать о случаях ненадлежащего поведения. Основополагающую роль играют принципы справедливой географической представленности и гендерного паритета. Группа отмечает прогресс, достигнутый в обеспечении гендерного паритета, но в то же время выражает обеспокоенность отсутствием расширения географической представленности. Сложно понять, как Организация планирует обеспечить полный гендерный паритет в ближайшие годы, учитывая, что за предыдущий отчетный период число стран с желательными квотами практически не возросло. Из этого можно сделать вывод, что среди сотрудников, набираемых из развивающихся стран, женщин гораздо меньше, чем среди сотрудников из развитых государств. Кроме того, приходится с сожалением констатировать, что доля женщин из развивающихся

стран на руководящих должностях крайне мала. Генеральный секретарь должен активизировать усилия для обеспечения справедливой географической представленности, особенно на старших должностях, и уделить должное внимание представленности стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты. Что касается системы желательных квот, которая оставалась неизменной на протяжении десятилетий, то вакантными остаются около 500 должностей, подлежащих географическому распределению. Группа уделит первоочередное внимание рассмотрению этого вопроса в ходе текущей части возобновленной сессии.

84. Группа обеспокоена увеличением среднего возраста сотрудников Секретариата и сокращением числа должностей начального уровня, особенно уровней С-1 и С-2. Такое положение дел затрудняет достижение важных целей в области людских ресурсов, в частности, касающихся омоложения Организации и привлечения новых квалифицированных специалистов из всех регионов, особенно из непредставленных и недопредставленных развивающихся государств-членов.

85. Группа обращает внимание руководства Секретариата на внедрение гибкого графика работы. Если во время пандемии COVID-19 эти меры продемонстрировали эффективность, то сейчас ситуация постепенно нормализуется. Группа обеспокоена возможным восприятием удаленной работы как права или даже как нормы, хотя в бюллетене Генерального секретаря о гибком графике работы ([ST/SGB/2019/3](#)) говорится обратное. Такая обеспокоенность объясняется результатами эмпирических наблюдений, согласно которым большинство этажей здания Секретариата в любой день недели остаются как минимум полупустыми.

86. **Г-н Камелли** (представитель Европейского союза в качестве наблюдателя), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, Боснии и Герцеговины, Республики Молдова, Северной Македонии, Сербии, Турции, Украины и Черногории; потенциальной страны-кандидата Грузии; а также Андорры и Монако, заявляет, что люди — самый ценный актив Организации. Кадры играют важнейшую роль в выполнении мандатов Организации Объединенных Наций, в отстаивании ее принципов и защите ее ценностей. Г-н Камелли благодарит Генерального секретаря за предпринятые им в качестве главного административного должностного лица усилия по модернизации системы управления людскими ресурсами; Комитету пора усовершенствовать систему управления людскими ресурсами, чтобы она соответствовала потребностям Организации. Комитет

приблизился к принятию соответствующих решений в ходе первой части возобновленной семьдесят шестой сессии, когда во второй раз занялся вопросами, преимущественно связанными с управлением людскими ресурсами, что помогло делегациям лучше понять позиции друг друга. Однако, несмотря на конструктивное взаимодействие, Комитет так и не успел рассмотреть многие доклады, которые были представлены с опозданием и рассмотрение которых постоянно откладывалось в течение нескольких лет. Комитет намерен двигаться дальше, поэтому он принял решение совершить еще одну попытку и запросил новые доклады. Сложились условия, более благоприятные для достижения значимых результатов с опорой на уже проделанную Комитетом работу.

