

Генеральная Ассамблея

Distr.: General 6 February 2004

Russian

Original: English

Пятьдесят восьмая сессия

Пункты 130 и 134 повестки дня Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора

Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира

Доклад Управления служб внутреннего надзора о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира

Записка Генерального секретаря

- 1. В соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 48/218 В от 29 июля 1994 года, 54/244 от 23 декабря 1999 года и 57/287 А от 20 декабря 2002 года Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее для сведения прилагаемый доклад о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира, переданный ему заместителем Генерального секретаря по службам внутреннего надзора.
- 2. Генеральный секретарь принимает к сведению сделанные выводы и в целом поддерживает вынесенные в настоящем докладе рекомендации, которые будут способствовать проведению в Секретариате реформы управления людскими ресурсами.

Доклад Управления служб внутреннего надзора о проверке политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира

Резюме

В соответствии с резолюцией 57/287 А Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 2002 года Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело дополнительную проверку политики и процедур, применяемых при наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира. Эта проверка, проводившаяся с мая по июль 2003 года, касалась главным образом назначений на должности категории специалистов и выше, производившихся в 2002 году на основе рекомендаций органов по назначениям и повышению в должности или рассмотрения центральными наблюдательными органами. Большинство этих назначений было обусловлено созданием дополнительных должностей, утвержденных резолюцией 56/241 Генеральной Ассамблеи от 24 декабря 2001 года в целях выполнения рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (А/55/305–S/2000/809).

По результатам проверки было установлено, что в 2002 году средние сроки набора на должности сотрудников категории специалистов и выше в Департаменте операций по поддержанию мира составили 347 дней. Это значительно выше норматива (120 дней), предусмотренного в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253 и Corr.1), и во многом объясняется значительным объемом работы в связи с обработкой большого количества заявлений. Из 105 вакансий в категории специалистов и выше, заполненных в 2002 году, 103 были объявлены до введения новой системы отбора персонала, которая вступила в силу 1 мая 2002 года. Работа по набору на большинство этих должностей, проводившемуся с помощью веб-системы «Гэлакси», осуществлялась в период, когда эта система еще находилась на стадии разработки. Проблемы, с которыми столкнулись Департамент и Управление людских ресурсов на этом этапе, в совокупности с объемом заявлений способствовали не ускорению, а замедлению процесса набора. По мнению УСВН, Департамент операций по поддержанию мира в предстоящие годы сможет значительно сократить сроки набора, в частности потому, что в ближайшем будущем маловероятен повторный резкий рост количества вакансий, который наблюдался в 2001 и 2002 годах.

Критерии определения соответствия сотрудников требованиям, предъявляемым к вакантным должностям, претерпели серьезные изменения в связи с изданием административной инструкции ST/AI/2002/4 о введении в действие новой системы отбора персонала с 1 мая 2002 года. Как представляется, в разделе 5.6 этой инструкции речь идет о том, что сотрудник, проработавший на той или иной должности минимальный срок, имеет право претендовать на любую должность, даже если эта должность выше его текущей должность на два и более уровней. УСВН выражает озабоченность в связи с тем, что это положение не нашло отражения в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами и не было четко оговорено в административной инструкции. Выборочный обзор заявлений, проведенный УСВН, позволил выявить

лишь один случай, когда сотрудник категории специалистов подал заявление и был назначен на должность, которая на два уровня превышала текущую должность сотрудника. Если раздел 5.6 этой административной инструкции преследует цель разрешить сотрудникам подавать заявления и претендовать на должности, которые на два и более уровней превышают их текущую должности, то отсутствие ясности в отношении условий соответствия требованиям может привести к тому, что многие сотрудники не используют эту возможность. Проверка позволила выявить также случаи, когда кандидатуры сотрудников, не отвечающих требованиям, вносились в короткий список и оценивались с точки зрения соответствия объявленной должности. В ряде случаев были допущены ошибки при определении степени соответствия требованиям кандидатов по правилу 15 дней и по правилу 30 дней. Эти ошибки были обусловлены прежде всего нечеткостью условий соответствия требованиям, которые допускают различное толкование. УСВН рекомендовало Управлению людских ресурсов тщательно изучить последствия той запутанной ситуации с условиями соответствия требованиям и разъяснить их в целях обеспечения транспарентности и справедливости в процессе набора и повышения в должности. Управление заявило, что в марте 2003 года в Справочнике по кадровым вопросам, помещенном на интранетовском веб-сайте Организации Объединенных Наций, были опубликованы руководящие принципы применения условий соответствия требованиям. Кроме того, в рамках предстоящей оценки опыта, приобретенного в ходе применения новой системы отбора персонала, будет проведен обзор действующих условий соответствия требованиям.

Крупнейшей задачей, с которой столкнулись представители руководящего звена в Департаменте операций по поддержанию мира и Управлении людских ресурсов, стало рассмотрение приблизительно 13 800 заявлений, поступивших в ответ на опубликование в 2002 году 76 объявлений о вакансиях. В отсутствие в системе «Гэлакси» механизма фильтрации, который позволил бы исключить кандидатов, не отвечающих широким требованиям объявленной должности, руководители программ вынуждены были рассматривать каждое заявление с целью определить, удовлетворяет ли заявитель этим широким критериям. В целях повышения действенности и эффективности процесса набора кадров УСВН рекомендовало Управлению людских ресурсов в тесном взаимодействии с руководящим звеном разработать соответствующие методы фильтрации для отсева кандидатов. Управление в своих комментариях отметило, что в 2003 году в систему «Гэлакси» были добавлены современные функции поиска, которые постоянно дорабатываются в целях их совершенствования.

