



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 June 2001

Пятьдесят пятая сессия
Пункт 123 повестки дня

Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей

[по докладу Пятого комитета (A/55/890/Add.1)]

55/258. Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 8, 97, 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

подтверждая свои резолюции 49/222 А и В от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года, 51/226 от 3 апреля 1997 года, 52/219 от 22 декабря 1997 года, 52/252 от 8 сентября 1998 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года, а также свои другие соответствующие резолюции и решения с учетом положений настоящей резолюции,

рассмотрев соответствующие доклады по вопросам управления людскими ресурсами, представленные Генеральным секретарем на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе ее пятьдесят пятой сессии¹, и соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

подтверждая, что сотрудники Организации Объединенных Наций являются самым ценным ресурсом Организации, и высоко оценивая их вклад в дело реализации целей и принципов Организации Объединенных Наций,

учитывая мнения, выраженные представителями персонала в Пятом комитете³ в соответствии с положениями резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года,

отдавая дань памяти всех сотрудников, отдавших свои жизни на службе Организации,

¹ A/53/955, A/54/257, A/54/279 и Corr.1, A/54/793, A/55/57 и Add.1, A/55/59 и Add.1, A/55/168, A/55/253 и Corr.1, A/55/270, A/55/352 и Corr.1, A/55/397, A/55/399 и Corr.1, A/55/423 и Add.1, A/55/427, A/55/451 и A/C.5/54/2, A/C.5/54/21, A/C.5/54/L.3 и A/C.5/55/L.3.

² A/54/450, A/55/499 и A/55/514.

³ См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят пятая сессия, Пятый комитет*, 18-е заседание (A/C.5/55/SR.18), и исправление.

I

Принципы деятельности и роль Управления людских ресурсов Секретариата

подтверждает принципы, изложенные в разделе I ее резолюции 53/221 и касающиеся управления людскими ресурсами, и роль Управления людских ресурсов Секретариата, как она изложена в разделе II указанной резолюции;

II

Планирование людских ресурсов

подтверждает положения, содержащиеся в разделе III ее резолюции 53/221;

III

Система контрактов

рассмотрев предложения Генерального секретаря по новой системе контрактов,

1. *постановляет* отложить данный вопрос до своей пятьдесят седьмой сессии;
2. *просит* Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи свои окончательные предложения, в соответствии с шагами, о которых говорится в пункте 50 его доклада, по новой системе контрактов с подробным изложением различий между существующими и предлагаемыми видами назначений;

IV

Набор и расстановка кадров

признавая важность транспарентности процесса набора, расстановки и повышения в должности в Организации,

рассмотрев предложения Генерального секретаря, касающиеся изменений в системе набора, расстановки и повышения в должности,

1. *поддерживает* мнения и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, изложенные в пунктах 8–11 его доклада⁴ и приложении VIII к нему с учетом положений настоящей резолюции;
2. *просит* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы основным критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;
3. *вновь подтверждает*, что все сообщения о вакансиях, открытых для внешних кандидатов, должны направляться постоянным представительствам государств-членов и вывешиваться на досках объявлений в помещениях Организации Объединенных Наций, а также размещаться на информационной странице Организации Объединенных Наций, постановляет, что они должны фактически распространяться в день опубликования и что крайний срок для

⁴ A/55/499.

подачи заявлений должен быть не менее двух месяцев с даты их опубликования, и в случае незапланированных вакансий, таких, например, которые образуются в результате смерти или неожиданного отъезда сотрудника, Генеральный секретарь может сократить крайний срок для подачи заявлений на вакансии, открытые для внешних кандидатов, до 30 дней, если он сочтет, что это отвечает наилучшим интересам Организации, и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад по данному вопросу;

4. *просит* Генерального секретаря обеспечивать направление постоянным представительством опубликованных сообщений о вакансиях, открытых для внутренних кандидатов;

5. *просит* Генерального секретаря выпускать в электронном виде ежемесячный бюллетень, который охватывал бы все вакантные должности категории специалистов и категории общего обслуживания в Организации Объединенных Наций, включая операции по поддержанию мира, без ущерба для традиционных способов распространения объявлений о вакансиях;