87. В своем докладе «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» ([A/77/590](#)) Генеральный секретарь изложил основные принципы перспективной, оперативной и комплексной системы управления людскими ресурсами, ориентированной на разнообразие, гибкость и подотчетность. В соответствии с Уставом персонал Организации должен соответствовать самым высоким стандартам эффективности, компетентности и добросовестности, отражая при этом разнообразие людей, которым она служит, в том числе с точки зрения географии, гендерной принадлежности, возраста и навыков. Европейский союз и его государства-члены приветствуют прогресс, описанный в докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/77/580](#)), и одобряют усилия Организации по повышению разнообразия персонала во всех его аспектах. Для достижения гендерного паритета на всех уровнях, в том числе на местах, необходимы общесистемные усилия. Следует уделять должное внимание набору и удержанию квалифицированных специалистов на как можно более широкой географической основе. Нельзя обходить вниманием людей с инвалидностью. Необходимо омолаживать Организацию и привлекать новые и молодые квалифицированные кадры. Важнейшую роль играет многоязычие, и поэтому языковое разнообразие должно надлежащим образом отражаться в управлении людскими ресурсами.

88. Чтобы обеспечить гибкость и высокую мотивацию сотрудников, необходимо эффективно управлять служебной деятельностью на всех уровнях с точки зрения не только стимулирования и поощрения отличившихся сотрудников, но и решения проблемы неудовлетворительной работы. Для достижения этих целей необходимо комплексное и

стратегически ориентированное кадровое планирование. При наборе персонала необходимо стремиться к тому, чтобы Организация принимала на работу наиболее подходящего кандидата, обладающего необходимыми навыками, в установленный срок — 120 дней. Организация должна создавать возможности для карьерного роста с помощью расширенного обучения, которое позволит сотрудникам приобретать навыки, необходимые для адаптации к работе в различных сложных условиях. Для выполнения мандатов и для работы на благо людей всего мира Организации и ее сотрудникам как в Центральных учреждениях, так и на местах необходима отлаженная система мобильности. Такая система не только позволит сотрудникам получать более обширный опыт и даст им самые широкие возможности для карьерного роста, но и обеспечит эффективное использование всего многообразия мандатов и мест работы в рамках Секретариата.

89. Необходимо ввести в действие продуманную систему подотчетности. Подотчетность, ставшая основой реформы управления и неотъемлемой частью системы делегирования полномочий, необходима для формирования культуры этики, инклюзивности и прозрачности, предотвращения дискриминации и обеспечения нетерпимости к ненадлежащему поведению с применением подхода, ориентированного на интересы жертв. В Организации нет места дискриминации, домогательствам, в том числе сексуальным, сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам. В этой связи г-н Камелли приветствует усилия Бюро по вопросам этики и подчеркивает необходимость укрепления его независимости.

90. **Г-н Пеньяранда** (Филиппины), выступая от имени АСЕАН, заявляет, что Ассоциация благодарит Генерального секретаря за доклады «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в период 2021–2022 годов» (A/77/590/Add.1) и «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590). Несмотря на то что Секретариат старается сформировать разнообразный кадровый состав и обеспечить равноправное географическое распределение, ряд проблем по-прежнему не решены. На семьдесят пятой и семьдесят шестой сессиях Генеральной Ассамблеи Секретариат сообщил Комитету, что планирует реорганизовать систему набора персонала, чтобы устранить недостатки порядка набора за счет изменений в мерах политики, процессах и технологиях. АСЕАН приветствует намерение Секретариата начать осуществление программы «Отбор персонала 2.0», направленной на установление эффективного и оперативного

порядка набора сотрудников и на решение конкретных проблем, связанных с управлением людскими ресурсами, в том числе в таких областях, как география, гендерные вопросы, молодежь, многоязычие, инклюзия людей с инвалидностью и борьба с расизмом. Ассоциация надеется, что эта программа, подкрепленная активной информационно-разъяснительной деятельностью, поможет эффективно осуществлять реформу управления людскими ресурсами в период 2023–2026 годов.

91. При модернизации глобальной кадровой стратегии Секретариат должен уделять первостепенное внимание набору и удержанию квалифицированных специалистов, соответствующих самым высоким требованиям в отношении эффективности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено статьей 101 Устава, а также достижению гендерного паритета, инклюзии людей с инвалидностью, омоложению кадрового состава и повышению подотчетности. Генеральному секретарю следует регулярно предоставлять информацию об изменениях в этой области в своих докладах о реформе и о составе Секретариата.