УСВН установило, что большинство представителей руководящего звена в Департаменте операций по поддержанию мира не используют балльную систему для оценки кандидатов очевидно потому, что Управление людских ресурсов информировало Департамент о том, что использование такой количественной методики носит факультативный характер. Опыт тех нескольких руководителей, которые использовали методику балльного подсчета, встроенную в систему «Гэлакси», со всей очевидностью продемонстрировал полезность использования такой системы для повышения степени объективности и транспарентности при наборе кадров. УСВН рекомендовало Управлению людских ресурсов в соответствии с предложениями Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами обеспечить, чтобы представители руководящего звена в Секретариате использовали балльные показатели, основанные на предваритель

но установленных критериях оценки. Управление в своих комментариях отметило, что опыт, приобретенный в ходе применения балльной методики подсчета, будет принят во внимание при рассмотрении других, возможно менее затратных по времени, методов, которые появились в связи с изменениями, произошедшими в технической области после опубликования доклада Генерального секретаря три года тому назад.

Что касается географического распределения в целом, то сотрудники, набранные Департаментом операций по поддержанию мира в 2002 году, представляли довольно широкий спектр стран. УСВН отметило, что из 105 кандидатов, назначенных в Департаменте на вакантные должности сотрудников категории специалистов и выше в 2002 году, 37 (или 35 процентов) составляли женщины. Это выше показателей предыдущего года, когда женщины составляли 31 процент. Департамент разъяснил УСВН специальные меры, принятые им для обеспечения более сбалансированного соотношения между мужчинами и женщинами и улучшения общих показателей географического представительства среди персонала. Продолжение этих усилий должно привести к дальнейшему улучшению показателей гендерного и географического представительства в Департаменте.

Содержание

		Пункты	Cmp.
I.	I. Введение		6
II.	Процесс набора		6
	А. Общие сроки заполнения вакантных должностей специалистов и выше		6
	В. Объявления о вакансиях и общие описания должи	ностей 7-8	8
	С. Отсутствие ясности в отношении условий соотве	тствия требованиям 9–14	10
	D. Рассмотрение заявлений	15–16	12
III.	I. Использование балльной системы оценки кандидатов	17–19	13
IV.	V. Географическое распределение и гендерный баланс.	20–26	15
	А. Справедливое географическое распределение		15
	В. Гендерный баланс	25–26	16
V.	 Рекоменлации 	27–37	18

I. Введение

- В соответствии с резолюцией 57/287 А Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 2002 года Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело дополнительную проверку политики и процедур, применявшихся при наборе сотрудников категории специалистов и выше для Департамента операций по поддержанию мира в 2002 году. Большинство этих вакансий было обусловлено созданием новых должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/241 от 24 декабря 2001 года в целях выполнения рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809). Основные цели проверки, проведенной в период с мая по июль 2003 года, состояли в определении того, обеспечивает ли существующая практика: а) эффективную и действенную организацию набора кадров; b) транспарентность процесса отбора кандидатов; и с) набор наилучших из имеющихся кандидатов с должным учетом принципов справедливого географического распределения и гендерной сбалансированности. В ходе проверки была рассмотрена также незавершенная работа по набору кадров, начатая в 2002 году.
- 2. УСВН проанализировало процесс набора, провело контрольную проверку с использованием веб-системы «Гэлакси», разработанной Управлением людских ресурсов, изучило соответствующую документацию и провело собеседования с сотрудниками Управления людских ресурсов и Департамента операций по поддержанию мира. Проект доклада был представлен на отзыв Управлению людских ресурсов и Департаменту операций по поддержанию мира. Их комментарии выделены курсивом.

П. Процесс набора

А. Общие сроки заполнения вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше

Процесс набора начинается с подачи Департаментом просьбы об опубликовании объявления о вакансии и завершается утверждением рекомендованных кандидатов должностным лицом, уполномоченным принять решение от имени Генерального секретаря. В предыдущем докладе УСВН о наборе персонала для Департамента операций по поддержанию мира (А/57/224) говорилось о том, что в 2001 году средний срок заполнения вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше составил 264 дня для должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей в чрезвычайном порядке, и 362 дня для регулярных должностей. По результатам нынешней проверки установлено, что в 2002 году средний срок набора на должности сотрудников категории специалистов и выше в Департаменте составил 347 дней (см. таблицу 1). Из 105 вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше, заполненных в 2002 году, 103 рассматривались действовавшими тогда органами по назначениям и повышению в должности в соответствии с процедурами, применявшимися в отношении вакансий, объявленных до введения новой системы отбора персонала 1 мая 2002 года (см. ST/AI/2002/4). В рамках новой системы отбора персонала в 2002 году были заполнены лишь две вакантные должности. Эта новая система позволяет руководителям программ ускорить процесс отбора посред ством рассмотрения возможности «горизонтального» перевода удовлетворяющих требованиям сотрудников спустя 15 дней после опубликования объявления о вакансии (т.е. по правилу 15 дней); и возможности заполнения должности удовлетворяющими требованиям сотрудниками, занимающими в настоящее время должности на один уровень ниже объявленной вакансии по правилу 30 дней. Средний срок набора на вышеупомянутые две должности в 2002 году в рамках новой системы отбора персонала составил 154 дня.