6. *вновь подтверждает*, что Генеральный секретарь с должным учетом географического распределения может рассматривать внешних кандидатов на должности класса С-4, всесторонне учитывая при заполнении этих должностей кандидатов с требуемыми квалификацией и опытом, уже находящихся на службе Организации Объединенных Наций;

7. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы Управление людских ресурсов проводило и контролировало процесс набора таким образом, чтобы гарантировать соблюдение принципа справедливого географического распределения и достижение цели сбалансированной представленности женщин и мужчин в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 42/220 А от 21 декабря 1987 года, 51/226 и 53/221, в том числе через соответствующий отбор кандидатов с учетом такого критерия;

8. *подчеркивает* необходимость увеличения числа сотрудников, набираемых из непредставленных и недопредставленных государств-членов, просит Генерального секретаря предпринять дополнительные усилия по сокращению недопредставленности государств-членов и числа непредставленных государств-членов и просит также Генерального секретаря как можно скорее разработать программу и установить конкретные целевые показатели для достижения справедливой географической представленности всех непредставленных и недопредставленных государств-членов с учетом необходимости увеличения числа сотрудников, набираемых из государств-членов, представленных ниже медианы их желательных квот, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад по данному вопросу;

9. *просит* Генерального секретаря при заполнении вакантных должностей в лингвистических службах в Секретариате обеспечивать самое высокое качество письменного и устного перевода на все шесть официальных языков;

10. *вновь подтверждает*, что программа национальных конкурсных экзаменов является полезным инструментом отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недостаточно представленных государств-членов, и просит Генерального секретаря продолжать проводить экзамены для

заполнения подлежащих географическому распределению должностей класса С-2 и, при необходимости, класса С-3;

11. *просит* Генерального секретаря продолжать предлагать всем сотрудникам, сдавшим конкурсные экзамены, назначения на испытательный срок и рассматривать вопрос о предоставлении таким сотрудникам постоянных назначений после успешного завершения испытательного срока службы;

12. *с сожалением отмечает*, что, несмотря на положения пункта 19 раздела I ее резолюции 53/221 и, как следует из пункта 52 доклада Управления служб внутреннего надзора Секретариата о повторной ревизии процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов⁵, некоторые руководители программ по-прежнему неохотно набирают кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов, в результате чего многие должности класса С-2 остаются вакантными, и просит Генерального секретаря принять конкретные меры по скорейшему заполнению указанных должностей успешно сдавшими экзамены кандидатами из существующего списка;

13. *настоятельно призывает* Генерального секретаря строго соблюдать принцип, согласно которому назначения на должности класса С-2 и требующие специальных языковых знаний должности в конференционных службах производятся исключительно на основе конкурсных экзаменов, и просит его в этой связи включать в свои будущие доклады информацию, обосновывающую случаи несоблюдения этого принципа;

14. *вновь подтверждает* политику, в соответствии с которой назначения на должности класса С-3 производятся, как правило, на основе конкурсных экзаменов;

15. *просит* Генерального секретаря обеспечивать своевременное назначение кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов, и прилагать особые усилия для заполнения имеющихся вакансий кандидатами из списков лиц, сдавших национальные конкурсные экзамены, до исчерпания таких списков;

16. *выражает сожаление* по поводу того, что положения пункта 22 раздела V ее резолюции 53/221 не были выполнены полностью, в результате чего кандидаты из перепредставленных стран в феврале 2000 года принимали участие в экзаменах для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания, и постановляет в качестве единоразового исключения разрешить перевод кандидатов, успешно сдавших экзамены в 2000 году, из категории общего обслуживания в категорию специалистов;

17. *отмечает* предпринятые Генеральным секретарем усилия по приведению конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, как это предусматривалось в пункте 22 раздела V резолюции 53/221, и постановляет, что впредь перевод отвечающих необходимым требованиям сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов должен ограничиваться должностями классов С-1 и С-2 и разрешаться в пределах 10 процентов назначений на должности этих классов;

⁵ См. A/55/397.

