



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
2 September 2005
Russian
Original: English

Шестидесятая сессия

Пункт 60(b) предварительной повестки дня*

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

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

Записка Генерального секретаря

1. Генеральный секретарь настоящим препровождает Генеральной Ассамблее во исполнение ее резолюции 55/207 второй доклад Директора Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций о его работе, мероприятиях и достижениях.
2. В пункте 8 резолюции 58/224 Генеральная Ассамблея, руководствуясь статьей X устава Колледжа, предложила Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) вынести рекомендацию о том, чтобы предусмотренный в пункте 5 статьи IV упомянутого устава доклад Генерального секретаря был представлен не Генеральной Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету.
3. Следует напомнить, что в соответствии с уставом Колледжа, утвержденным Генеральной Ассамблей, Колледж персонала должен работать в области социально-экономического развития, мира и безопасности и внутреннего управления в системе Организации Объединенных Наций. В своем качестве председателя КСР Генеральный секретарь, тем не менее, согласен с мнением о том, что двухгодичные доклады о деятельности Колледжа персонала должны представляться Экономическому и Социальному Совету. В этой связи отмечается, что рассмотрение в Генеральной Ассамблее докладов Экономического и Социального Совета будет и впредь позволять Ассамблее получать информацию о деятельности Колледжа, как это предусмотрено в его уставе.

* A/60/150.

Резюме

В настоящем докладе кратко излагаются цели Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций и содержится информация о его мероприятиях, деятельности и проектах, осуществленных за двухгодичный период, закончившийся 30 июня 2005 года. В докладе анализируется также состояние людских и финансовых ресурсов, имевшихся в распоряжении Колледжа в течение этого же периода. Кроме того, в докладе рассматриваются некоторые проблемы, связанные с управлением Колледжем, и дается описание будущих направлений работы Колледжа.

В докладе освещается прогресс, достигнутый Колледжем за истекшие два года, а также характеризуются некоторые из вызовов, ожидающих его в предстоящие годы. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает подтвердить свою приверженность целям Колледжа, провести обзор осуществляемой им деятельности и подчеркнуть его роль как средства повышения эффективности и согласованности деятельности системы Организации Объединенных Наций и содействия процессу административной реформы.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Историческая справка	3–5	4
III. Цели Колледжа	6–12	4
IV. Результаты деятельности Колледжа	13–14	6
V. Мероприятия Колледжа	15–38	8
A. Мир и безопасность	16–22	9
B. Система координаторов-резидентов	23–25	12
C. Коммуникация, партнерство и гражданское общество	26–28	14
D. Нарращивание потенциала управления и руководства	29–32	15
E. Накопление и распространение знаний	33–35	17
F. Форум руководителей, занимающихся вопросами обучения	36–37	18
G. Другие экспортные услуги	38	19
VI. Управление и руководство	39–40	20
VII. Людские и финансовые ресурсы	41–47	23
VIII. Управление Колледжем	48–52	26
IX. Будущая деятельность	53–55	27
X. Заключительные замечания	56–60	27

I. Введение

1. Настоящий доклад является вторым представляемым Генеральной Ассамблее докладом по вопросу о работе, мероприятиях и достижениях Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций начиная с 1 января 2002 года, когда Колледж стал самостоятельным подразделением в системе Организации Объединенных Наций. Как и первый доклад (A/58/305), настоящий доклад представляется в соответствии с резолюциями 55/207 и 55/278 Генеральной Ассамблеи.

2. Настоящий доклад охватывает работу за два года, истекшие за время, прошедшее после представления первого доклада, а именно период с 1 июля 2003 года по 30 июня 2005 года. Это означает, что доклад охватывает последние шесть месяцев предшествующего двухгодичного периода и первые восемнадцать месяцев текущего двухгодичного периода.

II. Историческая справка

3. Идея создания колледжа персонала для обслуживания системы Организации Объединенных Наций явилась непосредственным откликом на признанную необходимость повышения согласованности и эффективности деятельности международной гражданской службы. Вопрос о целесообразности создания колледжа персонала начал обсуждаться несколько десятилетий тому назад. Сам Колледж начал функционировать в качестве одного из проектов, реализация которого была поручена Международному учебному центру Международной организации труда (МОТ), в 1996 году.

4. Ближе к концу периода осуществления этого проекта в августе 2000 года была проведена независимая оценка. По итогам оценки было рекомендовано создать полноценный колледж персонала Организации Объединенных Наций и был подготовлен проект его устава. В декабре 2000 года Генеральная Ассамблея санкционировала создание Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций и продлила период осуществления связанного с Колледжем персонала проекта на один год, с тем чтобы обеспечить возможность плавного перехода к новому статусу.

5. В июле 2001 года Генеральная Ассамблея в своей резолюции 55/278 официально утвердила устав нового Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций. Совет управляющих провел свою первую сессию в ноябре 2001 года в Женеве, и 1 января 2002 года Колледж начал функционировать в качестве самостоятельного учреждения в системе Организации Объединенных Наций.

III. Цели Колледжа

6. Общая цель Колледжа сформулирована в его уставе. Согласно статье II этого устава Колледж персонала является самостоятельным общесистемным учреждением, занимающимся накоплением и распространением знаний и обучением, обеспечивающим развитие навыков стратегического руководства и

управления в целях укрепления сотрудничества разных организаций, повышение эффективности деятельности, укрепление сотрудничества с заинтересованными сторонами в рамках и за пределами системы Организации Объединенных Наций и формирование более целостной общесистемной культуры управления.

7. Данный мандат отличается рядом существенных характерных особенностей. Во-первых, Колледж призван не только способствовать повышению уровня профессиональной подготовки отдельных сотрудников, но также и обеспечивать стратегическое лидерство и вести к дальнейшему возрастанию эффективности управления в масштабах Организации.

8. Во-вторых, Колледж должен сосредоточивать свою работу на межучрежденческом уровне, с тем чтобы осуществляемые им программы и мероприятия отвечали потребностям многих организаций и не дублировали работу соответствующих подразделений, имеющихся в учреждениях системы Организации Объединенных Наций.

9. В-третьих, Колледж призван содействовать расширению сотрудничества между органами и учреждениями Организации Объединенных Наций, а также в целом сотрудничества с основными заинтересованными сторонами в частном секторе и в гражданском обществе.

