

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
15 April 2003  
Russian  
Original: English

**Пятьдесят седьмая сессия**  
Пункт 126 повестки дня  
**Административные и бюджетные аспекты  
финансирования операций Организации  
Объединенных Наций по поддержанию мира**

**Меры по упорядочению руководящих принципов в  
отношении временного назначения персонала миссий  
по поддержанию мира**

**Доклад Генерального секретаря\***

*Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с решением 56/471 Генеральной Ассамблеи от 27 июня 2002 года об административных и бюджетных аспектах финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, в котором Ассамблея постановила просить Генерального секретаря принять меры по упорядочению руководящих принципов в отношении временного назначения персонала в миссии по поддержанию мира и представить Ассамблее доклад об этих мерах на ее пятьдесят седьмой сессии.

В докладе анализируются все категории сотрудников миссий, которые могут рассматриваться в качестве кандидатов на назначение в состав постоянной или специальной полевой миссии Департамента операций по поддержанию мира или на перевод из одной миссии в другую, и описывается процедура подачи ими заявлений и отбора кандидатур. Кроме того, в докладе рассматриваются утвержденная стратегия и руководящие принципы организации в отношении назначения в постоянные или специальные миссии в свете соответствующих административных инструкций и усовершенствования внутренних механизмов Департамента по решению проблем вакансий и мобильности в полевых миссиях.

\* Данный документ был представлен конференционным службам с опозданием по причине разработки новых внутренних процедур набора кадров, которые в настоящее время внедряются в Службе кадрового управления и обеспечения Департамента операций по поддержанию мира. Информация об этих стратегиях включена в настоящий доклад.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению достигнутый на сегодняшний день прогресс и запланированные будущие мероприятия, которые описываются в настоящем докладе на фоне проявляющейся во всем мире тенденции к сокращению числа гражданских должностей в операциях по поддержанию мира, и меры по совершенствованию процедур и технологий отбора отвечающих предъявляемым требованиям кандидатов для укомплектования полевых миссий.

## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее решении 56/471, о том, чтобы Генеральный секретарь предложил меры по упорядочению руководящих принципов в отношении временного назначения персонала в миссии по поддержанию мира и представил Ассамблее доклад об этих мерах на ее пятьдесят седьмой сессии.

2. В настоящем докладе рассматриваются процедура подачи сотрудниками, которые в настоящее время работают в составе миссий по поддержанию мира (постоянных и специальных), заявлений с просьбой о временном переводе или назначении в другую миссию по поддержанию мира. Кроме того, в нем описываются официальные стратегии и административные инструкции, относящиеся к назначению в постоянные или специальные миссии персонала штаб-квартир и ротации сотрудников категории полевой службы (ПС).

3. Весь персонал Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>, занимающийся миротворчеством и миростроительством, рассматривается как ценный кадровый ресурс, обладающий опытом практической работы на местах и знанием политики, практики и процедур Организации Объединенных Наций, которые имеют решающее значение для выполнения возложенных на него в рамках миссии обязанностей. Департамент операций по поддержанию мира признает, что набранный на месте персонал представляет собой важный источник квалифицированных и опытных сотрудников, развитию карьеры которых может способствовать их направление на работу в другие миссии. Соответственно, местные сотрудники периодически отбираются для заполнения вакансий в других миссиях, особенно в периоды повышенной рабочей нагрузки и применительно к конкретным профессиональным группам.

4. Хотя Департамент признает уникальный вклад, который вносят добровольцы Организации Объединенных Наций, военные наблюдатели, сотрудники гражданской полиции, международные консультанты и персонал, предоставляемый на безвозмездной основе, в выполнение им функций поддержания мира во всем мире, этот персонал не считается сотрудниками Организации Объединенных Наций и соответственно не рассматривается в настоящем докладе.

## II. Категории персонала миссий и административные варианты назначения в постоянные или специальные миссии

5. К сотрудникам, имеющим контракты серии 100, относятся направленные в постоянную или специальную миссию сотрудники Центральных учреждений, сотрудники, назначенные в определенную миссию (обычно бывшие сотрудники на контрактах серии 300, которые были сочтены удовлетворяющими предъявляемым требованиям и получили повторное назначение на контракты серии 100), набранный на месте персонал постоянных миссий, набранный на месте персонал специальных миссий (обычно бывшие местные сотрудники на контрактах серии 300, которые были сочтены удовлетворяющими предъявляемым требованиям и получили повторное назначение на контракты серии 100),

сотрудники полевой службы и сотрудники учреждений на контрактах серии 100, назначенные в состав миссий.