Таблица 1 Сроки набора кандидатов на должности сотрудников категории специалистов и выше

		Среднее время с	i)	
Этапы проц	2001 год			
С	До	Должности, утвер- жденные в чрезвы- чайном порядке	Регулярные должности	2002 год
Обращение Департа- мента с просьбой об объявлении вакансии	Опубликование объяв- ления о вакансии	20	34	27
Опубликование объявления о вакансии	Крайний срок подачи заявлений, указанный в объявлении о вакансии	73	55	69
Крайний срок подачи заявлений, указанный в объявлении о вакансии	Направление Департа- менту короткого списка кандидатов	53	34	80
Направление Департа- менту короткого списка кандидатов	Рекомендация Департа- мента	72	185	119
Рекомендация Департа- мента	Утверждение кандидатуры Генеральным секретарем	46	54	52
Весь процесс набор	264	362	347	

Сроки набора, составлявшие в среднем 347 дней, значительно превышали норматив (120 дней), предусмотренный в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (А/55/253 и Согг.1). Достоверные статистические сведения, позволяющие сопоставить этот средний показатель с показателями других департаментов в Секретариате Организации Объединенных Наций, отсутствуют. В докладе об оценке прогресса и отдачи в контексте мер по совершенствованию управления (А/58/70) Генеральный секретарь сообщил Генеральной Ассамблее о том, что в период с мая по декабрь 2002 года сроки набора на вакантные должности в Секретариате сократились до 147 дней. Вместе с тем в предлагаемом бюджете по программам Управления людских ресурсов на двухгодичный период 2004-2005 годов (А/58/6 (Sect. 29C)) указывается, что предусмотренные сметой на период 2002-2003 годов сроки набора составляют 200 дней, а целевой показатель на период 2004-2005 годов — 120 дней. В письме руководства Комиссии ревизоров от 5 мая 2003 года о проверке Управления людских ресурсов указывается, что в Секретариате сроки набора составляют от 136 до 372 дней. По мнению УСВН, тот

факт, что в 2002 году средние сроки заполнения вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше в Департаменте операций по поддержанию мира составили 347 дней, объясняется главным образом значительным объемом работы, связанной с большим количеством вакансий, включая 64 дополнительных должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/241 для выполнения рекомендаций, представленных Группой по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира, и обработки большого количества заявлений, поступивших в ответ на объявления о вакансиях.

- 5. Работа по набору на должности, заполнявшиеся Департаментом в 2002 году с помощью веб-системы «Гэлакси», осуществлялась в период, когда эта система еще находилась на стадии разработки. Проблемы, с которыми столкнулись Департамент и Управление людских ресурсов на этом этапе, способствовали не ускорению, а замедлению процесса набора. Вначале руководителям программ понадобилось некоторое время, для того чтобы ознакомиться с системой и надлежащим образом разобраться в ее особенностях. Система «Гэлакси» была разработана для управления новой системой отбора кадров, которую предполагалось ввести в действие с 1 мая 2002 года. Однако, поскольку огромное большинство объявлений о вакантных должностях в Департаменте было опубликовано до 1 мая 2002 года (и поэтому они рассматривались в рамках другой процедуры набора), технологические процессы, предусмотренные системой «Гэлакси», необходимо было модифицировать, с тем чтобы они соответствовали требованиям действующей процедуры назначений и повышения в должности. Кроме того, заявления, касающиеся военных вакансий и вакансий гражданской полиции, объявления о которых распространяются лишь в государствах-членах, необходимо было рассматривать вне рамок системы «Гэлакси», поскольку эти должности через эту систему не объявляются. Далее, в некоторых случаях оценку кандидатов и процесс отбора приходилось проводить без использования системы «Гэлакси» из-за технических проблем, связанных с получением доступа к данным в этой системе и их внесением в нее.
- 6. По мнению УСВН, Департамент операций по поддержанию мира в предстоящие годы сможет значительно сократить сроки набора. В ближайшем будущем маловероятен повторный резкий рост количества вакансий, который наблюдался в 2001 и 2002 годах в связи с выполнением рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира. Благодаря планированию людских ресурсов Департамент должен быть в состоянии улучшить прогнозирование вакансий; появление общих описаний должностей должно ускорить опубликование объявлений о вакансиях; и делегирование полномочий по отбору кадров руководителям департаментов в соответствии с положениями административной инструкции ST/AI/2002/4 устраняет необходимость тратить время в соответствии с ранее действовавшей системой на получение разрешений от органов по назначениям и повышению в должности и от должностного лица, назначенного принимать решения от имени Генерального секретаря. Эти факторы должны позволить Департаменту операций по поддержанию мира добиться в будущем значительного сокращения сроков набора.

В. Объявления о вакансиях и общие описания должностей

7. По результатам предыдущей проверки (см. A/57/224), проведенной УСВН, в Департаменте операций по поддержанию мира был выявлен ряд расхождений и несоответствий в должностных требованиях, предъявляемых к аналогичным

должностям и/или должностям одинакового уровня. УСВН рекомендовало Управлению людских ресурсов исправить сложившуюся ситуацию, подготовив общие описания должностей и обеспечив согласованность требований, указываемых в объявлениях о вакансиях, с соответствующими общими описаниями должностей. По результатам текущей проверки было установлено, что для значительного количества должностей в Департаменте уже подготовлены их общие описания, что позволяет добиться более полной согласованности должностных требований, предъявляемых к аналогичным должностям и/или должностям одинакового уровня. УСВН отметило также высокую степень согласованности должностных требований, касающихся должностей одинакового уровня, в Военном отделе и Отделе гражданской полиции Департамента. Новая система отбора персонала предусматривает предварительное утверждение критериев оценки центральными наблюдательными органами. Поскольку критерии оценки основаны на требованиях, указанных в предлагаемом объявлении о вакансии, изучение критериев оценки центральными наблюдательными органами является механизмом, позволяющим свести к минимуму либо устранить расхождения и несоответствия между должностными требованиями, предъявляемыми к аналогичным должностям и/или должностям одинакового уровня, в отличие от ранее действовавшей системы, которая не предусматривала такого изучения органами по назначениям и повышению в должности перед опубликованием объявлений о вакансиях. Подобные улучшения политики и процедур набора способствуют повышению степени согласованности объявлений о вакансиях.