10. В-четвертых, перед Колледжем поставлена весьма широкомасштабная цель содействия повышению уровня эффективности деятельности и изменениям в культуре управления, сложившейся в системе Организации Объединенных Наций. Иными словами, Колледж должен быть не только аналитическим центром и даже не только учебным заведением. Скорее, Колледж наделен мандатом служить проводником изменений и поддерживать усилия по реформированию, предпринимаемые в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

11. Непосредственные цели и базовая стратегия Колледжа заключаются в разработке и осуществлении соответствующих программ действий и проектов. Согласно уставу Колледжа, такие программы и проекты должны разрабатываться в соответствии с двумя основными критериями. Программы и проекты должны осуществляться, в частности, в области социально-экономического развития, мира и безопасности и внутреннего управления в системе Организации Объединенных Наций, с учетом потребностей, выраженных учреждениями системы Организации Объединенных Наций, и в тесном сотрудничестве с институтами, занимающимися профессиональной подготовкой и обучением, и аналогичными органами в системе Организации Объединенных Наций и организациями, не входящими в эту систему.

12. Исходя из этого на своей сессии в июне 2002 года Совет управляющих рекомендовал, чтобы Колледж уделял первоочередное внимание четырем основным «тематическим областям», а именно:

- содействию формированию «культуры обучения» в системе Организации Объединенных Наций;

- наращиванию потенциала в области руководства и управления в системе Организации Объединенных Наций;
- повышению эффективности деятельности по накоплению и распространению знаний;
- налаживанию партнерских отношений в рамках системы Организации Объединенных Наций и между системой Организации Объединенных Наций и гражданским обществом.

IV. Результаты деятельности Колледжа

13. В целях достижения вышеизложенных целей, включая уделение первоочередного внимания четырем тематическим областям, Совет утвердил в ноябре 2003 года Стратегический план и бюджет на текущий двухгодичный период. Основное внимание в плане было сосредоточено на четырех основных адресных группах: отдельных сотрудниках, организациях и организационных подразделениях, системе Организации Объединенных Наций в целом и самом Колледже.

14. Поэтому в течение большей части отчетного периода Колледж работал над реализацией следующих четырех программ деятельности:

а) **содействие профессиональной подготовке и непрерывному обучению**, что означает разработку и внедрение инновационных и соответствующих программ профессиональной подготовки для членов персонала Организации Объединенных Наций и, в частности, поддержку управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций с особым учетом потребностей в анализе, разработке методик профессиональной подготовки кадров и оценки принимаемых мер. В таблице 1 приводятся данные о количестве и характере мероприятий в области подготовки кадров и обучения, осуществленных Колледжем за последние несколько лет. В отчетный период в работе Колледжа был преодолен важный этап, когда общее число слушателей, прошедших подготовку на организованных им курсах, составило 10 000 человек. Посвященный этому событию тематический очерк можно найти на веб-сайте Колледжа по адресу www.unssc.org;

Таблица 1
Количество мероприятий по подготовке кадров и обучению, осуществленных Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в 2003–2005 годах

<i>Тематика</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>	<i>2005 год (до 30 июня)</i>
Мир и безопасность	7	8	3
ОАС/РПООНПР/СКР ^a	30	28	12
Коммуникация, партнерство и гражданское общество	6	2	4
Управление и руководство — наращивание потенциала	4	14	13

<i>Тематика</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>	<i>2005 год (до 30 июня)</i>
Накопление и распространение знаний	1	2	2
Форум руководителей обучением персонала	1	1	1
Всего	49	55	35

^a ОАС/РПООНПР/СКР — комплекс учебных мероприятий для страновых групп Организации Объединенных Наций по таким направлениям, как «Общий анализ по стране», «Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития» и «Система координаторов-резидентов». По разделу «Наращивание потенциала управления и руководства» в 2005 году осуществляются программы вводно-ознакомительной подготовки (3) и различные проекты межучрежденческой поддержки (10).

б) **расширение возможностей организаций** (наращивание потенциала), которое означает проектирование, разработку, распространение и внедрение систем, процессов и процедур, призванных повысить уровень эффективности деятельности и усилить потенциал внутреннего управления в организациях и коллективах сотрудников в системе Организации Объединенных Наций. Колледж предоставил конкретные услуги по наращиванию потенциала 12 организациям системы. В ряде случаев эти проекты включали услуги по подготовке кадров и обучению сотрудников, фигурирующие в таблице 1;

с) **повышение уровня осведомленности о проблемах управления и содействие расширению сотрудничества между учреждениями, входящими в систему Организации Объединенных Наций**, предусматривающие, в частности, реализацию проектов, направленных на становление более целостной, общесистемной культуры управления в Организации Объединенных Наций, и поощрение межучрежденческого сотрудничества и сотрудничества с заинтересованными сторонами. Одним из общих показателей заинтересованности в деятельности Колледжа и его возможном вкладе в повышение уровня осведомленности и содействие сотрудничеству служит число посещений веб-сайта Колледжа. Количество посещений веб-сайта неуклонно росло в отчетный период, и в настоящее время оно почти вдвое превышает уровень, наблюдавшийся в начале этого периода. Подробные цифры приводятся в таблице 2 ниже.

Таблица 2
Общее количество посещений веб-сайта Колледжа в 2003–2005 годах в разбивке по месяцам

<i>Месяц</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>	<i>2005 год (до 30 июня)</i>
Январь	13 776	18 517	23 849
Февраль	13 560	19 447	24 687
Март	14 522	21 399	25 387
Апрель	15 647	18 009	25 295
Май	15 663	15 741	24 501
Июнь	13 811	14 932	24 097

Месяц	2003 год	2004 год	2005 год (до 30 июня)
Июль	13 188	13 889	
Август	11 623	14 772	
Сентябрь	16 378	17 187	
Октябрь	20 024	20 806	
Ноябрь	20 447	20 541	
Декабрь	17 316	21 428	
Всего	185 955	216 668	147 816

Примечание: данные отражают число конкретных пользователей, а не просто «обращений».

Что касается предоставляемых Колледжем конкретных веб-услуг, то поддерживаемый им Центр технологий обучения с момента открытия им своих «виртуальных дверей» в сентябре 2004 года сумел привлечь более чем 1400 зарегистрированных пользователей из более чем 150 стран. Аналогичным образом, к концу отчетного периода в онлайн-режиме начала работать база данных Колледжа, содержащая информацию о консультантах по вопросам управления людскими ресурсами. В течение нескольких месяцев базу данных посетили в общей сложности 441 консультант из различных стран мира и пользователи из 26 различных организаций системы Организации Объединенных Наций;

d) **наращивание внутреннего потенциала и непрерывное обучение в Колледже**, включающие мероприятия, направленные на развитие систем внутреннего управления и процедур и создание обучающей организации в Колледже, которая служила бы конкретным примером подразделения («образцовой организацией»), ориентированного на достижение конкретных результатов, действующего в условиях, характерных для общественного сектора. В рассматриваемый период Колледжем были внесены усовершенствования и в собственную систему руководства и управления. Подробности приводятся в следующем разделе. Во многих из соответствующих нововведений нашли отражение основные аспекты предложенной Генеральным секретарем программы административной реформы, включая, в частности, меры по улучшению управления людскими ресурсами, обеспечению более надежного финансового управления и подотчетности и укреплению приверженности методам управления, основанного на конкретных результатах. Некоторые из этих изменений были встречены одобрительными отзывами в докладах Управления служб внутреннего надзора и Комиссии ревизоров.

