

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
8 April 2004  
Russian  
Original: English

**Пятьдесят восьмая сессия**

Пункт 134 повестки дня

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

**Меры по ускорению набора персонала для полевых  
миссий с учетом делегирования полевым миссиям  
полномочий по набору персонала, включая  
использование справедливых и транспарентных  
процедур набора и механизмов контроля**

**Доклад Генерального секретаря\****Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 18 резолюции 57/290 В Генеральной Ассамблее от 18 июня 2003 года, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о мерах по ускорению набора персонала для полевых миссий с учетом делегирования полевым миссиям полномочий по набору персонала и их подотчетности в этой связи, включая использование справедливых и транспарентных процедур набора и механизмов контроля.

В докладе перечисляются меры, принятые Департаментом операций по поддержанию мира в целях ускорения деятельности по укомплектованию штатов во всех ее аспектах, описываются нынешние стратегии и процедуры укомплектования штатов и приводится информация о прогрессе, достигнутом в деле обеспечения соблюдения принципов оперативности, состязательности, справедливости и транспарентности при наборе персонала.

\* Задержка с представлением настоящего доклада вызвана напряженностью графика работы обладающей ограниченными ресурсами Службы кадрового управления и поддержки в связи с продолжающимся резким увеличением объема задач по планированию и развертыванию новых миссий по поддержанию мира.



## **I. Введение**

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 57/290 В Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря доложить о мерах по ускорению набора персонала для полевых миссий с учетом делегирования полевым миссиям полномочий по набору персонала и их подотчетности в этой связи, включая использование справедливых и транспарентных процедур набора и механизмов контроля.
2. Для целей настоящего доклада понятие «укомплектование штатов» означает как набор внешних кандидатов, так и назначение в полевые миссии уже работающих сотрудников. В докладе перечисляются меры, принятые Департаментом операций по поддержанию мира для ускорения укомплектования штатов, описываются нынешние стратегии и процедуры укомплектования штатов и приводится информация о прогрессе, достигнутом в деле обеспечения соблюдения принципов оперативности, состязательности, справедливости и транспарентности при наборе персонала. Кроме того, в нем описываются и анализируются установленные процедуры, касающиеся делегирования полномочий по набору персонала полевым миссиям, а именно: Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК) и Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (МООНПВТ).

## **II. Укомплектование штатов полевых миссий**

3. Для решения связанных с эффективным укомплектованием штатов полевых миссий вопросов, вызывающих обеспокоенность Генеральной Ассамблеи (см. резолюцию 57/290 В, пункт 18), Департамент операций по поддержанию мира разработал и поэтапно внедрил более состязательные, транспарентные и справедливые процедуры укомплектования штатов и отбора кандидатов.
4. При разработке своих процедур укомплектования штатов Департамент операций по поддержанию мира, памятуя о важности эффективной работы по обеспечению своевременной отправки персонала в полевые миссии для удовлетворения их оперативных потребностей и выполнения их мандатов, опирался на положения документов ST/SGB/277, ST/AI/404 и ST/AI/2002/4 в целях дальнейшего усовершенствования процедур набора, отбора и перевода гражданского персонала полевых миссий.
5. В соответствии с общей политикой и целями Организации в области людских ресурсов отбор кандидатов производится на конкурсной основе с должным учетом компетентности, послужного списка, навыков и знаний (включая лингвистические), соответствующего опыта и принципов гендерной сбалансированности и широкой географической представленности в рамках соответствующей миссии. Состязательность и транспарентность были повышены посредством внедрения процессов сопоставительной оценки. Более широкое участие руководства миссий в принятии решений об отборе кандидатов обуславливает его ответственность за своевременность и эффективность осуществления деятельности.
6. Стержневым аспектом разработанных Департаментом операций по поддержанию мира процедур укомплектования штатов, которые будут продолжать

совершенствоваться для удовлетворения изменяющихся потребностей, является цель набора и удержания высококачественного персонала для укомплектования операций по поддержанию мира, осуществляемых во всех регионах. Они нацелены на обеспечение сбалансированного удовлетворения потребностей Организации в многопрофильных, разносторонне развитых людских ресурсах, потребностей полевых миссий в энергичных, опытных и творчески подходящих выполнении своих обязанностей сотрудников и потребностей отдельных сотрудников в плане развития карьеры.

