

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General
7 August 2001
Russian
Original: English

Пятьдесят шестая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

План Конференции**Чрезмерно большое число вакантных должностей
в языковых подразделениях в некоторых местах
службы и проблемы, связанные с набором
лингвистического персонала****Доклад Генерального секретаря*****Резюме*

В настоящем докладе содержится анализ сложившейся на данный момент ситуации с вакантными должностями в языковых подразделениях во всех местах службы, указывающий на общее улучшение положения в этой области и сокращение количества вакантных должностей во всех местах службы, которые испытывали хронические проблемы с заполнением вакансий. В докладе излагаются упреждающие меры, которые способствовали ослаблению остроты проблем с вакантными должностями.

Тем не менее в некоторых местах службы число вакантных должностей остается чрезмерно большим, что говорит об ограниченной результативности применяемых стимулов к обеспечению мобильности сотрудников языковых служб. В настоящее время внедряется целенаправленная процедура для горизонтального перевода лингвистического персонала. Подробно излагаются меры, предпринятые для заполнения вакансий в недавно созданной Секции устного перевода в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. Указываются возможные будущие последствия выполнения положений резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи, касающихся функциональной и географической мобильности персонала.

* A/56/150.

** Сноска, предусмотренная резолюцией 54/248 Генеральной Ассамблеи, не была включена в представленный документ.

Анализируются трудности набора кандидатов для работы как в языковых, так и функциональных подразделениях. Рассматриваются возможные причины низкой и явно сокращающейся отдачи от конкурсных языковых экзаменов. Отмечаются успехи прошлых и нынешних программ подготовки кадров, призванных повысить отдачу от конкурсных языковых экзаменов, и предлагается возобновить программу подготовки устных переводчиков. Кратко излагается межучрежденческая инициатива, в рамках которой предпринимается попытка решить проблему профессиональной подготовки у ее истоков на основе сотрудничества с учебными заведениями.

I. Введение

1. Генеральная Ассамблея в пункте 11 раздела IV своей резолюции 55/222 от 23 декабря 2000 года просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии через Комитет по конференциям и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам доклад о возможных мерах, направленных на сокращение чрезмерно большого числа вакантных должностей в языковых подразделениях в ряде мест службы и обеспечение необходимого качества конференционного обслуживания в рамках всего Секретариата. В пункте 12 того же раздела этой резолюции Генеральная Ассамблея просила также Генерального секретаря представить на ее пятьдесят шестой сессии всеобъемлющий доклад, содержащий анализ проблем, связанных с набором кадров в языковые подразделения во всех местах службы, и предложения о мерах по их решению.

2. Настоящий доклад был подготовлен во исполнение этих двух просьб Генеральной Ассамблеи с учетом тесной взаимосвязи, существующей между проблемой большого числа вакантных должностей и проблемами набора персонала в языковые службы.

3. В разделе II ниже обновляется ранее представленная в 1999 году информация о положении с вакантными должностями в языковых подразделениях во всех местах службы¹. В этом разделе рассматриваются изменения и возможные тенденции, отмеченные за период после марта 1999 года; приводится информация в ответ на содержащуюся в пункте 12 раздела IV резолюции 55/222 Генеральной Ассамблеи просьбу Ассамблеи о том, чтобы Генеральный секретарь продолжал свои усилия по внедрению системы стимулов в целях привлечения лингвистического персонала в места службы с высокой долей вакантных должностей; и наконец, рассматриваются возможное воздействие высокой доли вакантных должностей на качество работы языковых служб и принятые меры для сведения к минимуму такого воздействия.

4. В разделе III настоящего доклада анализируются проблемы, связанные с набором

лингвистического персонала, и излагаются уже принятые или предлагаемые меры для их решения.

II. Сокращение чрезмерно большого числа вакантных должностей

5. Было проведено обследование количества вакантных должностей в четырех основных конференционных центрах Организации Объединенных Наций (Центральных учреждениях, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби (ЮНОН), Отделении Организации Объединенных Наций в Вене (ЮНОВ)), а также в четырех региональных комиссиях, имеющих свои собственные конференционные службы² (Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА)) по состоянию на 30 июня 2001 года. Результаты этого обследования обобщаются в таблице I, в которой также отражены, для целей сопоставления, данные о доле вакантных должностей, представленные Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят четвертой сессии³.

6. Из таблицы I явствует, что после марта 1999 года произошло сокращение общего числа вакансий во всех лингвистических подразделениях во всех местах службы, в результате чего совокупная доля вакантных должностей снизилась с 10,3 процента до 9 процентов. Сокращение совокупной доли вакансий говорит о повышении эффективности усилий по набору персонала особенно с учетом необычайно высоких темпов найма, отмечавшихся за последние два года в испанской, французской и, в меньшей степени, английской и арабской языковых службах (так, вследствие большого количества случаев почти одновременного преждевременного или обычного выхода на пенсию доля вакантных должностей в Секции испанского письменного перевода в ЮНОГ резко возросла, достигнув более 33 процентов).

