



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
22 August 2003
Russian
Original: English

Пятьдесят восьмая сессия

Пункт 101(b) предварительной повестки дня*

Подготовка кадров и научные исследования: Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине, Италия

Доклад Директора Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций о его работе, мероприятиях и достижениях

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь настоящим препровождает Генеральной Ассамблее во исполнение ее резолюции 55/207 первый доклад Директора Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций о его работе, мероприятиях и достижениях.

Резюме

В докладе кратко излагаются цели Колледжа и содержится информация о его мероприятиях, деятельности и проектах в период после вступления в силу 1 января 2002 года нового устава Колледжа, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 55/278. В нем также освещаются вопросы, касающиеся управления Колледжем и его структуре, и в общих чертах освещаются будущие направления его работы.

В мае 2003 года был назначен новый Директор, с которым Колледж персонала вступит в новый этап своего существования в качестве самостоятельного подразделения системы Организации Объединенных Наций, основываясь на результатах работы, проделанной на протяжении пятилетнего периода его первым Директором в целях закладки фундамента и создания инфраструктуры Колледжа.

В докладе освещается весьма значительный прогресс, которого добился Колледж в течение первых 18 месяцев своего существования в качестве самостоятельного подразделения системы Организации Объединенных Наций. Гене-

* A/58/150.



ральная Ассамблея, возможно, пожелает подтвердить свою поддержку целей Колледжа и призвать его к дальнейшему расширению его вклада в дело обеспечения эффективности и согласованности деятельности системы в интересах государств-членов.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Историческая справка	3–5	4
III. Цели	6–8	4
IV. Направления деятельности	9–23	5
A. Содействие формированию культуры обучения	10–13	5
B. Нарращивание потенциала в области руководства и управления	14–18	6
C. Повышение эффективности деятельности по накоплению и распространению знаний	19–20	8
D. Налаживание партнерских отношений	21–23	8
V. Мероприятия	24–41	9
A. Проекты	25–40	9
B. Экспертные услуги	41	14
VI. Управление Колледжем и его структура	42–46	15
VII. Людские и финансовые ресурсы	47–52	16
VIII. Будущая деятельность	53–61	17
A. Потенциал для оказания всего комплекса необходимых услуг	54	18
B. Гибкое реагирование на нужды клиентов	55	20
C. Децентрализация деятельности	56	20
D. Сотрудничество с другими учреждениями сходного профиля	57–60	20
E. Нарращивание внутреннего потенциала	61	21
IX. Заключительные замечания	62–66	21

I. Введение

1. Настоящий доклад является первым докладом Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций с того момента, когда он стал самостоятельным подразделением Организации Объединенных Наций» 1 января 2002 года.
2. Доклад, представляемый в соответствии с пунктом 6 резолюции 55/278 Генеральной Ассамблеи от 12 июля 2001 года, охватывает 18-месячный период с 1 января 2002 года, когда вступил в силу устав Колледжа, по 30 июня 2003 года.

II. Историческая справка

3. Идея создания колледжа персонала для обслуживания системы Организации Объединенных Наций явилась непосредственным откликом на долгое время высказывавшиеся мнения о необходимости повышения согласованности и эффективности деятельности международной гражданской службы. Впервые рассмотрение вопроса о возможности создания колледжа персонала началось в 1969 году. Сам Колледж начал функционировать в качестве одного из проектов, реализация которого была поручена Международному учебному центру Международной организации труда, в 1996 году.
4. Ближе к концу периода осуществления этого проекта в августе 2000 года была проведена независимая оценка. Группа по проведению независимой оценки рекомендовала создать полноценный колледж персонала Организации Объединенных Наций, и был подготовлен проект его устава. В декабре 2000 года Генеральная Ассамблея санкционировала создание Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций и продлила период осуществления связанного с Колледжем персонала проекта на один год, с тем чтобы обеспечить возможность плавного перехода к новому статусу.
5. В июле 2001 года Генеральная Ассамблея официально утвердила устав нового Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций (см. резолюцию 55/278, приложение). Совет управляющих провел свою первую сессию в ноябре 2001 года в Женеве, и 1 января 2002 года Колледж начал функционировать в качестве самостоятельного учреждения в системе Организации Объединенных Наций.

III. Цели

6. Согласно своему уставу (статья II), Колледж является самостоятельным общесистемным учреждением, занимающимся накоплением и распространением знаний и обучением, и обеспечивает развитие у международных гражданских служащих навыков стратегического руководства и управления в целях укрепления сотрудничества в рамках системы, повышения эффективности деятельности, укрепления сотрудничества с заинтересованными сторонами в рамках и за пределами системы Организации Объединенных Наций и формирования более целостной общесистемной культуры управления. Этот широкий и

далеко идущий мандат по сути означает, что Колледж призван стать в рамках системы движущей силой преобразований.

7. Непосредственные цели или задачи Колледжа заключаются в осуществлении программ и проектов, согласующихся с его общей целью, с уделением особого внимания реализации программ и проектов в области социально-экономического развития, мира и безопасности и внутреннего управления с учетом потребностей учреждений системы Организации Объединенных Наций и в тесном сотрудничестве с институтами, занимающимися профессиональной подготовкой и обучением, и аналогичными органами в рамках и за пределами системы Организации Объединенных Наций.

8. Генеральный секретарь заявил, что Колледж персонала должен сыграть важную роль в содействии формированию общей культуры обучения в системе Организации Объединенных Наций, с тем чтобы профессиональный уровень персонала позволял решать проблемы, которые стоят перед системой Организации Объединенных Наций. Кроме того, в своей резолюции 55/162 от 14 декабря 2000 года Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с конкретной просьбой обеспечить общесистемную координацию для содействия процессу осуществления Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций. Предусматривалось, что деятельность Колледжа персонала будет охватывать области экономического и социального развития, мира и безопасности и внутреннего управления.