18. *подчеркивает* необходимость систематического омоложения состава Секретариата и удержания молодых сотрудников категории специалистов, особенно с учетом возрастного состава персонала Организации;

19. *вновь подтверждает*, что прикомандирование с государственной службы не противоречит статьям 100 и 101 Устава и является полезным как для Организации, так и для государств-членов, и настоятельно призывает Генерального секретаря шире использовать эту практику;

20. *принимает к сведению* рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о назначениях на руководящие должности в Организации Объединенных Наций и в ее программах и фондах⁶, и отмечает замечания Генерального секретаря по данному докладу⁷;

21. *вновь подчеркивает*, что набор, назначение и повышение сотрудников в должности должны осуществляться без различия расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава и положениями Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций;

22. *просит* Генерального секретаря обеспечивать без каких-либо исключений единообразное применение положений и правил Организации во всех департаментах Секретариата, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи;

23. *отмечает* пункты 62-66 доклада Генерального секретаря⁸ и просит Генерального секретаря с помощью Управления служб внутреннего надзора провести проверку по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по данному вопросу;

V

Мобильность

признавая важность мобильности персонала в Организации,

признавая также, что требование в отношении мобильности является одним из важнейших элементов контрактного статуса сотрудников,

рассмотрев рекомендации Генерального секретаря и соответствующие мнения Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам,

1. *просит* Генерального секретаря продолжить выработку критериев мобильности, с тем чтобы максимально использовать ее выгоды для Организации и обеспечить справедливый и равный подход ко всем сотрудникам и избежать возможного злоупотребления ею в качестве инструмента давления на сотрудников, принимая во внимание гарантированность работы в Организации и другие соответствующие факторы, такие, как должная система стимулирования и гарантии последующего перевода;

⁶ См. A/55/423.

⁷ См. A/55/423/Add.1.

⁸ A/55/427.

2. *просит* Комиссию по международной гражданской службе провести всестороннее изучение вопроса о мобильности и ее последствий с точки зрения развития карьеры сотрудников в системе Организации Объединенных Наций и представить доклад Генеральной Ассамблее в ходе ее пятьдесят седьмой сессии;

3. *отмечает* разницу между мобильностью в пределах одного места службы и мобильностью между местами службы и считает, что последняя должна быть более важным фактором с точки зрения развития карьеры;

4. *просит* Генерального секретаря продолжать совершенствовать соответствующие механизмы повышения в должности с целью введения должных стимулов для обеспечения мобильности между местами службы, включая возможность повышения в должности сотрудников, охватываемых такой мобильностью;

5. *просит также* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы горизонтальная мобильность не имела негативных последствий для непрерывности и качества обслуживания, необходимого для осуществления утвержденных программ и мероприятий;

6. *подчеркивает*, что мобильность персонала не должна приводить к переводу или упразднению должностей в результате образования вакансий;

7. *просит* Генерального секретаря представить предложения по решению проблем, обусловленных повышением мобильности персонала;

8. *просит также* Генерального секретаря поощрять и отмечать отличную работу сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно в исключительных обстоятельствах;

VI

Предлагаемая поправка к правилу о персонале 104.14

постановляет утвердить предлагаемую поправку к правилу 104.14 Правил о персонале⁹ с учетом следующих положений:

a) центральные наблюдательные органы проводят обзор процесса набора на предмет соблюдения заранее утвержденных критериев отбора и предлагают рекомендации. Когда эти рекомендации не совпадают с рекомендациями соответствующего руководителя, они препровождают свои рекомендации к Генеральному секретарю для принятия окончательного решения, который должным образом учитывает рекомендации центральных наблюдательных органов;

b) три представителя персонала и заместители избираются соответствующим органом представителей персонала;

c) еще один член центральных наблюдательных органов избирается совместно представителями Генерального секретаря и сотрудниками, назначенными в эти органы;

d) члены центральных наблюдательных органов и заместители, если таковые предусмотрены, назначаются на два года и служат максимум четыре года;

⁹ См. A/55/253 и Согг.1, приложение X.

