



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
13 August 2004
Russian
Original: English

Пятьдесят девятая сессия
Пункт 116 предварительной повестки дня*
Управление людскими ресурсами

Укрепление принципа справедливой географической представленности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 29 раздела II резолюции 57/305 об управлении людскими ресурсами, и пункта 51 резолюции 58/270 о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов. В докладе содержится информация о прогрессе, достигнутом в укреплении принципа справедливой географической представленности государств-членов, за период с июня 1994 года по июнь 2004 года, а также о принятых или планируемых конкретных мерах по дальнейшему укреплению этого принципа.

* A/59/150.

** Представление настоящего доклада с опозданием на четыре дня обусловлено необходимостью проведения в последний момент консультаций и редактирования в Секретариате.

I. Введение

1. Настоящий доклад об укреплении принципа справедливой географической представленности государств-членов в составе Секретариата на должностях, подлежащих географическому распределению в системе желательных квот, представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 29 раздела II ее резолюции 57/305 от 15 апреля 2003 года. Система желательных квот описывается Генеральным секретарем в докладе от 9 декабря 2003 года о составе Секретариата (A/58/666, пункт 12). В настоящем докладе анализируется набор граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов с 1994 года по 2004 год и излагаются меры, принимаемые Секретариатом в его непрекращающихся усилиях по улучшению географической представленности. В соответствии с пунктом 51 резолюции 58/270 Ассамблеи от 23 декабря 2003 года в докладе также рекомендуются меры по созданию более надежного потенциала в рамках Управления людских ресурсов Секретариата, с тем чтобы оно могло увеличить число сотрудников из недостаточно представленных государств-членов и сократить число непредставленных государств-членов.

II. Набор граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов

2. Набор кадров на должности, подлежащие географическому распределению, регламентируются системой желательных квот. Для этого государства-члены группируются по четырем категориям: непредставленные, недопредставленные, представленные в пределах квоты и представленные сверх квоты. Государство-член считается «непредставленным», если ни один из его граждан не занимает должность, подлежащую географическому распределению, после прохождения установленного процесса отбора. Государство-член считается «недопредставленным», если число его граждан, назначенных на такие должности, не достигает нижнего предела желательной квоты. Государство-член считается «представленным в пределах желательной квоты», если число его граждан, назначенных на такие должности, находится в диапазоне между верхним и нижним пределами желательной квоты; и государство-член считается «представленным сверх квоты», если число его граждан, назначенных на такие должности, превышает верхний предел желательной квоты. На статус государств-членов по фактору представленности влияет много факторов, в частности, текучесть кадров, изменения в шкале взносов и изменения в общем числе государств-членов.

3. За последние 10 лет ситуация по категории непредставленных и недопредставленных государств-членов улучшилась. В таблице 1 указывается общее число непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также общее число членов Организации по годам за период с 1994 по 2004 год. Эти данные свидетельствуют о позитивной тенденции: число непредставленных государств-членов сократилось с 28 в 1994 году до 15 в 2004 году, а число недопредставленных государств-членов сократилось с 25 в 1994 году до 10 в 2004 году. Тем не менее из 28 непредставленных государств-членов по состоянию на июнь 1994 года 5 по-прежнему не представлены (Бруней-Даруссалам, Маршалловы Острова, Монако, Сан-Томе и Принсипи и Туркменистан), а из

25 недопредставленных государств-членов по состоянию на июнь 1994 года в настоящее время недопредставлены 3 (Норвегия, Саудовская Аравия и Япония).

