



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 July 2004
Russian
Original: English

Пятьдесят девятая сессия

Пункты 121 и 126 первоначального перечня*

Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора

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

Последующая проверка политики и процедур Департамента операций по поддержанию мира в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий

Записка Генерального секретаря

1. Во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи 48/218 В от 29 июля 1994 года, 54/244 от 23 декабря 1999 года и 57/322 от 11 июля 2003 года Генеральный секретарь имеет честь препроводить для сведения Генеральной Ассамблеи прилагаемый доклад о последующей проверке политики и процедур Департамента операций по поддержанию мира в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий, направленный ему заместителем Генерального секретаря по службам внутреннего надзора.
2. Генеральный секретарь принимает к сведению изложенные в этом докладе выводы и выражает свое согласие с высказанными в нем рекомендациями, которые призваны способствовать осуществлению кадровой стратегии в отношении операций по поддержанию мира.

* A/59/50 и Corr.1.

Последующая проверка политики и процедур Департамента операций по поддержанию мира в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий

Резюме

Во исполнение резолюции 57/322 Генеральной Ассамблеи от 18 июня 2003 года Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело последующую проверку политики и процедур Департамента операций по поддержанию мира в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий. Основные цели проверки заключались в том, чтобы провести обзор осуществления рекомендаций, которые были высказаны в докладе УСВН, подготовленном в июле 2001 года (A/56/202), и оценить прогресс, достигнутый Службой кадрового управления и поддержки Департамента в решении кадровых проблем в контексте осуществления программы перестройки Департамента, разработанной на основе доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809).

Несмотря на то, что Управлению людских ресурсов были выделены дополнительные ресурсы для осуществления контроля за выполнением Департаментом операций по поддержанию мира делегированных ему полномочий по найму персонала, контроль за наймом персонала на местах со стороны Управления оставался слабым. Надежды на то, что система «Гэлакси» позволит обеспечить непрерывный контроль за принимаемыми Службой кадрового управления и поддержки решениями о найме сотрудников, не оправдались, поскольку указанная система для целей набора международных гражданских служащих для полевых миссий не использовалась. Кроме того, УСВН выявило случаи реклассификации некоторых должностей сотрудников миссий категории полевой службы в должности категории специалистов в нарушение существующих ограничений на такую реклассификацию. Далее, Управление людских ресурсов не сформулировало своей четкой и принципиальной позиции в отношении практикуемого в Департаменте «повышения» некоторых сотрудников по службе вследствие того, что несколько последовательных назначений в миссии рассматривались как не связанные друг с другом назначения. Вместе с тем другие сотрудники, занимавшие аналогичные должности, «переводились» из одной миссии в другую без повышения в классе/без увеличения оклада. По мнению УСВН, контроль за выполнением делегированных полномочий по найму со стороны Управления необходимо существенно усилить путем проведения более обстоятельных обзоров и дачи надлежащих руководящих указаний Департаменту операций по поддержанию мира.

Хотя Департамент операций по поддержанию мира и выработал основные элементы глобальной кадровой стратегии в отношении полевых миссий, многое еще предстоит сделать в области планирования людских ресурсов, оптимизации процесса набора персонала, проверки заявлений кандидатов на включение в список, изыскания новых источников кадров и делегирования полномочий полевым миссиям. В выполнении многих из этих задач наметилось отставание. Так, планирование замены персонала, которое должно было быть завершено к

сентябрю 2001 года, предположительно будет завершено лишь к концу 2004 года. Служба кадрового управления и поддержки до сих пор не создала на базе внутриорганизационной сети/Интернета список кандидатов, которым могли бы пользоваться полевые миссии. Около 120 000 заявлений, полученных в ответ на помещенные в системе «Гэлакси» типовые объявления о вакансиях, так и остаются нерассмотренными; процедуры набора по-прежнему существуют лишь в форме проекта; и Департамент операций по поддержанию мира пока не предпринял реальных шагов по распространению практики делегирования полномочий по набору персонала, которая была опробована на двух миссиях в 2000 году, на другие миссии.

Число штатных должностей Службы кадрового управления и поддержки, в том числе должностей сотрудников, которые занимаются не набором персонала на местах, а выполнением других функций, существенно выросло — с 71 должности в июне 2000 года до 115 должностей в январе 2002 года. Это было обусловлено прежде всего необходимостью создания в Службе надлежащего потенциала для выполнения соответствующих рекомендаций, высказанных в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира. По мнению УСВН, Департаменту операций по поддержанию мира необходимо составить реалистичный график выполнения задач, поставленных перед Службой кадрового управления и поддержки, и потребовать от его руководителей обеспечить их выполнение. Повышение эффективности в результате внедрения новых систем информационных технологий и делегирования полномочий по найму органам на местах должно дать возможность соответствующим образом сократить штаты Службы по результатам достоверной оценки ее объема работы.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–5	5
II. Контроль со стороны Управления людских ресурсов	6–10	6
III. Глобальная стратегия укомплектования гражданским персоналом	11–21	8
A. Элементы кадровой стратегии	11	8
B. Перспективное планирование	12–14	9
C. Оптимизация процесса набора персонала	15–19	9
D. Диверсификация источников набора персонала	20	12
E. Быстрое развертывание	21	12
IV. Выполнение функции набора персонала	22–28	13
A. Установление базовых показателей и оценка результатов работы	22	13
B. Использование информационных технологий	23–26	13
C. Кадровые ресурсы	27–28	14
V. Рекомендации	29–46	15

I. Введение

1. За набор международного гражданского персонала для всех полевых миссий отвечает Служба кадрового управления и поддержки, входящая в Отдел административной поддержки Департамента операций по поддержанию мира (Департамент). Однако в 2000 году Департамент делегировал полномочия по набору Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК), Временной администрации Организации Объединенных Наций для Восточного Тимора (ВАООНВТ) и ее миссии-преемнице — Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Восточном Тиморе (МООНПВТ).