92. Для решения проблемы старения персонала без негативных последствий для географического распределения и гендерного баланса необходимо омоложение Секретариата. Чтобы повышать эффективность географического распределения и создавать условия для карьерного роста молодых специалистов, можно дать право на участие в программе молодых специалистов гражданам непредставленных или недопредставленных государств-членов (либо тех, которые подвергаются риску стать таковыми), в том числе сотрудникам, сдавшим экзамены на должности категорий от ОО до С. Секретариат должен подготовить предложение по расширению возможностей для карьерного роста сотрудников всех уровней.

93. АСЕАН положительно оценивает усилия Секретариата по достижению гендерного баланса в Организации к 2030 году. Ссылаясь на предложение по ресурсам, содержащееся в докладе Генерального секретаря «Борьба с расизмом и обеспечение уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/76/771), Ассоциация призывает к созданию инклюзивной рабочей атмосферы, в которой ко всем сотрудникам относятся достойно и с уважением, где создана свободная от дискриминации, притеснений и злоупотребления полномочиями среда и где поддерживаются баланс между работой и личной жизнью, здоровье и благополучие сотрудников. Ассоциация положительно оценивает инициативы,

направленные на инклюзию и расширение прав и возможностей людей с инвалидностью, включая налаживание партнерских отношений с организациями, ведущими работу по инклюзии таких людей, с целью распространения информации о вакансиях, повышения осведомленности и установления стандартов справедливого и равноправного обращения со всеми категориями персонала.

94. Обучение и повышение квалификации персонала — один из основных элементов любой устойчивой организации. Для решения задач в этой сфере необходимо повышать мобильность сотрудников Секретариата, в частности между Центральными учреждениями и подразделениями на местах. Делегация оратора хотела бы получить обновленную информацию о внедрении системы мобильности.

95. **Г-жа Шмид** (Швейцария), выступающая также от имени Лихтенштейна, говорит, что самый ценный актив Организации Объединенных Наций — ее сотрудники, от преданности и квалификации которых зависит выполнение Организацией своих мандатов. Поэтому ей необходима современная, рационализированная система управления людскими ресурсами, дающая возможности для повышения эффективности служебной деятельности персонала и для превращения Организации Объединенных Наций в эффективную, гибкую и ориентированную на результат организацию. Делегации обеих стран положительно оценивают указания Генерального секретаря, изложенные в его докладе «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» ([A/77/590](#)). Чтобы решать задачи XXI века, Организация Объединенных Наций и ее персонал должны действовать гибко. В непрерывно меняющемся мире большое значение при наборе персонала имеют грамотное кадровое планирование и учет будущих потребностей в квалифицированных сотрудниках. Поэтому Генеральный секретарь должен усовершенствовать кадровое планирование так, чтобы набирать внештатных сотрудников только при наличии достаточных оснований и в исключительных случаях. Мобильность предоставляет сотрудникам возможности для обучения и карьерного роста и необходима для формирования квалифицированного, динамичного и гибкого кадрового состава, способного взаимодействовать с разными заинтересованными сторонами в разных условиях. Поэтому делегации приветствуют закрепление нового подхода к мобильности персонала и проведение ежегодных мероприятий по мобильности с 2023 года. Для привлечения высококвалифицированных сотрудников и обеспечения справедливой географической представленности

необходимо устанавливать справедливое вознаграждение для всех сотрудников.

96. Разнообразие и инклюзивность помогают Организации удовлетворять потребности населения планеты, отличающегося многообразием, в связи с чем делегации двух стран приветствуют инициативу разработки комплексной системы для расширения разнообразия с применением целостного подхода. Они положительно оценивают программу «Отбор персонала 2.0», призванную сделать набор персонала более эффективным, справедливым, результативным и оперативным, а также обеспечить соблюдение Организацией самых высоких стандартов эффективности, компетентности и добросовестности в соответствии с Уставом. Необходимо приложить дополнительные усилия для достижения гендерного паритета во всех подразделениях, а также для омоложения персонала.