7. Соотношение количества вакантных должностей между местами службы улучшилось: отмечавшийся в 1999 году разрыв между местами службы с крупными языковыми подразделениями — Центральные учреждения и ЮНОГ — и местами службы со средними или небольшими языковыми подразделениями сократился. С 8,6 до 7,6 процента уменьшилась совокупная доля вакантных должностей в Центральных учреждениях и ЮНОГ, что отражает резкое сокращение доли вакансий в ЮНОГ с 12,2 процента в марте 1999 года до 5,9 процента 30 июня 2001 года и незначительное ухудшение положения с заполнением вакансий в Центральных учреждениях, где общая доля вакантных должностей за тот же период возросла с 7 процентов до 8,4 процента. Это отражает то обстоятельство, что большая часть вакантных должностей в языковых подразделениях ЮНОГ была заполнена за счет горизонтальных переводов сотрудников из Центральных учреждений. В ЮНОВ общая доля вакансий заметно сократилась — с 21,7 процента до 16,9 процента, но доля вакантных должностей в Секции устного перевода по-прежнему очень высока. В ЮНОН резкий рост общей доли вакантных должностей с 0 до почти 16 процентов отражает учреждение в январе 2001 года постоянной Секции устного перевода в соответствии с пунктом 24 раздела В резолюции 54/248 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1999 года (предпринимаемые в настоящее время усилия по заполнению вакантных должностей устных переводчиков в ЮНОН описаны в пунктах 8 и 9 ниже). В ЭСКАТО доля вакантных должностей в языковых службах оставалась ниже, чем общая доля вакансий в Центральных учреждениях и ЮНОГ. В ЭКА, ЭКЛАК и ЭСКЗА доли вакантных должностей сократились довольно заметно, но все еще являются чрезмерными: 25 процентов, 20 процентов и 22,2 процента, соответственно.

8. По состоянию на 30 июня 2001 года положение с вакантными должностями в Секции устного перевода в ЮНОН было следующим: арабский язык — все штатные должности (одна должность С-4, три С-3) по-прежнему остаются вакантными; китайский язык — все штатные должности (одна С-4, три С-3) были заполнены за счет карьерных назначений (с испытательным сроком) соответствующего класса; английский

язык — все штатные должности (одна С-4, две С-3) остаются вакантными; французский язык — из трех штатных должностей (одна С-4, две С-3) одна была заполнена на основе срочного (11 месяцев) контракта на уровне С-3 и две оставшиеся должности были заполнены за счет карьерных назначений (с испытательным сроком) класса С-2; русский язык — все штатные должности (одна С-4, две С-3) были заполнены за счет карьерных назначений (с испытательным сроком) соответствующего класса; и испанский язык — все штатные должности (одна С-4, две С-3) были заполнены на основе срочных (11 месяцев) контрактов, две — на уровне С-3 и одна — на уровне С-2.

9. Меры по набору персонала, принятые со времени создания постоянной Секции устного перевода в ЮНОН, охватывают все оставшиеся вакансии. Эти меры излагаются ниже.

а) **Арабский язык.** Карьерные назначения были предложены кандидатам, значившимся в соответствующем реестре по итогам конкурсных экзаменов, а срочные контракты были предложены работавшим в Организации Объединенных Наций или известным ей внештатным переводчикам, которые подали заявления для заполнения вакансий и которые после надлежащей проверки были сочтены отвечающими требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям. Согласно сложившейся практике каждое назначение было предложено на уровне, соответствующем прошлому опыту работы кандидата. Все кандидаты отказались от предложенных назначений. Кроме того, четыре внештатных кандидата (которые ранее не работали в Организации или не известны ей) были приглашены в Центральные учреждения, где они прошли проверку. Одному из них, который отвечал необходимым требованиям, был предложен срочный контракт, но его не устроил уровень предложенной ему должности. В настоящее время составлен новый реестр по итогам конкурсного экзамена для устных переводчиков на арабский язык, который был проведен в январе 2001 года. Кандидатам, числящимся в этом реестре, в настоящее время направляются предложения с учетом приоритетного заполнения вакансий в ЮНОН и ЮНОВ.

б) **Английский язык.** До недавнего завершившегося отбора по итогам экзаменов,

состоявшихся в январе 2001 года, не было ни одного кандидата, который сдал бы до этого конкурсный экзамен. В настоящее время имеется достаточное число таких кандидатов. Им предлагаются назначения с учетом приоритетности заполнения вакансий в ЮНОН и ЮНОВ. Кроме того, один устный переводчик из ЮНОГ недавно добровольно согласился на назначение в ЮНОН сроком на один год начиная с 1 января 2002 года. В настоящее время принимаются кадровые меры, необходимые для оформления этого назначения. Конкретное сочетание языков этого переводчика позволит обеспечивать устный перевод с русского языка.

с) Французский и испанский языки.

Конкурсные экзамены для устных переводчиков с этими языками будут проведены в январе 2002 года, при этом один из экзаменационных центров будет находиться в Найроби. Принять участие в этих экзаменах будет предложено внештатным устным переводчикам, уже работающим там по срочным контрактам.

10. В докладе о развитии карьеры в языковых службах, представленном Генеральной Ассамблее на ее возобновленной пятьдесят третьей сессии (A/53/919), в качестве возможной основной причины большого или чрезмерного количества вакантных должностей в небольших языковых службах была названа разница в перспективах карьерного роста в крупных конференционных центрах и небольших службах.

11. В местах службы с крупными языковыми подразделениями сокращающиеся, но все еще довольно высокие совокупные доли вакантных должностей можно объяснить лишь трудностями найма и отсутствием подходящих кандидатов (например, в случае устных переводчиков, которые могли бы переводить с французского и русского языков на английский, кандидатов, отвечающих необходимым требованиям для заполнения вакантных должностей в масштабах системы, не удается найти с 1994 года). Для проведения анализа таких трудностей необходимо иметь подробную информацию о распределении вакансий по языкам и по уровню вакантных должностей. В таблице 2 приводится необходимая информация по службам письменного и устного перевода не только в двух местах службы с наиболее крупными языковыми подразделениями, но и в двух других

конференционных центрах (ЮНОН и ЮНОВ), где языковое обслуживание обеспечивается на всех шести официальных языках (чего нельзя сказать о региональных комиссиях). Приведенные в таблице данные указывают на трудности набора переводчиков, работающих с конкретными языками, для заполнения большого числа вакансий, возникших в результате преждевременного или обычного выхода сотрудников на пенсию.