е) в предлагаемой поправке к правилу 104.14 Правил о персонале в пункте *i* (ii) снимается последняя фраза «в соответствии с процедурами, установленными Генеральным секретарем», касающаяся наблюдательной функции центральных наблюдательных органов;

VII

Делегирование полномочий и подотчетность

подтверждая раздел IV своей резолюции 53/221, в котором Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря, в частности, обеспечить до делегирования полномочий руководителям программ наличие продуманных механизмов обеспечения подотчетности, включая необходимые процедуры внутреннего надзора и контроля, а также профессиональной подготовки,

1. *поддерживает* мнения и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, касающиеся подотчетности и ответственности и нарушений в области управления и изложенные в пунктах 22 и 23 его доклада;

2. *подчеркивает*, что административные и управленческие дискреционные полномочия Генерального секретаря должны отвечать соответствующим положениям Устава Организации Объединенных Наций и положениям о персонале, финансовым положениям и положениям, касающимся планирования по программам, а также мандатам, утвержденным Генеральной Ассамблей;

3. *вновь заявляет*, что все сотрудники Организации Объединенных Наций несут ответственность перед Генеральным секретарем и подотчетны ему в соответствии с правилом 114.1 Финансовых правил и правилом 112.3 Правил о персонале;

4. *подчеркивает*, что делегирование всех полномочий должно осуществляться в соответствии с Уставом и положениями и правилами Организации и должно предусматривать установление четкого порядка подчинения и подотчетности, а также совершенствование отправления правосудия с учетом центральной роли Управления людских ресурсов в определении политики и руководящих принципов в отношении управления людскими ресурсами Организации и контроля за их соблюдением и выполнением;

5. *подчеркивает*, что правила и положения, регулирующие прекращение службы, должны строго соблюдаться;

6. *напоминает* о своей просьбе к Генеральному секретарю, которая содержалась в пункте 2 раздела II ее резолюции 51/226 и была вновь высказана в пункте 10 раздела IV ее резолюции 53/221, повышать ответственность руководителей за решения в области управления людскими ресурсами, в том числе путем применения санкций в случаях явных нарушений в управлении кадрами, преднамеренного пренебрежения установленными правилами и процедурами или их несоблюдения, гарантируя при этом права всех сотрудников, включая руководителей, в отношении применения надлежащей процедуры, и настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать добиваться прогресса в этой области;

7. *просит* Генерального секретаря продолжать повышать ответственность и подотчетность в рамках реформы управления людскими ресурсами, а также совершенствовать механизмы и процедуры наблюдения и контроля и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении его предложений;

8. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад о достигнутом прогрессе, в том числе в вопросе нарушений в области управления;

9. *вновь подтверждает*, что в соответствии с положением 1.2 Положений о персонале сотрудники не должны активно участвовать в управлении или иметь финансовую заинтересованность в деятельности каких-либо прибыльных коммерческих или иных предприятий, если такое участие или финансовая заинтересованность позволяет сотруднику или прибыльному коммерческому или иному предприятию извлекать выгоду благодаря служебному положению сотрудника в Организации Объединенных Наций;

10. *постановляет* продолжить рассмотрение вопроса о создании в Управлении людских ресурсов активного контрольного механизма для отслеживания всей соответствующей деятельности в Секретариате независимо от источника ее финансирования и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии подробный аналитический доклад по данному вопросу;

VIII

Упорядочение правил и процедур

отмечает предпринимаемые Генеральным секретарем усилия, о которых говорится в пунктах 27–32 его доклада¹⁰, с целью изъятия документации, касающейся устаревших или утративших актуальность правил и процедур, и просит представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии подробную информацию об изымаемой документации;

IX

Консультанты

постановляет рассмотреть вопрос об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков на своей пятьдесят шестой сессии и просит Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам представить Генеральной Ассамблее на основной части ее пятьдесят шестой сессии свои доклады по соответствующим докладам Генерального секретаря¹¹ и Объединенной инспекционной группы¹²;

X

Состав Секретариата

отмечая, что относительный вес фактора народонаселения при расчете желательных квот для заполнения должностей сократился до 5 процентов с 7,2 процента, предусмотренных в разделе III резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1987 года,

¹⁰ A/55/253 и Corr.1.