V. Мероприятия Колледжа

15. Мероприятия Колледжа в отчетный период организовывались в контексте шести (в последнее время — десяти) проектных областей, или «групп». В следующих ниже пунктах приводятся подробные сведения об отдельных меро-

приятных и достижениях Колледжа за время, истекшее с момента представления им своего последнего двухгодичного доклада

A. Мир и безопасность

16. В рамках раздела «Мир и безопасность» осуществляются два проекта: один, касающийся раннего предупреждения и превентивных мер, и другой — подготовки африканского военного персонала. Главная цель проекта, касающегося раннего предупреждения и превентивных мер, состоит в расширении институционального потенциала в области предупреждения конфликтов и войн между странами. Для достижения этой цели Колледж работает в сотрудничестве с Департаментом по политическим вопросам Секретариата и всем международным сообществом. Проект решает задачу подготовки сотрудников Организации Объединенных Наций и других лиц по следующим вопросам:

- выявление причин и этапов конфликтов;
- постановка на систематическую основу анализа ситуаций, требующих раннего предупреждения;
- определение и формирование комплекса превентивных мер;
- использование механизмов междепартаментского и межучрежденческого сотрудничества;
- повышение качества и эффективности политических рекомендаций.

Методика и содержание программы были разработаны в сотрудничестве с Группой по анализу конфликтов Лондонской школы экономики (Соединенное Королевство), Центром по урегулированию конфликтов (Южная Африка), Группой «Интеруоркс» при Мэдисонском университете (штат Висконсин, Соединенные Штаты Америки) и Азиатским институтом управления (Филиппины).

17. В 2004 году в рамках проекта были осуществлены шесть учебных мероприятий на местах, которыми были в общей сложности охвачены 143 участника. Подробные сведения об этих мероприятиях приводятся в таблице 3 ниже. Дополнительные мероприятия были проведены в Ливане, Молдове, Сенегале, Соединенных Штатах Америки, Туркменистане и Чили.

Таблица 3

Важнейшие мероприятия в рамках проекта в области раннего предупреждения и превентивных мер в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
23–25 марта	Практикум для страновой группы Организации Объединенных Наций по Молдове	Кишинев	30	90
21–25 июня	Практикум для франкоязычных стран Африки (на французском языке)	Сали, Сенегал	27	135

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
19–23 июля	Практикум для стран Центральной Азии (на английском языке)	Ашхабад	22	110
4–8 октября	Практикум для стран Ближнего Востока (на английском языке)	Бейрут	26	130
9–11 ноября	Курсы подготовки для сотрудников категории общего обслуживания Департамента по политическим вопросам	Нью-Йорк	16	48
13–17 декабря	Практикум для стран Центральной и Латинской Америки (на испанском языке)	Сантьяго, Чили	22	110
Всего		6	143	623

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

18. Средства на проведение мероприятий были получены в виде взносов от правительств Германии и Швеции, Департамента по политическим вопросам и отделения Программы развития Организации Объединенных Наций в Молдове. Помощь была также оказана и различными другими учреждениями, департаментами, управлениями и фондами, действующими в системе Организации Объединенных Наций. По просьбе некоторых из доноров силами независимой организации — «Информационный центр по оценке эффективности» — была проведена внешняя оценка проекта. Подробную информацию о представленных этой организацией рекомендациях можно найти на веб-сайте Колледжа по адресу www.unssc.org (см.раздел, посвященный проекту, касающемуся раннего предупреждения и превентивных мер)

19. Цель второго проекта (подготовка африканского военного персонала) заключается в том, чтобы ознакомить военнослужащих вооруженных сил африканских стран с принципами, концепциями и процедурами осуществляемых Организацией Объединенных Наций операций по поддержанию мира, включая аспекты гуманитарной помощи и обеспечения соблюдения прав человека, и, тем самым, дать им возможность передать эти знания всем своим коллегам, которые могут быть отобраны для участия в операциях по поддержанию мира в Африке.

20. Задача проекта состоит в том, чтобы научить военнослужащих понимать и учитывать:

- политико-юридические и военные аспекты операций Организации Объединенных Наций;
- виды операций, принципы и состав основных участников операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира;
- движущие силы конфликта и их взаимосвязь с поддержанием мира;
- характер традиционных осуществляемых Организацией Объединенных Наций и региональных операций по поддержанию мира;

- юридические и функциональные правозащитные проблемы в операциях по поддержанию мира;
- функции и роль военнослужащих, участвующих в операциях по поддержанию мира, применительно к защите прав человека;
- надлежащие действия по поощрению и защите прав человека в районах осуществления миссий;
- применяемые Организацией Объединенных Наций процессы и процедуры планирования на уровне командования силами.

21. Методика и содержание программы были разработаны и представлены Колледжем в сотрудничестве с Департаментом операций по поддержанию мира Секретариата, Международным учебным центром МОТ, Управлением Верховного Комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Африканским союзом, Комиссией Сьерра-Леоне по установлению истины и примирению, Высшей школой Св. Анны в Пизе, Туринским университетом, военным училищем Scuola di Applicazione Militare di Torino и воинской частью Brigata Alpina "Taurinense". Существенный вклад в финансирование этой программы был сделан правительством Италии.

22. Колледжем были организованы для в общей сложности 68 участников два мероприятия (см. таблицу 4 ниже). В мероприятиях приняли участие представители Ботсваны, Буркина-Фасо, Ганы, Камеруна, Кении, Конго, Кот-д'Ивуара, Маврикия, Мавритании, Мадагаскара, Малави, Мали, Марокко, Мозамбика, Объединенной Республики Танзания, Сан-Томе и Принсипи, Сенегала, Уганды и Чада. Учебные мероприятия проходили в Турине и Бриндизи, Италия.