IV. Направления деятельности

9. Для достижения этих широких и далеко идущих целей были определены следующие четыре направления деятельности («тематические области»), по которым в первом двухгодичном периоде работы Колледжа (2002–2003 годы) планировалось достижение конкретных результатов:

- a) содействие формированию «культуры обучения» в системе Организации Объединенных Наций;
- b) наращивание потенциала в области руководства и управления в системе Организации Объединенных Наций;
- c) повышение эффективности деятельности по накоплению и распространению знаний;
- d) налаживание партнерских отношений в рамках системы Организации Объединенных Наций и между системой Организацией Объединенных Наций и гражданским обществом.

A. Содействие формированию культуры обучения

10. С учетом того, что в системе Организации Объединенных Наций все более важное значение придается обучению, в первой половине 2003 года в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах была проведена сквозная проверка систем управления профессиональной подготовкой сотрудников. В докладе проверяющих указывалось, что Колледжу следует играть более заметную роль с точки зрения обмена знаниями, информацией и материа-

лами в рамках всей системы. Это открывает самые разнообразные возможности, в том числе, например, возможности создания инструмента оценки для определения потребностей различных подразделений Организации Объединенных Наций в области обучения и разработки общесистемных процедур в области контроля и оценки.

11. С учетом той роли, которую Колледж играет в содействии формированию культуры обучения, он вновь выполнял функции координатора при организации проведенного в июне 2003 года Форума руководителей, занимающихся вопросами обучения персонала. Форум предоставил таким руководителям во всей системе Организации Объединенных Наций возможность наладить взаимодействие и обсудить применяемые ныне практические методы профессиональной подготовки и обучения кадров в рамках всей системы.

12. Одной из ключевых черт подхода Колледжа является уделение особого внимания оценке потребностей до проведения того или иного учебного мероприятия и анализу эффективности мероприятий после их проведения. Широко распространено мнение о том, что потребности в обучении очевидны сами собой (обучение во всех случаях воспринимается как «хорошее дело»), а эффективность обучения может быть оценена на основе откликов участников после завершения учебного мероприятия. Колледж пытается применять иной подход.

13. Участникам учебных мероприятий и их организациям предлагается заблаговременно представлять конкретную информацию о потребностях и обмениваться мнениями относительно ожидаемых последствий получения новых знаний с точки зрения повышения эффективности исполнения должностных обязанностей. Кроме того, Колледж разработал систему контроля и оценки в целях анализа деятельности и результатов в различные моменты времени после завершения учебных мероприятий. Использование Интернета позволяет повысить интерес и увеличить процент высказывающих свои мнения участников. Внедрение этой системы уже привело к ряду важных результатов:

а) увеличение доли участвующих в оценке: в рамках одного из проектов показатель числа участников оценки увеличился с 1 процента на практикуме, который проводился в 2001 году, до 47 процентов на аналогичном практикуме, который проводился в конце 2002 года;

б) обеспечение обмена информацией о результатах с участниками на более систематической основе;

в) достижение лучших и более значимых результатов обучения с точки зрения как руководителей, занимающихся вопросами обучения, так и участников учебных мероприятий;

г) восприятие оценки как неотъемлемой части процесса обучения все большим числом заинтересованных сторон.

В. Нарращивание потенциала в области руководства и управления

14. За охваченный в настоящем докладе 18-месячный период Колледж выступил в качестве организатора и/или участника 97 различных учебных мероприятий. Общее число участников этих мероприятий составило 2456 человек, что

эквивалентно обеспечению порядка 7700 человеко-дней профессиональной подготовки и обучения. В них участвовали представители почти всех организаций системы Организации Объединенных Наций, включая региональные комиссии и другие соответствующие подразделения.

15. На диаграмме 1 ниже показано распределение организованных Колледжем в течение отчетного периода учебных мероприятий по регионам. Оно отражает географическое распределение сотрудников системы Организации Объединенных Наций по местам службы и другие факторы. Многие учебные мероприятия были организованы на уровне штаб-квартир, поскольку именно там работает бóльшая часть сотрудников системы Организации Объединенных Наций. Безотносительно этого Колледж будет продолжать прилагать усилия в целях осуществления полностью диверсифицированной и децентрализованной программы оказания услуг в области обучения в следующем двухгодичном периоде.

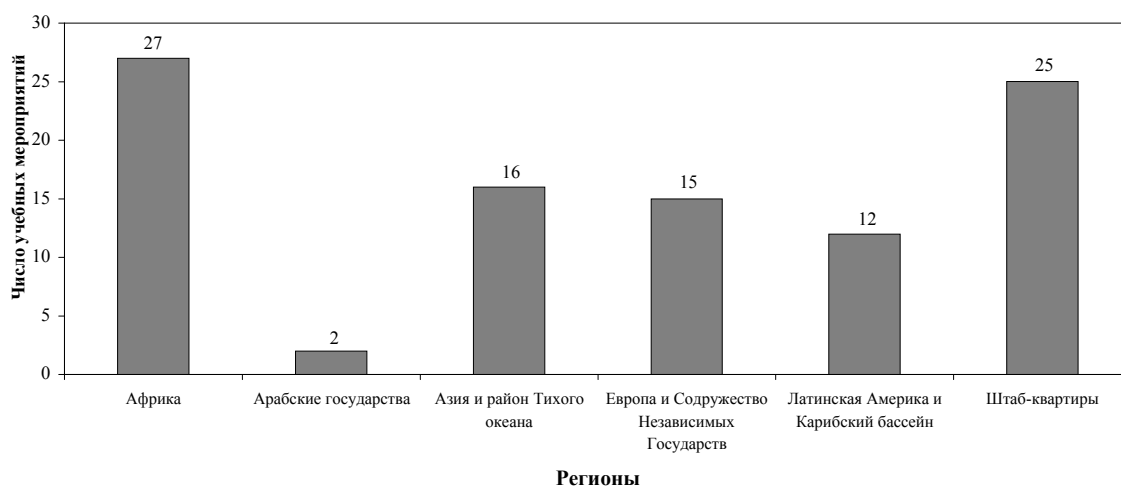
16. Что касается состава участников учебных мероприятий Колледжа с точки зрения представленности полов, то на каждых трех мужчин приходилось примерно две женщины.