2. Во исполнение резолюции 57/322 Генеральной Ассамблеи от 11 июля 2003 года Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело последующую проверку политики и процедур Департамента в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий. Проверка проводилась с ноября 2003 года по февраль 2004 года, и ее основные цели заключались в том, чтобы а) провести обзор осуществления рекомендаций, высказанных в предыдущем докладе УСВН от 20 июля 2001 года (A/56/202), и б) оценить прогресс, достигнутый Службой кадрового управления и поддержки в осуществлении программы перестройки, разработанной на основе доклада Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809).

3. Генеральный секретарь подчеркнул (см. документ A/55/977), что выполнение Департаментом возложенной на него функции по управлению людскими ресурсами имеет важнейшее значение для общего успеха его перестройки. Программа перестройки Департамента включает новые инициативы, направленные на:

- а) укрепление функции управления людскими ресурсами посредством разработки глобальной кадровой стратегии;
- б) эффективное управление потенциалом быстрого развертывания гражданского персонала;
- с) пересмотр условий службы для персонала на местах;
- д) улучшение профессиональной подготовки и управления развитием карьеры;
- е) делегирование дополнительных полномочий органам на местах.

4. Генеральный секретарь определил два ключевых компонента, которые необходимо создать и укомплектовать кадрами: а) компонент по профессиональной подготовке и б) новый компонент по планированию людских ресурсов. Последний осуществлял бы планирование замены персонала, непрерывно оценивал потребности в тех или иных специалистах и вел и пополнял список заранее отобранных кандидатов и список кандидатов для включения в группы по развертыванию миссии и дежурные группы. Для облегчения создания электронных списков и баз данных для планирования и их обслуживания и обеспечения соответствующей поддержки необходимо также улучшить планирование и координацию деятельности систем управления информацией.

5. В центре внимания нынешней проверки находились связанные с набором персонала аспекты усилий по перестройке Департамента. Управление служб внутреннего надзора изучило политику и практику Службы кадрового управления и поддержки в области найма персонала, провело сквозные проверки, проанализировало соответствующую документацию и опросило ответственных должностных лиц Департамента операций по поддержанию мира и Управления людских ресурсов. Проект настоящего доклада был представлен на отзыв Департаменту операций по поддержанию мира и Управлению людских ресурсов. Их комментарии выделены курсивом.

II. Контроль со стороны Управления людских ресурсов

6. В докладе УСВН, подготовленном в июле 2001 года (A/56/202), было указано на необходимость того, чтобы Управление людских ресурсов осуществляло эффективный контроль за выполнением Службой кадрового управления и поддержки делегированных ей функций по набору персонала, особенно в связи с рекомендациями, высказанными Группой по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира, которая призвала продолжить процесс делегирования полномочий по найму полевыми миссиям. В докладе УСВН было подчеркнуто, что такой контроль должен включать периодическую проверку решений о наборе сотрудников, обработанных Службой кадрового управления и поддержки и теми полевыми миссиями, которым были делегированы полномочия по найму. Управление людских ресурсов согласилось с рекомендацией УСВН об усилении контроля и предложило выделить дополнительные ресурсы по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Управление также отметило, что разрабатываемая с 2001 года система «Гэлакси» позволит обеспечить непрерывный контроль.

7. В октябре 2001 года Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам одобрил выделение дополнительных ресурсов, запрошенных Управлением (одна должность С-5, одна — С-4 и одна — категории общего обслуживания) для обеспечения выполнения функции контроля (A/56/478). Управление создало Секцию по планированию, контролю и отчетности, сотрудники которой периодически выезжают в различные полевые миссии. По итогам таких посещений составляются доклады, в которых, как правило, освещаются все аспекты управления персоналом на местах и содержится собранная на месте информация о качестве поддержки, оказываемой Службой кадрового управления и поддержки. Несмотря на то, что в докладах нередко поднимаются касающиеся международного гражданского персонала вопросы, которые нуждаются в том, чтобы по ним было принято решение в Центральном учреждении, посещения миссий не обеспечивают эффективного надзора за деятельностью Службы кадрового управления и поддержки в области набора персонала. На сегодняшний день не подготовлено ни одного доклада о контроле, охватывающего деятельность Службы в Центральном учреждении. Как следствие, недостатки в области контроля, выявленные УСВН в ходе его предыдущей проверки, сохраняются. Управление служб внутреннего надзора было информировано о том, что в соответствии с планом работы Секции по планированию, контролю и отчетности на 2004 год она обязана в порядке контроля посетить Службу кадрового управления и поддержки.

8. Надежды Управления людских ресурсов на то, что система «Гэлакси» позволит обеспечить непрерывный контроль за наймом международного персонала для полевых миссий, не оправдались. В отличие от должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций, которые заполняются через систему «Гэлакси», вакантные должности на местах с помощью этой системы не обрабатываются. Поэтому Управление не может осуществлять «электронный» надзор за деятельностью Службы кадрового управления и поддержки в области набора персонала. По мнению УСВН, это — существенный недостаток, который необходимо устранить для обеспечения того, чтобы делегированные полномочия по найму осуществлялись в соответствии со стратегией Организации в области людских ресурсов.

