



# Генеральная Ассамблея

Шестдесят первая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
30 January 2007  
Russian  
Original: English

---

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 14-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в среду, 1 ноября 2006 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Юсфи ..... (Алжир)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-н Саха

## Содержание

Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza).

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.



*Заседание открывается в 10 ч. 10 м.*

**Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)** (A/61/201, A/61/228, A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/61/257 и Add. 1–3, A/61/274, A/61/319 и A/61/537)

1. **Г-н Кисамбира** (Председатель Союза персонала в Нью-Йорке) говорит, что в ответ на доклад Генерального секретаря «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692) Союз персонала в Нью-Йорке подготовил доклад по вопросам людских ресурсов, содержащий конкретные предложения и оценку состояния отношений между сотрудниками и руководством в Секретариате. Решение о выходе из состава Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП) было принято персоналом в целом в 2003 году после того, как Союз персонала выявил 127 соглашений ККАП, которые не были выполнены администрацией. Представителям персонала в ККАП были предложены готовые решения, исключающие возможность проведения переговоров. В частности, как представляется, их присутствие на этом форуме было вызвано лишь тем, что администрация согласно главе VIII Правил о персонале должна выполнять свое обязательство проводить консультации с персоналом. Роль представителей персонала была сведена на нет, поскольку ввиду отсутствия подотчетности администрация выполняет лишь те соглашения, которые ее устраивают. Вне всякого сомнения организация переговоров между персоналом и руководством лишена всякого смысла.

2. Персонал весьма серьезно воспринимает неоднократные заявления о том, что сотрудники являются наиболее ценным ресурсом Организации. Задача представителей персонала заключается в том, чтобы в партнерстве с администрацией и государствами-членами стремиться воодушевить персонал, особенно в контексте реформ, которые могут затронуть права сотрудников. Успех реформы управления людскими ресурсами в значительной степени зависит от активной поддержки всех трех заинтересованных сторон. К сожалению, сложившаяся в настоящее время в Секретариате обстановка не служит основой для достижения далеко идущих целей реформы. Союз персонала согласен с выводами о том, что система управления во многом не опирается на принципы подотчетности, изло-

женные в пункте 13 доклада Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/205).

3. Союз персонала признает преимущества мобильности, однако ввиду отсутствия эффективной системы отправления правосудия, представленные предложения не предусматривают никаких гарантий в том, что мобильность не будет использоваться в качестве наказания, и не обеспечивают защиту сотрудников, которые сталкиваются с семейными, медицинскими проблемами или другими проблемами, касающимися работы/жизни. До представления доклада Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в 2007 году принимать какое-либо решение по этому вопросу было бы преждевременно.

4. Что касается системы контрактов, Союз персонала в Нью-Йорке категорически не согласен с другими членами Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) в том, что замена постоянных контрактов на непрерывные является приемлемым компромиссом. Постоянный контракт имеет исключительно важное значение для независимости международной гражданской службы, а гарантированная занятость в свою очередь является неотъемлемой составляющей этического поведения и работы по достижению целей Организации.

5. Необходимо продолжить обзор системы отбора и расстановки кадров, поскольку согласно новой системе руководители программ будут наделены более широкими полномочиями в ущерб центральным обзорным органам, в результате чего роль представителей персонала вновь становится бесполезной. Решения о наборе персонала являются слишком важными, чтобы их принимали отдельные руководители, особенно в отсутствие эффективных процедур подотчетности и надежной системы отправления правосудия. До представления замечаний по предложениям, касающимся согласования условий службы сотрудников на местах, Союз персонала предполагает получить выводы Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), которые должны быть представлены в 2007 году.

6. Ряд предложений Генерального секретаря, касающихся реформы, являются позитивными, однако их невозможно успешно осуществить в условиях отсутствия независимой системы внутреннего пра-

восудия. На своей двадцать седьмой сессии ККАП рекомендовал провести в 2007 году чрезвычайное заседание в целях представления общих замечаний по докладу Группы по реорганизации. Однако Группа уже провела широкие консультации в соответствии с полномочиями, предоставленными ей Генеральной Ассамблеей, и ее доклад был полностью одобрен ККАМС и Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС).

7. **Г-жа Бэнкс** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что необходимо высоко оценить усилия Генерального секретаря, направленные на проведение консультаций с представителями персонала до представления его предложений о реформе системы управления людскими ресурсами, общая направленность которой приветствуется. Постоянно усложняющиеся задачи, стоящие перед Организацией Объединенных Наций, подчеркивают необходимость использовать ее инвестиции в людские ресурсы наиболее эффективным образом. Генеральному секретарю следует продолжать осуществлять инициативы, не требующие дополнительных решений Генеральной Ассамблеи.

8. Генеральный секретарь разделяет позицию, согласно которой основным принципом является принцип набора и развития персонала, однако он должен разъяснить некоторые конкретные меры по укреплению механизма применения этого принципа, который должен подкрепляться эффективной системой подотчетности и контроля за служебной деятельностью. Концепция деятельности Секретариата как единой и мобильной группы сотрудников высокой квалификации при отсутствии искусственных барьеров заслуживает одобрения; Генеральный секретарь может устранить большинство из существующих барьеров путем изменения системы отбора персонала. Объяснений тому, почему сотрудникам категории общего обслуживания нельзя разрешить подавать заявления на должности, не подлежащие географическому распределению, нет. Предложение относительно создания центра набора персонала также заслуживает внимания, поскольку такие ориентированные на перспективу меры будут содействовать поиску талантливых кандидатов по всему миру. Кроме того, необходимо активизировать усилия по достижению гендерной сбалансированности в Секретариате. Австралия, Канада и Новая Зеландия полностью поддерживают предложения о более инициативной стратегии набора кадров

и сокращения сроков набора; предложения о реформе в целом будут более эффективными, если они будут сопровождаться целевыми показателями для контроля за достигнутым прогрессом. Они также в принципе поддерживают учреждение 2500 должностей кадровых гражданских служащих в операциях по поддержанию мира, однако это предложение требует углубленного изучения; Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) выделил ряд вопросов, требующих детального рассмотрения.