17. Охват учебными мероприятиями Колледжа еще более расширился в двухгодичный период 2002–2003 годов благодаря использованию электронных средств обучения. В середине 2002 года был полностью перестроен веб-сайт Колледжа. Многие электронные страницы этого веб-сайта, касающиеся конкретных проектов, также были усовершенствованы. За прошедшее с тех пор время число зарегистрированных посещений веб-сайта возросло примерно в три раза.

18. Число участников одной из учебных программ, функционирующих в интерактивном режиме, на сегодняшний день составило 1140 человек. Давая участникам инструменты для применения полученных знаний на практике и возможность обмениваться опытом с другими, эти функционирующие на основе Интернета системы обучения позволяют продолжать обучение и после завершения семинаров или практикумов. Подобные системы позволяют напомнить понятие «непрерывное обучение» реальным содержанием.

Диаграмма 1

Распределение учебных мероприятий Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций по регионам



С. Повышение эффективности деятельности по накоплению и распространению знаний

19. Колледж содействовал повышению эффективности деятельности по накоплению и распространению знаний в системе Организации Объединенных Наций путем оказания разнообразных экспертных услуг в ограниченных масштабах, главным образом в области содействия проведению мероприятий и налаживания взаимодействия и обмена знаниями. Например, Колледж внес весомый вклад в содействие проведению в 2002 году неофициального совещания Канцелярии Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития. Поскольку число участников отдельных подобных мероприятий достигало 56 человек, этими услугами воспользовалось относительно большое число сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

20. Колледж также добился дальнейшего прогресса в деле применения информационно-коммуникационных технологий. Например, в отчетный период Колледж распространял и продавал выпущенный им компакт-диск «Welcome to the UN System» («Добро пожаловать в систему ООН»). Кроме того, Колледж подготовил публикацию под названием «Communication as a Reform Tool for the United Nations» («Коммуникация как один из инструментов реформирования Организации Объединенных Наций») и в настоящее время обсуждает вопрос о выпуске обновленных и расширенных вариантов упомянутых компакт-диска и публикации.

Д. Налаживание партнерских отношений

21. Колледж пропагандирует идею межучрежденческого сотрудничества при проведении всех своих учебных мероприятий. В качестве конкретного примера в этой связи можно привести проект, касающийся системы координаторов-резидентов. При проведении учебных мероприятий в рамках этого проекта практикуется формирование групп, с тем чтобы укрепить рабочие отношения внутри страновых групп, члены которых не всегда работают вместе на регулярной основе. Учебные мероприятия на страновом и региональном уровнях в рамках как проекта, связанного с системой координаторов-резидентов, так и проекта в области раннего предупреждения и превентивных мер также дают возможность участникам налаживать отношения сотрудничества с более широким кругом организаций системы Организации Объединенных Наций.

22. Что касается учебных мероприятий и мероприятий по профессиональной подготовке, то чуть более 30 процентов участников таких мероприятий Колледжа, проводившихся в отчетный период, не являлись представителями системы Организации Объединенных Наций. Подобные этим совместные мероприятия могут способствовать укреплению сотрудничества между системой Организации Объединенных Наций и различными секторами гражданского общества. Например, именно этот подход был взят на вооружение при осуществлении проекта в области раннего предупреждения и превентивных мер, что полностью соответствует стратегии, предусматривающей задействование системой Организации Объединенных Наций гражданского общества и налаживание ею сотрудничества в области мира и безопасности с новыми партнерами. Один из методологических инструментов, используемых в рамках этого проек-

та, применялся в контексте реализации Плана гуманитарной деятельности Организации Объединенных Наций в Колумбии на 2002–2003 годы.

23. Точно так же учебные мероприятия, связанные с «Глобальным договором», включали в себя чрезвычайно важный компонент, связанный с путями обеспечения эффективного сотрудничества с нынешними и потенциальными партнерами, не входящими в систему Организации Объединенных Наций. Например, в контексте проекта по налаживанию партнерских отношений проводится учебное мероприятие, в котором участвуют представители системы Организации Объединенных Наций и местных деловых кругов и которое является неотъемлемой составной частью деятельности по профессиональной подготовке в рамках этого проекта. Привлечение к этому мероприятию представителей двух данных сообществ преследует цель дать им возможность согласовать конкретные предложения в отношении областей сотрудничества. Например, в апреле 2003 года в Болгарии согласованной областью сотрудничества стала деятельность по управлению ликвидацией отходов и отведением и очисткой сточных вод.

V. Мероприятия

24. Мероприятия Колледжа в отчетный период были организованы в контексте десяти проектов и оказания клиентам различных специальных экспертных услуг. Подробная информация об этих десяти проектах и экспертных услугах приводится ниже.