9. УСВН выявило случаи ошибочной реклассификации должностей сотрудников миссий класса 5 категории полевой службы (ПС-5) в должности категории специалистов. Когда в ноябре 2003 года Служба кадрового управления и поддержки сообщила об одном таком случае Управлению служб внутреннего надзора, Управление выразило обеспокоенность по поводу того, что такая практика осуществляется в обход действующих ограничений на реклассификацию должностей в должности категории специалистов¹. Если бы Управление осуществляло более эффективный контроль, такие случаи можно было бы выявлять на более ранних стадиях. Департамент операций по поддержанию мира сообщил о том, что в феврале 2004 года Управление людских ресурсов издало письменное распоряжение, в котором было пояснено, что на замещение должностей классов С-3 и С-4 вправе претендовать лишь сотрудники, занимающие должности классов соответственно ПС-6 и ПС-7. Если сотрудник класса ПС-5 подаст заявление на заполнение в миссии должности класса С-3 и его кандидатура будет отобрана для замещения этой должности, вместо того, чтобы сразу переводить такого сотрудника в категорию специалистов, его необходимо будет повысить до уровня ПС-6, с тем чтобы он выполнял функции, предусмотренные описанием должности класса С-3.

10. Необходимо также, чтобы Управление четко сформулировало свою принципиальную позицию в отношении практикующегося Службой кадрового управления и поддержки рассмотрения нескольких последовательных назначений в качестве «не связанных друг с другом назначений». А именно, когда сотрудник переводится из одной полевой миссии в другую, Служба устанавливает ему класс/оклад на новой должности без учета его класса/оклада в предыдущей миссии. Такая практика является отступлением от правил, и она лишена транспарентности. Если одни сотрудники «переводятся» без какого бы то ни было пересмотра их нынешних классов/окладов, то другие при назначении в другую миссию «повышаются» в должности в силу того, что они рассматриваются в качестве новобранцев. УСВН отметило, что Управление людских ресурсов признало необходимость изучения этой практики в контексте осуществления стратегии Департамента в области людских ресурсов. По мнению УСВН, контроль за выполнением делегированных полномочий по найму со стороны Управления необходимо существенно усилить путем проведения более обстоя-

¹ В настоящее время на должности классов С-3 и С-4 могут претендовать лишь сотрудники классов соответственно ПС-6 и ПС-7, при условии, что они прослужили на уже занимаемых ими должностях не менее двух лет и что они имеют такой уровень образования, который требуется для назначения на должности категории специалистов.

тельных обзоров и дачи надлежащих руководящих указаний Департаменту (рекомендации 1 и 2).

III. Глобальная стратегия укомплектования гражданским персоналом

A. Элементы кадровой стратегии

11. Секция планирования и развития людских ресурсов Службы кадрового управления и поддержки отвечает за разработку глобальной кадровой стратегии и за управление долгосрочным планированием и развитием карьеры. Разработка глобальной кадровой стратегии включает создание концептуальной основы стратегии, определение потребностей в ресурсах и составление графика ее осуществления. Элементы стратегии включают установление транспарентной системы набора персонала и создание основного резервного потенциала как одного из главных компонентов перспективного планирования. С тем чтобы определить пути устранения существующих недостатков и подготовиться к будущему, руководители старшего звена из Департамента операций по поддержанию мира, Департамента по вопросам управления, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Программы добровольцев Организации Объединенных Наций и административные руководители ряда полевых миссий выработали в мае 2001 года глобальную стратегию укомплектования миссий по поддержанию мира гражданским персоналом. Она включает следующие пять основных составных элементов:

- a) перспективное планирование, в том числе разработку модулей и типовых моделей миссий, обновление общих описаний должностей и планирование замены персонала;
- b) оптимизацию процесса набора персонала, главным образом путем развития системы «Гэлакси», составления списков кандидатов и делегирования полномочий органам на местах;
- c) изыскание новых источников кадров путем распространения информации о вакантных должностях и подписания меморандумов о договоренности с органами, учреждениями и государствами — членами Организации Объединенных Наций;
- d) обеспечение потенциала быстрого развертывания персонала путем создания дежурных групп и групп по развертыванию миссии;
- e) удержание персонала и улучшение управления развитием карьеры путем пересмотра условий службы и условий контрактов и создания всеобъемлющих программ профессиональной подготовки.

В настоящем докладе содержатся выводы УСВН, касающиеся тех элементов глобальной кадровой стратегии, которые имеют непосредственное отношение к найму международных гражданских сотрудников для полевых миссий.

В. Перспективное планирование

12. В докладе УСВН, подготовленном в июле 2001 года, было отмечено, что отсутствие стандартных описаний должностных обязанностей существенно ограничивает возможности Службы кадрового управления и поддержки в том, что касается принятия взвешенных решений в отношении найма сотрудников. Управление людских ресурсов сообщило, что оно вместе с Департаментом операций по поддержанию мира составляет общие описания должностей для различных должностей сотрудников миссии. В ходе нынешней проверки УСВН выяснило, что Служба кадрового управления и поддержки подготовила более 200 общих описаний должностей, которые были одобрены Управлением людских ресурсов.

13. Важнейшее значение для достижения цели действенного перспективного планирования потребностей в людских ресурсах имеет разработка модулей, типовых моделей и планов замены персонала миссий. Типовые модели миссий предназначены для того, чтобы облегчить составление детального списка заранее отобранных, квалифицированных и готовых к быстрому развертыванию административных сотрудников среднего/старшего звена для таких пиковых периодов, как начальный этап развертывания миссии и этапы плановой замены. На сегодняшний день Служба кадрового управления и поддержки разработала типовые модели для должностей сотрудников административных отделов полевых миссий.