8. Несмотря на эти улучшения, УСВН выявило в Департаменте операций по поддержанию мира ряд случаев, когда между должностными требованиями, предъявляемыми к должностям одинакового уровня, сохранялись расхождения. Например, в объявлениях о вакантных должностях С-5 по-разному указывался необходимый стаж работы: «от 10 до 15 лет», «более 13 лет» или «минимум 15 лет». Точно так же в некоторых объявлениях о вакантных должностях Д-2 указывалось на необходимость иметь «значительный стаж работы», в то время как в других объявлениях предусматривалось, что «минимальный стаж работы должен составлять 20 лет». В еще одном объявлении о вакансии необходимый стаж работы должен был составлять «минимум 15-20 лет», из которых «свыше 10 лет должна занимать работа на международном уровне». Отобранный кандидат имел свыше 20 лет стажа, но не удовлетворял, как представляется, требованию иметь «более чем 10-летний стаж работы на международном уровне». Подобные расхождения имели место в связи с тем, что для этих должностей общие описания не готовились, очевидно потому, что количество таких должностей ограниченно. Департамент операций по поддержанию мира пояснил, что каждое объявление о вакансии готовится на основе классифицированного или общего описания должности в соответствии с применимыми процедурами. По мнению УСВН, Управлению людских ресурсов следует стандартизировать минимальные квалификационные требования в отношении должностей различных уровней в рамках одной профессиональной группы и добиваться, чтобы в будущем эти требования соответственно отражались в объявлениях о вакансиях. Управление людских ресурсов в своих комментариях отметило, что оно продолжает во взаимодействии с Департаментом операций по поддержанию мира добиваться осуществления этого.

С. Отсутствие ясности в отношении условий соответствия требованиям

- 9. В 2002 году заполнение большинства вакансий в Департаменте регулировалось процедурами набора, предусмотренными ранее действовавшей системой, т.е. на основе рекомендаций органов по назначениям и повышению в должности. Работающие сотрудники, которые были набраны по результатам национальных конкурсных экзаменов либо на основе рекомендации того или иного органа по назначениям и повышению в должности, имели право подавать заявления на вакантные должности такого же уровня или на один уровень выше при условии, что они отвечали соответствующим требованиям в отношении выслуги лет (см. ST/AI/1999/8, раздел 4.1).
- 10. После внедрения с 1 мая 2002 года новой системы отбора персонала эти условия соответствия требованиям претерпели серьезные изменения. Новая система направлена на реализацию предложений Генерального секретаря о проведении всеобъемлющей реформы управления людскими ресурсами на основе ряда «базовых элементов», описанных в его докладе о реформе управления людскими ресурсами (А/55/253). В рамках с новой системы Управление людских ресурсов рассматривает заявления кандидатов и определяет их соответствие требованиям по правилам 15 дней, 30 дней и 60 дней на основании положений административной инструкции ST/AI/2002/4. Кандидатуры сотрудников, претендующих на «горизонтальный» перевод на должность такого же уровня, могут рассматриваться по правилу 15 дней, а сотрудников, претендующих на должность на один уровень выше их нынешней должности, — по правилу 30 дней при условии, что они проработали на занимаемой ими в настоящее время должности минимум один год и уже имели ранее «горизонтальный» перевод в пределах этого уровня. УСВН провело выборочную проверку заявлений и обнаружило случаи, когда кандидатуры сотрудников, не удовлетворяющих требованиям, включались в короткий список и оценивались с точки зрения соответствия объявленной должности. Кроме того, было допущено несколько ошибок при определении степени соответствия требованиям кандидатов, претендовавших на должности в этом Департаменте. Один из кандидатов, который никогда не работал в Организации Объединенных Наций и поэтому не мог рассматриваться по правилу 30 дней, тем не менее был объявлен удовлетворяющим требованиям. Некоторые сотрудники, которые имели право рассматриваться по правилу 30 дней, считались имевшими право рассматриваться по правилу 15 дней и наоборот. Один сотрудник, который подал заявления на три разные вакантные должности одного уровня, считался имевшим право рассматриваться по правилу 30 дней в отношении двух должностей и по правилу 60 дней в отношении третьей должности. Аналогичным образом, одного из сотрудников, когда он подал заявление на должность, правильно сочли внешним кандидатом (и потому имевшим право на рассмотрение по правилу 60 дней), однако при следующем его обращении с заявлением на ту же должность после повторного объявления этой вакансии, его посчитали внутренним кандидатом, имеющим право на рассмотрение по правилу 30 дней.
- 11. Проверкой был выявлен также случай, когда сотрудник, прикомандированный от одной из организаций системы Организации Объединенных Наций, был назначен в Департаменте операций по поддержанию мира на должность на два уровня выше его собственной должности. Этот сотрудник в соответствии с

разделом 5.4(b)(i) административной инструкции, как представляется, имел лишь право быть назначенным на должность на один уровень выше, поскольку данный сотрудник получал специальную должностную надбавку для должностей такого уровня в течение более двух лет. УСВН проинформировали о том, что этот сотрудник считался внешним кандидатом и поэтому мог рассматриваться по правилу 60 дней в соответствии с разделом 5.6 этой инструкции, в котором утверждается, что «все кандидаты могут рассматриваться на любую вакантную должность в сроки, указанные в объявлении о вакансии». Таким образом, как можно предположить, сотрудники имеют право подавать заявления на любую должность, включая должности на два и более уровней выше уровня их нынешней должности.