Таблица 4

Важнейшие мероприятия в рамках проекта подготовки африканского военного персонала в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
2–21 мая	Подготовка африканского военного персонала по вопросам предупреждения конфликтов, прав человека и поддержания мира	Турин, Италия	35	525
8–26 ноября	Подготовка африканского военного персонала по вопросам предупреждения конфликтов, прав человека и поддержания мира	Бриндизи, Италия	33	495
Всего		2	68	1 020

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

В. Система координаторов-резидентов

23. По соглашению с Канцелярией Группы развития Организации Объединенных Наций в 2004 году Колледж провел в общей сложности 28 практикумов. Подробности см. в таблице 5 ниже.

Таблица 5

Важнейшие мероприятия в рамках проекта повышения эффективности системы координаторов-резидентов в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
8–9 января	Заседание и практикум по гарантиям поддержки качества	Нью-Йорк	40	80
14 января	Совещание региональных директоров	Нью-Йорк	50	50
3–18 февраля	Вводно-ознакомительный курс для представителей-резидентов и координаторов-резидентов	Нью-Йорк	16	256
3–5 марта	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Гватемала	45	135
28 марта — 2 апреля	Практикум по повышению квалификации преподавателей	Турин, Италия	48	288
13–16 апреля	Практикум по вопросу общего анализа по стране/РПООНПР	Дакка	51	204
9–15 мая	Практикум для сотрудников, ответственных за координацию	Дакар	33	231
15–18 июня	Практикум для сотрудников, ответственных за координацию	Турин, Италия	26	104
5–7 июля	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Нджамена	67	201
11–13 августа	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Лима	64	192
22–24 августа	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Дакка	48	144
1–3 сентября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Виндхук	110	330
8–10 сентября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Ханой	57	171
11–14 сентября	Практикум по программированию работы в рамках Организации Объединенных Наций	Бейрут	62	248
15–17 сентября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Джорджаун	51	153

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
21 сентября — 1 октября	Вводно-ознакомительный курс для представителей-резидентов и координаторов-резидентов	Нью-Йорк	19	171
22–24 сентября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Тбилиси	29	87
28–30 сентября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Джакарта	31	93
4–6 октября	Практикум по вопросам РПООНПР	Тирана	108	324
13–15 октября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Уагадугу	42	126
20–22 октября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Пномпень	33	99
26–29 октября	Практикум по программированию работы в рамках Организации Объединенных Наций (Азиатско-Тихоокеанский регион)	Бангкок	45	180
27–29 октября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Кампала	81	243
3–5 ноября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Анкара	45	135
9–11 ноября	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Аккра	49	147
9–12 ноября	Практикум по программированию работы в рамках Организации Объединенных Наций (франкоязычные страны Африки)	Претория	42	168
16–19 ноября	Практикум по программированию работы в рамках Организации Объединенных Наций (англоязычные страны Африки)	Претория	63	252
8–9 декабря	Неофициальная встреча по установлению приоритетов РПООНПР	Прая	66	198
Всего		28	1 421	5 010

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

24. Цель практикумов заключается в том, чтобы укрепить потенциал национальных групп Организации Объединенных Наций в вопросах содействия осуществлению общих анализов по стране и компонентов РПООНПР на уровне отдельных стран. Практикумы призваны решать три основные задачи:

- расширить возможности национальных групп по определению направленности, координации, пропаганды и реализации мероприятий, проводимых в системе Организации Объединенных Наций;

- обеспечить повышение уровня компетентности персонала;
- углубить понимание единства цели, повысить уровень профессионализма и оперативности действий.

В работе практикумов принимают участие сотрудники Организации Объединенных Наций, а также лица, работающие как соответствующие представители со стороны принимающих стран, партнеры и консультанты. Участие в работе практикумов дает основным заинтересованным сторонам возможность обсудить важнейшие политические документы, такие, как Цели развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, Документ о стратегии сокращения масштабов нищеты, а также национальные планы развития.

25. В рамках проекта, предусматривающего организацию практикумов по подготовке преподавателей, Колледж организовал также учебные занятия на региональном уровне для сотрудников по вопросам координации, работающих в отделениях координаторов-резидентов, и оказывал помощь в проведении вводно-ознакомительных практикумов для координаторов-резидентов.

С. Коммуникация, партнерство и гражданское общество

26. Мероприятия, проводимые в области стратегической коммуникации, преследуют три цели:

- поддержать процесс реформирования Организации Объединенных Наций с использованием стратегической коммуникации для содействия осуществлению Целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия;
- разработать более четко скоординированный и общий эффективный с точки зрения затрат подход к использованию стратегической коммуникации в рамках всей системы;
- выяснить возможность установления на стратегическом уровне отношений со всеми партнерами Организации Объединенных Наций в целях поддержки кампании по реализации Целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия.

27. За отчетный период Колледж разработал программу и оказал содействие в проведении двух практикумов, которые должны помочь международным гражданским служащим усвоить методы пропагандирования распространяемых Организацией Объединенных Наций идей и предложений. Оба практикума состоялись в Турине, и основное внимание на них было сосредоточено на двух тематических областях:

- коммуникация как инструмент реформирования системы Организации Объединенных Наций;
- коммуникация и Цели развития, сформулированные в Декларации тысячелетия.

28. В том, что касается установления партнерских отношений и гражданского общества, то за отчетный период Колледж помог организовать ряд мероприятий и встреч. Цель всех этих различных мероприятий состоит в том, чтобы помочь развить возможности персонала Организации Объединенных Наций и организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, в области

работы с партнерскими организациями в частном секторе и в гражданском обществе. В то же время Колледж укрепляет также свои связи с занимающимися теми же вопросами организациями внутри и за пределами системы Организации Объединенных Наций. Сведения о некоторых важнейших мероприятиях, осуществленных в 2004–2005, годах приводятся в таблице 6 ниже.

Таблица 6
Важнейшие мероприятия по разделу «Коммуникация/партнерство/гражданское общество» в 2004–2005 годах

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
19–22 января 2004 года	Введение в проблематику эффективной коммуникации для младших дипломатических работников	Турин, Италия	45	180
5–8 апреля 2004 года	Развитие навыков коммуникации и отношений со СМИ в интересах дипломатии	Турин, Италия	23	92
25–29 апреля 2005 года	Подготовка в области делового партнерства	Сенек, Словакия	34	170
3 мая 2005 года	Совещание группы подготовки в Европейской организации ядерных исследований	Женева, Швейцария	26	26
4 мая 2005 года	Совещание старших руководителей Всемирной метеорологической организации	Женева, Швейцария	15	15
26–27 мая 2005 года	Совещание представителей информационно-аналитических центров «Организация Объединенных Наций — частный сектор»	Женева, Швейцария	86	172
Всего		6	229	655

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

D. Нарращивание потенциала управления и руководства

29. Колледжем выдвинут ряд инициатив, направленных на содействие повышению потенциала управления и руководства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Хотя осуществленные Колледжем мероприятия не столь многочисленны, как соответствующие мероприятия в других областях, он рассматривает вопросы повышения потенциала управления и руководства как важнейшие стратегические установки применительно к преследуемой им общей цели содействия развитию более эффективной и целостной культуры управления в системе Организации Объединенных Наций.