14. Цель планов замены — создание объединенного резерва подготовленных сотрудников, обладающих такой квалификацией и навыками, которые позволили бы назначить их на старшие должности, когда в этом возникнет необходимость в обозримом будущем. В соответствии с кадровой стратегией планирование замены должно было быть завершено к сентябрю 2001 года. Однако этот срок был отодвинут более чем на два года, и для завершения работы, возможно, потребуется еще один дополнительный год. Служба кадрового управления и поддержки разрабатывает вопросник для сбора информации об уровне квалификации сотрудников миссий. Предполагается, что ввиду задержки, обусловленной сбором информации с помощью вопросника и анализом результатов, Служба завершит работу по планированию замены лишь к концу 2004 года. Департаменту операций по поддержанию мира следует взять эту деятельность под более жесткий контроль, с тем чтобы исключить дальнейшие задержки и обеспечить завершение перспективного планирования до конца текущего года.

С. Оптимизация процесса набора персонала

1. Список заранее проверенных кандидатов

15. В докладе УСВН, подготовленном в июле 2001 года, было рекомендовано, чтобы Служба кадрового управления и поддержки, в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, усовершенствовала механизм набора лучших из имеющихся кандидатов на транспарентной основе путем составления функционального списка квалифицированных, заранее проверенных кандидатов на замещение должностей различных категорий. После составления такой список по мере необходимости пересматривался бы и пополнялся. Департамент опе-

раций по поддержанию мира согласился с рекомендациями УСВН и заявил, что составление списка имеет важнейшее значение для достижения транспарентности и обеспечения передачи полномочий полевым миссиям. Управление людских ресурсов отметило, что система «Гэлакси», которая начала функционировать с 2001 года, позволит создать принципиально новый список и тем самым устранить недостатки, присущие действующей системе. В кадровой стратегии, подготовленной в мае 2001 года, были намечены меры по оптимизации процесса набора персонала с помощью задействования потенциала системы «Гэлакси», составления списков квалифицированных кандидатов на замещение должностей на местах и делегирования полномочий по найму полевым миссиям.

16. Нынешняя проверка УСВН показала, что использование системы «Гэлакси» для распространения через Интернет информации о вакантных должностях на местах и получения соответствующих заявлений позволило Службе кадрового управления и поддержки сформировать значительный объединенный резерв потенциальных кандидатов. Однако недостатки этой системы — главным образом ее неспособность сортировать и отбирать кандидатов в электронной форме на основе конкретных критериев, установленных в описаниях должностей, — в целом так и не устранены. Служба обсудила эти проблемы с Управлением людских ресурсов. По мнению УСВН, простое увеличение числа потенциальных кандидатов без обеспечения необходимых инструментов для их сортировки и отбора никак не способствует эффективному набору персонала на конкурсной основе. Напротив, использование системы «Гэлакси» непомерно увеличивает рабочую нагрузку сотрудников по вопросам людских ресурсов, которым приходится «вручную» рассматривать каждое заявление на предмет соответствия квалификации кандидата требованиям, вытекающим из описания должности. По данным Службы кадрового управления и поддержки, около 120 000 заявлений, полученных через систему «Гэлакси», так и остаются нерассмотренными, и список кандидатов, сформированный с помощью этой системы, используется в случае «возникновения настоятельной необходимости и в ответ на конкретные просьбы». Хотя «отбор» кандидатов из этого списка — даже несмотря на то, что в него не включены эти 120 000 кандидатов — и может ускорить заполнение вакантных должностей, такой подход не повышает транспарентность процесса набора персонала и не обеспечивает разумных гарантий того, что вакантные должности заполняются лучшими из имеющихся кандидатов (рекомендация 3). В ответ на это *Департамент операций по поддержанию мира сообщил о том, что он разработал интерактивный модуль учета кандидатов в рамках системы «Нуклеус» (которая является комплектом прикладных программ управления людскими ресурсами, основанных на обработке массива данных). В настоящее время Департамент обсуждает с Управлением людских ресурсов вопрос о наиболее эффективном способе объединения системы «Гэлакси» и списочного модуля системы «Нуклеус».*

17. Служба кадрового управления и поддержки ввела практику направления в заинтересованные миссии кратких списков подходящих кандидатов, из которых миссии могут подбирать себе сотрудников. Хотя это и является шагом вперед по сравнению с практикой найма, применявшейся во времена проведения предыдущей проверки УСВН, миссии настаивают на том, чтобы им был обеспечен выбор из большего числа кандидатов. УСВН считает, что этого можно достичь лишь путем открытия миссиям доступа к заявлениям, получаемым че-

рез систему «Гэлакси», как это сделано в Центральных учреждениях, где руководители программ имеют доступ к заявлениям, подаваемым на вакантные должности в Секретариате, объявляемые Управлением людских ресурсов. Это означает, что Департамент операций по поддержанию мира не в полной мере выполнил рекомендацию Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809) о том, чтобы полевым миссиям была дана возможность выбирать кандидатов из списка, помещенного в Интернете/внутриорганизационной сети.