- 12. УСВН выражает озабоченность в связи с тем, что данное положение о соответствии требованиям, которое позволяет рассматривать кандидатуры сотрудников на должности на два и более уровней выше их собственных, не нашло отражения в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами и не было четко оговорено в административной инструкции. Выборочная проверка заявлений, проведенная УСВН, позволила выявить лишь один случай (упомянутый выше), когда сотрудник претендовал на должность на два уровня выше его собственной. По мнению УСВН, для того чтобы процесс набора был транспарентным и справедливым, чрезвычайно важно, чтобы условия соответствия требованиям были четкими и ясно понимались персоналом. Нынешние условия соответствия требованиям не отличаются ясностью и допускают различные толкования. По этой причине, возможно, многие сотрудники не претендуют на должности на два и более уровней выше их собственных.
- 13. Действующие условия соответствия требованиям, содержащиеся в административной инструкции, могут стать причиной возникновения ряда непредусмотренных или нежелательных ситуаций. Например, в разделе 5.1 говорится о том, что сотрудникам необходимо занимать свою должность на протяжении минимум двух лет (либо одного года при условии их предыдущего «горизонтального» перевода на нынешнюю должность), прежде чем они получат право претендовать на вакантные должности. В таком случае сотрудник на должности С-3, если он/она находился(лась) на этой должности в течение оговоренного минимального периода времени, может в соответствии с правилом 60 дней претендовать на должность Д-1. В то же время начальник этого сотрудника, который занимает должность С-5 и который находится на ней менее необходимого минимума времени, не может претендовать на должность Д-1. Такая несообразность недопустима особенно в связи с тем, что одной из основных целей новой системы отбора персонала является упразднение применявшихся ранее требований относительно срока пребывания на должностях одного и того же класса.
- 14. УСВН выражает обеспокоенность в связи с тем, что предоставление сотрудникам права претендовать на вакантные должности на два и более уровней выше их собственных может повысить опасность произвола в отношении процесса набора и повышения в должности. Для того чтобы не допустить таких произвольных действий, существующих механизмов контроля может оказаться недостаточно. Центральный наблюдательный орган, который считается главным гарантом обеспечения подотчетности в процессе набора (см. A/55/253, пункт 25), может не иметь веских оснований для того, чтобы поставить под

сомнение кандидатуру какого-либо сотрудника, поскольку Управление людских ресурсов считает всех сотрудников имеющими право претендовать на любые должности независимо от их уровня, за исключением того, что сотрудники категории общего обслуживания не могут претендовать на должности сотрудников категории специалистов. Кроме того, Управление, на которое возложено выполнение контрольных функций, само может оказаться не в состоянии предотвратить злоупотребления, поскольку кандидаты формально удовлетворяют требованиям. По мнению УСВН, Управлению людских ресурсов следует тщательно изучить последствия той запутанной ситуации с условиями соответствия требованиям, которая вызвана положениями административной инструкции ST/AI/2002/4, и разъяснить их всем сотрудникам Организации в целях обеспечения транспарентных и справедливых критериев оценки соответствия требованиям. Управление людских ресурсов в своих комментариях отметило, что работа по разъяснению условий соответствия требованиям продолжается. После внедрения новой системы отбора персонала в марте 2003 года были опубликованы и предложены для ознакомления всем сотрудникам в системе Интранет Организации Объединенных Наций руководящие принципы оценки соответствия требованиям на основании административной инструкции. Создана справочная служба, предоставляющая ответы по электронной почте, по телефону и лично посетителям. Наряду с этим продолжают проводиться учебные мероприятия для руководителей и персонала. Далее в своих комментариях Управление отметило, что в рамках предстоящей оценки опыта, накопленного в ходе внедрения новой системы отбора персонала с 1 мая 2002 года, будет проведен обзор действующих условий соответствия требованиям. УСВН продолжит рассмотрение этого вопроса в контексте резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи от 15 апреля 2003 года, в которой Ассамблея просила УСВН провести исследование по вопросу о влиянии реформы управления людскими ресурсами Генерального секретаря, в частности в том, что касается мобильности, профессиональной подготовки и роли центральных наблюдательных органов.

D. Рассмотрение заявлений

15. Наибольшей проблемой, с которой сталкиваются руководители в Департаменте операций по поддержанию мира и Управлении людских ресурсов, является просмотр большого числа полученных заявлений и принятие в разумные сроки обоснованных решений относительно отбора кандидатов. В ответ на 76 опубликованных в 2002 году объявлений о вакансиях в Департаменте (не считая полицейские и военные должности, распространение информации о которых ограничивается государствами-членами) было получено 13 796 заявлений. Из этого числа 7536 заявлений, или примерно 55 процентов от общего числа, были получены и зарегистрированы в системе «Гэлакси». Не было эффективного механизма сортировки или просмотра большого числа заявлений для сокращения числа кандидатов, отвечающих общим требованиям, предъявляемым к кандидатам на объявленную вакантную должность. По существу, необходимо было рассматривать каждое заявление независимо от того, было оно получено в электронной форме с помощью системы «Гэлакси» или иным образом. Это ложилось тяжелым бременем на руководителей и в значительной степени тормозило процесс набора кадров. Система «Гэлакси» снабжена функцией «Поиск», однако полезность этой функции была весьма ограниченной, так как около 45 процентов заявлений были получены в документальной форме и не могли обрабатываться с применением системы электронного поиска. Система «Гэлакси» снабжена также функцией, требующей от каждого кандидата конкретных ответов («да» или «нет») на вопросы, которые могут быть включены в объявление о вакансии. Например, если существенным требованием, предъявляемым к кандидату на должность, является наличие опыта работы в конкретной области, каждый заявитель должен указать, располагает ли он/она таким опытом. Кандидаты, не отвечающие этому важнейшему требованию, будут автоматически исключаться из дальнейшего рассмотрения. Однако эта функция не использовалась. По мнению УСВН, использование такого механизма отбора было бы весьма полезным для руководителей, особенно при рассмотрении ими большого числа заявлений. Управление людских ресурсов должно более тесно взаимодействовать с руководителями для разработки таких методов сортировки заявлений с целью повышения эффективности и результативности процесса набора персонала. Управление заявило, что им разработана и внедрена функция «расширенного поиска» по ключевому слову, которая является удобным и эффективным средством отбора кандидатов. Этот инструмент сейчас дорабатывается с учетом отзывов и предложений, поступивших от департаментов-клиентов.