30. В проводившихся за отчетный период мероприятиях в этой области основное внимание уделялось развитию управленческого потенциала молодых специалистов, а также вопросам повышения компетентности руководителей

старшего уровня по соответствующей программе в сотрудничестве с организациями, входящими в систему.

Таблица 7

Важнейшие мероприятия по разделу «Наращивание потенциала управления и руководства» в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
19–21 января	Совещание Рабочей группы КСР по программе для руководителей старшего звена	Турин, Италия	13	39
1 апреля	Оценка потребностей в обучении: стратегии для руководителей	Женева, Швейцария	14	14
19–22 июля	Программа Мировой продовольственной программы для выпускников учебных заведений	Рим	9	36
13–24 сентября	Ориентационная программа для молодых итальянских специалистов	Турин, Италия	45	450
4–8 октября	Ориентационная программа для молодых нидерландских специалистов	Турин, Италия	5	25
Всего		5	86	564

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

31. Если говорить о развитии способностей и навыков управленческой работы, то Колледж содействовал разработке и созданию программы подготовки руководителей и оказывал помощь в повышении общесистемного уровня компетентности руководителей в целях поддержки этой программы, а также процесса оценки надежности поставщиков.

32. Что касается молодых специалистов, то в тесном сотрудничестве с такими организациями, как Департамент по экономическим и социальным вопросам Секретариата и Мировая продовольственная программа, а также такими государствами-членами, как Италия и Нидерланды, Колледж обеспечил подготовку молодых специалистов с точки зрения накопления и распространения знаний и навыков, необходимых при работе с организациями системы Организации Объединенных Наций, и совместной работе с группами, состоящими из представителей различных культур.

Е. Накопление и распространение знаний

33. Содействие Колледжа в проведении практикумов по накоплению и распространению знаний призвано способствовать обучению персонала организаций и созданию основы для изменений в организациях за счет:

- повышения уровня осведомленности и распространения информации об оптимальной практике в отношении обмена знаниями и накопления и распространения знаний;
- содействия изменениям посредством консультаций и обеспечения приверженности таким изменениям в рамках организации;
- развития потенциала организации в отношении более совершенного управления источниками знаний и приспособления к изменениям посредством обучения;
- содействия разработке и созданию с участием сотрудников систем накопления и распространения знаний внутри организаций;
- повышения эффективности механизмов, которые способствуют процессам обучения персонала организаций и удержанию носителей знаний.

34. В 2004 году Колледж способствовал проведению практикумов по вопросам накопления и распространения знаний, в ходе которых внимание было сконцентрировано на трех важнейших проблемах:

- людские ресурсы: обладатели накопленных знаний;
- процессы: способы, с помощью которых использование знаний может быть развернуто в организации;
- технологии: механизмы, которые наделяют соответствующими возможностями как людей, так и осуществляемые процедуры, с особым упором на организации, которые работают на глобальном уровне.

35. По окончании этих практикумов участники приобрели более совершенные навыки социализации своих знаний в рамках своих организаций, сочетания различных идей, с тем чтобы помочь своим организациям адаптироваться к изменениям благодаря обучению, более полного использования знаний внутри организаций за счет осознания необходимости более активных коммуникационных потоков между организационными подразделениями, которые ранее были перекрыты, и продвижения знаний во внешний мир за счет сотрудничества с их внешними источниками. Подробности приводятся в таблице 8 ниже.

Таблица 8
Важнейшие мероприятия по разделу «Накопление и распространение знаний» в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
27 октября	Семинар по обмену знаниями в рамках Всемирной организации здравоохранения	Женева, Швейцария	36	36
8 декабря	Семинар по накоплению и распространению знаний в рамках Всемирной организации здравоохранения (в сотрудничестве с Всемирным банком)	Женева, Швейцария	68	68
Всего		2	104	104

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

Е. Форум руководителей, занимающихся вопросами обучения

36. Основная цель Форума руководителей, занимающихся вопросами обучения, заключается в том, чтобы помочь руководителям, ответственным за обучение персонала в системе Организации Объединенных Наций, сформулировать общезначимое представление о людских ресурсах и вопросах развития деловых качеств персонала. В этом контексте Колледж выступил в роли координатора форумов, организованных во Флоренции, Италия, в 2004 году и в Вашингтоне, округ Колумбия, в 2005 году. В работе этих форумов приняли участие руководители, главы и координаторы имеющихся в системе Организации Объединенных Наций подразделений, занимающихся вопросами обучения, подготовки или повышения квалификации персонала. Подробности приводятся в таблице 9.

37. В рамках этих двух практикумов особое внимание было обращено на вопросы управления людскими ресурсами, включая, в частности, такие вопросы, как повышение профессионального потенциала персонала и культурное многообразие. Участники практикумов получили возможность не только узнать что-то новое от других, но также и поделиться некоторыми из своих собственных соображений в отношении процесса реформ. В ходе занятий выступили также представители различных внешних организаций, и рядом участников были инициированы стимулирующие работу мысли обсуждения различных аспектов процессов управления накоплением и распространением знаний и развития качеств руководящего работника. В процессе таких обсуждений открываются возможности для обучения и приобретения знаний и повышения личной квалификации. Наконец, состоялись также обсуждения по типу «ярмарок знаний», на которых участники рассказывают другим участникам о своих важнейших достижениях истекшего года, с тем чтобы способствовать распространению оптимальных видов практики и вдохновлять коллег.

Таблица 9
Важнейшие мероприятия по разделу «Форум руководителей обучением персонала» в 2004–2005 годах

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
8–10 июня 2004 года	Форум руководителей обучением персонала	Флоренция, Италия	31	93
7–9 июня 2005 года	Форум руководителей обучением персонала	Вашингтон, округ Колумбия	39	117
Всего		2	70	210

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

Г. Другие экспертные услуги

38. Колледжу было предложено оказывать на специальной основе поддержку организациям системы Организации Объединенных Наций путем организации практикумов и предоставления других экспертных услуг. В 2004 году Колледж принял участие по меньшей мере в девяти таких мероприятиях, как это видно из помещенной ниже таблицы 10.