12. Система стимулов для обеспечения мобильности лингвистического персонала, о которой идет речь в резолюции 55/222 Генеральной Ассамблеи, рассматривается в документе A/53/919/Add.2 как потенциально наиболее эффективный метод сокращения чрезмерно большого числа вакантных должностей в языковых службах. В то время предполагалось, что эта система должна включать стимулы нематериального характера, которые могли бы сделать назначения сотрудников в места службы с чрезмерно большим числом вакантных должностей более привлекательными. Для определения более конкретного набора таких стимулов проводились дополнительные консультации между Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию и Управлением людских ресурсов. Однако с учетом необходимости обеспечения одинакового режима для сотрудников как языковых, так и неязыковых служб, особенно при соблюдении принятых норм, регулирующих назначение и продвижение по службе, возможности использования таких стимулов, в которых делался бы больший упор на мобильность в процессе продвижения по службе или обеспечении гарантии восстановления на работе с повышением или без такового в одном из крупных мест службы после того, как сотрудник проработал в небольшом месте службы, сильно ограничены.

13. Несмотря на такие ограничения, внимательное наблюдение за положением с вакантными должностями в местах службы со средними или небольшими языковыми подразделениями и прагматичный упреждающий подход позволили, как отмечалось выше, существенно сократить количество вакансий, особенно в региональных комиссиях, как это видно из таблицы 1. Ряд вакантных должностей С-4 был заполнен за счет перевода и одновременного повышения в должности сотрудников из Центральные

учреждений, которые, обладая всем необходимым для продвижения по службе, должны были бы ждать повышения более длительное время, если бы они не воспользовались принципом мобильности. Кроме того, вакантные должности заполнялись за счет предоставления контрактов на один-два года, которые впоследствии иногда преобразовывались в прямые переводы. И наконец, ряд вакансий на младшие должности в небольших местах службы был заполнен с помощью системы, введенной в 1996 году, согласно которой кандидаты, успешно сдавшие конкурсные языковые экзамены, могут сначала назначаться в любое место службы после прохождения в Центральных учреждениях интенсивной подготовки в течение шести месяцев.

14. Два новых события могут привести к дальнейшему улучшению положения с заполнением вакантных должностей в средних и небольших местах службы. Первым событием является введение целенаправленных мер для горизонтального перевода сотрудников языковых служб. Эти целенаправленные меры, уточненные после обстоятельных консультаций в рамках Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию и между этим Департаментом и Управлением людских ресурсов, были объявлены в апреле 2001 года заместителем Генерального секретаря по вопросам управления. Эти меры предусматривают не только действенное осуществление руководителем Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию своего права переводить сотрудников в рамках Департамента, в том числе в конференционных службах в ЮНОГ, ЮНОВ и (начиная с 1 января 2002 года) в ЮНОН, но и распространение действия такого права на экспериментальной основе на лингвистический персонал региональных комиссий. Новые меры в значительной степени облегчат и ускорят горизонтальный перевод лингвистического персонала, поскольку это позволит, при условии согласия «принимающего» места службы, устранить необходимость сложной процедуры рассмотрения и согласования. Эти меры отражают «глобальный» подход к управлению ресурсами конференционных служб, которое поручено обеспечить Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию.

15. Вторым событием является принятие Генеральной Ассамблеей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года об управлении людскими ресурсами. В пункте 1 раздела V этой резолюции Ассамблея просила 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 возможные 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 назначения». В пункте 3 этого же раздела резолюции Генеральная Ассамблея отметила «разницу между мобильностью в пределах одного места службы и мобильностью между местами службы» и сочла, что «последняя должна быть более важным фактором с точки зрения развития карьеры». В пункте 4 Ассамблея просила 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».

16. Потребности языковых служб будут должным образом приняты во внимание в ходе дальнейшего совершенствования критериев мобильности и дополнительных механизмов введения соответствующих стимулов для обеспечения мобильности между местами службы. До того, как система поощрения мобильности будет усовершенствована, было бы преждевременно предопределять возможное воздействие формирующейся новой политики в области мобильности на положение с вакантными должностями в языковых службах. В любом случае необходимо продолжать внимательно следить за ходом заполнения вакантных должностей и активно применять упреждающий подход, который уже позволил существенно сократить чрезмерно большое число вакантных должностей.

17. На общее положение с вакансиями может также повлиять любое решение, которое Генеральная Ассамблея может принять на основе доклада, который она просила Генерального

секретаря представить ей на ее пятьдесят шестой сессии по вопросу о последствиях увеличения до 62 лет обязательного возраста выхода на пенсию сотрудников, назначенных до января 1990 года.