9. Доклад КМГС о согласовании условий службы на местах ожидается с интересом. Возможности для улучшения существующей системы действительно имеются, однако предложения Генерального секретаря влекут за собой серьезные бюджетные и административные последствия. Предложение о рационализации системы контрактов и переходе на непрерывные контракты также заслуживает поддержки, однако одним из важнейших результатов должна быть рационализация системы оформления контрактов. Генеральный секретарь и Консультативный комитет обоснованно подчеркивают важность подготовки в целях развития карьеры и профессионального роста. Секретариат должен располагать наилучшей информационной технологией, однако любая новая система управления людскими ресурсами должна согласовываться с более масштабными предложениями по этому вопросу. Поскольку реформа системы внутреннего правосудия является одним из ключевых элементов реформы системы управления людскими ресурсами, Австралия, Канада и Новая Зеландия ожидают рассмотрения доклада Группы по реорганизации на возобновленной сессии.

10. **Г-жа Удо** (Нигерия), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа дает высокую оценку усилиям Генерального секретаря в области реформы системы управления людскими ресурсами, которая может содействовать преобразованию Секретариата в действительно международную гражданскую службу. Группа надеется, что предлагаемые реформы позволят Организации Объединенных Наций решать текущие и будущие задачи. Персонал действительно является самым ценным ресурсом Организации. Подготовка персонала имеет особо важное значение и будет приносить отдачу еще долгое время в будущем за счет обеспечения выполнения мандатов, которые

государства-члены считают особо важными. Все сотрудники в равной степени должны использовать возможности в области профессиональной подготовки; она будет приветствовать информацию о путях обеспечения такого доступа и о подходе «постепенного наращивания усилий» в вопросах осуществления реформы системы управления людскими ресурсами. Успех реформ невозможен без согласованных усилий всех государств, направленных на обеспечение осуществления Генеральной Ассамблеи надзорных функций и активизации процесса осуществления реформ после их объявления.

11. Комитету следует выработать новый подход в отношении мер, которые необходимы для обеспечения того, чтобы руководители программ несли ответственность за невыполнение целей, в частности в тех случаях, когда это касается справедливой географической представленности. Для предотвращения любого дальнейшего ухудшения ситуации с точки зрения представленности африканских стран в Секретариате необходимо должным образом решить проблему большого числа вакантных должностей, которые возникнут в результате ликвидации должностей по объективным причинам и выхода сотрудников на пенсию до 2010 года. Необходимо решить проблему крайне низкой представленности граждан африканских государств на руководящих должностях, однако при представлении предложений необходимо учитывать особые проблемы африканских государств: меры по ускорению процесса набора персонала путем объявления вакансий в Интернете и сокращению сроков объявления вакансий не должны служить помехой для кандидатов из африканских и других развивающихся стран, в которых доступ к Интернету ограничен. Группа африканских государств ожидает дополнительного разъяснения предложения о создании специальной группы по набору персонала, однако подчеркивает, что потребуются целевые показатели для отслеживания достигнутого прогресса.

12. Как было отмечено Советом по служебной деятельности руководителей и указано в пункте 26 доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228), общая деятельность в области географической представленности и гендерной сбалансированности по-прежнему не соответствует целевым показателям. Один из способов повышения степени представленности женщин заключается в предоставлении африкан-

ским женщинам реальной возможности работать в Организации, в том числе на руководящих должностях. Задача реформ должна заключаться в создании упрощенной и более справедливой системы набора и продвижения по службе.

13. Группа африканских государств по-прежнему обеспокоена высокой долей вакантных должностей в отделениях Организации Объединенных Наций в Африке; остроту данной проблемы можно снизить за счет тщательно продуманных процедур мобильности, включая соответствующие стимулы и надбавки; однако недопустимо ставить под угрозу целостность штатного расписания и структуры должностей. Организации Объединенных Наций следует делать все возможное для подтверждения своей столь необходимой руководящей роли в области подотчетности и отправления правосудия.

14. **Г-н Лю Чжэньминь** (Китай) говорит, что его делегация с обеспокоенностью отмечает, что число представителей развивающихся стран на руководящих и директивных должностях сокращается и что сотрудники из этих стран неравномерно распределены среди департаментов Секретариата. Вместе с тем с учетом того, что в течение ближайших пяти лет на пенсию выйдут 1759 человек, включая руководящих сотрудников, Секретариату следует использовать эту возможность для улучшения географического распределения в соответствии с резолюцией 57/305 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами. Вызывает сожаление тот факт, что 22,4 процента сотрудников, набранных в соответствии с системой желательных квот, являются представителями уже перепредставленных государств-членов и что набор сотрудников из списков, составленных по итогам национальных конкурсных экзаменов, идет очень медленно.

15. Управление людских ресурсов должно добиваться повышения степени транспарентности в процессе набора персонала и распределения должностей, подлежащих географическому распределению, осуществлять контроль за набором персонала в каждом департаменте и информировать государства-члены о состоянии дел. Хотя его делегация приветствует проект по оперативному найму представителей непредставленных и недопредставленных государств-членов, она считает, что с учетом возможных последствий ликвидации должностей по объективным причинам и пересмотра шкалы взносов процедуры ускоренного найма следует распро-

странить на государства, которые в настоящее время находятся ниже медианы их желательной квоты и, по всей видимости, станут недопредставленными в будущем. Совет по служебной деятельности руководителей должен играть центральную роль путем выработки четких, транспарентных и реалистичных политики и правил.