2. Делегирование полномочий по найму персонала полевым миссиям

18. В выработанной в мае 2001 года кадровой стратегии в отношении операций по поддержанию мира было признано, что повышение эффективности и транспарентности процесса найма персонала предполагает делегирование полевым миссиям более широких полномочий, как это было сделано в период с 2000 по 2001 год на экспериментальной основе в отношении МООНК и ВАООНВТ. В своем докладе от 1 июня 2001 года об осуществлении рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (документ A/55/977, пункты 161 и 162) Генеральный секретарь вновь подчеркнул, что делегирование дополнительных полномочий по найму персонала полевым миссиям с учетом опыта делегирования таких полномочий МООНК и ВАООНВТ будет являться главным элементом стратегии Департамента операций по поддержанию мира. Генеральный секретарь также заявил, что по итогам предварительной оценки результатов этого эксперимента Департамент и Управление людских ресурсов пришли к выводу о необходимости выработки в письменной форме процедур, установления стратегических руководящих принципов и создания механизмов контроля для обеспечения применения последовательного подхода, а также более справедливого географического и гендерного распределения. После установления таких процедур и руководящих принципов можно переходить к делегированию полномочий.

19. Однако процесс дальнейшего делегирования полномочий по набору персонала остановился. В январе 2003 года Департамент операций по поддержанию мира опубликовал через систему «Лотус ноутс» электронный вариант своего Справочника по людским ресурсам, который в значительной степени был подготовлен на основе аналогичного справочника, опубликованного ранее Управлением людских ресурсов через внутриорганизационную сеть. Составление Справочника заслуживает похвалы, поскольку он обеспечивает всем миссиям удобный доступ к информации о правилах, положениях и процедурах, касающихся кадровых вопросов. Однако разработанные Департаментом и включенные в Справочник стратегии и процедуры по-прежнему существуют лишь в форме проекта. Кроме того, Службе кадрового управления и поддержки необходимо выработать надлежащие стратегические руководящие принципы обеспечения более справедливого географического и гендерного распределения и организовать подготовку сотрудников по вопросам набора гражданского персонала для миссий, с тем чтобы полевые миссии могли ответственно и эффективно выполнять делегированные им полномочия. Для того чтобы делегирование полномочий дало желаемые результаты, окончательная доработка указанных руководящих принципов должна производиться одновременно с надлежащей подготовкой сотрудников по вопросам набора гражданского персонала для полевых миссий. По мнению УСВН, в создании условий для активизации про-

цесса делегирования полномочий полевым миссиям достигнут лишь ограниченный прогресс и многое еще предстоит сделать. Для выполнения этой стратегической задачи Службе кадрового управления и поддержки следует установить конкретные цели и сроки, определив миссии, которым поэтапно будут делегированы полномочия по найму (рекомендация 4).

D. Диверсификация источников набора персонала

20. В глобальной кадровой стратегии признана также необходимость диверсификации источников набора персонала для полевых миссий и, соответственно, предусмотрена возможность заключения соглашений в целях официального закрепления отношений внутри системы Организации Объединенных Наций и с государствами-членами. Хотя всеобъемлющий меморандум о взаимопонимании с Программой добровольцев Организации Объединенных Наций должен был быть подписан 31 августа 2001 года, официального соглашения удалось достичь лишь в январе 2004 года. УСВН отметило, что в сентябре 2002 года Департамент операций по поддержанию мира подписал меморандум о взаимопонимании с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в целях укрепления и расширения взаимного сотрудничества. Два подразделения договорились о проведении взаимных консультаций на этапе планирования операций по поддержанию мира и об участии Управления Верховного комиссара по правам человека в работе комплексных целевых групп поддержки миссий. Это соглашение должно повысить эффективность процесса направления сотрудников по правам человека в полевые миссии, если в этом возникнет необходимость в будущем. Что касается подписания меморандумов о взаимопонимании с государствами-членами, то в марте 2003 года Контролер Организации Объединенных Наций одобрил типовое соглашение, которое пока не распространено среди государств-членов. УСВН пришло к заключению о том, что для выполнения постоянно действующих соглашений о направлении гражданских специалистов в полевые миссии требуются значительные усилия (рекомендация 5). *В ответ на это Департамент операций по поддержанию мира заявил, что в ближайшее время государства-участники будут привлечены — с помощью типового меморандума о взаимопонимании — к оказанию помощи в создании системы гражданского резерва.*

E. Быстрое развертывание

21. Кадровая стратегия предусматривает разработку планов быстрого развертывания прошедшего предварительный отбор и проверку персонала, преимущественно в форме дежурных групп для первоначальной оценки миссий, затем — групп по развертыванию миссий, а впоследствии — групп для развертывания на более продолжительный период. С этой целью были созданы три резервные группы для быстрого развертывания и три группы по развертыванию миссий. Служба кадрового управления и поддержки составила список лиц для целей быстрого развертывания, включающий три группы численностью 120 человек, которые могут быть немедленно развернуты в составе новой миссии на период до 90 дней до своего возвращения в соответствующие постоянные места службы. Этап быстрого развертывания на период до 90 дней будет использоваться для набора и направления в состав новой миссии постоянного

персонала. Однако проведенный УСВН анализ списка быстрого развертывания показал, что наличие многих включенных в него сотрудников было указано как «находящееся под вопросом». Поэтому от сохранения этих сотрудников в списке мало пользы. УСВН считает, что все сотрудники, которые включены в список, должны быть готовы к быстрому развертыванию в любой момент, когда в этом возникнет необходимость. Службе кадрового управления и поддержки следует регулярно проверять и обновлять список, исключая из него отсутствующих сотрудников и/или замеща их теми, кто готов к быстрому развертыванию (рекомендация 6).