Таблица 10
Важнейшие другие экспертные услуги, предоставленные в 2004 году

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
10–12 марта	Экспертные услуги — Всемирный консультационный практикум по поддержке трехгодичного всеобъемлющего обзора политики (ТВОП)	Турин, Италия	25	75
10–14 мая	Экспертные услуги — Практикум по основанному на конкретных результатах управлению и составлению бюджета	Нью-Йорк	110	330
14–16 июня	Экспертные услуги — Права человека: права человека в работе Организации Объединенных Наций в области развития и гуманитарной деятельности	Турин, Италия	12	36
17–18 июня	Экспертные услуги — Неофициальная встреча страновой группы Организации Объединенных Наций в Лаосской Народно-Демократической Республике	Талат, Лаосская Народно-Демократическая Республика	26	52

<i>Сроки проведения</i>	<i>Вид мероприятия</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Количество человеко-дней</i>
5–7 июля	Экспертные услуги — Основанный на интересах человека подход к общему анализу по стране/РПООНПР в Украине	Киев	27	81
10–13 августа	Экспертные услуги — Подготовительные курсы для Статистического института Азиатско-Тихоокеанского региона	Тиба, Япония	19	57
20–26 августа	Практикум по Целям развития, сформулированным в Декларации тысячелетия	Манила	26	78
22–25 сентября	Общее обслуживание — Практикум по упрощению подготовки преподавателей групповым методом	Бангкок	20	80
1–3 октября	Региональный практикум по Целям развития, сформулированным в Декларации тысячелетия	Сиенреап, Камбоджа	35	105
Всего		9	300	894

Примечание: показатель «человеко-дни» — это число участников, помноженное на количество дней.

VI. Управление и руководство

39. Колледж активно работал также над усовершенствованием своих собственных внутренних систем управления и руководства. За отчетный период были реализованы многочисленные меры, направленные на улучшение процедур, с помощью которых Колледж «ведет свои дела». К числу таких мер относилось, в частности, внедрение новых систем и процедур, а также вложение средств в проведение различных мероприятий, направленных на улучшение положения в области повышения уровня эффективности работы организации и компетентности персонала. Подробности приводятся в таблице 11 ниже. Эти меры помогли сделать Колледж более действенным и эффективным учреждением, а также продемонстрировать, какого рода помощь он может предоставить своим клиентам.

Таблица 11

Отдельные нововведения в области руководства и управления в 2003–2005 годах

#	<i>Область нововведения</i>	<i>Описание</i>
Общее управление		
1	Общее собрание сотрудников	Ежемесячные собрания всех сотрудников, независимо от статуса, для обмена информацией и обсуждения всех аспектов деятельности Колледжа и достигнутых результатов

#	Область нововведения	Описание
2	Комитет по вопросам управления	Постоянно действующий комитет сотрудников высокого уровня для консультирования директора по всем аспектам управления Колледжем
3	Комитет по оптимальной практике	Постоянно действующий комитет сотрудников высокого уровня для обзора состоятельности всех проектных предложений с точки зрения обеспечения качества работы, финансовой осуществимости и юридической «чистоты»
4	Мобилизация ресурсов	Систематизированный порядок установления контактов, формулирования просьб о выделении средств и представления отчетов об использовании средств, поступающих от доноров, благотворительных организаций и из иных источников
5	Совместные рабочие группы по вопросам эксплуатации Центра	Регулярные совещания арендаторов помещений Центра Организации Объединенных Наций в Турине, Италия, для рассмотрения различных вопросов, включая вопросы безопасности объекта, программы сотрудничества
Управление людскими ресурсами		
6	Ассоциированные сотрудники	Введение двух новых категорий сотрудников (старший ассоциированный сотрудник и научный работник-резидент) в соответствии со статьей VI устава Колледжа
7	Составление скользящего графика заключения контрактов	Равномерное заключение контрактов с персоналом в течение всего года, начиная с конца декабря, для снижения степени неопределенности найма (за счет увеличения допустимого времени между подписанием контракта и фактическим началом работы) и уменьшения потребности в притоке наличных средств
8	Система компенсации сотрудников категории специалистов за переработку	Порядок внедрения гибкой системы управления рабочим временем сотрудников категории специалистов (без покрытия расходов, связанных с выплатами за сверхурочную работу)
9	Комитет по повышению квалификации сотрудников	Постоянно действующий комитет в составе представителей всех групп персонала для консультирования директора по вопросам политики, связанным с повышением квалификации сотрудников
10	Внутренняя система подготовки персонала	Действующие в масштабах Колледжа программы обучения использованию различных компьютерных программ (Outlook, Excel, PowerPoint и т.д.), управления рабочим временем и нагрузкой, ведения статистики, обеспечения личной безопасности (в сотрудничестве с Управлением Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности), правил закупок и общения с потенциально недобросовестными поставщиками (в сотрудничестве с Международным учебным центром/MOT) и др.
Управление финансами		
11	Система регистрации проектов	Проектная база данных для контроля над состоянием счетов по каждому проекту в качестве единого центра учета расходов и поступлений
12	Стандартные процедуры составления проектных смет	Системный подход к составлению бюджетных смет по проектам с вычислением предела безубыточности («проектного фактора») по каждому проекту

#	Область нововведения	Описание
13	Нормы внутреннего возмещения издержек	Система расчета удельных затрат по заработной плате сотрудников Организации Объединенных Наций, исходя из: а) полного объема затрат в связи с выплатой окладов и пособий, б) накладных расходов в чистом выражении (включая вспомогательный персонал, но без привлечения средств из ежегодного основного взноса), и с) расходов на развитие (включая маркетинг, продажи и научные исследования и разработки)
14	Информирование о проектах	Ежемесячные финансовые доклады руководителям проектов о состоянии осуществляемых ими проектов
15	Отчетность о состоянии финансов Колледжа	Обобщенные ежемесячные доклады Комитету по вопросам управления о движении наличности и счетах дебиторов
16	Последующие меры в связи с непоступившими взносами	Осуществляемая раз в два месяца процедура обзора положения дел с непоступившими финансовыми взносами (основными и добровольными) и принятие последующих мер
Накопление и распространение знаний		
17	Система управленческой информации по проектам	Содержащая информацию о проектах база данных по всем осуществляемым на данный момент и завершенным проектам, включая данные о заключении контрактов, финансировании, осуществлении и завершении
18	Табельная система	Система управления производительностью труда, позволяющая контролировать уровень эффективности, образующая основу для заключения более гибких трудовых соглашений, повышающая степень подотчетности перед клиентами и поддерживающая систему служебной аттестации
19	Управление связями с заказчиками	Информационная система управления и обмена информацией относительно контрактов и проектов и другие способы поддержания связи с клиентами Колледжа
20	База данных о консультантах	Действующая в онлайн-режиме база данных о консультантах, доступ к которой открыт через Интернет всем организациям системы Организации Объединенных Наций
21	Веб-сайт Колледжа	Расширение сферы охвата и функциональных возможностей веб-сайта Колледжа, преобразование системы управления контентом для более эффективного обновления информационного наполнения веб-сайта и изменения интерфейса
22	Электронный справочник по административным процедурам	Справочник, содержащий сведения о регламентирующих положениях, правилах, руководящих принципах, инструментах и шаблонах, имеющих отношение к административным процедурам Колледжа

40. Наконец, Колледж с удовлетворением принял безвозмездную помощь со стороны базирующейся в Турине международной дизайнерской фирмы («Пининифарина») в разработке нового логотипа для Колледжа. Новый логотип был одобрен председателем Совета управляющих от имени Совета, утвержден Издательским советом в Нью-Йорке и начал использоваться с 1 января 2005 года.