16. В соответствии с действующей с 1 мая 2002 года новой системой отбора персонала сотрудники по вопросам людских ресурсов, отвечающие за конкретные участки работы, передают соответствующему руководителю для дальнейшей оценки и отбора списки кандидатов, на которых распространяются правила о 15, 30 и 60 днях. Из-за большого объема заявлений, включая письменные заявления, полученные вне системы «Гэлакси», передача таких списков соответствующим руководителям часто задерживается. Кандидаты, не подавшие заявления в 15-дневный и 30-дневный срок, тем не менее имеют право быть рассмотренными на 15-дневном и 30-дневном этапах, если они отвечают предъявляемым к кандидатам требованиям. Вследствие этого руководители в Департаменте операций по поддержанию мира продолжают получать документы кандидатов спустя значительное время после истечения установленных сроков. Некоторые руководители рассказывали о случаях, когда заявления кандидатов, на которых распространяется правило о 30 днях, продолжали поступать даже после завершения процесса отбора на основании ранее полученных 30-дневных списков. Иногда списки кандидатов, рекомендованных для отбора, приходится пересматривать в связи с поступлением нового списка, в связи с чем 30-дневный процесс теряет всякий смысл. По существу руководители рассматривали «кандидатов», на которых распространяется правило о 30 днях, спустя значительное время после истечения «60-дневного» срока. Управление людских ресурсов разъяснило, что такие случаи происходили из-за передачи неполного списка по просьбе соответствующего руководителя, а остальная часть списка передавалась позже после рассмотрения всех заявлений сотрудником по людским ресурсам, отвечающим за конкретный участок работы.

III. Использование балльной системы оценки кандидатов

17. В целях повышения транспарентности и сохранения чистоты процесса набора персонала УСВН ранее рекомендовало Управлению людских ресурсов разработать критерии оценки кандидатов с применением рейтингов и методов

взвешивания (см. А/55/397, рекомендация 7). Такие рейтинги позволили бы рассматривающему заявление сотруднику оценивать квалификацию и опыт каждого кандидата в соответствии с критериями оценки и присуждать ему соответствующее количество баллов. Кандидаты с самым большим количеством баллов могли бы включаться в списки кандидатов, допущенных к собеседованию с целью выяснения их профессиональных качеств. Такая система оценки значительно повысила бы эффективность процесса набора персонала и способствовала бы составлению списков наилучших кандидатов. Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и заявило, что после одобрения данного предложения Генеральной Ассамблеей Управление во взаимодействии с департаментами разработает сбалансированную систему оценки. В докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами предусматривалось внедрение балльной системы для оценки кандидатов в рамках новой системы отбора персонала.

- 18. По результатам предыдущей проверки системы набора персонала в Департаменте операций по поддержанию мира (А/57/224) Управление служб внутреннего надзора отметило, что такая система оценки еще не внедрена. Хотя Управление людских ресурсов и представило кое-какую документацию, указывающую на применение балльной системы для оценки кандидатов на ряд должностей, такие оценки имели довольно ограниченную ценность. УСВН снова рекомендовало Управлению людских ресурсов внедрить балльную систему для оценки кандидатов. Управление заявило, что система «Гэлакси», находившаяся в то время в стадии разработки, должна обеспечить необходимые средства для отбора и оценки кандидатов на основе установленных критериев оценки, но применение такой методологии оценки будет факультативным.
- 19. Нынешняя проверка показала, что значительное большинство руководителей в Департаменте операций по поддержанию мира не применяют балльную систему, очевидно по той причине, что Управление людских ресурсов дало понять, что ее применение не является обязательным. УСВН отметило, что, несмотря на попытку Департамента получить подтверждение такой политики, Управление так и не подтвердило в письменном виде факультативность применения балльной системы. Проверка также показала, что некоторые руководители добросовестно используют балльную систему для оценки, по результатам которой каждому кандидату присуждаются баллы в соответствии с критериями оценки, и кандидаты с наибольшим числом баллов включаются в списки кандидатов, допущенных к собеседованиям с целью выяснения наличия необходимых профессиональных качеств. УСВН с удовлетворением отметило хорошо аргументированный отчет об оценке руководителем кандидатов в системе «Гэлакси», включая аналитическое изложение результатов собеседования с кандидатами. Для вакансий, подпадающих под новую систему отбора персонала, эти руководители отбирали до четырех кандидатов, из числа которых руководитель Департамента мог сделать соответствующий выбор. Эти немногочисленные случаи эффективного применения руководителями балльной системы для оценки кандидатов убедительно свидетельствуют об их полезности в плане повышения транспарентности и справедливости процесса набора персонала. По мнению УСВН, Управление людских ресурсов должно обеспечить регулярное применение всеми руководителями в Секретариате балльной системы для оценки кандидатов, как это предусмотрено в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами. Необходимые рекомендации по

применению балльной системы можно было бы разместить на веб-сайте системы «Гэлакси». Управление людских ресурсов заявило, что в рамках его постоянных усилий по совершенствованию функций системы «Гэлакси» накопленный опыт применения балльной системы будет учитываться при рассмотрении других методов, которые могут сократить затраты времени и которые появились благодаря технологическим изменениям, происшедшим за трехлетний период со времени выхода доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами. УСВН будет держать этот вопрос в поле зрения в контексте резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи.