IV. Выполнение функции набора персонала

A. Установление базовых показателей и оценка результатов работы

22. В докладе УСВН, подготовленном в июле 2001 года, было рекомендовано, чтобы Служба кадрового управления и поддержки разработала, в консультации с Управлением людских ресурсов, базовые показатели для оценки эффективности деятельности, связанной с набором гражданских сотрудников для заполнения вакантных должностей в миссиях. Департамент операций по поддержанию мира все еще находится в процессе выполнения этой рекомендации. Он выработал базовые показатели в отношении числа дней, требуемых для заполнения вакантной должности в миссии, однако связанные с этим мероприятия, такие, как включение операций по найму сотрудников для миссий в систему «Гэлакси», планируется завершить к июню 2004 года. Реалистичная оценка эффективности набора международных сотрудников для заполнения должностей в миссиях на основе установленных базовых показателей станет возможной лишь по завершении этих мероприятий.

B. Использование информационных технологий

23. Входящая в Службу кадрового управления и поддержки Группа информационного управления координирует меры по удовлетворению потребностей Службы в области информационных технологий. Она определяет потребности и необходимость усовершенствования составленного Службой на базе внутриорганизационной сети/Интернета списка, системы «Гэлакси», Комплексной системы управленческой информации (ИМИС), системы управления персоналом на местах и других электронных систем, используемых для обмена информацией и осуществления контроля за выполнением органами на местах делегированных им полномочий.

24. Группа реализовала проект по созданию комплекта прикладных программ для обработки массива данных, названного впоследствии «Нуклеус», сформировав базу данных, содержащую информацию, заимствованную из ИМИС, системы управления персоналом на местах и «базы данных по миротворческим операциям», которая ранее использовала Служба. Объединение данных о персонале, взятых из вышеперечисленных различных систем, в рамках одной базы данных в целом облегчает процесс обработки кадровых решений, касающихся международных сотрудников, направленных на работу в полевые миссии. Од-

нако у УСВН вызывает озабоченность то, что встроенные в ИМИС протоколы защиты данных не продублированы в системе «Нуклеус».

25. Так, в ИМИС сотрудники по кадровым вопросам Службы кадрового управления и поддержки имеют доступ к данным по всем сотрудникам Секретариата независимо от того, работают ли сотрудники операций по поддержанию мира в Центральном учреждениях или в полевых миссиях. УСВН было проинформировано о том, что такой неограниченный доступ к ИМИС был предоставлен Службе кадрового управления и поддержки для того, чтобы ускорить обработку решений о продлении срочных назначений сотрудников Центральном учреждениях, направленных на работу в полевые миссии. Войдя в систему «Нуклеус», пользователь может просматривать кадровые данные по любому сотруднику Секретариата, в том числе по тем, кто не работает по линии операций по поддержанию мира. Поскольку в связи с поэтапным делегированием полномочий по набору персонала полевым миссиям Департамент операций по поддержанию мира планирует открыть доступ к системе «Нуклеус» для сотрудников по гражданскому персоналу на местах, возникает опасность нарушения протоколов защиты данных, встроенных в ИМИС, в том случае, если эти протоколы не будут продублированы в системе «Нуклеус» с целью не допустить доступа пользователей на местах к закрытым данным. УСВН считает, что Службе кадрового управления и поддержки необходимо в срочном порядке решить вопрос о правах доступа к данным в системе «Нуклеус» в контексте механизмов контроля, используемых в ИМИС. Службе также необходимо обеспечить, чтобы в любую систему, которая может быть разработана в будущем на основе заимствования данных из других систем, обязательно были встроены те ограничения на доступ к данным, которые действуют в «материнских» системах (рекомендация 7). *Департамент операций по поддержанию мира заявил, что он включит в систему «Нуклеус» ограничения на доступ к данным о персонале, аналогичные тем, которые действуют в ИМИС, для обеспечения того, чтобы пользователи «Нуклеуса» на местах могли получать данные только о сотрудниках своих миссий. В настоящее время модуль, предусматривающий такие механизмы контроля, проходит испытания, а внедрение системы «Нуклеус» на местах запланировано на июнь 2005 года.*

26. На базе системы «Нуклеус» Группа информационного управления разработала модуль ведения списка и контроля за вакантными должностями. Модуль контроля за вакантными должностями интегрирован в систему «Гэлакси». Если бы потенциал этих двух систем был задействован в полной мере, это существенно повысило бы эффективность работы в сфере набора персонала. В сочетании с делегированием более широких полномочий полевым миссиям такое повышение эффективности должно привести к пересмотру штатного расписания Службы кадрового управления и поддержки в целях его соответствующего сокращения на основе анализа объема работы Службы.

С. Кадровые ресурсы

27. По итогам предыдущей проверки УСВН было отмечено, что, хотя Служба кадрового управления и поддержки связывала многие выявленные проблемы с нехваткой кадров, ей были выделены те кадровые ресурсы, которые испрашивались в период 1995–2000 годов. Впоследствии в целях создания требуемого потенциала для осуществления рекомендаций Группы по операциям Организа-

ции Объединенных Наций в пользу мира число штатных должностей Службы, в том числе должностей сотрудников, которые занимаются не набором персонала на местах, а выполнением других функций, выросло с 71 должности в июне 2000 года до 115 должностей в январе 2002 года (см. таблицу).