A. Проекты

1. Система координаторов-резидентов

25. Связанный с системой координаторов-резидентов проект направлен на обучение членов страновых групп Организации Объединенных Наций и их партнеров в целях повышения эффективности межучрежденческого сотрудничества. В частности, Колледж проводит обучение участников по вопросам, связанным с механизмами общего анализа по стране и Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). В 2002 году непосредственно в рамках проекта проводились учебные мероприятия с представителями пяти стран, которым канцелярия Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития уделяет приоритетное внимание и которые приступают к деятельности в контексте их согласованных циклов проведения общего анализа по стране и осуществления РПООНПР. В 2003 году таких «приоритетных» стран насчитывается 19. Представители пяти из этих стран прошли профессиональную подготовку в течение отчетного периода, а практикумы для представителей остальных стран планируется провести во второй половине 2003 года. Кроме того, связанный с системой координаторов-резидентов проект позволяет удовлетворять просьбы других страновых групп о проведении учебных мероприятий в вышеупомянутых областях.

2. Раннее предупреждение и превентивные меры

26. Проект в области раннего предупреждения и превентивных мер был создан в соответствии с положениями доклада Генерального секретаря о реформе от 14 июля 1997 года (A/51/950), в котором указывалось, что Организация Объединенных Наций XXI века должна все активнее выступать в качестве центра превентивной деятельности. Учебные мероприятия в рамках проекта проводятся на страновом и региональном уровнях, и в них участвуют правительства, неправительственные организации и другие партнеры из гражданского общества.

3. ВИЧ/СПИД

27. Проект в области борьбы с ВИЧ/СПИДом был совместно разработан Колледжем и Объединенной программой Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) с целью опробовать комплексный подход к осуществлению учебных мероприятий, связанных с проблемой ВИЧ/СПИДа.

28. В 15 охваченных этим экспериментальным проектом странах были сформированы тематические группы, которые участвовали в учебных мероприятиях, проводившихся в форме видеоконференций, в интерактивном режиме и в форме традиционных практикумов.

4. Права человека

29. Колледж разработал проект в этой области, руководствуясь подходом, основанным на концепции прав человека, и действуя в сотрудничестве с Рабочей группой по правам человека Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

Таблица 1

Краткая информация о проектах, январь 2002 года — июнь 2003 года

№	Проект	Цель	Этап	Методология	Обучаемые	Число участников	Клиент	Внешнее финансирование
1	Система координаторов-резидентов	Повышение эффективности сотрудничества страновых групп в рамках программ	Полностью функционален	Практикумы на местах	Страновые группы Организации Объединенных Наций	838	КГООНВР	ММССК
2	Раннее предупреждение и превентивные меры	Укрепление потенциала Организации Объединенных Наций в плане предотвращения ожесточенных конфликтов	Полностью функционален	Практикумы на местах, обучение на базе Интернета	Работающие на местах сотрудники Организации Объединенных Наций и партнеры из гражданского общества	379		ММССК
3	ВИЧ/СПИД	Наращивание потенциала для осуществления Декларации о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом ^a	Экспериментальный этап	Практикумы в штаб-квартирах, видеоконференции, обучение на базе	Тематические группы Организации Объединенных Наций	57	ЮНЭЙДС	

№	Проект	Цель	Этап	Методология	Обучаемые	Число участников	Клиент	Внешнее финансирование
				Интернета				
4	Права человека	Разработка подхода к ОАС/РПООНПР, основанного на концепции прав человека	Экспериментальный этап	Практикумы на местах	Страновые группы Организации Объединенных Наций	118	КГООНВР	
5	Общее обслуживание	Повышение эффективности общего обслуживания в административной и оперативной областях	Экспериментальный этап	Практикумы на местах	Страновые группы Организации Объединенных Наций	147	КГООНВР	
6.	Развитие навыков руководства и управления	Формирование общей культуры управления и подготовка будущих руководителей	Этап подготовки	В стадии разработки	Сотрудники Организации Объединенных Наций на должностях среднего и старшего звена			
7	Партнерские отношения	Укрепление приверженности и потенциала системы Организации Объединенных Наций, необходимых для налаживания эффективного партнерского взаимодействия	Экспериментальный этап	Практикумы на местах	Страновые группы Организации Объединенных Наций и партнеры, представляющие правительства, частный сектор и гражданское общество	484		Швейцария
8	Накопление и распространение знаний	Повышение эффективности и активизация сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций	Этап подготовки	В стадии разработки	Для обсуждения с руководителями сотрудниками Организации Объединенных Наций, занимающимися вопросами обучения персонала			
9	Стратегическая коммуникация	Повышение эффективности информационно-пропагандистской работы Организации Объединенных Наций, касающейся ее программ, стратегий и ценностей	Экспериментальный этап	Практикумы в штаб-квартирах и на местах, обучение на базе Интернета	Специалисты Организации Объединенных Наций в области коммуникации и внешних сношений	34		Банк «Компанья ди Сан Паоло», Италия
10	Формирование культуры обучения	Расширение числа учебных мероприятий в рамках системы Организации Объединенных	Этап подготовки	Практикумы в штаб-квартирах	Руководящие сотрудники Организации Объединенных	52		

№	Проект	Цель	Этап	Методология	Обучаемые	Число участников	Клиент	Внешнее финансирование
		Наций			Наций, занимающиеся вопросами обучения			

Источник: Система базы данных управленческой информации Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций.

^a Резолюция S-26/2 от 27 июня 2001 года.

Сокращения: КГОООНВР — Канцелярия Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития; ММССК — Министерство по вопросам международного развития Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии; ЮНЭЙДС — Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу; ОАС/РПООНПР — общий анализ по стране/Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

5. Общее обслуживание

30. Цель этого проекта заключается в обеспечении страновым группам Организации Объединенных Наций возможности реализовывать инициативы, связанные с общим обслуживанием. В рамках экспериментального этапа на сегодняшний день было проведено девять практикумов на местах, а заключительную оценку планируется провести в конце сентября 2003 года.