IV. Географическое распределение и гендерный баланс

А. Справедливое географическое распределение

- 20. Директивные мандаты, регулирующие набор сотрудников категории специалистов на должности в Секретариате Организации Объединенных Наций, требуют, чтобы в вопросах найма Генеральный секретарь руководствовался необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом принципа справедливого географического распределения, как это предусмотрено в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Хотя на подавляющее большинство должностей в Департаменте операций по поддержанию мира не распространяется система желательных квот, установленная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года и подтвержденная в ее резолюциях 51/226 от 3 апреля 1997 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года, существующая процедура набора, тем не менее, требует, чтобы набор персонала осуществлялся на максимально широкой географической основе.
- 21. В своей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года Генеральная Ассамблея подтвердила, что Генеральный секретарь должен при заполнении должностей всесторонне рассматривать кандидатов с требуемыми квалификацией и опытом, уже находящихся на службе в Организации Объединенных Наций. Кроме того, в резолюции 55/238 от 23 декабря 2000 года Ассамблея согласилась с рекомендацией Специального комитета по операциям по поддержанию мира относительно обеспечения должной представленности в Департаменте операций по поддержанию мира стран, предоставляющих войска, с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций. Ввиду этого при наборе сотрудников категории специалистов Департамент операций по поддержанию мира должен уделять надлежащее внимание обеспечению надлежащей представленности непредставленных и недопредставленных стран и стран, предоставляющих войска. Одновременно Департамент обязан уделять должное внимание специальным мерам по обеспечению гендерного равенства, а также набору кандидатов, уже находящихся на службе в Организации Объединенных Наций.
- 22. Учитывая, что на большинство должностей в Департаменте операций по поддержанию мира система желательных квот не распространяется, какихлибо четких количественных критериев, которые могли бы служить ориентиром для Департамента в вопросе обеспечения справедливого географического распределения на основе установленных стандартов, не существует. Определение таких критериев затрудняется еще и тем, что некоторые из основных стран,

предоставляющих войска и/или сотрудников полиции, чрезмерно представлены в Секретариате на должностях, охватываемых системой желательных квот. Планом действий Департамента в области людских ресурсов на 2001—2002 годы, согласованным с Управлением людских ресурсов, предусматривалось, что Департамент будет и далее прилагать все усилия для расширения набора квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Департамент заявил, что он также обращает особое внимание на необходимость обеспечения надлежащей представленности стран, предоставляющих войска. Например, Департамент представил УСВН документацию, подтверждающую, что по состоянию на 30 июня 2002 года 2 из 10 ведущих стран, предоставляющих войска, не были представлены в Департаменте. Ситуация была исправлена во второй половине 2002 года, когда три кандидата из этих стран были назначены на должности в Департаменте.

- 23. Проведенный УСВН анализ гражданства кандидатов, отобранных для назначения на 105 должностей категории специалистов и выше в Департаменте операций по поддержанию мира в течение 2002 года, показал следующее:
- а) из 105 отобранных кандидатов 86 кандидатов, или примерно 82 процента от общего числа, были из стран, предоставляющих войска и/или полицейских. Из 86 отобранных кандидатов 71 был из стран, предоставляющих войска, включая 23 кандидата из 20 ведущих стран, предоставляющих войска. Девять из отобранных кандидатов были из стран, которые предоставляют только гражданских полицейских, а семь из стран, которые не предоставляют ни войск, ни полицейских. Однако пять из этих семи кандидатов были из стран, представленность которых находилась в пределах желательных квот, а два кандидата были из чрезмерно представленных стран;
- b) из 105 отобранных кандидатов 13 кандидатов были из стран, которые, согласно системе желательных квот, фигурируют в числе недопредставленных в Секретариате стран; 84 кандидата были из стран, представленность которых находилась в пределах установленной желательной квоты, а 18 были из чрезмерно представленных стран. Ни одного кандидата из непредставленных стран отобрано не было.
- 24. В целом географическое распределение кандидатов, отобранных Департаментом в 2002 году, судя по всему, было достаточно широким. Однако, учитывая особое внимание, уделяемое директивными органами Организации обеспечению справедливого географического распределения, Департаменту необходимо продолжать постоянно анализировать этот вопрос с целью дальнейшего улучшения географического распределения персонала в Департаменте.

В. Гендерный баланс

25. Ранее проведенная УСВН проверка показала, что среди 67 сотрудников категории специалистов, набранных Департаментом в 2001 году, была 21 женщина, что составляет 31 процент от общего числа отобранных кандидатов (см. А/57/224, пункт 27). Нынешняя ревизия показала, что среди 105 кандидатов, назначенных в Департаменте на вакантные должности категории специалистов и выше, было 37 женщин, что составляет 35 процентов от общего числа назначенных кандидатов. По мнению УСВН, это является значительным

достижением, особенно с учетом большего числа вакансий, заполненных в 2002 году.