Кадровые ресурсы Службы кадрового управления и поддержки в период 1995–2002 годов

<i>Год</i>	<i>Категория специалистов</i>	<i>Категория общего обслуживания</i>	<i>Итого</i>
1995/96	17	45	62
1996/97	20	45	65
1997/98	20	45	65
1998/99	17	45	62
1999/00	23	48	71
2000/01	30	56	86
2001/02	46	69	115

28. Несмотря на то, что в период 2000–2002 годов Службе были выделены дополнительные кадровые ресурсы, предстоит проделать значительный объем работы по планированию людских ресурсов, оптимизации процесса набора персонала, проверке заявлений кандидатов на включение в список, составленный на базе Интернета/внутриорганизационной сети, изысканию новых источников кадров и делегированию полномочий полевым миссиям. По мнению УСВН, Департаменту операций по поддержанию мира необходимо составить реалистичный график выполнения всех этих задач, за соблюдение которого должны отвечать соответствующие руководители Службы кадрового управления и поддержки. Повышение эффективности в результате внедрения новых систем информационных технологий и делегирования полномочий по найму полевым миссиям должно дать возможность сократить штатное расписание Службы на основе надежных статистических данных о ее объеме работы (рекомендация 8).

V. Рекомендации²

29. По итогам своей последующей проверки политики и процедур в отношении найма международных гражданских сотрудников для полевых миссий УСВН вынесло следующие рекомендации. После каждой рекомендации кратко излагаются комментарии, полученные от Департамента операций по поддержанию мира и Управления людских ресурсов, а также информация о ходе осуществления рекомендаций.

² Символы, заключенные в скобки в данном разделе, представляют собой внутренние условные обозначения, используемые УСВН для учета рекомендаций.

Рекомендация 1

30. Управлению людских ресурсов следует укрепить свой контроль за принимаемыми Службой кадрового управления и поддержки Департамента операций по поддержанию мира решениями о найме сотрудников для обеспечения того, чтобы делегированные полномочия по найму осуществлялись в соответствии с политикой Организации (AP2003/600/03/1).

31. *Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и заявило, что уже приняты либо будут приняты ряд мер с целью укрепить его деятельность по контролю. Эти меры включают: а) проведение еженедельных встреч с представителями Департамента операций по поддержанию мира для оказания помощи и определения путей решения конкретных проблем в области набора персонала; б) осуществление контроля за деятельностью Службы кадрового управления и поддержки на месте; в) введение в действие механизмов самоконтроля для выявления и устранения отклонений от политики и/или процедур; г) открытие веб-сайта по вопросам планирования, контроля и отчетности в отношении вакантных должностей в миссиях; и е) подготовку сотрудников Департамента операций по поддержанию мира, которые занимаются вопросами набора персонала.* Рекомендация 1 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных о рекомендациях до тех пор, пока она не будет полностью выполнена Управлением людских ресурсов.

Рекомендация 2

32. Управлению людских ресурсов следует: а) добиться того, чтобы Служба кадрового управления и поддержки Департамента операций по поддержанию мира обеспечила строгое соблюдение стратегических руководящих принципов относительно реклассификации должностей категории полевой службы в должности категории специалистов в миссиях; и б) проанализировать практику Департамента операций по поддержанию мира, заключающуюся в рассмотрении нескольких последовательных назначений в миссии в качестве не связанных друг с другом назначений, и дать ему надлежащие руководящие указания для обеспечения того, чтобы практика Департамента в области набора персонала соответствовала политике Организации (AP2003/600/03/2).

33. *Управление людских ресурсов согласилось с этой рекомендацией и заявило, что с марта 2004 года введены в действие временные руководящие принципы, касающиеся реклассификации должностей категории полевой службы в должности категории специалистов. В отношении нескольких последовательных назначений в миссии Управление заявило, что этот вопрос был обсужден с Департаментом операций по поддержанию мира и что по нему будет подготовлен директивный документ.* Рекомендация 2 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока не будет принята новая стратегия в отношении нескольких последовательных назначений в миссии.

Рекомендация 3

34. Департаменту операций по поддержанию мира, в консультации с Управлением людских ресурсов, следует решить проблемы, связанные с системой

«Гэлакси», такие, как неспособность этой системы сортировать и отбирать кандидатов в электронной форме на основе установленных критериев, для обеспечения того, чтобы полевые миссии: а) имели полный доступ к заявлениям кандидатов на замещение различных должностей в миссиях; и б) получили возможность обрабатывать решения о найме сотрудников для замещения должностей в миссиях с помощью этой системы (АР2003/600/03/3).

35. *Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией и заявил, что по согласованию с Группой по созданию системы «Гэлакси», входящей в состав Управления людских ресурсов, в эту систему была «встроена» дополнительная функция, призванная облегчить набор персонала для полевых миссий. В марте 2004 года для системы «Гэлакси» была разработана новая последовательность операций, позволяющая периодически помещать в системе объявления о вакантных должностях в полевых миссиях. Обучив своих сотрудников размещать объявления о вакантных должностях и осуществлять электронный поиск, Департамент операций по поддержанию мира надеется оптимизировать процесс набора персонала для полевых миссий с помощью системы «Гэлакси» к началу 2005 года, что позволит ему отказаться от нынешней практики помещения объявлений о вакантных должностях в миссиях на веб-сайте Департамента. Рекомендация 3 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока полевым миссиям не будет обеспечен доступ к системе «Гэлакси» для целей обработки решений о найме сотрудников.*

Рекомендация 4

36. Департаменту операций по поддержанию мира, в консультации с Управлением людских ресурсов, следует разработать стратегические руководящие принципы в отношении географического распределения и гендерного баланса, с тем чтобы дать возможность полевым миссиям ответственно и эффективно выполнять делегированные им полномочия по набору персонала. Департаменту также следует установить конкретные цели и сроки, определив миссии, которым поэтапно будут делегированы полномочия по найму (АР2003/600/03/4).