7. С января 2002 года внутренние и внешние объявления о вакансиях как общего характера, так и в отношении конкретных должностей постепенно превратились в механизм заполнения вакантных должностей, особенно в миссиях на этапах после развертывания. Разработка общих описаний должностей по большинству должностей в миссиях позволила последовательно излагать предъявляемые к соответствующим должностям требования, а также на систематизированной основе оценивать квалификацию, навыки и компетентность кандидатов. С января 2002 года на веб-сайте Департамента операций по поддержанию мира было размещено порядка 1500 объявлений о вакантных должностях категории специалистов и порядка 350 объявлений о вакантных должностях категории полевой службы и вспомогательных должностях.

8. Следует отметить, что общий глобальный показатель доли вакантных должностей снизился с 23 процентов в 2002 году до 13 процентов в ноябре 2003 года, а в некоторых миссиях он составил менее 10 процентов. Однако в феврале 2004 года после увеличения числа утвержденных должностей для миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго, Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ) и Миссии Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (МООНКИ) показатель доли вакантных должностей вырос почти до 26 процентов.

9. Размещение большинства объявлений о вакансиях в миссиях на веб-сайте Департамента операций по поддержанию мира призвано обеспечить прозрачность и состязательность отбора персонала. Для заполнения должностей, требующих наличия узкоспециальных технических знаний, целевой поиск может осуществляться путем обращения к менее традиционным источникам информации о кандидатах, таким, как, например, профессиональные ассоциации и национальные агентства по трудоустройству. При заполнении вспомогательных должностей младшего звена может приниматься решение о ротации или переводе на вакантную должность того или иного сотрудника из числа уже работающих.

10. Неотъемлемой частью процесса укомплектования штатов является участие и важная роль в контексте всего процесса набора персонала самих соответствующих полевых миссий. Руководство полевых миссий, действуя в сотрудничестве со Службой кадрового управления и поддержки, определяет предъявляемые к конкретным должностям требования до подготовки объявлений о вакансиях и в конечном итоге отбирает персонал из списков наиболее перспективных кандидатов, отвечающих формальным требованиям.

11. При подготовке таких коротких списков квалифицированных кандидатов для отбора полевыми миссиями Департамент операций по поддержанию мира отдает предпочтение квалифицированным сотрудникам, уже работающим в Секретариате и полевых миссиях, по сравнению с внешними кандидатами. Это

соответствует политике Организации, изложенной в документе ST/AI/404, который предусматривает стимулирование мобильности сотрудников Секретариата, и политике в отношении назначения сотрудников на службу в миссии и их возвращения со службы в миссиях, изложенной в документе ST/SGB/277.

12. Упомянутая политика способствует мобильности сотрудников, попеременно работающих в местах своей службы и полевых миссиях, и расширяет их возможности в плане развития карьеры. Она подтверждает ценность и значимость навыков, приобретенных работающими сотрудниками Организации Объединенных Наций, а также позволяет Организации удерживать сотрудников, прошедших подготовку в рамках различных учебных программ и курсов.

13. Сокращение числа должностей в операциях по поддержанию мира примерно на 1000 в период с июня 2001 года по конец марта 2003 года ограничило возможности работающих сотрудников всех категорий в плане развития карьеры и мобильности, а также сузило возможности трудоустройства внешних кандидатов. В условиях наличия сдерживающих факторов оперативного, бюджетного и административного характера при наборе персонала в миссии Департамент операций по поддержанию мира отдает предпочтение квалифицированным сотрудникам сокращаемых, ликвидируемых и ликвидированных миссий.

14. С учетом последних событий в мире Департамент операций по поддержанию мира ожидает, что в 2004 году масштабы деятельности по поддержанию мира возрастут. В частности, Департамент ожидает, что будут созданы несколько новых миссий в Африке и Карибском бассейне, наряду с чем необходимо будет удовлетворять текущие потребности в персонале в Либерии (МООНЛ) и, возможно, дополнительные потребности в связи с расширением операций в Кот-д'Ивуаре (Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре — ОООНКИ), на Кипре (Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре), в Афганистане (Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану) и в Ираке (Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию помощи Ираку — МООНПИ).

15. Ввиду вероятного увеличения масштабов операций по поддержанию мира ожидается, что для расширяющихся и будущих миссий может потребоваться порядка 2000 новых должностей, что значительно превышает число штатных должностей по состоянию на предыдущий год.

### **III. Совершенствование используемых Департаментом операций по поддержанию мира механизмов укомплектования штатов**

#### **A. Планирование миссий**

16. Для дальнейшего обеспечения скоординированного подхода ко всем аспектам оказания поддержки миссиям многопрофильные группы Департамента операций по поддержанию мира принимают участие в планировании миссий, в миссиях по технической оценке и проверках управленческой деятельности.