16. Его делегация не поддерживает предложение Генерального секретаря о сокращении сроков объявления вакансий в некоторых случаях с 60 до 30 дней. Она опасается, что без четко определенных целей по повышению эффективности на других этапах набора персонала такое сокращение не только не ускорит набор персонала, но и окажет негативное воздействие на кандидатов из государств-членов, в которых системы информационных технологий являются менее совершенными. К альтернативным подходам относятся разработка комплексной стратегии набора персонала и заблаговременное начало процесса заполнения вакансий.

17. Поскольку предложение о рационализации существующей системы контрактов путем создания единой категории контрактов затронет общую систему, его делегация хотела бы, чтобы КМГС изучила его до принятия каких-либо программных решений. По этой же причине КМГС следует также рассмотреть вопрос об осуществлении регулируемой мобильности, которая будет иметь финансовые последствия и потребует корректировки политики и повышения эффективности отправления правосудия внутри системы. Вместе с тем экспериментальный проект по регулируемой мобильности может быть осуществлен на уровне старшего руководства для обмена межучрежденческим опытом и укрепления управленческого потенциала руководящего звена.

18. Предложение об отмене должностных ограничений для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, подающих заявления на определенные должности категории специалистов, следует изучить с точки зрения оптимизации профессиональных качеств и возрастной структуры сотрудников Секретариата. Учитывая большое число кандидатов, включенных в список, составленный по итогам национальных конкурсных экзаменов, и по-прежнему ожидающих набора, по мнению его делегации, следует сохранить существующие ограничения и практику проведения экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Она хотела бы получить более

четкое разъяснение предложения относительно выплаты единовременной компенсации для стимулирования выхода сотрудников в отставку, поскольку она обеспокоена связанными с этим финансовыми последствиями и хотела бы получить заверения в транспарентности и эффективном контроле.

19. Китайская делегация считает, что реформу условий службы сотрудников по поддержанию мира следует обсуждать в рамках пункта, касающегося общей системы, поскольку КМГС предлагает создать рабочую группу по этому вопросу. Она хотела бы также получить дополнительную информацию о связи между предложением относительно учреждения 2500 постоянных должностей сотрудников по поддержанию мира и другими мерами по реформе, такими, как осуществление политики мобильности, рационализация системы контрактов и согласование условий службы. Она также обеспокоена возможным неравенством между постоянными сотрудниками по поддержанию мира и другими миротворцами.

20. **Г-н Эффа-Апентенг** (Гана) говорит, что он разделяет мнение Генерального секретаря о том, что Организация стала учреждением, которое ориентируется на деятельность на местах, поскольку численность сотрудников в полевых миссиях превышает численность сотрудников в Центральных учреждениях. Поскольку мандаты становятся более комплексными и сложными, необходимо соответствующим образом вознаграждать сотрудников на местах. Хотя рекомендация о введении единого контракта для сотрудников Организации Объединенных Наций, который будет регулироваться положениями одного свода правил, представляет интерес, следует изучить его последствия, с тем чтобы делегации смогли принять по этому вопросу продуманное решение. Мобильность станет ценным составным элементом всеобъемлющей системы развития карьеры, поскольку необходимо принимать соответствующие меры в связи с постоянно изменяющимися потребностями и мандатами Организации. Необходимо внести качественные изменения в политику, с тем чтобы она приносила желаемые результаты.

21. Никакого прогресса в улучшении географического распределения на основе системы желательных квот не достигнуто. Необходимо продолжать предпринимать усилия в этой области, поскольку принятые меры, к которым относятся специальные

конкурсные экзамены, преференциальный набор проверенных кандидатов из развивающихся стран, предложение о создании специального координационного центра по вопросам географического распределения и организация в непредставленных и недопредставленных странах специальных миссий по набору персонала, не принесли результатов. Необходимо добиться увеличения числа женщин из развивающихся стран, набираемых на должности категории специалистов и более высоких категорий.

22. Разработанные показатели, касающиеся людских ресурсов, должны содействовать проведению обзора развития людских ресурсов в целях активизации деятельности руководителей в этой области и более широкого применения моделей планирования людских ресурсов во всей Организации. Переориентирование программ развития и подготовки персонала с учетом функциональных и оперативных потребностей Организации заслуживает положительной оценки. Признавая, что электронная система заполнения вакансий «Гэлакси» является важным инструментом управления людскими ресурсами, его делегация хотела бы знать, каким образом она позволила повысить эффективность набора персонала и, в частности, каким образом Секретариат справляется с огромным числом получаемых заявлений, по-прежнему придерживаясь принципа учета заслуг и транспарентности. Она надеется, что недостатки системы будут устранены, в результате чего процесс набора персонала будет основан на учете профессиональных качеств и станет эффективным с точки зрения затрат времени.

23. **Г-н Мухис** (Бангладеш) говорит, что его делегация разделяет мнение о том, что Организация Объединенных Наций перестала быть учреждением, которое обеспечивает обслуживание заседающих органов и административное и конференционное обслуживание, а ведет активную деятельность в самых различных областях, начиная от прав человека до развития. Поэтому она нуждается в многопрофильной международной гражданской службе, располагающей специалистами самого широкого профиля, имеющими богатый опыт, и основанной на профессионализме, добросовестности, подотчетности и транспарентности. Она хотела бы напомнить о выказанной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/266 просьбе к Генеральному секретарю повышать ответственность руководителей за решения в области управления людскими ресур-

сами, в том числе путем применения санкций в случае нарушений в управлении кадрами или несоблюдения установленных правил и процедур, гарантируя при этом право отдельных лиц на применение в отношении них надлежащей процедуры.