97. Ответственность Организации перед персоналом и перед людьми, которым она служит, проявляется с помощью ее механизмов подотчетности; в частности, в борьбе с сексуальной эксплуатацией, надругательствами и домогательствами должен применяться подход, ориентированный на интересы жертв. Делегации Швейцарии и Лихтенштейна приветствуют меры по укреплению здоровья и благополучия персонала, в частности, новый план действий по охране психического здоровья. Для более гибкого и ответственного управления людскими ресурсами на принципах разнообразия и на основе инноваций, более эффективного использования данных и непрерывного вовлечения персонала необходимы пять изменений, описанных в докладе Генерального секретаря «Наша общая повестка дня» ([A/75/982](#)).

98. **Г-н Айномухиша** (Уганда), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что, несмотря на всесторонние обсуждения, Комитет уже более пяти лет не может принять проект резолюции по управлению людскими ресурсами. Тем временем положение дел с мобильностью, набором персонала и справедливой географической представленностью ухудшилось. Реформа управления людскими ресурсами в целях повышения оперативности, разнообразия и подотчетности, о которой говорит Генеральный секретарь в своем докладе «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах» ([A/77/590/Add.1](#)), не была масштабной и не позволила достичь реальных результатов. В ходе неофициальных консультаций Группа рассмотрит новое предложение Генерального секретаря по этому вопросу, содержащееся в его докладе «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ

системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590).

99. Чтобы сделать отбор персонала более эффективным, справедливым, результативным и оперативным с помощью информационно-разъяснительной работы и программы для молодых специалистов в рамках программы «Отбор персонала 2.0», Генеральный секретарь должен не только полностью пересмотреть основные принципы, касающиеся предложений о вакантных должностях, внедрив динамические критерии отбора, но и устранить риски предвзятости в пользу или против кандидатов. Как показывают последние данные, в процессах отбора присутствует существенная предвзятость, что негативно сказывается на кадровом составе. Необходимо также решить проблему переполненных реестров.

100. Группа обеспокоена тем, что заявления Генерального секретаря о справедливой географической представленности не были воплощены ни в действиях, ни в результатах. Сегодня как никогда заметно, насколько медленно меняется положение непредставленных и недопредставленных стран и насколько перепредставлена одна группа стран в ущерб другим. Если для обеспечения гендерного паритета была разработана стратегия, то географическому распределению руководители не уделяют должного внимания, и этот фактор никак не сказывается на оценке эффективности их служебной деятельности. Для обеспечения справедливой географической представленности необходима реальная стратегия, предусматривающая создание стимулов и особые меры, аналогичные тем, которые принимаются в отношении гендерного паритета. Общесистемная стратегия по обеспечению гендерного паритета дала убедительные результаты, но представленность развивающихся стран практически не выросла, из чего можно сделать вывод, что для обеспечения справедливой географической представленности стратегия не применялась. Группа внимательно изучит предложенные Генеральным секретарем корректирующие меры, направленные на то, чтобы с помощью общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета были также созданы возможности для улучшения положения женщин из развивающихся стран.

101. Кроме того, сотни должностей, подлежащих географическому распределению, остаются вакантными либо сотрудники на них нанимаются без учета принципа справедливой географической представленности. Группа будет уделять пристальное внимание управлению должностями, подлежащими географическому распределению, и будет критически относиться к руководителям, считающим необязательным достижение справедливой географической

представленности и заполнение вакантных должностей. Группа будет взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами, с тем чтобы число должностей, подлежащих географическому распределению, соответствовало реальной численности персонала Секретариата, в том числе с учетом вклада стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты.