18. Хотя наилучшей гарантией высокого качества работы языковых подразделений во всех местах службы, разумеется, было бы обеспечение полной и стабильной укомплектованности языковых подразделений во всех местах службы опытным лингвистическим персоналом, одним из основных сохраняющихся приоритетов Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию является поддержание высоких стандартов качества в языковых службах, несмотря на трудности с укомплектованием таких служб персоналом, независимо от того, носят они временный или постоянный характер. Сокращение возможностей конференционных служб вследствие большого числа вакантных должностей в подразделениях письменного и устного перевода компенсируется за счет найма сотрудников на краткосрочные контракты под вакантные должности. В случае служб письменного перевода эта нехватка может также компенсироваться в ограниченной степени за счет использования внешнего подряда (контрактные переводы по соглашениям о специальном обслуживании). Такая практика не оказывает существенного влияния на качество языкового обслуживания, поскольку строгие стандарты применяются как к найму сотрудников на короткий срок (внештатных переводчиков), так и к подрядчикам. Внештатные устные переводчики, которые желают, чтобы их включили в группу опытных устных переводчиков, услугами которых пользуются различные места службы, должны сдать сложный экзамен, а затем пройти период строгого контроля за их работой. Внештатные письменные переводчики, нанимаемые Организацией Объединенных Наций, почти все являются бывшими (вышедшими в отставку или уволившимися) сотрудниками Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений системы Организации Объединенных Наций или других международных организаций с очень большим опытом работы. (В этой связи следует отметить, что пределы, установленные Генеральной Ассамблеей для доходов пенсионеров Организации Объединенных Наций, все более серьезно препятствуют усилиям языковых служб по найму квалифицированных временных сотрудников

всякий раз, когда возникает потребность в таком персонале. Предельный уровень в долларовом выражении (40 000 долл. США) не менялся с 1996 года, и, быть может, следует рассмотреть в качестве временной меры вопрос о повышении этой суммы с учетом инфляции, произошедшей за это время.) В ходе экзамена, за которым также следует период строгого контроля за качеством работы, было отобрано небольшое количество внештатных письменных переводчиков, которые никогда не были штатными сотрудниками служб письменного перевода Организации Объединенных Наций, какого-либо специализированного учреждения или другой международной организации. Письменные переводчики, работающие по контрактам, почти исключительно набираются из той же группы внештатных письменных переводчиков. В противном случае, они отбираются в ходе такого же процесса экзаменов и контроля за качеством работы. Кроме того, в силу того, что переводчики, работающие по контрактам, должны подготавливать переводы в окончательном виде, их работа подлежит систематическому контролю качества, который осуществляется старшими сотрудниками переводческих служб с различной периодичностью, зависящей от годовой загрузки каждого индивидуального переводчика, работающего по контрактам.

III. Проблемы, связанные с набором персонала

19. Как отмечалось выше, если недостаточная мобильность лингвистического персонала выступает в качестве одной из основных причин сохраняющейся большой доли вакансий в местах службы со средними или небольшими языковыми подразделениями (и ограниченными перспективами для развития карьеры), совокупная доля вакантных должностей по всем лингвистическим подразделениям во всех местах службы является показателем эффективности работы по набору кадров. В частности, как явно указывает на это подробная информация, приведенная в таблице 2, сохранение целого ряда вакансий по некоторым языкам (или сочетаниям языков) указывает на необходимость повышения «отдачи» от мероприятий по набору кадров и обеспечения подготовки кадров в рамках Организации.

20. На все лингвистические должности класса С-2 или С-3 сотрудники нанимаются исключительно в ходе конкурсных экзаменов. Проведение конкурсного экзамена планируется в тех случаях, когда этого требуют прогнозы в отношении ожидаемых вакансий во всех местах службы. Предстоящие экзамены объявляются по всему миру через средства массовой информации и веб-сайт Организации Объединенных Наций, информационные центры Организации Объединенных Наций, профессиональные ассоциации и школы устного и письменного перевода, и они открыты для всех кандидатов, отвечающих конкретным требованиям с точки зрения образования, знания языков и профессионального опыта. После отбора кандидатов исходя из их соответствия таким требованиям, в различных местах создаются экзаменационные центры в зависимости от количества и места жительства отобранных кандидатов; нередко письменная часть языкового экзамена проводится одновременно в 20 или 30 городах мира. Кандидаты, которые успешно прошли языковую часть экзамена, дополнительно отсеиваются в ходе интервью по проверке их компетенции. Кандидаты, которых предлагается принять на работу, включаются в реестр, из которого заполняются вакантные должности в соответствующих языковых службах.

21. Поскольку общий проходной балл для конкурсных языковых экзаменов устанавливается в соответствии с положениями статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, которая требует, чтобы определяющим критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, результаты таких экзаменов никоим образом не связаны с количеством вакантных должностей, которые предстоит заполнить. Реестр кандидатов, успешно сдавших такие экзамены, может насчитывать слишком много кандидатов для найма или же в него может быть включено столь малое число претендентов, что их может оказаться недостаточно даже для удовлетворения даже наиболее острых потребностей в кадрах.

22. За последние несколько лет наблюдается тенденция к сокращению числа кандидатов, успешно сдавших языковые экзамены, особенно по

некоторым языкам или сочетаниям языков. Эта тенденция усугубляется тем, что возрастает доля отобранных кандидатов, которые отклоняют первоначальные предложения о назначении или говорят, что их более не привлекает работа в Организации Объединенных Наций.

23. Число кандидатов, успешно сдавших конкурсный экзамен, зависит как от количества претендентов, которые отвечают минимальным требованиям для участия в экзаменах, так и от их качества. Таблица 3 отражает в высшей степени избирательный характер конкурсных языковых экзаменов. Из этой таблицы видно также, что результаты экзаменов предсказать невозможно. Тем не менее приведенные в ней цифры не отражают тех постоянных трудностей, которые сопряжены с обеспечением того, чтобы кандидаты, успешно сдавшие экзамен, имели необходимые сочетания языков и хорошо владели ими. Существуют хронические трудности набора устных переводчиков, способных переводить с французского и русского языков на английский или с английского и русского на французский. Также трудно найти письменных переводчиков, способных переводить с арабского на другие официальные языки, особенно языки (английский и французский), с которых затем можно осуществлять перевод на три других официальных языка.