Таблица 1

**Число непредставленных и недопредставленных государств-членов;
1994–2004 годы (по состоянию на 30 июня 2004 года)**

| <i>Государства-члены</i> | <i>1994 год</i> | <i>1995 год</i> | <i>1996 год</i> | <i>1997 год</i> | <i>1998 год</i> | <i>1999 год</i> | <i>2000 год</i> | <i>2001 год</i> | <i>2002 год</i> | <i>2003 год</i> | <i>2004 год</i> |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Непредставленные | 28 | 25 | 23 | 25 | 24 | 24 | 21 | 18 | 16 | 17 | 15 |
| Недопредставленные | 25 | 25 | 22 | 20 | 9 | 13 | 8 | 10 | 11 | 10 | 10 |
| Число государств-членов | 184 | 185 | 185 | 185 | 185 | 185 | 188 | 189 | 189 | 191 | 191 |

4. Динамику изменения географической представленности следует анализировать также с учетом общего числа государств-членов в данный год. Например, из 184 государств-членов в 1994 году 28 (15,2 процента от общего числа членов) были не представлены, а 25 (13,6 процента) недопредставлены. В 2004 году число членов Организации составляет 191 государство; при этом число непредставленных государств-членов сократилось до 15 (7,8 процента от общего числа), а недопредставленных — до 10 (5,2 процента). Сокращение отражает снижение на 48 процентов числа непредставленных государств в период с 1994 по 2004 год и на 62 процента числа недопредставленных государств за тот же период (см. таблицу 2).

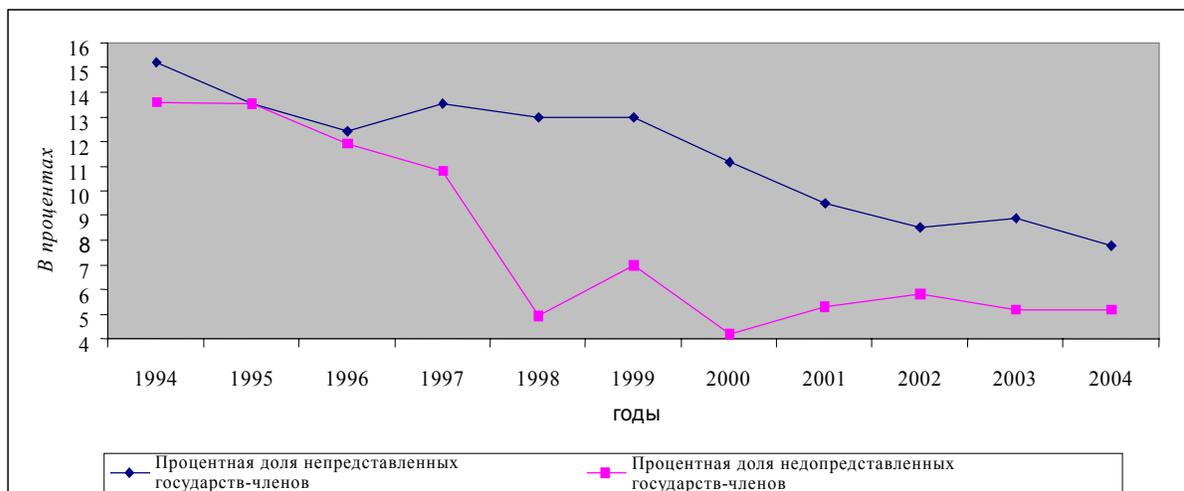
Таблица 2

**Непредставленные и недопредставленные государства-члены
в процентах от общего числа государств-членов: 1994–2004 годы
(по состоянию на 30 июня 2004 года)**

| <i>Государства-члены</i> | <i>1994 год</i> | <i>1995 год</i> | <i>1996 год</i> | <i>1997 год</i> | <i>1998 год</i> | <i>1999 год</i> | <i>2000 год</i> | <i>2001 год</i> | <i>2002 год</i> | <i>2003 год</i> | <i>2004 год</i> | <i>Сокращение, 1994–2004 годы (в процентах)</i> |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---|
| Непредставленные (в процентах от общего числа) | 15,2 | 13,5 | 12,4 | 13,5 | 13,0 | 13,0 | 11,2 | 9,5 | 8,5 | 8,9 | 7,8 | 48 |
| Недопредставленные (в процентах от общего числа) | 13,6 | 13,5 | 11,9 | 10,8 | 4,9 | 7,0 | 4,2 | 5,3 | 5,8 | 5,2 | 5,2 | 62 |
| Общее число | 184 | 185 | 185 | 185 | 185 | 185 | 188 | 189 | 189 | 191 | 191 | |

5. На диаграмме I показаны годовые колебания за период с 1994 по 2004 год. 1999 год стал годом, когда началось ускоренное снижение уровня непредставленности. Уровень недопредставленности, похоже, стабилизировался на уровне 5,2 процента в 2003 и 2004 годах.