24. Несмотря на неоднократные призывы Генеральной Ассамблеи, географическое распределение стало еще менее справедливым, чем в прошлом. Непредставленные страны утратили свои позиции, положение недопредставленных стран не изменилось, а число сотрудников из перепредставленных стран увеличилось. В период 2002–2006 годов назначения получили лишь 6 представителей непредставленных стран, 114 представителей недопредставленных стран и при этом 196 представителей перепредставленных государств. С июля 2005 года по июнь 2006 года 15 из 21 перепредставленной страны увеличили число своих сотрудников в Организации. Такое положение дел не отвечает духу пункта 3 статьи 101 Устава и многочисленных резолюций Генеральной Ассамблеи. Делегация Бангладеш вновь хотела бы напомнить о резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи, в которой подчеркивается, что система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран. С учетом упомянутых в этой резолюции механизмов подотчетности она также хотела бы знать, какие меры будут приняты для повышения ответственности за умышленное игнорирование вопроса о географическом распределении.

25. На своем заседании в июле 2006 года Совет по служебной деятельности руководителей постановил, что результаты работы по-прежнему не соответствуют целевым показателям в области географического распределения и гендерной сбалансированности с точки зрения представленности развивающихся стран на должностях высокого и директивного уровней. Его делегация интересуется, осуществляются ли положения резолюций 41/206 А, 53/221, 55/258, 57/305 и 59/266 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, напоминая, что Генеральный секретарь в своем докладе «Инвестирование в людей» (А/61/255) отметил сохраняющуюся практику набора на руководящие должности лиц, которые имеют весьма ограниченный опыт работы в сложной и многообразной в культурном отношении среде, делегация Бангладеш хотела бы, чтобы Секретариат разъяснил сложившееся положение дел.

26. Отмечая обоснованность предложений о реформе категории полевой службы (A/61/255/Add.1), его делегация призывает серьезно рассмотреть предложение относительно учреждения в операциях по поддержанию мира 2500 должностей кадровых гражданских служащих. Необходимо предусмотреть процедуры, с тем чтобы обеспечить для представителей стран, предоставляющих войска, преимущества при заполнении должностей категории полевой службы с учетом их опыта, ответственности и трудностей, которые они испытывают.

27. **Г-жа Динич** (Хорватия) говорит, что для достижения целей реформы государства-члены, сотрудники и руководство должны действовать совместно. Необходимо прилагать усилия для привлечения и сохранения квалифицированных сотрудников, особенно с учетом того, что более половины сотрудников работают на местах. Ее делегация уже долгое время поддерживает проведение национальных конкурсных экзаменов в целях набора молодых квалифицированных сотрудников. Организации необходимо активизировать свои усилия для ускорения процесса набора персонала. Являясь международным учреждением, Организация Объединенных Наций должна обеспечить представленность в ней всех государств-членов.

28. В процессе набора и расстановки кадров и продвижения по службе необходимо учитывать важные и взаимосвязанные элементы: географическое распределение, гендерную сбалансированность и индивидуальные качества. Степень представленности женщин возросла на должностях низкого уровня, но не на руководящих должностях, несмотря на большое число квалифицированных женщин-кандидатов. Ее делегация поддерживает высказанное в Совете Безопасности в ходе состоявшегося недавно открытого обсуждения по вопросу о женщинах и мире и безопасности мнение о том, что необходимо добиться увеличения числа женщин среди гражданского персонала, сотрудников полиции и военнослужащих миротворческих операций, особенно на руководящих должностях. Она отмечает, что посланниками или специальными представителями Генерального секретаря являются лишь несколько женщин и призывает государства-члены представлять больше квалифицированных женщин-кандидатов.

29. **Г-н Виджайарагаван** (Индия) говорит о важности того, чтобы Организация Объединенных На-

ций имела хорошо подготовленных, способных к адаптации и преданных общему делу сотрудников, с тем чтобы она могла успешно решать усложняющиеся задачи и преодолевать трудности, с которыми она сталкивается. Организации требуются эффективная система набора персонала, а также имеющие мотивацию сотрудники. Достигать баланса между этими двумя задачами необходимо на основе коллективных усилий и взаимодействия между руководством и сотрудниками.

30. Как отметил Консультативный комитет, доклады, представленные на рассмотрение Комитета, содержат ряд новых идей, требующих дополнительной проработки. Его делегация с нетерпением ожидает других предложений Генерального секретаря в 2007 году, включая соответствующие доклады КМГС. Вместе с тем его делегация не согласна с замечанием Консультативного комитета о том, что усиливающаяся тенденция обращения Генерального секретаря к межправительственным органам с просьбами об оказании поддержки инициативам в рамках его полномочий приводит к стиранию различий между директивной ролью Генеральной Ассамблеи и административными функциями Генерального секретаря. Его делегация твердо убеждена в том, что Генеральной Ассамблее следует продолжать получать детальные консультации Генерального секретаря по таким инициативам, с тем чтобы добиться более глубокого понимания и более активной поддержки со стороны государств-членов.