6. *Назначения в постоянные миссии.* Сотрудники категории специалистов или набираемые на месте сотрудники, имеющие контракты серии 100, могут назначаться в постоянные миссии временно на срок до двух лет, причем подразделение, в котором они раньше работали, сохраняет за ними должности до их возвращения. Направление в постоянную миссию предполагает изменение официального места службы. По завершении работы в миссии такой сотрудник возвращается назад в свое подразделение. Если с учетом оперативных потребностей этому сотруднику предлагается продлить контракт на работу в миссии на срок свыше двух лет и если этот сотрудник принимает такое предложение, он может утратить право на возвращение на свою должность или в свою организацию.

7. *Назначение в специальную миссию.* Сотрудники категории специалистов или набранные на месте сотрудники могут также назначаться в специальную миссию на временный период (до двух лет), в течение которого подразделение, где они раньше работали, сохраняет за ними должности до их возвращения. От таких сотрудников ожидается, что по завершении срока назначения они вернутся в родное подразделение. Как и в случае назначения в постоянную миссию, если выясняется, что тому или иному сотруднику с учетом оперативных потребностей предлагается продолжить работу в миссии на срок свыше двух лет и если этот сотрудник принимает такое предложение, он может утратить право на возвращение на свою должность или в свою организацию.

8. Работающие в специальных миссиях на контрактах серии 100 местные сотрудники могут быть откомандированы в другую специальную миссию. При условии соблюдения установленных критериев такие сотрудники через шесть месяцев могут рассматриваться как кандидаты на повторное назначение в качестве международных сотрудников (обычно работающих на контрактах серии 300, однако при этом они лишаются всех прав на возвращение на их прежние должности.

9. Сотрудники категории полевой службы (ПС) — единственная категория полевого персонала, в отношении которой действует упорядоченная политика ротации. Однако с марта 2002 года, когда обычным способом заполнения вакантных должностей на местах стала публикация объявлений о вакансиях, сотрудникам полевой службы рекомендуется подавать заявления на соответствующие вакантные должности, что существенно расширяет имеющиеся в их распоряжении варианты мобильности.

10. К сотрудникам на контрактах серии 300 относятся международные и местные сотрудники, имеющие назначение ограниченной продолжительности (НОП) в составе конкретной миссии. В то же время это не считается ограничением их мобильности, если того требуют интересы оперативной деятельности. Как правило, если сотрудник, имеющий НОП сроком в три года и более, отвечает определенным критериям, он может рассматриваться в качестве кандидата на получение нового контракта серии 100.

11. Международные сотрудники, имеющие контракты серии 300, могут рассматриваться в качестве кандидатов или подавать заявления на переход из состава миссии, а которой они работают, в состав другой специальной миссии, но

при этом они лишаются права на возвращение в откомандировавшую их миссию. Точно так же набранные на месте сотрудники на контрактах серии 300 могут рассматриваться в качестве кандидатов или подавать заявления на переход из состава миссии, в которой они работают, в состав другой специальной миссии. Если они удовлетворяют установленным критериям, то через шесть месяцев они могут рассматриваться как кандидаты на повторное назначение в качестве международных сотрудников (обычно сотрудников, имеющих НОП серии 300), однако при этом они утрачивают все права на возвращение в направившую их миссию.

12. Для эффективного удовлетворения потребностей в периоды пиковой рабочей нагрузки и чрезвычайных оперативных потребностей всем категориям персонала на местах может быть предложено выехать в служебную командировку (на временную работу) на срок обычно до трех месяцев, в течение которого они сохраняют за собой право на возвращение в направившую их миссию на свое место работы.

### **III. Официальные административные инструкции, стратегии и руководящие принципы Организации в отношении назначения в постоянную или специальную миссию**

13. Стратегия Организации, регулирующая назначение сотрудников в постоянную миссию и их возвращение на прежнее место работы, излагается в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/277 от 19 мая 1995 года. Одновременно с этим бюллетенем 19 мая 1995 года была опубликована административная инструкция ST/AI/404, в которой описываются процедуры и руководящие принципы, относящиеся к указанной стратегии. В этих процедурах и руководящих принципах учитываются общие цели Организации в контексте исключительно активного роста масштабов миротворческой деятельности и связанных с нею полевых операций Организации Объединенных Наций и бремени оперативной деятельности, которое несут департаменты, вынужденные направлять квалифицированных сотрудников на работу в полевые миссии. Они также определяют законными интересами сотрудников, которые хотели бы сделать работу в миссии частью своего профессионального и персонального развития.