Диаграмма I
**Непредставленные и недопредставленные государства-члены
 в процентах от общего числа государств-членов, 1994–2004 годы
 (по состоянию на 30 июня 2004 года)**



III. Меры по укреплению принципа справедливой географической представленности

6. Генеральный секретарь придает большое значение мандату Генеральной Ассамблеи на обеспечение справедливой географической представленности в составе Секретариата и принял ряд мер, включая те из них, которые излагаются ниже.

A. Наём кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов

7. В таблице 3 указываются число и процентная доля по найму из непредставленных и недопредставленных государств-членов за последние 10 лет на должности, подлежащие географическому распределению. В среднем 22 процента или более, или один из пяти принятых на службу кандидатов, были из непредставленных или недопредставленных государств-членов. Процентная доля по назначениям колебалась в пределах от максимум 33,3 процента до минимум 10 процентов.

Таблица 3

Наём на должности, подлежащие географическому распределению, из непредставленных и недопредставленных государств-членов^a

| Назначения | 1994 год | 1995 год | 1996 год | 1997 год | 1998 год | 1999 год | 2000 год | 2001 год | 2002 год | 2003 год | 2004 год |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Назначения на должности, подлежащие географическому распределению | 124 | 135 | 129 | 93 | 104 | 123 | 141 | 159 | 165 | 168 | 208 |

| Назначения | 1994 год | 1995 год | 1996 год | 1997 год | 1998 год | 1999 год | 2000 год | 2001 год | 2002 год | 2003 год | 2004 год |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Назначения на должности, подлежащие географическому распределению, кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов | 22 | 45 | 25 | 16 | 25 | 20 | 41 | 43 | 24 | 36 | 21 |
| Назначения кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов (в процентах от общего числа назначений на должности, подлежащие географическому распределению) | 17,7 | 33,3 | 19,4 | 17,2 | 24,0 | 16,3 | 29,1 | 27 | 14,5 | 21,4 | 10 |

^a Назначения за 12-месячный период: 1 июля — 30 июня, с 1994 по 2004 год.

В. Наём по результатам национальных конкурсных экзаменов

8. Национальные конкурсные экзамены являются важным механизмом содействия найму квалифицированных молодых кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. За последние десять лет на службу было принято в общей сложности 534 кандидата, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, в том числе 141 из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Из 28 государств-членов, не представленных в 1994 году, 19 перешли в категорию представленных стран в результате найма успешно сдавших национальные конкурсные экзамены кандидатов из этих стран. В таблице 4 содержатся данные о числе государств-членов, принимавших участие в национальных конкурсных экзаменах с 1994 по 2004 год, и числе получивших вызов кандидатов (т.е. приглашенных для сдачи экзаменов).

Таблица 4

Число государств-членов, участвующих в национальных конкурсных экзаменах, и общее число получивших вызов кандидатов

| | 1994 год | 1995 год | 1996 год | 1997 год | 1998 год | 1999 год | 2000 год | 2001 год | 2002 год | 2003 год | 2004 год |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Число государств-членов, участвующих в национальных конкурсных экзаменах | 24 | 30 | 34 | 14 | 18 | 24 | 19 | 34 | 31 | 46 | 62 |
| Число непредставленных и недопредставленных государств-членов, участвующих в национальных конкурсных экзаменах | 8 | 9 | 9 | 8 | 10 | 12 | 15 | 22 | 23 | 14 | 18 |
| Общее число получивших вызов на национальные конкурсные экзамены кандидатов | 698 | 641 | 801 | 823 | 1 342 | 2 310 | 1 180 | 2 886 | 2 479 | 3 911 | 4 012 |

9. Наблюдается существенное увеличение как числа государств-членов, участвующих в национальных конкурсных экзаменах, так и числа кандидатов, получивших вызов для сдачи экзаменов.