24. Чтобы облегчить решение проблемы найма переводчиков, имеющих необходимые сочетания языков, конкурсные экзамены проводились только для тех кандидатов, которые знают такие языки, и это зачастую давало разочаровывающие результаты. Тем не менее это делается и в настоящее время; например, на начало 2002 года намечен конкурсный экзамен по устному переводу с русского языка на английский для кандидатов, проходящих подготовку в Организации этой осенью, и для других претендентов; в феврале 2002 года будет проведен экзамен для английских письменных переводчиков, способных переводить с арабского языка, и аналогичный экзамен может быть проведен в 2002 году для французских переводчиков, если в результате конкурсного экзамена, намеченного на сентябрь 2001 года, не будет выявлено достаточного количества успешных кандидатов, профессионально владеющих арабским языком. В то же время будут и далее прилагаться усилия по более целенаправленной ориентации языковых

школ, учреждений и профессиональных ассоциаций, способных рекомендовать кандидатов, имеющих такие сочетания языков.

25. Трудно точно назвать причины сокращающегося числа квалифицированных претендентов для участия в языковых экзаменах и кандидатов, успешно сдавших такой экзамен. Очевидно, снижение интереса к участию в языковых экзаменах Организации Объединенных Наций в какой-то мере объясняется рыночными факторами. Системы образования в странах мира готовят небольшое число лингвистов, имеющих необходимую квалификацию для работы в международных организациях, и Организация Объединенных Наций, видимо, не в состоянии эффективно конкурировать с ограниченной группой других международных организаций, предлагающих более привлекательные условия работы. Это предположение можно проверить лишь с помощью анализа, который не входит в задачу настоящего доклада, но в пользу его, по-видимому, говорят то обстоятельство, что значительная и явно увеличивающаяся доля кандидатов, которым было предложено принять участие в языковых экзаменах, фактически не участвовала в них (см. таблицу 3), и особенно тот более характерный факт, что многие кандидаты, успешно сдавшие конкурсный экзамен, отказываются от предложений работать в Организации Объединенных Наций.

26. Первоначальной реакцией на сокращение числа претендентов и кандидатов, успешно сдавших экзамены, было увеличение периодичности конкурсных экзаменов. Однако проведение конкурсного экзамена является сложной и дорогостоящей процедурой как для Управления людских ресурсов, так и для Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию. Более частое проведение экзаменов сопряжено со значительными расходами, кроме того, со временем это может привести к снижению их эффективности, поскольку многократное использование одного и того же ограниченного резерва потенциально квалифицированных кандидатов неизбежно приведет к уменьшению отдачи.

27. В этой связи необходимо проанализировать еще один фактор, влияющий на результативность конкурсных языковых экзаменов, а именно фактор качества претендентов, особенно для участия в

экзаменах для устных переводчиков, о чем можно судить по данным, приведенным в таблице 3.

28. Заметное снижение качества претендентов для участия в языковых экзаменах частично можно объяснить характером подготовки, которую получают лингвисты в учебных заведениях. Хотя такие заведения могут готовить отличных специалистов других языковых профессий, на которые имеется большой спрос, их подготовка, судя по всему, в некоторых отношениях не соответствует особым строгим требованиям, предъявляемым в Организации Объединенных Наций и других международных организациях к многоязычным сотрудникам, профессионально владеющим их конкретными официальными языками.

29. Что касается устных переводчиков, то меры по исправлению положения могут включать возобновление учебной программы, учрежденной в 1974 году для решения проблемы найма таких специалистов, но прекращенной в 1992 году из-за финансовых трудностей. Эта программа, как и в прошлом, могла бы быть открыта для кандидатов, участвовавших в конкурсных экзаменах для работы устными переводчиками, но получивших общий балл ниже проходного, но достаточно высокий, чтобы их можно было отобрать на период интенсивного дополнительного обучения в рамках организации для подготовки к следующему конкурсному экзамену. Следует отметить, что, в отличие от письменных переводчиков, подготовка в процессе работы для устного перевода непригодна в силу самого характера этой работы, так как устные переводчики должны ежедневно выдавать окончательную продукцию, а не полуфабрикат.

30. За 18 лет существования этой программы показатель ее результативности превышал 90 процентов. После прохождения подготовки, продолжительность которой в среднем составляла три-четыре месяца, 76 обучавшихся стали штатными устными переводчиками, обеспечивающими устный перевод на французский (23), английский (22), арабский (21) и испанский (10) языки. В Китае и Российской Федерации существовали специальные курсы для подготовки китайских и русских устных переводчиков. По этим двум языковым группам все еще имеется достаточное количество квалифицированных

кандидатов для найма по результатам прошлых конкурсных экзаменов.

31. В рамках предлагаемой возобновленной программы продолжительность подготовки будет, как правило, составлять три месяца с возможностью продления этого срока еще на три месяца. Подготовка могла бы осуществляться в Центральных учреждениях. Она могла бы включать двухнедельный курс по методике и основам устного перевода в Организации Объединенных Наций, который бы вел руководящий сотрудник Секции устного перевода. После этого двухнедельного курса обучающиеся будут работать в основном независимо, но под руководством и надзором других старших переводчиков на учебных заседаниях с использованием магнитофонных записей и письменных материалов и с посещением обычных заседаний. После завершения подготовки кандидатам будет предложено сдать обычный конкурсный экзамен на устного переводчика Организации Объединенных Наций. До начала подготовки кандидатов нужно будет информировать о том, что в случае успешной сдачи ими конкурсного экзамена они обязаны будут проработать в Организации не менее двух лет. Обучающимся будет предложен трехмесячный срочный контракт младшего устного переводчика начальных уровней в зависимости от их квалификации и опыта работы. Если они будут набираться не на месте, то им будет выплачиваться субсидия при назначении за 30 дней.