## **В. Планирование заполнения освобождаемых должностей**

17. Департамент операций по поддержанию мира, действуя в консультации с полевыми миссиями, уделяет пристальное внимание вопросам совершенствования планирования, прогнозирования и удовлетворения потребностей в персонале. Готовятся доклады с перечнями вакансий, образующихся вследствие ожидаемого выхода на пенсию или фактического прекращения службы, которые анализируются в сопоставлении со списками сотрудников, нуждающихся в трудоустройстве ввиду сокращения или ликвидации миссий.

## **С. Быстрое развертывание**

18. В феврале 2003 года Департамент операций по поддержанию мира начал подготовку списков кандидатов на случай быстрого развертывания, обратившись к заинтересованным сотрудникам Департамента с просьбой заполнить заявления в электронной форме, с тем чтобы предложить себя в качестве кандидатов, готовых отправиться на работу в миссии на период продолжительностью до трех месяцев. В целом заявления о включении в этот список подали более 6500 сотрудников, и в настоящее время для направления на работу в составе групп имеется контингент отвечающих установленным критериям сотрудников в составе 637 человек.

19. По состоянию на июнь 2003 года на 120 важнейших должностей в миссиях были отобраны 283 кандидата из списка кандидатов на случай быстрого развертывания, из которых 45 были незамедлительно направлены для осуществления деятельности на начальных этапах развертывания МООНПИ, ОООНКИ и МООНЛ. Хотя главное предназначение списка заключалось в содействии повышению эффективности деятельности новых миссий на начальном этапе и обеспечении времени для осуществления процедур набора персонала, этот механизм также ценен с точки зрения содействия укомплектованию расширяющихся штатов специальных миссий и планированию в связи с мероприятиями по ликвидации миссий. Второй расширенный список кандидатов на случай быстрого развертывания планируется подготовить в первой половине 2004 года с учетом многих из уроков, извлеченных в связи с первым списком.

## **Д. Отслеживание вакансий**

20. В июне 2003 года Департамент операций по поддержанию мира внедрил первый компонент онлайн-системы отслеживания вакансий и подготовки информации по ним, которая позволяет Организации отслеживать все вакансии и меры по укомплектованию штатов после принятия решения о заполнении той или иной должности, наблюдать за положением дел в этой связи и подготавливать соответствующую отчетность. Эта система объединяет данные из всех имеющихся в настоящее время баз данных, обеспечивая всеобъемлющую основу для принятия обоснованных решений и контроля за осуществлением мер по укомплектованию штатов.

21. Ожидается, что система отслеживания вакансий еще более облегчит планирование и контроль за показателями доли вакантных должностей в миссиях и своевременным заполнением должностей.

## **Е. Пособие по людским ресурсам**

22. Для оказания дополнительного содействия руководству и персоналу миссий в обеспечении надлежащего осуществления политики и процедур, касающихся набора персонала для полевых миссий, Департамент операций по поддержанию мира разработал удобный для пользователей онлайн-проект пособия по людским ресурсам.

## **Ф. Система объявлений о вакансиях**

23. Департамент операций по поддержанию мира продолжает сотрудничать с Управлением людских ресурсов в деле совершенствования и рационализации системы набора персонала «Гэлакси» для охвата объявлений о вакансиях в полевых миссиях. До настоящего времени полномасштабное использование системы «Гэлакси» Департаментом не представлялось возможным, поскольку поисковые механизмы не позволяют сужать и усложнять поиск. Эта система сейчас усовершенствована и испытывается. Наряду с этим в ноябре 2003 года Департамент операций по поддержанию мира на экспериментальной основе внедрил систему объявлений о вакансиях. Эта система представляет собой функционирующее на базе Интранета средство для обеспечения своевременного распространения объявлений об имеющихся и прогнозируемых вакантных должностях категорий специалистов и полевой службы с одновременным определением кандидатур имеющихся квалифицированных сотрудников, в первую очередь подлежащих отбору для направления на работу в полевые миссии.

24. Система «Гэлакси» является важным инструментом, позволяющим увязывать заявления в отношении конкретных внутренних вакансий, объявления о которых были распространены в рамках системы объявлений о вакансиях, с хранящимися в электронной форме личными делами сотрудников. Такая увязка упрощает процесс подачи заявлений, устраняя необходимость дублирования ввода данных из личных дел.