14. В частности, в административной инструкции ST/AI/404 рассматриваются вопросы назначения сотрудников в состав миссии и сохранения за ними их должностей; замены персонала миссий; профессиональной и иной подготовки сотрудников к назначению в состав миссии; и заслушивания отчетов сотрудников, возвращающихся после работы в миссии, и их реинтеграции.

15. Новая система отбора кадров в Организации, изложенная в административной инструкции ST/AI/2002/4 от 23 апреля 2002 года, также предусматривает новый механизм отбора полевого персонала Департаментом операций по поддержанию мира. Эта система призвана удовлетворять разнообразные потребности Организации в людских ресурсах, и в первую очередь потребность в гибкой кадровой структуре, объединяющей многопрофильных специалистов, и обеспечить предоставление сотрудникам более широких возможностей для

развития карьеры и напряженной работы в новых областях на основе использования механизмов повышенной мобильности.

#### **IV. Укрепление существующих в Департаменте операций по поддержанию мира механизмов отбора, назначения и ротации персонала**

16. При совершенствовании процедур найма, отбора и назначения гражданского полевого персонала Департамент операций по поддержанию мира руководствуется положениями бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/277 и административных инструкций ST/AI/404 и ST/AI/2002/4. В этих процедурах учитываются рекомендации в отношении гражданского персонала для операций по поддержанию мира, содержащиеся как в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (см. A/55/305-S/2000/809), так и в докладе Управления служб внутреннего надзора о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира (A/57/224), и рекомендации, вытекающие из Всеобъемлющей кадровой стратегии (май 2001 года), изложенной в докладе Генерального секретаря об осуществлении рекомендаций Специального комитета по операциям по поддержанию мира и Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/977, пункты 154–163).

17. Наглядным примером внесенных усовершенствований является тот факт, что с марта 2002 года объявление вакансий (как общих, так и конкретных) стало обычным способом заполнения вакантных должностей в полевых миссиях, особенно в специальных миссиях после их первоначального развертывания. Все полевые миссии Департамента операций по поддержанию мира имеют доступ к объявлениям о заполнении вакансий, помещаемым на веб-сайте Департамента. За 12-месячный период, закончившийся 31 марта 2003 года, Департамент операций по поддержанию мира объявил вакантными и заполнил 556 должностей категории специалистов и директоров и 80 должностей категории полевой службы.

18. Более широкое использование объявлений о вакансиях для заполнения вакантных должностей неизбежно предполагает более транспарентный конкурсный процесс их заполнения, что открывает более широкие возможности для развития карьеры и мобильности перед всеми сотрудниками Организации Объединенных Наций, набранными как на международной, так и на местной основе, в полевых миссиях. Более широкое использование объявлений о вакансиях дополняется систематической подготовкой Департаментом в ходе 2002–2003 годов общих описаний должностных функций для должностей категории полевой службы и специалистов, которые были утверждены Управлением людских ресурсов.

19. Для представления своей кандидатуры на заполнение объявленной вакансии с конкретным или общим описанием должностных функций заинтересованные сотрудники представляют личный кадровый файл или заявку на заполнение должности в миссии в Службу кадрового управления и обеспечения Департамента операций по поддержанию мира. Все чаще такие заявления подаются в электронной форме по системе «Гэлакси» и по электронной почте «Ло-

тус ноутс», используемой в Департаменте. В случае, когда такие заявления не отвечают конкретным оперативным требованиям (особенно в случае уникальных должностей «управленческого характера»), Департамент проводит поиск кандидатур квалифицированных сотрудников в своей базе данных персонала миротворческих миссий и, при необходимости, в реестре внешних кандидатов.