VII. Людские и финансовые ресурсы

41. В конце отчетного периода персонал Колледжа состоял в общей сложности из 35 сотрудников в эквиваленте полной занятости. Соответствующий показатель в начале отчетного периода равнялся 37. Подробности приводятся в таблице 12 ниже. В это число входят:

- 23 человека, работающих по срочным контрактам (26 на начало периода)
- 12 сотрудников в эквиваленте полной занятости по различным специальным контрактам, включая консультантов, подрядчиков и ассоциированных сотрудников (11 на начало периода).

Некоторые сотрудники Колледжа были предоставлены в его распоряжение на заимообразной основе или откомандированы из других организаций системы Организации Объединенных Наций, и Колледж признателен за такую помощь.

Таблица 12
Укомплектование персонала по состоянию на 1 июля 2003 года и 30 июня 2005 года

Дата	Категория	Сотрудники категории специалистов Организации Объединенных Наций	Сотрудники категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций	Внештатные сотрудники (эквивалент полной занятости)	Всего сотрудников Колледжа
1 июля 2003 года	Программы	9	6	10,0	25,0
	Руководство и управление	6	5	1,0	12,0
	Всего	15	11	11,0	37,0
	<i>Гендерное соотношение</i>	47%	82%	27%	51%
	<i>Географическое соотношение</i>	20%			
30 июня 2005 года	Программы	6	6	11,0	23,0
	Руководство и управление	6	5	3,2	14,2
	Всего	12	11	14,2	37,2
	<i>Гендерное соотношение</i>	25%	82%	17%	40%
	<i>Географическое соотношение</i>	42%			

Примечание: Все данные соответствуют конкретному числу лиц, за исключением сотрудников из внешних организаций, которые фигурируют как сотрудники в эквиваленте полной занятости. Данные о директорате отнесены в разряд руководства и управления. Данные о профессиональных сотрудниках Организации Объединенных Наций включают сотрудников категории специалистов и выше и набираемых на местах; персонал из внешних организаций включает консультантов, индивидуальных подрядчиков и ассоциированных сотрудников (преподавателей и научных работников-резидентов). «Гендерное соотношение» — число сотрудниц как процентная доля от общего числа сотрудников в каждой категории; «географическое соотношение» — число сотрудников из стран Юга как процентная доля от общего числа сотрудников. Данные включают и сотрудников, приглашаемых на заимообразной основе или командированных в Колледж.

42. Одним из важных нововведений, зародившихся в отчетный период, было решение Совета управляющих Колледжа одобрить назначение ассоциированных сотрудников в соответствии со статьей VI устава Колледжа. Ассоциированные и старшие ассоциированные сотрудники набираются с учетом имеющегося у них управленческого или профессионального опыта и получают вознаграждение на той же основе, что и консультанты. Научные работники-резиденты назначаются с учетом их академической или научной квалификации и обычно не получают никакого вознаграждения. Такие назначения обеспечивают определенную степень гибкости в вопросах найма, которая отсутствует при использовании других видов контрактов. За отчетный период назначения в Колледже имели в общей сложности 18 ассоциированных сотрудников (15 преподавателей и 3 научных работника-резидента).

43. Данные о финансовых ресурсах, имевшихся в распоряжении Колледжа в 2003, 2004 и первой половине 2005 года, приводятся в сжатом виде в помещаемой ниже таблице 13, содержащей информацию об общем объеме поступлений и расходов.

Таблица 13
Поступления и расходы (2003–2005 годы)

Источник средств/Вид расходов	2003 год	2004 год	2005 год (до 30 июня)
	(в млн. долл. США)		
Основной взнос Организации Объединенных Наций (общего назначения)	0,50	0,50	0,50
Взнос страны местопребывания (общего назначения)	0,65	0,65	0,65
Добровольные взносы по линии Организации Объединенных Наций	0,96	2,36	1,18
Добровольные взносы государств-членов (включая страну местопребывания) и других сторон	2,11	1,83	3,11
Всего	4,22	5,34	5,44
Оклады и пособия	1,43	2,28	0,84
Другие расходы, связанные с заработной платой	0,19	0,56	0,46
Накладные расходы (за исключением компенсируемых затрат)	0,59	0,42	0,38
Перевод в резервы в чистом выражении	0,27	0	0,12
Всего	2,48	3,26	1,81

Примечание: Взносы могут включать средства целевого назначения, за исключением тех, что показаны в таблице. Данные о накладных расходах (за исключением производимых на компенсационной основе) за 2003 год носят оценочный характер, поскольку до середины 2003 года компенсируемые расходы не проводились по смете отдельно. В конце этого года ожидается дальнейший перевод средств в резервы (0,44 млн. долл. США), однако это не показано в данных, приводимых в таблице. Поступления проводятся нарастающим итогом.

44. Что касается раздела поступлений, то Колледж получает средства из четырех основных источников. Во-первых, имеется ежегодный основной взнос от организаций, представленных в Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций. Размеры их взносов определяются на основе устанавливаемой Советом формулы распределения расходов.
45. Во-вторых, принимающая сторона (Италия) вносит на деятельность Колледжа щедрый нецелевой взнос в размере 500 000 евро (около 650 000 долл. США) в год. Правительство Италии по-прежнему предоставляет помещения для Колледжа в Центре Организации Объединенных Наций в Турине.
46. В-третьих, Колледж получает добровольные взносы от организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, в виде уплаты сборов и покрытия расходов, связанных с предоставлением услуг. Эти взносы почти всегда поступают под конкретные проекты, и их размер и число охватываемых клиентов в разные годы неодинаковы. Тем не менее, объем поступлений из этого источника служит надежным общим критерием проявляемой клиентами заинтересованности в услугах Колледжа.
47. Наконец, Колледж получает добровольные взносы от государств-членов, частных корпораций, неправительственных организаций и благотворительных фондов. Список пожертвователей в период 2003–2005 годов приводится в таблице 14 ниже (и на веб-сайте Колледжа). Эти взносы складывались из следующих сумм: 730 000 долл. США на подготовку преподавателей для африканского военного персонала, привлекаемого к участию в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, 370 000 долл. США на поддержку различных мероприятий, связанных с реформой управления и руководства, 330 000 долл. США на проект в области предупреждения конфликтов (раннее предупреждение и превентивные меры) и 80 000 долл. США на поддержку проекта установления партнерских отношений с гражданским обществом.