6. Развитие навыков руководства и управления

31. Цель данного проекта заключается в подготовке целостной программы профессиональной подготовки и обучения по вопросам управления, которую можно было бы использовать в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций. Хотя разработка этого проекта все еще находится на начальном этапе, осуществляется планирование учебных мероприятий, которыми будут охвачены сотрудники среднего и старшего руководящего звена.

32. В связи с данным проектом Колледж взаимодействует с учебными заведениями и сотрудничает с другими учреждениями.

7. Партнерские отношения

33. Данный проект предусматривает проведение учебных мероприятий по вопросам налаживания партнерских отношений в контексте проектов между страновыми группами Организации Объединенных Наций и местными деловыми кругами, неправительственными организациями и гражданским обществом в интересах содействия созданию структур и механизмов, предусмотренных «Глобальным договором», и адаптации предусмотренных им концепций и структур к условиям развивающихся стран.

34. В течение отчетного периода подготовку по этим вопросам прошли члены шести страновых групп.

8. Накопление и распространение знаний

35. В течение отчетного периода Колледж изучал нынешние практические методы накопления и распространения знаний в рамках системы Организации

Объединенных Наций и собирал документальную информацию о них. Кроме того, было разработано несколько подходов к деятельности по накоплению и распространению знаний.

36. В настоящее время Колледж оказывает услуги в области обучения и консультационные услуги, связанные с накоплением и распространением знаний, и во второй половине 2003 года и в 2004 году в порядке эксперимента планируется провести ряд практикумов. Накопленный в этой области опыт также помогает Колледжу совершенствовать свои собственные внутренние системы накопления и распространения знаний.

9. Стратегическая коммуникация

37. До настоящего времени в рамках этого проекта основное внимание уделялось двум областям. Во первых, Колледж в сотрудничестве с Департаментом общественной информации провел серию практикумов по теме «Коммуникация как один из инструментов реформирования Организации Объединенных Наций». В ходе этих мероприятий высокопоставленные сотрудники, представляющие самые различные подразделения системы Организации Объединенных Наций, приобрели навыки более эффективного поддержания связи со средствами массовой информации.

38. Во вторых, Колледж подготовил новую серию экспериментальных практикумов, в контексте которых основное внимание будет уделяться коммуникации и целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия. Три первых практикума будут проведены во второй половине 2003 года.

10. Формирование культуры обучения

39. С января 2002 года в рамках проекта по формированию культуры обучения деятельность осуществляется по двум главным направлениям. Во-первых, Колледж координирует работу объединения руководителей, занимающихся вопросами обучения, в которое входят руководители, отвечающие за вопросы обучения и профессиональной подготовки в организациях системы Объединенных Наций и связанных с ней международных организациях во всем мире.

40. Во-вторых, Колледж проводит работу с представителями этого объединения в целях разработки концепции обучения в масштабах всей Организации, которая включает в себя шесть принципов проведения эффективных учебных мероприятий в организациях системы. Эти принципы представляют собой «диагностический» инструмент оценки, который позволит организациям в рамках всей системы Организации Объединенных Наций оценивать и укреплять свой потенциал в области обучения. Концепция обучения в масштабах всей Организации была утверждена Сетью по вопросам развития людских ресурсов Организации Объединенных Наций в июле 2003 года и будет рассмотрена Комитетом высокого уровня по вопросам управления в октябре 2003 года на предмет утверждения от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

В. Экспертные услуги

41. Колледж осознает, что учреждения и организации системы Организации Объединенных Наций имеют неодинаковые потребности и приоритеты. Задействуя имеющийся персонал и широкий круг ассоциированных сотрудников, Колледж в состоянии оказывать консультационную помощь и предоставлять набор услуг в области обучения и профессиональной подготовки. Виды оказываемых в этой области услуг включают выполнение координирующих функций, совместное проведение учебных мероприятий, проведение анализа потребностей в области профессиональной подготовки, оказание помощи в разработке стратегий профессиональной подготовки и профессиональную подготовку инструкторов и преподавателей заочного обучения в интересах удовлетворения конкретных потребностей тех или иных учреждений. В приводимой ниже таблице 2 содержится информация об отдельных экспертных услугах, оказывавшихся Колледжем в отчетный период.

Таблица 2
Отдельные экспертные услуги, оказывавшиеся Колледжем,
январь 2002 года — июнь 2003 года

<i>Мероприятие</i>	<i>Участвующие структуры</i>	<i>Страна</i>	<i>Время проведения</i>	<i>Число участников</i>
Экспертные услуги	ЮНИСЕФ	Конакри, Гвинея	февраль 2002 года	8
Неофициальное совещание КГООНВР	КГООНВР	Соединенные Штаты	февраль 2002 года	16
Опыт местных субъектов в области миростроительства	Система Организации Объединенных Наций и партнеры	Сингапур	март 2002 года	42
Практикум по вопросам ОАС/РПООНПР (только для ЮНФПА)	ЮНФПА	Эфиопия	апрель 2002 года	Нет данных
Конференция по вопросам миростроительства в Фонде Организации Объединенных Наций	Система Организации Объединенных Наций и партнеры	Соединенные Штаты	июнь 2002 года	54
Практикум по вопросам бюджетов операций по поддержанию мира	Система Организации Объединенных Наций	Италия	июль 2002 года	43
Совещание Группы экспертов ОГЭГУ ДЭСВ/МАШИУ	Система Организации Объединенных Наций и партнеры	Италия	сентябрь 2002 года	19
Неофициальное совещание страновой группы Организации Объединенных Наций	Система Организации Объединенных Наций	Шри-Ланка	октябрь 2002 года	40
УВКПЧ и подходы к развитию, основанные на концепции прав человека	УВКПЧ	Италия	декабрь 2002 года	28

<i>Мероприятие</i>	<i>Участвующие структуры</i>	<i>Страна</i>	<i>Время проведения</i>	<i>Число участников</i>
Практикум, посвященный плану действий в интересах детей, затронутых вооруженным конфликтом	ЮНИСЕФ	Шри-Ланка	апрель 2003 года	65

Источник: Система базы данных управленческой информации Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций.