32. По результатам экзамена для английских устных переводчиков, проведенного в январе 2001 года, в качестве подходящих кандидатов для обучения было отобрано четыре переводчика, способных переводить с французского и русского языков. На 1 августа 2001 года они проходили подготовку в соответствии с основными принципами программы обучения, изложенными выше. Средства на оплату их срочных контрактов выделяются из ресурсов на временный персонал общего назначения. Поскольку наиболее напряженный компонент их подготовки — двухнедельный вводный курс — приходится на август месяц, когда потребность в устном переводе особенно низка, их подготовку осуществляет штатный старший переводчик с английским языком.

33. Результаты экзамена, проведенного в январе 2001 года, указывают на то, что нет срочной

необходимости организации подготовки для арабских устных переводчиков. Экзамен для французских устных переводчиков состоится в начале 2002 года. В зависимости от его результатов будет принято решение в отношении необходимости организации внутренней подготовки французских устных переводчиков, работающих с английским и русским языками.

34. Учебные мероприятия, намечаемые в настоящее время, будут, учитывая их масштабы, осуществляться в рамках утвержденного бюджета по программам на двухгодичный период 2000–2002 годов. Информация о любых дополнительных ресурсах, если таковые потребуются, будет приведена в контексте второго доклада об исполнении бюджета по программам в свете общего плана заседаний и связанного с этим спроса на услуги устных переводчиков.

35. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает одобрить изложенную выше программу подготовки на первоначальный период в один год с учетом представления Ассамблее на ее пятьдесят шестой сессии через Комитет по конференциям информации о результатах осуществляемых учебных мероприятий, сохраняющейся потребности в такой программе и связанных с этим механизмах финансирования.

36. В случае письменного перевода сейчас, как представляется, нет срочной необходимости в организации учебной программы, подобной той, которая предлагается для устных переводчиков, особенно с учетом того факта, что обучение в процессе работы действительно является одним из методов подготовки письменных переводчиков и к ней прибегают в случае выявления перспективных кандидатов в ходе проверки по отбору письменных переводчиков для работы по контракту. В соответствии с этой системой прошедшие проверку кандидаты, которые не являются настолько квалифицированными, чтобы их можно было включить в реестр письменных переводчиков для работы по контракту, но дают большие надежды, могут быть наняты в качестве внештатных переводчиков на низшую переводческую должность на короткий срок, в течение которого, выполняя обычную переводческую работу под строгим контролем, они проходят интенсивную подготовку в процессе работы, что повышает их шансы на успешную сдачу предстоящего конкурсного

экзамена. Эта система сопряжена с минимальными расходами, поскольку такие стажеры продуктивно работают в течение учебного периода, и дает хорошие результаты. Например, такую подготовку прошли 3 из 11 кандидатов, успешно ставших последний конкурсный экзамен для французских письменных переводчиков, технических редакторов и составителей стенографических отчетов. Единственной официальной учебной программой, которая когда-либо проводилась для письменных переводчиков, была программа подготовки африканских письменных переводчиков, учрежденная в конце 70-х годов для устранения хронической и весьма острой проблемы вакансий в ЭКА. Эта программа, которая финансировалась по разделу бюджета по программам для ЭКА, была призвана обеспечить интенсивную подготовку перспективных африканских кандидатов, выявленных в ходе специального отборочного экзамена. Цель этой программы заключалась в том, чтобы за шесть месяцев подготовить ее участников к конкурсному экзамену для набора арабских, английских и французских письменных переводчиков. Участники, успешно сдавшие конкурсный экзамен, должны были проработать в Аддис-Абебе не менее пяти лет. Эта программа, которая функционировала достаточно успешно, была прекращена в 1996 году из-за финансовых трудностей.

37. Надежда на то, что введение в 1999 году на экспериментальной основе общих экзаменов для набора технических редакторов, письменных переводчиков и составителей стенографических отчетов (и создание единого реестра для этих трех категорий работников) облегчит наём технических редакторов и составителей кратких отчетов благодаря предоставлению им более широких перспектив для развития карьеры на основе функциональной мобильности, не оправдалась. Опыт проведения трех общих экзаменов показал, что на практике кандидаты, успешно сдавшие экзамен, как правило, отклоняют предложение работать в службах технического редактирования или составления стенографических отчетов, предпочитая дожидаться появления вакансии в службах письменного перевода. Это и некоторые другие обстоятельства привели к отказу от проведения общих экзаменов в пользу совместного проведения экзаменов для работников этих трех категорий, по итогам которых составляются три

отдельных реестра кандидатов, успешно сдавших экзамен. Проведение трех отдельных экзаменов в течение трех дней позволяет сохранить некоторые преимущества общих экзаменов, в частности получить экономию, обусловленную эффектом масштаба, и дать разносторонне способным кандидатам возможность попытаться сдать все три экзамена, и в то же время помогает уменьшить трудности, которые в настоящее время связаны с набором персонала в некоторые подразделения технического редактирования. Предполагается также, что совместное проведение экзаменов будет привлекать больше кандидатов, чем это удавалось общим экзаменам, поскольку есть основания полагать, что требование от претендентов продемонстрировать способность профессионально выполнять три существенно разные функции, в том числе такую функцию (составление стенографических отчетов), которая является почти уникальной для Организации Объединенных Наций, отпугивает потенциальных кандидатов.