31. Его делегация хотела бы вновь повторить свое требование о достижении высочайшего уровня ответственности в Организации, особенно старшего руководящего звена, и подчеркнуть необходимость четкого разграничения полномочий. В связи с этим необходимо создать оперативную систему стимулов и санкций и реформировать систему внутреннего правосудия. Как отмечено в докладе Генерального секретаря о Совете по служебной деятельности руководителей (A/61/319), полное осуществление мер по обеспечению более эффективной оценки служебной деятельности старших руководителей будет в значительной степени содействовать обеспечению реальной подотчетности. Приветствуя меры, направленные на создание структуры по вопросам этики и подотчетности, его делегация хотела бы высказать свою обеспокоенность по поводу создания внутреннего комитета по надзору в составе трех старших должностных лиц вопреки требова-

нию государств-членов о том, чтобы такой комитет не входил в состав Секретариата и представлял доклады непосредственно Генеральной Ассамблее.

32. Его делегация не до конца понимает, почему Консультативный комитет в начале своих замечаний по вопросам набора персонала и кадровым вопросам упомянул пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций; как представляется, всем государствам-членам хорошо известно о его применимости. Приветствуя уделение Генеральным секретарем повышенного внимания стратегическому планированию людских ресурсов, его делегация призывает к справедливому, транспарентному и основанному на соответствующих нормах процессу отбора в Организации Объединенных Наций на основе обеспечения справедливой географической представленности и с должным учетом гендерной сбалансированности. Согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата (A/61/257) сотрудники из развивающихся стран занимают лишь около 40 процентов должностей старшего и директивного уровней, хотя развивающиеся страны составляют подавляющее большинство среди членов Организации. Возможно, настало время усовершенствовать процесс отбора, особенно с учетом того, что в математической формуле расчета желательных квот представленности придается необоснованно большое значение взносам государств-членов в бюджет Организации и по этой причине такая формула противоречит духу Устава. Необходимо увеличить число должностей, подлежащих географическому распределению, с учетом увеличения численности сотрудников в Секретариате и других органах-исполнителях.

33. Положение в плане гендерной сбалансированности в Секретариате является удручающим. Гендерное равенство обеспечено лишь на уровне должностей класса С-1 и С-2. В связи с этим его делегация приветствует заверения нового Генерального секретаря о том, что он будет добиваться устранения гендерной несбалансированности в Организации, и уверена в том, что уделение им повышенного внимания заслугам не окажется барьером с точки зрения обеспечения сбалансированной представленности развивающихся и развитых стран или соблюдения принципа справедливого географического распределения, который способствовал его собственному избранию.

34. Индия поддерживает предложение об использовании списков заранее проверенных кандидатов в качестве основного механизма набора, расстановки кадров и продвижения по службе и призывает осуществлять строгий контроль за деятельностью центральных обзорных органов, к функционированию которых у Союза персонала имелись претензии. Она также поддерживает проведение национальных конкурсных и других экзаменов до принятия на работу и согласна с замечаниями Консультативного комитета, касающимися предложений Генерального секретаря по вопросам развития карьеры и укрепления руководящих функций и управленческого потенциала. Вместе с тем она хотела бы получить дополнительные разъяснения относительно предложений Генерального секретаря, касающихся создания центра по найму персонала и укомплектованию штатов, мобильности, системы контрактов и плана единовременной компенсации для стимулирования выхода сотрудников в отставку.

35. Его делегация согласна с Консультативным комитетом в том, что проведение всеобъемлющего анализа предложения относительно учреждения в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира 2500 должностей кадровых гражданских служащих имеет чрезвычайно важное значение. Если это предложение будет одобрено Генеральной Ассамблеей, определенное преимущественное право при наборе следует предоставить кандидатам из стран, предоставляющих войска, которые постоянно демонстрировали свою преданность Организации и ее миротворческим миссиям. И наконец, его делегация твердо убеждена в том, что реформы в области управления людскими ресурсами не должны проводиться отдельно администрацией или государствами-членами. Руководители и сотрудники должны поддерживать конструктивный диалог и обмениваться опытом на каждом этапе этого процесса.

36. **Г-н Суль Гюн Хун** (Республика Корея) говорит, что в докладе Генерального секретаря об инвестировании в людей (A/61/255) убедительно говорится о будущих направлениях деятельности Секретариата и содержатся многочисленные новые и ценные идеи. Его делегация разделяет мнение Консультативного комитета о том, что Генеральному секретарю следует использовать его имеющиеся полномочия для выполнения мандатов, предоставленных Генеральной Ассамблеей, на основе приня-



тия таких мер, которые, по его мнению, наиболее подходят для выполнения каждой задачи. Роль Генеральной Ассамблеи заключается в определении мандатов и возложении на Генерального секретаря ответственности за их выполнение. Необходимы четкий порядок подчинения и соответствующая подотчетность. Таким образом, надлежащая система оценки служебной деятельности, предусматривающая продуманные стимулы и санкции, должна стать составным элементом системы управления персоналом. Необходимо поощрять регулярные консультации между руководством и сотрудниками и необходимо укреплять незабываемые устои и этическую основу работы Секретариата.

37. Нынешний процесс набора персонала является слишком медленным и недостаточно ориентированным на перспективу. Его делегация приветствует уделяемое Генеральным секретарем повышенное внимание стратегическому планированию трудовых ресурсов, которое должно быть максимально точным. Для того чтобы такое планирование было эффективным, его необходимо осуществлять в рамках достаточно оперативного процесса набора и расстановки персонала и необходимо активизировать усилия для оперативного назначения на должности кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены. Характерный для настоящего времени длительный процесс ожидания можно объяснить затягиванием принятия решений руководителями, что является недопустимым.