Сокращения: ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; КГООНВР — Канцелярия Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития; ОАС/РПООНПР — общий анализ по стране/Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; ОГЭГУ ДЭСВ — Отдел государственной экономики и государственного управления Департамента по экономическим и социальным вопросам Секретариата; МАШИУ — Международная ассоциация школ и институтов управления; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

VI. Управление Колледжем и его структура

42. Колледж имеет Совет управляющих, в который входят должностные лица старшего уровня из всех организаций, представленных в Координационном совете руководителей. Согласно уставу Колледжа (статья IV.3), в обязанности Совета входит: а) выработка общей политики в отношении деятельности Колледжа персонала; б) рассмотрение программы работы и бюджета... и вынесение рекомендаций по ним Координационному совету руководителей; с) рассмотрение путей и средств увеличения объема финансовых ресурсов Колледжа персонала; d) оценка деятельности Колледжа персонала и ее отдачи; а также е) представление ежегодного доклада Координационному совету руководителей.

43. Совет, который возглавляет заместитель Генерального секретаря, проводит заседания два раза в год.

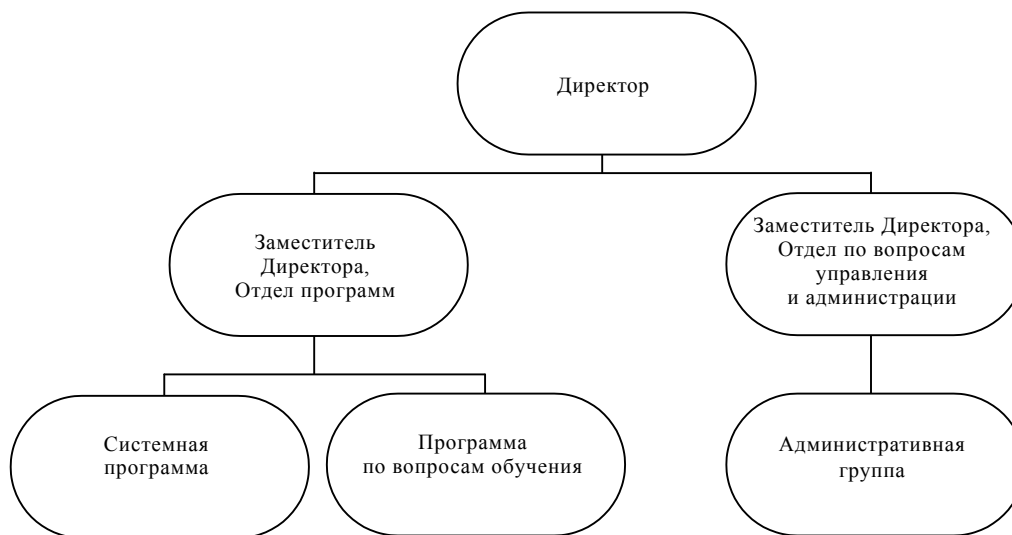
44. Колледж возглавляет Директор. В его структуре имеются два отдела (Отдел программ и Отдел по вопросам администрации и управления). На протяжении отчетного периода внутренняя структура Колледжа совершенствовалась, в результате чего во главе каждого отдела был поставлен заместитель Директора. В рамках Отдела программ имеется две программы, каждую из которых возглавляет руководитель программы. Системная программа отвечает за организацию учебных мероприятий и мероприятий по профессиональной подготовке, связанных с конкретными видами деятельности на местном уровне и нацеленных на повышение эффективности и результативности работы системы Организации Объединенных Наций. Программа по вопросам обучения занимается совершенствованием управленческих навыков сотрудников, как на местном уровне, так и на уровне штаб-квартир в целях повышения эффективности работы отдельных сотрудников, укрепления межучрежденческой координации и содействия развитию сотрудничества с внешними партнерами. Базовая структура Колледжа отражена на диаграмме 2 ниже.

45. В соответствии с уставом (статья IV.4) Совет управляющих учредил группу экспертов по техническому обзору, главные функции которой заключаются в консультировании по вопросам разработки мероприятий Колледжа персонала, проведении обзоров результатов его деятельности и представлении соответствующих докладов Совету.

46. В состав группы по обзору входят эксперты из 12 организаций, представленных в Совете, а именно: из Организации Объединенных Наций, Программы развития Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин, Мировой продовольственной программы, Международной организации труда, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Всемирной организации здравоохранения, Всемирного банка и Всемирной метеорологической организации. Председателем Группы является Секретарь Координационного совета руководителей. В течение отчетного периода группа по обзору проводила свои заседания четыре раза: в январе, апреле и сентябре 2002 года и в июне 2003 года.

Диаграмма 2

Организационная структура Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций



Источник: веб-сайт Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций.

VII. Людские и финансовые ресурсы

47. На конец отчетного периода общее число сотрудников Колледжа, работающих на полной ставке, составляло 37 человек. Колледж хотел бы выразить свою признательность тем организациям, которые щедро предоставили персонал для Колледжа на основе прикомандирования.

48. Финансовые ресурсы для Колледжа поступают из различных источников. Во-первых, основная часть ресурсов поступает от организаций — членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, размеры взносов которых определяются на основе устанавливаемой Советом формулы распределения расходов. В течение отчетного периода общий объем средств из этого источника составлял порядка 0,5 млн. долл. США в год.