102. На основе резолюций о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и об учреждении Молодежного бюро Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея создала в Организации структуры, призванные улучшать условия труда и расширять участие молодежи в работе Секретариата. Генеральный секретарь должен переломить тенденцию к увеличению среднего возраста сотрудников Секретариата и к сокращению числа должностей начального уровня, особенно уровней С-2 и С-3, поскольку такая динамика препятствует достижению целевых показателей по управлению людскими ресурсами, в том числе по омоложению Организации. Группа изучит соответствующие доклады Генерального секретаря и будет контролировать вклад новых органов. Что касается дисциплинарных вопросов, то Группа признательна за расширение внутренних мер по борьбе с коррупцией и за принятые меры по созданию безопасных условий, в которых сотрудники могут сообщать о ненадлежащем поведении. Генеральный секретарь должен придерживаться принципа абсолютной нетерпимости к случаям расовой дискриминации и надругательств в Организации.

103. **Г-н Ас-Сальми** (Оман), выступая от имени государств — членов Совета сотрудничества арабских государств Залива, говорит, что реформа управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций крайне важна и отвечает целям и задачам Организации и ее государств-членов. В то же время Организация Объединенных Наций должна удовлетворять потребности всех государств-членов; поэтому, прежде чем комментировать доклад Генерального секретаря «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590), государства — члены Совета сотрудничества арабских государств Залива хотели бы обсудить вопрос об их представленности в Организации Объединенных Наций, учитывая, что термин «недопредставленность» не вполне точно отражает сложившуюся ситуацию.

104. В своем докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/580) Генеральный секретарь отмечает, что желательная квота для Саудовской Аравии составляет 27–

36 должностей, однако фактически в настоящее время в Организации Объединенных Наций работают всего два гражданина Саудовской Аравии. Желательная квота для Бахрейна составляет 4–14 должностей, при этом в Организации Объединенных Наций работают три гражданина Бахрейна. Для Кувейта желательная квота составляет 8–17 должностей, однако в Организации работает только один гражданин Кувейта. Для Омана желательная квота составляет 5–15 должностей, но в настоящее время в Организации Объединенных Наций работает только один гражданин Омана. Для Объединенных Арабских Эмиратов желательная квота — 15–25 должностей, а для Катара — 8–18 должностей, но среди сотрудников Организации Объединенных Наций нет ни одного гражданина этих стран. Речь идет не только о недопредставленности вышеперечисленных стран среди персонала Организации Объединенных Наций и не только о характере соответствующих должностей, но и о системной проблеме, связанной с осведомленностью, трудоустройством и окончательным отбором, которую необходимо незамедлительно решить для достижения справедливой представленности, о которой говорится в документах Организации Объединенных Наций. Государства — члены Совета неизменно поддерживают Организацию Объединенных Наций и стремятся участвовать в ее работе, в том числе путем трудоустройства своих граждан на сохраняемые должности для достижения желаемого баланса сотрудников.

105. **Г-н Веласкес Кастильо** (Мексика) считает, что тот факт, что людские ресурсы — это главное достояние Организации, выражается не только в численности персонала, но и в соответствующих ежегодных расходах. Поэтому управление людскими ресурсами важно не только для выполнения мандата, но и для функционирования крупного административного органа, который должен решать сложные глобальные операционные задачи. Кроме того, людские ресурсы необходимы для того, чтобы система Организации Объединенных Наций соответствовала ожиданиям государств-членов и была способна решать проблемы, связанные с современной ситуацией в мире; поэтому необходимо разрабатывать, принимать и оценивать меры политики, дающие Организации возможность своевременно и эффективно выполнять свои мандаты, предоставляя высококачественные услуги в Центральных учреждениях и на местах.