10. Увеличение числа государств-членов отражает участие большого числа тех, кто не достиг медианы и рискует перейти в категорию недопредставленных государств из-за прогнозируемых выходов на пенсию и других причин прекращения службы. Управление людских ресурсов оказывает государствам-членам содействие в организации экзаменов в их странах, в том числе проводит брифинги по вопросам рекламы экзаменов, предоставляет информационные материалы и информацию о доступе на веб-сайт Управления людских ресурсов.

С. Планы действий в области людских ресурсов

11. В 1999 году в рамках реформы системы управления людскими ресурсами Управление людских ресурсов представило план действий в области людских ресурсов для оказания департаментам и управлениям Секретариата помощи в определении целей и оценки результатов в ряде областей, включая укрепление принципа справедливой географической представленности. Целевые заседания по людским ресурсам определяются и подписываются каждые два года помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и руководителями департаментов.

12. Два раза в год Управление людских ресурсов встречается с представителями департаментов/управлений для оценки хода выполнения согласованных целевых заданий. Для обеспечения возможностей для более инициативной работы по самоконтролю, к концу 2004 года Управление будет представлять в режиме «онлайн» информацию и ежемесячные отчеты о ходе работы. С момента окончания цикла планирования людских ресурсов 2001–2002 годов Управление производит анализ и подводит итоги работы, показывающие степень выполнения департаментами поставленных в планах действий задач.

13. Что касается заполнения вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, то целевым заданием в плане действий для каждого департамента является наём не менее одного кандидата из непредставленных или недопредставленных государств-членов с учетом пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. В ходе второго цикла планирования (2001–2002 годы) 18 департаментов улучшили свои результаты по сравнению с предыдущим циклом (1999–2000 годы); 20 департаментов произвели наём по меньшей мере одного кандидата из недопредставленных государств-членов; и два — по одному кандидату из непредставленного государства-члена. В течение первого года третьего цикла (2003–2004 годы) 16 департаментами был произведен наём кандидатов из недопредставленных государств-членов, а двумя — кандидатов из непредставленных государств-членов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены.

14. Представленные в таблицах 1 и 2 данные показывают, что планы действий в области людских ресурсов позволили улучшить географическую представленность государств-членов.

D. Система подбора кадров

15. Новая система подбора кадров как часть программы реформ Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами была внедрена в мае 2002 года. При такой системе руководители департаментов и управлений при подборе кадров должны удостоверить, что они принимают во внимание цели и задачи Организации в области людских ресурсов, отраженные в планах действий департаментов в области людских ресурсов, особенно в том, что касается географических квот и пола. Центральные контрольные инстанции не будут рассматривать ни одно дело без такого письменного засвидетельствования, которое должно быть введено в электронный модуль поддержки электронной системы укомплектования штатов “Galaxy”. Это позволяет напомнить руководителям департаментов, что они несут ответственность за улучшение географической представленности персонала в их департаментах и/или управлениях.

16. В целях оказания дальнейшего содействия департаментам в улучшении географической представленности во всей Организации электронная система укомплектования штатов “Galaxy” была доработана и теперь включает специальную функцию, позволяющую подсвечивать на экране фамилии кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Электронная система укомплектования штатов обладает также поисковой функцией, помогающей руководителям дифференцировать кандидатов по национальной принадлежности.

E. Партнерство с государствами-членами

17. Принципиально важное значение для увеличения набора кадров из непредставленных или недопредставленных государств-членов имеет партнерство между Управлением людских ресурсов и государствами-членами. Управление периодически проводит совещания с представителями непредставленных и недопредставленных государств-членов, самое последнее из которых состоялось в апреле 2004 года. Цель этих совещаний — проинформировать интересующихся государств-членов о мерах, принимаемых для найма их граждан, узнать волнующие их вопросы и определить области, в которых Управление может благодаря взаимодействию с государствами-членами повысить уровень их представленности. Управление будет проводить такие совещания не реже одного раза в год.