49. Правительство Италии, являющейся принимающей страной, в отчетный период также предоставило щедрый взнос для Колледжа. Помимо предоставления помещений для Колледжа в Центре Организации Объединенных Наций в Турине, оно выделило около 1 млн. долл. США для оказания поддержки мероприятиям Колледжа в 2002 году, а также еще 0,5 млн. долл. США в 2003 году.

50. Средства были предоставлены также двусторонними донорами. Правительство Швеции выделило более 0,4 млн. долл. США на оказание общей поддержки программ, а правительство Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии предоставило 1,2 млн. долл. США на проект в области раннего предупреждения и превентивных мер и проект, связанный с системой координаторов-резидентов. Общая сумма предоставленных двусторонними донорами средств в 2002 году составила 1,6 млн. долл. США, а еще 1,1 млн. долл. США были получены к концу отчетного периода в 2003 году.

51. На цели финансирования проектов от системы Организации Объединенных Наций было получено в общей сложности еще 0,6 млн. долл. США (17 процентов), причем основная часть этих средств поступила от Канцелярии Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, ЮНЭЙДС и Управления людских ресурсов Секретариата. Экспертные услуги позволили получить дополнительные поступления из различных подразделений системы Организации Объединенных Наций. Небольшая сумма была получена в виде поступлений по линии оплаты участия в учебных курсах и за счет продаж продукции Колледжа, такой, как компакт-диск «Welcome to the UN System» («Добро пожаловать в систему ООН»). Наконец, щедрый взнос был получен от итальянского банка «Компанья ди Сан Паоло».

52. Еще одним источником ресурсов для Колледжа в течение отчетного периода являлись созданные им различные партнерские объединения и союзы и совместные мероприятия. Подробная информация о некоторых из них приведена в таблице 3.

VIII. Будущая деятельность

53. В настоящее время Колледж планирует свои мероприятия на следующий двухгодичный период, который начнется в январе 2004 года. В течение этого периода приоритетными задачами для Колледжа будут укрепление его позиций и превращение его в имеющий более широкую основу и в большей мере ориентирующийся на будущие потребности механизм, функционирующий в интересах всей системы. В частности, предполагается, что будущая работа Колледжа станет характеризоваться следующими отличительными чертами:

- наличием потенциала для оказания всего комплекса необходимых услуг;
- гибким реагированием на нужды клиентов;

- децентрализацией деятельности;
- сотрудничеством с местными и международными учреждениями сходного профиля;
- наращиванием внутреннего потенциала.

А. Потенциал для оказания всего комплекса необходимых услуг

54. До настоящего времени Колледж концентрирует свое внимание на предоставлении продуктов и услуг, связанных, главным образом, с профессиональной подготовкой и обучением. В будущем Колледж будет осуществлять более широкий круг мероприятий, нацеленных на укрепление потенциала в области управления в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Особое внимание будет уделяться оказанию содействия в проведении тщательных оценок до и после прохождения обучения, включая оценку потребностей в области профессиональной подготовки с точки зрения конкретных должностных функций и оценку отдачи от обучения с точки зрения эффективности работы. Кроме того, Колледж будет расширять свои мероприятия, не связанные с профессиональной подготовкой, включая мероприятия по повышению уровня информированности (с упором на подготовленную Директором программу реформ), научные исследования и разработки и экспертные услуги, связанные с организационным строительством, информационно-коммуникационными системами, финансовой реформой и другими аспектами создания потенциала. Если говорить коротко, то Колледж будет стремиться стать для системы внутренней консультационной службой по вопросам совершенствования управления.

Таблица 3

Партнерские объединения, союзы и совместные мероприятия Колледжа, январь 2002 года — июнь 2003 года

<i>Проект</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Организации</i>
Система координаторов-резидентов	Тематические исследования, посвященные эффективности профессиональной подготовки с точки зрения подготовки общего анализа по странам и осуществления Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития	Школа государственного управления им. Джона Ф. Кеннеди, Гарвардский университет, Соединенные Штаты Туринский университет, Италия Ассоциация по вопросам социальных исследований, Гватемала Национальный университет Руанды Национальный университет Сингапура Бангладешский институт исследований в области развития
Развитие навыков руководства	Консультация по вопросам программных мероприятий	Крэнфилдский университет, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

<i>Проект</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Организации</i>
Стратегическая коммуникация	Разработка учебных модулей	Школа государственного управления им. Джона Ф. Кеннеди, Гарвардский университет, Соединенные Штаты Университет Твенте, Нидерланды Институт государственного управления им. Губерта Г. Хамфри, Университет штата Миннесота, Соединенные Штаты Школа журналистики, Орхус, Дания
Накопление и распространение знаний	Консультация по вопросам программных мероприятий	Хельсинкский технологический институт, Финляндия
Партнерские объединения	Разработка учебных материалов для курса обучения	Гуманитарный форум по вопросам предпринимательской деятельности, Женева, Швейцария Международный форум руководителей деловых кругов, Лондон
Раннее предупреждение и превентивные меры	Обновление учебных материалов и проведение учебных мероприятий, пропагандирование проекта в публикациях, помещаемых в научных журналах	Университет Бильбао, Испания «Интеруоркс», Университет штата Висконсин, Соединенные Штаты Центр научных исследований по вопросам насилия и примирения, Южная Африка Центр по урегулированию конфликтов, Южная Африка Группа по анализу конфликтов, Лондонская школа экономики, Лондон Международная академия мира, Нью-Йорк, Соединенные Штаты Азиатский институт по вопросам управления, Манила, Филиппины Институт по вопросам коммуникации и управления, Катманду Международный центр по вопросам развития и научным исследованиям, Оттава Организация «Сейферуорлд», Лондон Институт «Суисс пис», Берн

Источник: Система базы данных управленческой информации Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций.