106. Мексика принимает к сведению осуществляемые Генеральным секретарем программные инициативы и рекомендации по набору персонала, удержанию квалифицированных специалистов,

обеспечению гендерного баланса, омоложению, созданию стимулов и профессиональной определенности в рамках предлагаемой реформы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов. Чтобы Комитет выработать консенсус по управлению людскими ресурсами в ходе текущей части возобновленной сессии, Генеральная Ассамблея должна принять решение об основополагающих принципах реформирования системы управления людскими ресурсами. Мексика высоко оценивает усилия Секретариата, но считает, что Ассамблея должна установить общие критерии для достижения намеченных целей по обеспечению мобильности, оперативности и подотчетности. Необходима организованная смена поколений сотрудников; чтобы Организация Объединенных Наций оставалась жизнеспособной, необходимы стимулы для привлечения молодых, разносторонних квалифицированных специалистов, которых необходимо удерживать и которым необходимо предоставлять возможности для профессионального роста и мобильности с учетом гендерных аспектов. Инициативы Секретариата по управлению людскими ресурсами необходимо включить в план, в котором будут заложены ясные приоритеты, что позволит не допустить неопределенности. Мероприятия, связанные с реформой управления людскими ресурсами, должны осуществляться в соответствии с логичными, гибкими и прозрачными процедурами, что позволит достичь желаемых результатов и рационально использовать ресурсы Организации.

107. **Г-жа Жербуй** (Марокко) заявляет, что, поскольку людские ресурсы — главное достояние Организации, система Организации Объединенных Наций должна нанимать и удерживать квалифицированный персонал для достижения своих целей и выполнения своих мандатов. Обеспечение широкой географической представленности сотрудников Секретариата в соответствии со статьей 101 Устава позволит Организации эффективнее выполнять свои мандаты. С момента вступления в должность в 2017 году Генеральный секретарь придал новый импульс реформе управления людскими ресурсами. Эта реформа укрепляет Организацию Объединенных Наций и делает ее более эффективной, подотчетной и оперативной. Марокко приветствует достижение гендерного паритета среди старших должностных лиц и надеется на достижение справедливой географической представленности и гендерного баланса во всех подразделениях Организации. Что касается доклада Генерального секретаря «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов» (A/77/590), то оратор приветствует

предлагаемую систему управления людскими ресурсами, ориентированную на достижение долгосрочных целей и позволяющую добиваться конкретных и измеримых результатов с учетом взаимосвязей между системами управления людскими ресурсами, необходимыми для выполнения мандатов.

108. **Г-н Чумаков** (Российская Федерация) говорит, что, к сожалению, Комитет не достиг согласия по предложениям Генерального секретаря, содержащимся примерно в 50 докладах, представленных на предыдущих сессиях, но это не означает, что его деятельность не принесла никаких результатов. Делегация оратора выражает удовлетворение тем, что, несмотря на отсутствие новых указаний в 2022 году, Генеральный секретарь принял во внимание мнения делегаций, высказанные в Комитете. В стратегии дальнейшего осуществления реформы системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов заложены элементы, которые ранее были одобрены практически всеми государствами-членами; в частности, в ней отмечается важность многоязычия для разнообразия персонала.

109. Однако в ней есть и пробелы. Еще на семьдесят пятой сессии был достигнут консенсус в отношении дополнительной помощи стажерам, но Секретариат пока так и не решил существующие проблемы. Работа по выполнению указаний государств-членов ведется неравномерными темпами. Следует отметить успехи Генерального секретаря в решении вопросов, связанных с гендерной проблематикой, но ситуация с обеспечением справедливой географической представленности оставляет желать лучшего. Необходимо точнее сформулировать критерии и внутренние правила для установления ненадлежащего поведения, а также видов ненадлежащего поведения, влекущих за собой увольнение. В ходе дисциплинарных разбирательств необходимо последовательно соблюдать и при необходимости уточнять надлежащие процедуры. Государства-члены и Консультативный комитет неоднократно обращали внимание Секретариата на недопустимо низкое число сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран, назначаемых на должности, подлежащие географическому распределению. Соответствующих мер по привлечению к ответственности руководителей департаментов и управлений за невыполнение этого требования предложено не было.