37. *В ответ на это Управление людских ресурсов заявило, что оно планирует ввести в практику составление полевыми миссиями на систематической основе планов действий в области людских ресурсов, опробовав сначала эти планы в действующих миссиях в 2004 году. Указанные планы будут содержать три показателя, характеризующие людские ресурсы: доля вакансий, географическое распределение и гендерный баланс. Управление заявило также, что для установления целевых показателей в отношении справедливого географического распределения и гендерного баланса в полевых миссиях ему потребуется осуществлять тесное взаимодействие со Службой кадрового управления и поддержки и каждой соответствующей полевой миссией, особенно в том, что касается определения форм и методов достижения этих показателей.*

38. *В отношении делегирования полномочий по набору персонала полевым миссиям Департамент операций по поддержанию мира заявил, что в настоящее время делегирования дополнительных полномочий не планируется ввиду необходимости сохранения глобального стратегического подхода к управлению людскими ресурсами в условиях резкого увеличения потребностей в персо-*

нале на местах. Кроме того, делегирование любых полномочий зависит от введения в действие процедур набора персонала на местах и последующей организации соответствующей подготовки для персонала миссий. Решение о делегировании полномочий по найму будет также опираться на результаты углубленного анализа опыта, накопленного в ходе осуществления эксперимента по делегированию полномочий МООНК и ВАООНВТ/МООНПВТ. Рекомендация 4 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока Управление людских ресурсов не выработает стратегические руководящие принципы в отношении справедливого географического распределения и гендерного баланса в полевых миссиях, а Департамент операций по поддержанию мира не установит конкретные цели и сроки для делегирования полномочий по найму полевым миссиям в соответствии с выводами доклада Генерального секретаря об осуществлении рекомендаций Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (документ A/55/977, пункты 161 и 162).

Рекомендация 5

39. Департаменту операций по поддержанию мира следует заключить постоянно действующие соглашения с государствами-членами о направлении гражданских специалистов в полевые миссии, задействовав с этой целью институциональные связи (АР2003/600/03/5).

40. Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией и заявил, что он планирует завершить введущиеся с государствами-членами переговоры по типовому меморандуму о взаимопонимании к декабрю 2004 года. Рекомендация 5 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока не будет подписан меморандум о взаимопонимании.

Рекомендация 6

41. Департаменту операций по поддержанию мира следует регулярно проверять и обновлять список лиц для целей быстрого развертывания, исключая из него сотрудников, объявленных отсутствующими, и/или замещая их теми, кто готов к быстрому развертыванию (АР2003/600/03/6).

42. Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией и заявил, что в настоящее время список лиц для целей быстрого развертывания, который впервые был использован для направления сотрудников в миротворческие миссии в Кот-д'Ивуаре и Либерии, пересматривается с учетом накопленного опыта. Предполагается, что пересмотренный список появится во второй половине 2004 года. Рекомендация 6 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока не будет подготовлен обновленный список.

Рекомендация 7

43. Департаменту операций по поддержанию мира следует принять срочные меры для обеспечения того, чтобы ограничения на доступ, установленные в системе «Нуклеус», не создавали опасность нарушения протоколов защиты

данных, используемых в ИМИС. Департаменту также следует обеспечить, чтобы в любую систему, которая может быть разработана в будущем на основе заимствования данных из других систем, обязательно были встроены те ограничения на доступ к данным, которые действуют в «материнских» системах (АР2003/600/03/7).

44. *Департамент операций по поддержанию мира согласился с этой рекомендацией и заявил, что соответствующая защита будет обеспечена в рамках модуля планирования и управления штатным расписанием системы «Нуклеус», создание которого планируется завершить к 30 июня 2005 года. Пока же доступ к модулю обработки массива данных системы «Нуклеус» будет открыт только для сотрудников по кадровым вопросам Службы кадрового управления и поддержки, имеющих доступ к данным ИМИС по всем Центральным учреждениям. Рекомендация 7 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока она не будет полностью осуществлена Департаментом.*

Рекомендация 8

45. Департаменту операций по поддержанию мира следует: а) разработать программу повышения эффективности на основе внедрения новых информационно-технических систем и делегирования более широких полномочий полевым миссиям и установить конкретные сроки ее реализации; и б) проанализировать штатное расписание Службы кадрового управления и поддержки с целью оценить необходимость его соответствующего сокращения на основе надежных статистических данных об объеме работы Службы (АР2003/600/03/8).

46. *В ответ на это Департамент операций по поддержанию мира заявил, что полное введение в действие в системе «Гэлакси» новой последовательности операций, разработанной для Службы кадрового управления и поддержки, а также использование базы данных списка в системе «Нуклеус», как предполагается, будут способствовать оптимизации процесса набора персонала. Служба будет внимательно следить за влиянием происходящих изменений на ее кадровые потребности, учитывая при этом общий рост масштабов операций по поддержанию мира. Повышение эффективности даст Службе возможность задействовать свой потенциал для решения многих из давно назревших проблем. Рекомендация 8 будет оставаться на контроле УСВН в его базе данных до тех пор, пока Департамент операций по поддержанию мира не представит план дальнейшего делегирования полномочий полевым миссиям, а также документацию, подтверждающую то, что штатное расписание Службы кадрового управления и поддержки было соответствующим образом пересмотрено на основе данных о ее объеме работы.*

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