18. Кроме того, по просьбе проводятся специальные брифинги для представителей постоянных представительств непредставленных и недопредставленных государств-членов, чтобы обменяться информацией об их представленности.

19. В знак признания того, что необходимо предпринять особые усилия в интересах государств-членов, которые не представлены вообще или представлены на очень низком уровне, были организованы миссии по набору персонала для решения этого вопроса. Например, помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и другие старшие должностные лица Управления людских ресурсов совершили в 2000, 2001 и 2002 годах три поездки в Японию с целью набора кадров. Перед отъездом были проведены кампании по набору персонала, организованы собеседования с кандидатами и со-

ставлен и представлен на рассмотрение руководителям департаментов и управлений их список. Впоследствии после прохождения обычной процедуры кадрового оформления по объявленным вакансиям ряд кандидатов были приняты на службу.

IV. Предлагаемые дополнительные меры

20. В пункте 51 своей резолюции 58/270 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря доложить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии о предложениях по созданию более надежного потенциала в рамках Управления людских ресурсов Секретариата, с тем чтобы оно могло увеличить число сотрудников из недостаточно представленных государств-членов и сократить число непредставленных государств-членов. Во исполнение этой резолюции ниже предлагается ряд дополнительных мер.

A. Процедура ускоренного найма

21. Секретариат предлагает внедрить процедуру ускоренного найма для кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности класса С-4 и выше в соответствии с общими принципами и процедурами системы подбора кадров.

22. На основе анализа данных о прогнозируемых кадровых потребностях Управление людских ресурсов планирует инициировать в партнерстве с департаментами и заинтересованными государствами-членами адресные кампании по набору кадров, чтобы выявить потенциальных кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов на должности класса С-4 и выше. В соответствии с установленными процедурами Управление сообщит фамилии потенциальных кандидатов руководителям программ для ознакомления с их личными данными/организации собеседования с учетом утвержденных типовых описаний должностных функций. После рассмотрения центральными контрольными инстанциями утвержденные кандидаты заносятся в специальный реестр, который будет предоставлен в распоряжение руководителей программ, имеющих вакантные должности класса С-4 и выше в соответствующей профессиональной группе. Внешние кандидаты из непредставленных и недопредставленных государств-членов, которые подали заявление на заполнение конкретных объявленных вакансий и которые были утверждены центральными контрольными инстанциями, также заносятся в специальный реестр. Если подходящий кандидат в этом реестре будет найден, такой кандидат принимается на работу без объявления вакансий. В случае отсутствия приемлемых кандидатов в специальном реестре должность объявляется вакантной в соответствии с установленными процедурами.

B. Национальные координаторы

23. В целях облегчения взаимодействия между Управлением людских ресурсов и непредставленными или недопредставленными государствами-членами оно предлагает соответствующим постоянным представительствам назначить координаторов, с которыми Секретариат будет работать по различным аспек-

там повышения уровня их представленности, включая организацию национальных конкурсных экзаменов и подбор квалифицированных кандидатов.

С. Координатор в Управлении людских ресурсов

24. Задача улучшения географической представленности требует систематической разработки и реализации стратегий найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. С этой целью в Управлении людских ресурсов вводится должность координатора класса С-5. Занимающий эту должность сотрудник будет работать в тесном контакте с департаментами, кандидатами, государствами-членами и во взаимодействии с национальными координаторами организовывать по мере необходимости поездки для подбора квалифицированных кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов. Занимающий эту должность сотрудник будет также координировать применение процедуры ускоренного найма.

V. Вывод и рекомендация

25. **Обеспечение справедливой географической представленности государств-членов на подлежащих географическому распределению должностях в Секретариате является сложной и трудной задачей. Она требует долгосрочных и согласованных усилий со стороны Секретариата и заинтересованных государств-членов. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять к сведению меры, которые уже приняты Секретариатом по улучшению географической представленности, и одобрить его рекомендацию о процедуре ускоренного найма и назначении национальных координаторов.**