38. Республика Корея придает огромное значение географической и гендерной сбалансированности в Секретариате и поэтому приветствует предложение Генерального секретаря обеспечить строгое выполнение целей, касающихся обеспечения географической и гендерной сбалансированности. Управлению людских ресурсов следует играть более активную и действенную роль в контроле за выполнением этих организационных мандатов, а старшим руководителям следует активизировать свои усилия в этой области. Его делегация поддерживает усилия Генерального секретаря по разработке системы продуманных стимулов для поощрения мобильности, но при этом разделяет беспокойство Консультативного комитета по поводу потенциальных административных и управленческих последствий повышения степени мобильности. В докладе Генерального секретаря шестьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи о первом этапе осуществления мобиль-

ности персонала следует представить прогнозы в отношении показателей производительности и финансовых последствий для будущих этапов, а также проанализировать соответствующие административные и управленческие вопросы.

39. Активизация программ развития карьеры имеет чрезвычайно важное значение для привлечения и сохранения талантливых и преданных сотрудников и поощрения инициативы, творческого подхода и оперативной гибкости, которые необходимы для деятельности Организации. В этой связи Республика Корея поддерживает предложения об активизации процесса набора на руководящие и управленческие должности, профессиональной подготовки и развития. Вместе с тем она будет приветствовать мнения Секретариата относительно рекомендации Консультативного комитета о том, чтобы значительные дополнительные финансовые средства не выделялись до тех пор, пока Генеральный секретарь не представит информацию о приоритетах, результатах и сроках реализации инициатив, касающихся развития карьеры. Существует острая необходимость в совершенствовании информационной технологии в области людских ресурсов. Необходимо разработать новую компьютерную систему управления людскими ресурсами, однако во избежание повторения опыта Организации с системой «Гэлакси» необходимо провести углубленный анализ масштабов и охвата такой системы.

40. Сотрудники Организации Объединенных Наций имеют самые разные виды контрактов и работают в самых разных условиях. Необходимо упростить и рационализировать систему контрактов для обеспечения справедливого подхода ко всем сотрудникам. Республика Корея была бы признательна за представление подробной информации о предлагаемом едином контракте, в том числе о соответствующих финансовых последствиях на период после 2007 года. Вместе с тем, поскольку это предложение непосредственно связано с вопросом условий службы на местах, его следует обсудить в марте 2007 года одновременно с докладом рабочей группы КМГС о пакетах вознаграждения для сотрудников, работающих в местах службы, в которых пребывание семей не разрешено, и предложениями КМГС о согласованном подходе в рамках системы Организации Объединенных Наций.

41. Реализация предложения относительно учреждения 2500 должностей кадровых гражданских слу-

жащих в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира будет содействовать повышению профессионального уровня сотрудников этих операций и способности Организации оперативно реагировать на миротворческие потребности. Как отметил Консультативный комитет в своем докладе об управлении людскими ресурсами (A/61/537), необходимо разработать четкую методологию распределения соответствующих издержек по различным источникам финансирования. К другим вопросам, которые требуют разъяснения, относятся: соотношение числа сотрудников требуемых специальностей, ожидаемое распределение должностей по классам, процесс отбора, применение принципа мобильности персонала и управление возросшим потенциалом.

42. **Г-н Камкум** (Ливийская Арабская Джамахирия) говорит, что его страна поддерживает реформу управления людскими ресурсами и считает, что справедливое географическое распределение в рамках кадровой структуры Секретариата является важным вопросом. Ливийская Арабская Джамахирия является одним из девяти государств, которые недопредставлены на должностях, подлежащих географическому распределению. Это является поводом для беспокойства, особенно с учетом значительного увеличения взноса Джамахирии. Степень представленности его страны с точки зрения занимаемых должностей постоянно ниже медианы желательного диапазона.

43. Процесс назначения и отбора должен обеспечивать независимость международной гражданской службы. Вместе с тем существующая система не обеспечивает требуемой транспарентности и подотчетности, и поэтому ее необходимо реформировать.

44. Цель реформы управления людскими ресурсами заключается в создании комплексной и справедливой системы набора и обеспечения более справедливого географического распределения. Для достижения этой цели Управлению людских ресурсов следует принять меры по обеспечению справедливого географического распределения должностей и повышения степени представленности государств-членов, которые недопредставлены или не представлены в Секретариате. Управлению следует также достичь с такими государствами специальных договоренностей о назначении некоторых их граждан на должности в Секретариате и даже о

проведении в этих государствах экзаменов для набора персонала.

45. **Г-н Эмам** (Саудовская Аравия) говорит, что его делегация разочарована отсутствием справедливого географического распределения должностей в Секретариате и тем фактом, что число недопредставленных или непредставленных государств за последние годы возросло. Несмотря на усилия, предпринимаемые его страной, для назначения граждан на должности в Секретариате, она остается одним из наиболее недопредставленных государств в Организации. В этой связи его страна поддерживает просьбу Генерального секретаря о составлении и ведении специального списка кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Вместе с тем она не поддерживает предложение сократить период опубликования информации о вакансиях до 30 дней.

46. Саудовская Аравия считает, что профессиональная подготовка имеет важное значение для профессионального роста и что она должна быть обязательной для всех категорий сотрудников. Программа мобильности, с другой стороны, должна быть добровольной. Если мобильность должна быть обязательной, то она должна быть обязательной для всех категорий сотрудников. Предложение, в соответствии с которым все контракты должны быть временными или срочными контрактами, с одной стороны, или же бессрочными непрерывными контрактами, с другой стороны, требует дальнейшего изучения.

47. Досрочный выход в отставку на добровольной основе должен предлагаться в тех случаях, когда прекращение службы отвечает интересам Организации и является приемлемым для данного сотрудника. Политика в этой области должна осуществляться на транспарентной и справедливой основе при наличии эффективной системы подотчетности. Его страна согласна с ККАБВ в том, что необходимо создать систему стимулирования и вести списки кандидатов на должности сотрудников. Однако оратор отмечает, что такие списки могут оказаться слишком длинными и в результате утратить свою ценность, ввиду этого оратор просит Генерального секретаря выработать политику ведения таких списков и контроля за ними в целях предотвращения злоупотребления ими. Хотя его делегация приветствует предложенную систему планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР), она по-прежнему

опасается того, что такая система не решит всех стратегических проблем, существующих во многих областях управления людскими ресурсами.