25. Система объявлений о вакансиях, доступ к которой имеет весь персонал Секретариата и его отделений, призвана укрепить и ускорить процесс укомплектования штатов и подачи заявлений, а также процесс планирования укомплектования штатов миссий. В то время как к экспериментальному варианту системы имели доступ лишь внутренние кандидаты, последующие варианты этой системы будут доступны и для внешних кандидатов.

26. Система объявлений о вакансиях обеспечивает дополнительное средство для поиска заранее проверенных на предмет соответствия формальным требованиям кандидатов, особенно в периоды резкого увеличения масштабов полевых операций. Экспериментальный вариант системы, содержащий информацию о большом числе важнейших должностей, подлежавших безотлагательному заполнению, опробовался в течение двух недель и охватывал 81 должность в полевых миссиях, 66 из которых являлись должностями категории специалистов и относились к широкому кругу профессиональных областей. Служба кадрового управления и поддержки получила в общей сложности 7735 заявлений от 1973 сотрудников.

27. Ожидается, что при условии наличия достаточного числа квалифицированных кандидатов в соответствующих профессиональных группах сразу после

прогнозирования той или иной вакансии полевым миссиям можно будет направлять заранее проверенные на предмет соответствия формальным требованиям короткие списки кандидатов. Подготавливаемые на основе данных системы объявления о вакансиях короткие списки могут также использоваться для оперативного заполнения непредвиденных вакансий, образующихся вследствие прекращения сотрудниками службы, их перевода или непродления их контрактов. Заранее отобранные и проверенные на предмет соответствия формальным требованиям квалифицированные кандидаты, которые не отбираются для заполнения той или иной конкретной вакансии, будут оставаться в списке в системе в течение периода продолжительностью один год, и при рассмотрении кандидатов на вакантные должности в будущем им будет отдаваться предпочтение.

28. Анализ результатов использования экспериментального варианта системы объявлений о вакансиях показывает, что она может оказаться полезной для планирования людских ресурсов и регулирования заполнения должностей с точки зрения обеспечения достаточного числа или восполнения нехватки кандидатов на должности, относящиеся к конкретным профессиональным группам.

#### **IV. Расширение делегирования полевым миссиям полномочий по набору персонала**

29. Полномочия инициировать набор международного персонала на основные должности руководящего звена были на экспериментальной основе предоставлены МООНК в июле 2000 года и МООНПВТ в январе 2001 года. В ходе этих двух экспериментов делегирование полномочий по набору персонала повысило оперативность набора, особенно в периоды значительного увеличения численности миссий. Оно привело к расширению полномочий руководителей программ на местах и одновременно повысило степень их подотчетности.

30. В обоих случаях итоги эксперимента были в целом положительными, что в значительной мере объясняется созданием специальных групп, в состав которых вошли направленные в эти миссии квалифицированные специалисты по набору персонала.

31. Что касается контроля за использованием делегированных полномочий, то сотрудники службы кадрового управления и поддержки посетили ряд полевых миссий для оказания необходимого содействия. Цель этих посещений заключалась в осуществлении контроля за правильностью применения политики и процедур в отношении людских ресурсов, в частности в связи с делегированными этим миссиям полномочиями, а также в оказании консультационной помощи или принятии мер по исправлению имеющихся недостатков, в зависимости от обстоятельств. Управление людских ресурсов также на регулярной основе направляет своих сотрудников в различные операции по поддержанию мира для осуществления контроля в целях обеспечения надлежащего выполнения последними делегированных им функций, в том числе в области набора персонала.

32. Дальнейшее делегирование полевым миссиям полномочий по набору персонала и укомплектованию штатов зависит от завершения подготовки стан-

дартных руководящих принципов в отношении применения пересмотренных процедур укомплектования штатов, от наличия достаточного числа квалифицированных специалистов по набору персонала во всех полевых миссиях и от создания надлежащих механизмов административного контроля и оценки в Центральных учреждениях.

## **V. Заключение**

33. С 2002 года Департамент операций по поддержанию мира обеспечил значительное совершенствование процедур, регулирующих укомплектование штатов операций по поддержанию мира. В соответствии с целями программы реформы в области людских ресурсов Организации практика и процедуры укомплектования штатов, используемые Департаментом, будут и впредь анализироваться и корректироваться по мере необходимости для удовлетворения изменяющихся потребностей.

## **VI. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

34. К Генеральной Ассамблее обращается просьба принять настоящий доклад к сведению.

---