38. Описанные выше различные инициативы и предложения, призванные повысить отдачу от конкурсных языковых экзаменов, разумеется, были бы ненужными, если бы учебные заведения, которые готовят специалистов в области языка, предлагали программы обучения, в большей степени отвечающие конкретным требованиям Организации Объединенных Наций и других международных организаций. Кроме того, высокая результативность осуществлявшихся в прошлом в Организации Объединенных Наций учебных программ, которая достигалась за довольно непродолжительный период подготовки, говорит о том, что благодаря внесению относительно небольших изменений в учебную программу можно было бы увеличить число выпускников, способных успешно сдать конкурсные экзамены Организации Объединенных Наций. Решение проблемы подготовки кадров путем воздействия на ее коренные причины, а не посредством принятия мер для устранения возникших последствий, является альтернативой, которой было уделено очень серьезное внимание на Межучрежденческом совещании по мероприятиям в области языка, документации и публикаций, которое было проведено в Женеве 3–6 июля 2001 года. На этом совещании, которое проводилось Организацией Объединенных Наций и в работе которого приняли участие руководители конференционных служб

всех специализированных учреждений системы Организации Объединенных Наций и основных международных организаций, не входящих в систему Организации Объединенных Наций, включая Европейский союз, Международный валютный фонд, Всемирный банк, Всемирную торговую организацию и Организацию экономического сотрудничества и развития, было принято решение создать рабочую группу, которая будет содействовать развитию сотрудничества между международными организациями и крупными учебными заведениями, занимающимися подготовкой специалистов в области языка. При этом преследуется цель лучше информировать преподавателей и студентов о лингвистических профессиях, существующих в международных организациях, и, возможно, организовать совместные экспериментальные проекты, которые привели бы к усовершенствованию существующих учебных программ или созданию специальных направлений подготовки кадров. Активное участие в этой инициативе принимает Секретариат Организации Объединенных Наций. Государства-члены будут всесторонне информироваться о ходе реализации этой инициативы.

Примечания

¹ Сведения о количестве вакантных должностей по состоянию на 31 марта 1999 года были представлены Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят четвертой сессии в документе A/53/919/Add.2 от 26 мая 1999 года, озаглавленном «Развитие карьеры в языковых службах — сокращение чрезмерно большого числа вакантных должностей в ряде мест службы: возможность введения системы регулируемых назначений».

² Потребности в области обслуживания конференции Европейской экономической комиссии удовлетворяются ЮНОГ.

³ A/53/919/Add.2, таблица 1.

Таблица 1 Общая ситуация с вакантными должностями в языковых службах по состоянию на 30 июня 2001 года

(Должности категории специалистов)^a

Место службы/языковая служба	Количество вакансий/ количество должностей	Доля вакансий	Доля вакансий
		30 июня 2001 года, в процентах	31 марта 1999 года, в процентах

Центральные учреждения

Письменный перевод и техническое редактирование	38/361	10,9	8,9
Устный перевод	7/119	5,9	4,2
Составление стенографических отчетов	0/53	0	0
Итого, по месту службы	45/533	8,4	7

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

Письменный перевод и техническое редактирование	15/170	8,8	12,2
Устный перевод	0/84	0	11,9
Итого, по месту службы	15/254	5,9	12,2

Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

Письменный перевод и техническое редактирование	0/24	0	0
Устный перевод ^b	7/20	35	–
Итого, по месту службы	7/44	15,9	0

Отделение Организации Объединенных Наций в Вене

Письменный перевод и техническое редактирование	6/45	13,3	23,1
Устный перевод	5/20	25	17,6
Итого, по месту службы	11/65	16,9	21,7

Экономическая комиссия для Африки

Письменный перевод и техническое редактирование ^c	2/8	25	33
--	-----	----	----

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана

Письменный перевод и техническое редактирование	1/20	5	10
---	------	---	----

Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна

Письменный перевод и техническое редактирование	2/10	20	40
---	------	----	----

Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии

Письменный перевод и техническое редактирование	2/9	22,2	55,5
---	-----	------	------

<i>Место службы/языковая служба</i>	<i>Количество вакансий/ количество должностей</i>	<i>Доля вакансий 30 июня 2001 года, в процентах</i>	<i>Доля вакансий 31 марта 1999 года, в процентах</i>
Итого	85/943	9	10,3

^a Исключая должности руководителей службы/секции. В случае ЮНОН в приведенные цифры включены должности, финансируемые на текущей основе из внебюджетных средств.

^b Включая должности, заполняемые на основе предоставления 11-месячных срочных контрактов.

^c Исключая должности, расположенные за пределами штаб-квартиры ЭКА.