110. Делегация страны оратора хотела бы получить разъяснения по поводу того, что именно требуется от Генеральной Ассамблеи. Российская Федерация готова обсуждать предложенные Секретариатом долгосрочные результаты реформы управления людскими ресурсами. Тем не менее очевидно, что

принятие к сведению этих докладов (а других просьб не высказывалось) даст зеленый свет новому подходу к мобильности, программе «Отбор персонала 2.0» и, возможно, многим другим инициативам. Делегация Российской Федерации не согласна с представлением докладов исключительно в информационных целях.

111. **Г-н Кавасаки** (Япония) говорит, что управление людскими ресурсами — важнейшая составляющая эффективной, действенной и инклюзивной организации, и что Организации Объединенных Наций следует набирать высококвалифицированных и мотивированных сотрудников и вкладываться в них. Но в предыдущие годы государства-члены не дали Генеральному секретарю надлежащих указаний и не содействовали его усилиям по обеспечению эффективности и инклюзивности Организации. Государства-члены должны стремиться давать надлежащие указания, плодотворно обсуждая тематические блоки и более целенаправленно рассматривая каждую тему.

112. Для создания более разнообразной по составу организации, соответствующей статье 101 Устава, в которой говорится о важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе, необходимо решить давнюю проблему недопредставленности или непредставленности некоторых государств-членов; делегация страны оратора вновь призывает Генерального секретаря удвоить свои усилия для достижения этой цели. Япония также приветствует усилия Генерального секретаря по достижению гендерного паритета и призывает его укреплять такие инициативы, как всесторонний учет гендерной проблематики на местах.

113. Япония обеспокоена факторами, препятствующими омоложению рабочей силы, в частности дисбалансом между числом начальных должностей категории специалистов и числом должностей старшего уровня в Секретариате, поскольку этот дисбаланс еще больше повышает долю должностей высокого уровня в Организации. Генеральному секретарю следует прилагать дальнейшие усилия для омоложения кадрового состава Организации Объединенных Наций, принесения свежих идей и содействия планированию кадровой преемственности и повышению гибкости персонала в целях продвижения реформы системы управления.

114. Генеральный секретарь приступит к внедрению новой системы мобильности персонала в 2023 году. Япония признает, что обеспечение мобильности будет способствовать укреплению Организации, рассматривает провести обсуждение шагов по

повышению эффективности этой системы, и хотела бы получить разъяснения относительно сроков ее внедрения.

115. **Г-жа Аш-Шайх** (Саудовская Аравия) напоминает, что людские ресурсы крайне важны для достижения целей Организации Объединенных Наций и ее государств-членов, а Организация должна отражать географическое разнообразие мира. В Саудовской Аравии происходят значительные изменения в области людских ресурсов, обусловленные стремлением народа страны к реализации стратегии развития страны до 2030 года. Поскольку 70 процентов населения страны моложе 35 лет, в стране разрабатываются стратегические планы развития и трудоустройства молодежи, внедряются цифровые системы, обеспечивающие гражданам удаленный доступ к кадровым службам без необходимости проверки компетентными органами.

116. Современная молодежь стремится работать в многосторонних международных организациях, и Саудовская Аравия, будучи одним из государств — основателей Организации Объединенных Наций, огорчена цифрами, которые привел представитель Омана. Делегация Саудовской Аравии рассчитывает на решение этого вопроса в ходе неофициальных консультаций.

117. Саудовская Аравия высоко оценивает разработку Генеральным секретарем Стратегии обеспечения географического разнообразия, несмотря на наличие серьезных проблем, которые необходимо решать. Делегация страны оратора твердо намерена участвовать в этой работе и рассчитывает на сотрудничество с Генеральным секретарем для поддержания высокого морального духа сотрудников и создания в Организации Объединенных Наций благоприятных условий для работы и осуществления резолюций.

Заседание закрывается в 13 ч 05 мин.