26. В таблице 2 приводится гендерная статистика по персоналу категории специалистов и выше в различных подразделения и отделах Департамента операций по поддержанию мира по состоянию на 30 июня 2003 года. Примерно 52 процента этих сотрудников занимали должности в отделах по военным вопросам, по вопросам гражданской полиции и по материально-технической поддержке — эти должности традиционно сегрегируются по гендерному признаку с перекосом в сторону мужчин. Общая представленность женщин в этих трех отделах была очень низкой и составляла 16 процентов. В остальных подразделениях и отделах Департамента общая доля женщин была значительно выше и составляла примерно 48 процентов, хотя это и ниже целевого показателя гендерного распределения 50/50. Департамент разъяснил специальные меры, которые были приняты для обеспечения более оптимального соотношения между мужчинами и женщинами, включая назначение старших сотрудниковженщин на должности руководителей Отдела по вопросам гражданской полиции, Отдела административной поддержки и Управления поддержки миссий. Дальнейшие усилия в этом направлении должны позволить Департаменту улучшить достигнутые показатели по гендерному балансу.

Таблица 2 Гендерная статистика персонала категории специалистов и выше в Департаменте операций по поддержанию мира по состоянию на 30 июня 2003 года

	Численность персонала			Процентная доля	
Подразделение	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
Канцелярия заместителя Генерального сек-					
ретаря	18	14	32	56	44
Отдел материально-технической поддержки	78	16	94	83	17
Отдел по военным вопросам	57	7	64	89	11
Управление операций	34	22	56	61	39
Служба кадрового управления и поддержки	14	23	37	38	62
Служба финансового управления и под-					
держки	17	16	33	52	48
Отдел по вопросам гражданской полиции	12	5	17	71	29
Канцелярия помощника Генерального сек-					
ретаря по поддержке миссий	0	2	2	0	100
Bcero	230	105	335	69	31

V. Рекомендации¹

27. По итогам своей проверки политики и процедур набора персонала для Департамента операций по поддержанию мира УСВН вынесло следующие рекомендации. Поскольку аналогичные политика и процедуры применяются для набора персонала во всем Секретариате, УСВН рекомендует Управлению людских ресурсов рассмотреть вопрос об осуществлении рекомендаций 1–4 ниже при наборе персонала для всех департаментов Секретариата.

Рекомендация 1

- 28. Для сокращения сроков набора персонала и улучшения качества и эффективности процесса оценки кандидатов Управлению людских ресурсов следует в тесном взаимодействии с руководителями программ разработать механизмы отсеивания и сортировки кандидатов для отбора заявлений в соответствии с требованиями, предъявляемыми к кандидатам на объявленную вакантную должность (AP2003/55/1/1).
- 29. Управление людских ресурсов заявило, что оно продолжает прилагать усилия в этой области. В 2003 году для содействия отбору кандидатов была внедрена функция «расширенного поиска». УСВН будет держать этот вопрос в поле зрения в контексте резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 2

- 30. В целях повышения транспарентности и справедливости при наборе персонала Управлению людских ресурсов следует обеспечить применение руководителями балльной системы на основе критериев оценки, установленных до опубликования каждого отдельного объявления о вакансии, как это предусмотрено в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами. Управлению следует также снабдить руководителей рекомендациями, необходимыми для эффективного применения такой балльной системы (AP2003/55/1/2).
- 31. Управление людских ресурсов заявило, что в рамках его постоянных усилий по совершенствованию функций системы «Гэлакси» накопленный опыт применения балльной системы будет учитываться при рассмотрении методов, которые могут сократить затраты времени, которые появились в результате технического прогресса за трехлетний период со времени выхода доклада Генерального секретаря о реформе Управления людскими ресурсами. УСВН будет держать этот вопрос в поле зрения в контексте предстоящего исследования, которое предлагается провести в соответствии с резолюцией 57/305 Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 3

32. Управлению людских ресурсов следует обеспечить дальнейшую стандартизацию в рамках соответствующих профессиональных групп квалификации и опыта, необходимых для аналогичных должностей и/или должностей одинакового уровня (AP2003/55/1/3).

¹ Приведенные в настоящем разделе примечания в круглых скобках представляют собой внутренний код, используемый УСВН для обозначения рекомендаций.

33. Управление людских ресурсов заявило, что оно разработало руководящие принципы подготовки объявлений о вакансиях и разработки критериев оценки. Кроме того, пересматриваются общие описания должностей, которые были подготовлены за период с 2001 года, для обеспечения ясности и последовательности требований, предъявляемых к той или иной должности. УСВН будет держать этот вопрос в поле зрения в свете исследования, которое предлагается провести в соответствии с резолюцией 57/305 Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 4

- 34. Управлению людских ресурсов следует тщательно проанализировать требования, предъявляемые к сотрудникам для назначения на должности более высокого уровня, и опубликовать надлежащие разъяснения, с тем чтобы: а) предъявляемые требования соответствовали предложениям по реформе управления людскими ресурсами, ранее представленным Генеральной Ассамблее; и b) персонал был всесторонне информирован о требованиях, которым необходимо отвечать при подаче заявлений на различные должности (AP2003/55/1/4).
- 35. Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и заявило, что обзор предъявляемых требований будет проведен в рамках предстоящей оценки опыта применения новой системы отбора персонала за период с 1 мая 2002 года. УСВН будет держать этот вопрос в поле зрения в свете исследования, которое предлагается провести в соответствии с резолюцией 57/305 Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 5

- 36. Департаменту операций по поддержанию мира следует продолжать предпринимать усилия по дальнейшему улучшению географического и гендерного распределения своего персонала согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи (AP2003/55/1/5).
- 37. Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией.

(Подпись) Дилип **Наир** заместитель Генерального секретаря, Управление служб внутреннего надзора