48. **Г-н Таль** (Иордания) говорит о необходимости применения методичного, поэтапного и продуманного подхода для обеспечения существенной перестройки системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций. Его делегация приняла к сведению предложения, содержащиеся в различных докладах Генерального секретаря, и хотела бы выразить Секретариату признательность за их подробный характер, хотя в ряде случаев информация была избыточной. Его делегация хотела бы получить разъяснения относительно конкретных аспектов предложений в отношении реформы, высказанных в ходе проведенных в Комитете неофициальных консультаций.

49. Иордания позитивно оценивает усилия Управления людских ресурсов по рационализации правил и процедур, более эффективному использованию имеющихся информационно-технологических систем, более эффективному применению планов действий, обеспечению ускоренного найма сотрудников и их удержанию. Многие предложения по различным областям реформы являются довольно сложными, и их осуществление, если оно не будет проведено надлежащим образом, может привести к реализации одних целей в ущерб другим. В этой связи Иордания надеется, что эти предложения будут осуществляться на взаимодополняющей основе. При обсуждении предложений, содержащихся в различных докладах, Комитету следует проявлять осмотрительность, с тем чтобы не выпустить из поля зрения долгосрочные цели. Ни одно из этих предложений не должно быть самоцелью.

50. Его делегация отметила, что в докладах Генерального секретаря неоднократно упоминается необходимость изменения корпоративной культуры. Такое изменение необходимо для успешного осуществления предложений в отношении реформы, однако для их осуществления понадобятся время и постоянное взаимодействие и обмен информацией между всеми участниками в целях преодоления сопротивления и обеспечения главного перехода. Кроме того, необходимость в изменениях не ограничивается персоналом. Реформа охватывает также вопросы управления, деятельность надзорных органов, вопрос о том, как государства-члены определяют будущую роль Организации, и ту эволюцио-

нирующую роль, которую они хотели бы играть в достижении поставленных перед ней целей, а также разработку руководящих принципов дальнейшей деятельности. Следует ожидать сопротивления преобразованиям, и необходимо принять эффективные меры для обеспечения того, чтобы государства-члены, принимая некоторые из предлагаемых реформ, не только достигали консенсуса на бумаге, но и обеспечивали бы реальный и значительный прогресс в улучшении общего управления людскими ресурсами. И наконец, его делегация отметила, что ни в одном из докладов об управлении людскими ресурсами не упоминается о найме персонала с особыми потребностями. Его делегация считает, что этот вопрос имеет огромное значение, и в этой связи хотела бы получить дополнительную информацию.

51. **Г-н Дебабеш** (Алжир) говорит, что реформа системы управления людскими ресурсами является особо чувствительным вопросом, который касается отдельных лиц и культур. В докладе Генерального секретаря (A/61/255) изложены предложения в отношении новой кадровой системы, основанной на принципах, перечисленных в пункте 24 доклада. Такой подход означает, что Организация только сейчас озаботилась этими принципами и что ранее они игнорировались или попирались. Если дело обстоит именно так, то это объясняет хронические проблемы, с которыми сталкивается Организация Объединенных Наций в области управления людскими ресурсами.

52. Предложения в отношении реформы были разработаны Секретариатом, очевидно без участия КМГС. Мандат Комиссии следует не маргинализировать, а расширять, с тем чтобы она не ограничивалась простым обзором докладов и пособий, а занималась также созданием нормативно-правовой базы международной гражданской службы, которая способствовала бы привлечению наилучших и наиболее способных кандидатов. Применяемые в настоящее время процедуры управления людскими ресурсами носят разрозненный и сложный характер и порождают неравноправность сотрудников. В этой связи оратор приветствует предложение о разработке унифицированного контракта в качестве средства обеспечения одинакового отношения к персоналу. Касаясь непрерывных контрактов, он просит разъяснить условия прекращения таких кон-

тактов «в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией».

53. Отмечая предложения относительно реформы системы «Гэлакси», в соответствии с которыми период опубликования информации о вакансиях следует сократить до 30 дней, а также составлять списки предварительно отобранных кандидатов, оратор говорит, что такие цели, как повышение прозрачности и обеспечение справедливого географического распределения, которым его делегация уделяет особое внимание, не могут быть достигнуты, если Генеральная Ассамблея не будет осуществлять более эффективный контроль за процессом набора персонала для обеспечения отбора наилучших кандидатов и исключения роли субъективных факторов. Опыт государств-членов в этой области был бы, наверное, весьма полезным.

54. Подлинно справедливая система должна предусматривать процедуру подачи апеллаций теми кандидатами, которые считают, что с ними обошлись несправедливо. Это позволяло бы исправлять допущенные ошибки и укреплять подотчетность, а также положило бы конец призывам к внешнему набору сотрудников. Оратор выступает против предложения о сокращении срока подачи заявлений до 30 дней, что поставило бы в невыгодное положение кандидатов из развивающихся стран, не располагающих надлежащими информационно-коммуникационными технологиями. В связи с составлением списков предварительно отобранных кандидатов потребовалось бы соблюдение сроков набора сотрудников, что в настоящее время не обеспечивается, и уведомление кандидатов о том, что они включены в список. Включение в список, однако, не является гарантией того, что предварительно отобранные кандидаты смогут или захотят быть назначенными на любую предложенную должность. Его делегация была бы признательна за дополнительную информацию по этим вопросам.