В. Гибкое реагирование на нужды клиентов

55. Колледж будет проводить работу в тесном контакте со своими клиентами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в целях выявления потребностей и выработки наилучших практических решений. Как отмечалось выше, Колледж располагает далеко идущим мандатом, будучи одной из двух движущих сил преобразований в системе Организации Объединенных Наций. Он не может решать эту задачу без активного участия организаций, программ, фондов и других подразделений, образующих систему Организации Объединенных Наций. Иными словами, участие всех не носит факультативного характера, а является жизненно важным компонентом любой стратегии изменения культуры управления в Организации Объединенных Наций. В этом контексте Совет управляющих, в котором представлены 28 различных подразделений системы Организации Объединенных Наций, призван сыграть жизненно важную роль в укреплении связей между Колледжем и его клиентами.

С. Децентрализация деятельности

56. Колледж должен быть готов предоставлять свои продукты и услуги на децентрализованной основе, т.е. учитывать реально существующие потребности. Интернет и веб-технология могут сыграть ключевую роль в повышении эффективности дистанционного обучения, проведении видеоконференций и оказании других услуг в области управления, и Колледж будет продолжать уделять особое внимание укреплению своего потенциала в этих областях. Вместе с тем Колледж должен быть также готов напрямую работать со своими клиентами не только в штаб-квартирах, но и в региональных отделениях и представительствах в странах.

Д. Сотрудничество с другими учреждениями сходного профиля

57. Колледж будет стремиться к налаживанию сотрудничества с учреждениями, занимающимися профессиональной подготовкой и исследованиями, как в системе Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами, создавая тем самым «виртуальную учебную базу», ресурсами которой легко и оперативно смогут пользоваться клиенты Колледжа в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Например, в Италии Колледж подписал всеобъемлющий меморандум о взаимопонимании с Туринским университетом, а с учебными заведениями в Милане, Флоренции и Риме были обсуждены возможности создания различных механизмов сотрудничества.

58. В системе Организации Объединенных Наций также имеются возможности для сотрудничества с другими учреждениями, занимающимися обучением и профессиональной подготовкой. Колледж уже проводит работу с Международным учебным центром Международной организации труда в целях разработки общей программы обучения по вопросам закупочной деятельности совместно с Межучрежденческой рабочей группой по закупкам и другими учреждениями Организации Объединенных Наций. Колледж также стремится к расширению своего сотрудничества с Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций и Университетом Организации

Объединенных Наций и предпримет соответствующие шаги в этом направлении.

59. В соответствии со статьей VI своего устава Колледж также предпринял шаги в целях укрепления своего собственного потенциала по трем ключевым направлениям в целях создания:

а) программы для научных работников-резидентов, которая дает возможность научным сотрудникам университетов и другим исследователям на протяжении 6–12 месяцев работать в Колледже;

б) программы для старших ассоциированных сотрудников, которая даст Колледжу возможность задействовать группу из 12–18 опытных специалистов из государственного и частного секторов для работы по проектам Колледжа;

с) списка консультантов, который будет служить базой данных о консультантах по вопросам управления, работавших и/или заинтересованных в работе в системе Организации Объединенных Наций.

60. Хотя не все эти программы станут функциональными до начала следующего года, они должны позволить Колледжу играть важную роль в деле оказания экспертных услуг по вопросам управления в системе Организации Объединенных Наций.

Е. Нарращивание внутреннего потенциала

61. Пятым приоритетом для Колледжа в предстоящем двухгодичном периоде (см. пункт 9 выше) будет совершенствование своих собственных внутренних процедур и практических методов управления. С одной стороны, Колледж располагает весьма ограниченными ресурсами, вследствие чего чрезвычайно важно обеспечивать их использование с максимально возможной эффективностью и отдачей. Вместе с тем также важно, чтобы все видели, что Колледж сам реализует на практике те идеи, которые он пропагандирует. В этом смысле Колледж является важной «лабораторией» для опробования предлагаемых им самим мер. Поэтому он будет уделять повышенное внимание совершенствованию своих собственных систем и процедур управления, включая его информационные системы, процедуры накопления и распространения знаний, системы контроля и оценки, финансового управления, развития карьеры сотрудников и т.д.

IX. Заключительные замечания

62. В заключение настоящего доклада хотелось бы отметить, что за первые 18 месяцев своего функционирования в качестве самостоятельного подразделения системы Организации Объединенных Наций Колледж добился весьма значительного прогресса.

63. Колледж, в частности, хотел бы выразить свою признательность за щедрую помощь, оказанную правительством Италии, с которым он подписывает (в сентябре 2003 года) официальное соглашение как со страной пребывания. Активная поддержка итальянского правительства будет и впредь играть чрезвычайно важную роль в становлении Колледжа.

64. Взносы ключевых организаций, программ и подразделений системы Организации Объединенных Наций в счет основных ресурсов также играют жизненно важную роль в обеспечении финансового благополучия Колледжа. Все предоставляющие взносы стороны могут получить отдачу от выделенных ими средств путем участия в оперативной деятельности в рамках его программ и проектов.

65. Наконец, Колледж выражает признательность государствам-членам и различным другим сторонам за их непосредственную поддержку его деятельности. Колледж несомненно будет приветствовать дальнейшую заинтересованность и поддержку со стороны государств-членов на пятьдесят восьмой сессии Ассамблеи.

66. Следующий доклад о деятельности Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии в октябре 2005 года и будет охватывать период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2005 года.