¹¹ A/55/32 и A/55/451.

¹² A/55/59 и Add.1.

отмечая также, что число должностей, подлежащих географическому распределению, сократилось с 3350 до 2700 и до нынешних 2600,

отмечая далее увеличение числа государств-членов и постепенное сокращение числа непредставленных и недопредставленных в Секретариате Организации Объединенных Наций государств-членов,

учитывая, что 23 декабря 2000 года Генеральной Ассамблеей была утверждена новая шкала взносов, которая будет иметь прямые последствия для желательных квот, применяемых в настоящее время¹³,

1. *вновь подтверждает*, что в соответствии с ее резолюциями 41/206 А от 11 декабря 1986 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как предназначенная для заполнения исключительно представителем какого-либо государства-члена или группы государств, и просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы, по общему правилу, никакой гражданин того или иного государства не сменял гражданина того же государства на какой-либо должности старшего уровня и чтобы граждане какого-либо государства или группы государств не обладали монополией на должности старшего уровня;

2. *просит* Генерального секретаря принять все необходимые меры для обеспечения на должностях старшего и директивного уровней в Секретариате справедливой представленности государств-членов, особенно непредставленных и недопредставленных, в частности развивающихся стран, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи, и продолжать включать соответствующую информацию во все будущие доклады о составе Секретариата;

3. *вновь обращается* к Генеральному секретарю с просьбой еще более активизировать его усилия по улучшению положения дел с составом Секретариата путем обеспечения широкого и справедливого географического распределения персонала во всех департаментах;

4. *просит* Генерального секретаря изучить в контексте подготовки доклада о составе Секретариата по состоянию на 30 июня 2002 года последствия изменения относительных весов фактора народонаселения с нынешнего уровня в 5 процентов, фактора членства (с 40 процентов) и фактора взноса (с 55 процентов);

XI

Отправление правосудия

1. *постановляет* включить пункт, озаглавленный «Отправление правосудия» в предварительную повестку дня своей пятьдесят шестой сессии;

2. *с обеспокоенностью отмечает*, что существующая система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций медлительна и громоздка;

3. *приветствует* предложение Генерального секретаря о создании института омбудсмана;

¹³ Резолюции 55/5 В и 55/235.

4. *просит* Генерального секретаря представить после консультаций с персоналом доклад о возможных поправках к правилам и положениям о персонале с целью пересмотра роли Объединенного апелляционного совета с учетом следующих четырех вариантов:

a) нынешний характер Объединенного апелляционного совета (ОАС) как консультационного органа со следующими изменениями:

i) члены, представляющие персонал, избираются только персоналом без ущерба для права Генерального секретаря назначать членов, представляющих администрацию;

ii) совместные выборы председателей и изучение необходимости в постоянно работающем председателе;

iii) нынешние полномочия ОАС приостанавливать принятие мер по оспариваемому решению;

iv) ограничение сроков представления ОАС его доклада и рекомендаций тремя месяцами с даты получения заявления;

b) нынешний характер ОАС;

c) изменение характера ОАС и его преобразование из консультационного органа в полусудебный орган с полномочиями принимать решения;

d) другие изменения, которые могут появиться в результате упомянутых консультаций;

5. *просит* Генерального секретаря ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклад об итогах работы Объединенного апелляционного совета;

6. *приветствует* намерение Генерального секретаря организовать учебные курсы по основным правовым вопросам для новых членов Объединенного апелляционного совета и объединенных дисциплинарных комитетов;

7. *принимает к сведению* замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении того, что в статутах Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда существуют расхождения в отношении конкретного выполнения обязательства и максимальных размеров компенсации и просит Генерального секретаря принять необходимые меры для устранения надлежащим образом этих расхождений в статутах двух трибуналов;

8. *просит* Генерального секретаря устанавливать четкую взаимосвязь между отправлением правосудия и системой обеспечения подотчетности, когда Организация несет убытки в результате решений Административного трибунала в связи с нарушениями в управлении;