Таблица 14
Добровольные взносы в Колледж (2003–2005 годы)

2003 год	2004 год	2005 год (до 30 июня)
Италия	Compagnia di San Paolo	Compagnia di San Paolo
Швеция	Германия	Германия
Швейцария	Италия	Италия
Соединенное Королевство	Швеция	Швеция
		Соединенное Королевство
Всего: 2,11 млн. долл. США	Всего: 1,83 млн. долл. США	Всего: 3,11 млн. долл. США

VIII. Управление Колледжем

48. Мандат Колледжа определяется Генеральной Ассамблеей:
- в соответствии с уставом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Генеральный секретарь в качестве председателя КСР представляет раз в два года Генеральной Ассамблее доклад о деятельности Колледжа;
 - Колледж имеет Совет управляющих, в который входят представители организаций, участвующих в работе Координационного совета руководителей, а также директор Колледжа. Согласно уставу Колледжа, на Совет возлагаются следующие пять основных обязанностей:
 - a) выработка «общей политики»;
 - b) утверждение двухгодичной программы работы и бюджета;
 - c) обеспечение долгосрочной финансовой жизнеспособности Колледжа;
 - d) оценка эффективности деятельности Колледжа;
 - e) представление ежегодных докладов Координационному совету руководителей;
 - Совет назначает группу экспертов по техническому обзору, функции которой заключаются в консультировании по вопросам, связанным с программой работы Колледжа;
 - Директор назначается Генеральным секретарем. Директор ответственен за все аспекты управления деятельностью Колледжа и должен отчетываться за обеспечение достижения результатов, запланированных в политической программе Колледжа, устанавливаемой Советом.
49. В декабре 2003 года Совет управляющих Колледжа провел свою сессию в Нью-Йорке и утвердил стратегический план и бюджет на двухгодичный период 2004–2005 годов, а также резолюции, касающиеся управления людскими ресурсами в Колледже.
50. В рассматриваемом периоде группа экспертов по техническому обзору встречалась трижды: в Париже (сентябрь 2003 года), Турине (май 2004 года) и Нью-Йорке (сентябрь 2004 года). Кроме того, группа экспертов выступила координатором неофициальной встречи в Риме в феврале 2005 года, на которой состоялись неофициальные обсуждения вопросов о будущих направлениях развития деятельности Колледжа.
51. В мае 2004 года Комиссия ревизоров провела проверку счетов Колледжа за 2002–2003 годы. Данная ревизия проводилась в связи с очередной ревизией счетов Секретариата Организации Объединенных Наций. На те моменты на рекомендации ревизоров, которые касались Колледжа, было обращено должное внимание.
52. Одновременно ревизоры представили «письмо по вопросам управления», непосредственно касающееся Колледжа и содержащее рекомендации относительно повышения институционального статуса и делегирования полномочий — вопросов, которыми руководство Колледжа занимается в настоящее время.

IX. Будущая деятельность

53. В отчетный период Колледж сконцентрировал усилия на расширении перечня предоставляемых им услуг, налаживании более непосредственного реагирования на возникающие у клиентов потребности, децентрализации системы передачи информации на веб-сайты клиентов, более широком сотрудничестве с внешними поставщиками информации и укреплении собственного внутреннего потенциала. Стоящая в настоящее время перед Колледжем задача заключается в том, чтобы развивать свою деятельность с учетом систематической оценки потребностей и играть более действенную роль в качестве проводника изменений.

54. Успех деятельности Колледжа зависит от того, чтобы каждая заинтересованная сторона, как это предусмотрено в его уставе, играла собственную возложенную на нее роль. Важно, чтобы руководители Колледжа со своей стороны имели возможность оперативно и гибко реагировать на открывающиеся возможности и продемонстрировать, что у них самих «слова не расходятся с делом». В свою очередь, Совету управляющих необходимо продемонстрировать способность играть лидирующую роль в организации деятельности Колледжа и обеспечении его стабильности и устойчивого развития в долгосрочной перспективе. В то же время государства-члены должны сыграть роль в содействии финансированию Колледжа и обеспечении сохранения «самостоятельного» статуса учреждения, с тем чтобы он мог выступать как маяк реформ для всей системы Организации Объединенных Наций.

55. Суммируя вышеизложенное, можно сказать, что будущее Колледжа целиком находится в руках заинтересованных в его существовании сторон. Пока каждая из таких заинтересованных сторон будет выполнять свою часть работы, ориентируясь на перспективу, Колледж будет успешно решать поставленные перед ним задачи, причем не только в последовательном осуществлении своих собственных программ и мероприятий, но и в качестве иллюстрации самого процесса реформ.

X. Заключительные замечания

56. Настоящий доклад завершается констатацией прогресса, достигнутого Колледжем за отчетный период. Заслуга в отношении многого из того, что было сделано, принадлежит персоналу Колледжа и обусловлена его самоотверженной работой и поддержкой организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, которые совместно с Колледжем работали над реализацией проектов на протяжении последних двух лет.

57. Колледж выражает признательность представителям организаций, входящим в Координационный совет руководителей, за их основной ежегодный взнос средств на деятельность Колледжа.

58. Колледж хотел бы также поблагодарить Италию как принимающую сторону за щедрую поддержку его деятельности, причем не только за ее основной вклад (ныне узаконенный специальным актом парламента), но также и за добровольные взносы, позволяющие Колледжу осуществлять свои проекты. Такая активная поддержка со стороны правительства Италии будет и впредь играть важнейшую роль в будущей деятельности Колледжа.

59. Кроме того, Колледж выражает горячую признательность за добровольные взносы, поступающие от государств-членов и других сторон. Эти взносы помогают расширять его программу деятельности и повышать качество услуг, которые он может предоставить.

60. Следующий доклад о деятельности Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций будет представлен Генеральной Ассамблее в октябре 2007 года. Он будет охватывать период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года.