20. В 2002 году Департамент операций по поддержанию мира организовал обучение всех своих сотрудников по расстановке кадров и главных сотрудников по вопросам гражданского персонала в миссиях принципам и приемам проведения собеседований для изучения уровня компетентности, что позволило еще больше повысить качество процедур найма и отбора персонала. Все чаще все сотрудники в полевых миссиях получают официальный инструктаж по вопросу об основных требованиях, предъявляемых к персоналу Организации Объединенных Наций для обеспечения развития в будущем, и о том, как эти основные требования связаны с точки зрения карьеры и мобильности с подготовкой объявлений о вакансиях, личными кадровыми файлами сотрудников и служебной аттестацией в электронной форме, которые систематически внедряются в ходе 2003 года в отношении всех гражданских сотрудников полевых миссий, набранных как на международной, так и на местной основе.

21. В марте 2003 года Департамент операций по поддержанию мира создал кадровый резерв (КР) в целях повышения своей способности в течение 14 дней направлять в новую миссию костяк заранее отобранных и подготовленных опытных сотрудников. Сотрудники, кандидатуры которых включаются в кадровый резерв по их собственному желанию, обязуются выезжать в миссии на срок до 90 дней, а в течение этого периода служба Кадрового управления и обеспечения начнет всесторонний и транспарентный процесс найма и отбора сотрудников для замены сотрудников из кадрового резерва, возвращающихся в направившие их миссии. По состоянию на 2 апреля 2003 года Департамент получил 1699 заявлений от сотрудников с просьбой включить их фамилии в кадровый резерв, причем 611 заявлений было получено от местных сотрудников, работающих в постоянных и специальных миссиях по поддержанию мира.

22. При подготовке краткого списка кандидатов для отбора Департамент операций по поддержанию мира отдает предпочтение штатным сотрудникам

Секретариата, персоналу полевой службы и гражданскому персоналу полевых миссий перед внешними кандидатами. Все сотрудники, отобранные в кадровый резерв, — это гражданский персонал, набранный как на международной, так и на местной основе, который работает в Центральных учреждениях и полевых миссиях. В ходе найма и отбора первоочередное внимание уделяется отбору сотрудников по их деловым качествам при должном учете географического распределения и сбалансированной представленности женщин и мужчин в составе миссий. В двух миссиях, в которых Департамент делегировал руководству миссии ограниченные полномочия по найму и отбору сотрудников (в Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово и во Временной администрации Организации Объединенных Наций в Восточном Тиморе/Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (ВАООНВТ/МООНПВТ), созданы механизмы контроля для обеспечения соблюдения вышеупомянутых принципов.

## V. Заключение

23. Совершенствование процедур найма, отбора и прикомандирования, используемых в Департаменте операций по поддержанию мира, необходимо рассматривать в контексте проявляющихся в настоящее время глобальных тенденций в области укомплектования кадрами миротворческих операций. Возможно, наиболее важной проблемой, ограничивающей карьерный рост и мобильность гражданских сотрудников в полевых миссиях, является наблюдающаяся в последнее время тенденция к сокращению общего числа должностей в операциях по поддержанию мира. На протяжении 2001 года число предусмотренных в бюджете должностей международных сотрудников, занимающихся поддержанием мира, составляло приблизительно 5700. К началу 2002 года это число выросло до 6000, однако к концу марта 2003 года это число упало до 4700.

24. Хотя это сокращение является свидетельством того, что гражданский персонал вносит существенный вклад в выполнение возложенных на миссии функций (особенно в ВАООНВТ/МООНПВТ и в Миссии Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине), оно существенно ограничивает возможности развития карьеры и мобильности у всех категорий гражданского персонала.

25. Если раньше решения о процедурах и критериях найма и отбора персонала миссий для назначения в состав постоянных или специальных миссий, перевода или ротации в другую полевую миссию принимались централизованно на уровне Центральных учреждений, то теперь всем сотрудникам предоставляется возможность принять участие в транспарентном конкурсе на заполнение вакансий. С этим неразрывно связано повышение ответственности и подотчетности руководителей, вовлеченных в многочисленные аспекты этих процедур. Эти расширенные механизмы обеспечивают предоставление гражданскому персоналу Департамента операций по поддержанию мира более широких, чем когда бы то ни было раньше, возможностей добиваться своих целей в области развития карьеры и мобильности.



*Примечание*

<sup>1</sup> Хотя в соответствии с действующими правилами, изложенными в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/18, все сотрудники Организации Объединенных Наций считаются международными гражданскими служащими, для целей настоящего доклада международные гражданские служащие, набранные на международной основе, будут называться международным персоналом, а международные гражданские служащие, набранные на местной основе, — местным персоналом.

---