9. *просит* Генерального секретаря в неотложном порядке принять меры в соответствии с финансовым правилом 114.1 и правилом о персонале 112.3 в целях возмещения финансовых потерь, причиненных Организации в результате неправомерных действий или грубой халатности старших должностных лиц Организации Объединенных Наций, особенно в результате решений Административного трибунала, и представить Генеральной Ассамблее на ее

пятьдесят седьмой очередной сессии доклад по этому вопросу, принимая во внимание пункт 10 раздела IV резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи;

10. *принимает к сведению* намерение Объединенной инспекционной группы продолжать изучать в консультации со всеми организациями системы Организации Объединенных Наций вопрос о возможной необходимости создания органа правосудия более высокого уровня с учетом национальных правовых систем государств-членов Организации Объединенных Наций и просит Объединенную инспекционную группу представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу;

11. *просит* Генерального секретаря представить доклад об осуществлении положений этого раздела Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии;

XII

Условия службы

1. *одобряет* рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащуюся в пункте 19 его доклада⁴, в отношении того, что наличие конкурентоспособного набора условий службы является предпосылкой для успешного достижения целей реформы системы управления людскими ресурсами, и просит Генерального секретаря препроводить Комиссии по международной гражданской службе те рекомендации, которые имеют непосредственное отношение к общей системе Организации Объединенных Наций, с просьбой о том, чтобы она представила Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии соответствующий доклад, с тем чтобы Ассамблея могла принять окончательное решение;

2. *просит* Генерального секретаря изучить последствия установления для сотрудников, назначенных на службу до 1 января 1990 года, применяемого ныне обязательного возраста выхода в отставку – 62 года, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии доклад по этому вопросу;

3. *подчеркивает*, что для привлечения и удержания высококвалифицированного персонала в Организации должны быть созданы благотворные условия для работы и должен применяться всеобъемлющий пакет вознаграждения;

XIII

Профессиональные качества, организация служебной деятельности и развитие карьеры

1. *подчеркивает* необходимость формирования в Организации Объединенных Наций культуры непрерывного обучения и приветствует достигнутый в этой области прогресс и подчеркивает роль Колледжа персонала Организации Объединенных Наций в этой связи как общесистемного учреждения для накопления и использования знаний и профессиональной подготовки и непрерывного обучения персонала системы Организации Объединенных Наций, деятельность которого сосредоточена, в частности, на вопросах экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления системы Организации Объединенных Наций;

2. *соглашается* с поставленной Генеральным секретарем целью создать объективную, справедливую, транспарентную и поддающуюся оценке систему организации служебной деятельности во всем Секретариате и подчеркивает важность создания всеобъемлющей системы развития карьеры;

3. *одобряет* предложения Генерального секретаря, касающиеся организации служебной деятельности и развития карьеры, с учетом положений настоящей резолюции и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии доклад об осуществлении его предложений;

XIV

Положение женщин в Секретариате

вновь подтверждая, что Пятый комитет является тем главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные аспекты вопроса о положении женщин в Секретариате,

1. *подтверждает* положения раздела X своей резолюции 53/221 и ссылается на свою резолюцию 55/69;

2. *настоятельно призывает* Генерального секретаря активизировать свои усилия, направленные на достижение цели обеспечить равное соотношение мужчин и женщин, подтвержденной в пункте 3 раздела X резолюции 53/221;

XV

Доклады Управления служб внутреннего надзора

1. *принимает к сведению* доклад Управления служб внутреннего надзора о повторной ревизии процесса найма сотрудников в Управлении людских ресурсов⁵;

2. *принимает также к сведению* доклад Управления служб внутреннего надзора об анализе системы прав на получение субсидии на образование на предмет выявления возможностей злоупотребления¹⁴;

XVI

просит Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят седьмой сессии подробный доклад о результатах осуществления положений настоящей резолюции.

*103-е пленарное заседание,
14 июня 2001 года*

¹⁴ См. A/55/352 и Согг.1.