Таблица 2
Распределение вакантных должностей по языкам и классам
должностей в службах письменного и устного перевода в
четырёх основных конференционных центрах Организации
Объединённых Наций

(Должности категории специалистов)^a

А. Письменный перевод

<i>Язык</i>	<i>Вакансии/количество должностей</i>	<i>Класс вакантных должностей</i>	<i>Доля вакантных должностей, в процентах</i>
Арабский язык			
Центральные учреждения	8/61	5 C-3, 3 C-4	13,1
ЮНОГ	1/23	1 C-5	4,3
ЮНОН	0/4	–	0
ЮНОВ	1/5	1 C-3	20
Итого	10/93	1 C-5, 3 C-4, 6 C-3	10,75
Китайский язык			
Центральные учреждения	5/63	5 C-4	7,9
ЮНОГ	0/20	–	0
ЮНОН	0/3	–	0
ЮНОВ	0/5	–	0
Итого	5/91	5 C-4	5,5
Английский язык			
Центральные учреждения	3/23	1 C-3, 2 C-4	13
ЮНОГ	0/15	–	0
ЮНОН	0/2	–	0
ЮНОВ	1/3	1 C-4	33,3
Итого	4/43	3 C-4, 1 C-3	9,3
Французский язык			
Центральные учреждения	5/55	5 C-4	9,1
ЮНОГ	6/35	2 C-5, 1 C-4, 3 C-3	17,1
ЮНОН	0/4	–	0
ЮНОВ	0/10	–	0
Итого	11/104	2 C-5, 6 C-4, 3 C-3	10,6
Русский язык			
Центральные учреждения	0/50	–	0
ЮНОГ	1/37	1 C-3	2,7
ЮНОН	0/4	–	0

<i>Язык</i>	<i>Вакансии/количество должностей</i>	<i>Класс вакантных должностей</i>	<i>Доля вакантных должностей, в процентах</i>
ЮНОВ	0/6	–	0
Итого	1/97	1 С-3	1
Испанский язык			
Центральные учреждения	13/49	13 С-4	26,5
ЮНОГ	7/25	4 С-3, 3 С-4	28
ЮНОН	0/4	–	0
ЮНОВ	1/10	1 С-3	10
Итого	21/88	16 С-4, 5 С-3	23,86

^a Исключая должности руководителей службы/секции. В случае ЮНОН в приведенные цифры включены должности, финансируемые на текущей основе из внебюджетных средств.

В. Устный перевод

<i>Язык</i>	<i>Вакансии/количество должностей</i>	<i>Класс вакантных должностей</i>	<i>Доля вакантных должностей в процентах^a</i>
Арабский язык			
Центральные учреждения	2/22	2 С-3	9,1
ЮНОГ	0/12	–	0
ЮНОН	4/4	1 С-4, 3 С-3	100
ЮНОВ	2/4	2 С-4	50
Итого	8/42	3 С-4, 5 С-3	19
Китайский язык			
Центральные учреждения	0/20	–	0
ЮНОГ	0/12	–	0
ЮНОН	0/4	–	0
ЮНОВ	1/4	1 С-3	25
Итого	1/40	1 С-3	2,5
Английский язык			
Центральные учреждения	3/20	3 С-3	15
ЮНОГ	0/17	–	0
ЮНОН	3/3	1 С-4, 2 С-3	100
ЮНОВ	2/3	1 С-3, 1 С-4	66,7
Итого	8/43	2 С-4, 6 С-3	18,6
Французский язык			
Центральные учреждения	1/20	1 С-3	5
ЮНОГ	0/17	–	0
ЮНОН	0/3	–	0
ЮНОВ	0/3	–	0
Итого	1/43	1 С-3	2,32
Русский язык			
Центральные учреждения	0/17	–	0
ЮНОГ	0/15	–	0
ЮНОН	0/3	–	0
ЮНОВ	0/3	–	0
Итого	0/38	–	0
Испанский язык			
Центральные учреждения	1/20	1 С-3	5
ЮНОГ	0/11	–	0
ЮНОН	0/3	–	0

<i>Язык</i>	<i>Вакансии/количество должностей</i>	<i>Класс вакантных должностей</i>	<i>Доля вакантных должностей в процентах^a</i>
ЮНОВ	0/3	–	0
Итого	1/37	1 С-3	2,7

^a В случае ЮНОН в данных, характеризующих долю вакансий, учитывались должности, занимаемые на основе предоставления 11-месячных срочных контрактов.

Таблица 3
Статистическая информация о состоявшихся в последнее время конкурсных языковых экзаменах

A. Письменный перевод

<i>Экзамен</i>	<i>Число приглашенных кандидатов</i>	<i>Число кандидатов, сдававших экзамен</i>	<i>Число кандидатов, успешно сдавших экзамен</i>
Экзамен 1999 года для испанских письменных переводчиков, технических редакторов и составителей стенографических отчетов	462	462	21
Экзамен 2000 года для английских письменных переводчиков/составителей кратких отчетов, технических редакторов и составителей стенографических отчетов	277	154	23
Экзамен 2000 года для французских письменных переводчиков/составителей кратких отчетов, технических редакторов и составителей стенографических отчетов	230	171	11
Экзамен 2001 года для китайских письменных переводчиков, технических редакторов и составителей стенографических отчетов	285	251	Данные пока отсутствуют

B. Устный перевод

<i>Экзамен</i>	<i>Число приглашенных кандидатов</i>	<i>Число кандидатов, сдававших экзамен</i>	<i>Число кандидатов, успешно сдавших экзамен</i>
Экзамен 1998 года для английских устных переводчиков	37	31	5
Экзамен 1998 года для арабских устных переводчиков	34	32	5
Экзамен 2000 года для английских устных переводчиков ^a	11	7	0
Экзамен 2000 года для французских устных переводчиков	50	40	15
Экзамен 2000 года для испанских устных переводчиков	126	105	11
Экзамен 2001 года для английских устных переводчиков	84	51	7
Экзамен 2001 года для арабских устных переводчиков	107	83	8

^a Экзамен проводился только для кандидатов, работающих с французским и русским языками.