55. Его делегация поддерживает предложение относительно ротации руководителей, ответственных за закупки. Вопрос о наборе руководителей высшего звена в целом является важным вопросом. В прошлом году его делегация обратилась с запросом относительно процедуры назначения Начальника Канцелярии Генерального секретаря, который после этого стал заместителем Генерального секретаря; полученный ответ состоял в том, что такие назначения производятся по усмотрению Генерального

секретаря. Насколько ему известно, какого-либо официального документа с изложением такой политики не существует, и оратор выражает сожаление по поводу того, что Генеральная Ассамблея не следит за такими назначениями более тщательно. Подобной практике надо положить конец, все вакантные должности должны анонсироваться, а Генеральной Ассамблее следует участвовать в назначении кандидатов, хотя Генеральный секретарь, разумеется, свободен в назначении необходимых политических советников.

56. Следует также рассмотреть вопрос об ограничении срока назначения на должности старших руководителей и о применении в отношении их принципа географической ротации. Это соответствовало бы положениям резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи, касающимся справедливой представленности государств-членов на должностях высокого и директивного уровня в Секретариате и необходимости обеспечения того, чтобы ни одна должность не считалась предназначенной исключительно для какого-либо государства или группы государств-членов и чтобы на той или иной должности высокого уровня ни один гражданин какого-либо государства-члена не становился преемником другого гражданина этого государства.

57. Обеспечение справедливого географического распределения в соответствии с пожеланиями Генеральной Ассамблеи не должно вызывать затруднений. Следует рассмотреть вопрос о создании в Генеральной Ассамблее механизма, который обеспечивал бы подотчетность руководителей высокого уровня и позволял принимать необходимые меры в случае невыполнения пожеланий Генеральной Ассамблеи. Без поддержки государств-членов, которые занимают сейчас доминирующее положение в Секретариате, создать такой механизм будет весьма трудно. Проведенный ими неутешительный обзор существующей системы управления должен сделать их более восприимчивыми к такому шагу.

58. Оратор выражает озабоченность в связи с тем, что развивающиеся страны недопредставлены на высших уровнях Секретариата, при том что их численные взносы продолжают расти. Он просит представить информацию с разбивкой по странам об уровнях окладов и пособий, выплачиваемых сотрудникам. Эти выплаты, а также суммы, расходуемые на содержание отделений и служб Организации Объединенных Наций в какой-либо стране, подры-

вают аргумент о том, что представленность в Секретариате должна быть увязана с бюджетными взносами.

59. Без непрерывного диалога между руководством и представителями персонала никакая реформа невозможна. Отметив, что неучастие представителей персонала в Нью-Йорке в консультациях по реформе вызывает сомнения относительно законности данного процесса, оратор обращается к обеим сторонам с призывом возобновить контакты. И наконец, он приветствует программу защиты лиц, информирующих о нарушениях, и работу, проделанную Омбудсменом, несмотря на ограниченность ресурсов.

60. **Г-н Вьёнг Динь Ван** (Вьетнам) говорит, что его делегация позитивно оценивает огромные усилия, предпринимавшиеся Генеральным секретарем в период пребывания на своем посту, и отмечает ощутимые, хотя и скромные достижения в области реформы. Оратор выражает надежду на то, что создание глобального Секретариата обеспечит большую согласованность в рамках системы Организации Объединенных Наций и что реформы помогут Организации справиться со сложными задачами в будущем. В частности, реформа управления людскими ресурсами должна основываться на высочайших стандартах этики, справедливости, транспарентности, подотчетности и качества работы персонала и руководителей, а также на уважении многообразия и соблюдении географического баланса.

61. Следует улучшать условия работы и профессиональную подготовку персонала. Мобильность персонала может открыть дополнительные возможности для всех сотрудников, однако соответствующие меры должны в одинаковой степени относиться и к сотрудникам Центральных учреждений, и к сотрудникам отделений на местах и не нарушать нормальную деятельность.

62. Недопредставленность является источником озабоченности для многих развивающихся стран. Например, в случае Вьетнама заполнены только четыре из восьми должностей, на которые он теоретически имеет право, при этом четыре вьетнамских кандидата все еще ожидают найма — спустя четыре или пять лет после того, как они сдали национальный конкурсный экзамен. Шестидесятидневный срок опубликования информации о вакансиях, естественно, не следует сокращать, а процедуры найма

следует еще больше упростить, с тем чтобы они стали доступными для кандидатов из развивающихся стран. Целесообразно также предоставлять сотрудникам категории национальных специалистов возможность поработать в Центральных учреждениях и других местах службы, с тем чтобы они могли пройти необходимую профессиональную подготовку и впоследствии стать международными гражданами служащими.

63. **Г-жа Макхумула** (Малави) говорит, что сотрудники Организации Объединенных Наций должны быть компетентными, разносторонними и универсальными специалистами. В этой связи ее делегация приветствует предложенную Генеральным секретарем программу реформы управления людскими ресурсами, которая нацелена на создание продуктивной, гибкой и ориентированной на результаты Организации. Она приветствует политику служебного роста и поддержки, изложенную в докладах Генерального секретаря по вопросу об инвестировании в людей (A/61/255) и о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228), и говорит о необходимости утвердить бюджетные ресурсы, предложенные Генеральным секретарем. Вместе с тем она выражает озабоченность тем, что, несмотря на определенный прогресс, целевые показатели, касающиеся гендерного баланса и географического распределения, еще не достигнуты. Достижение этих целевых показателей должно быть приоритетной задачей.

64. Мобильность будет способствовать обеспечению более высокой степени интеграции и достижению более глубокого взаимопонимания между Центральными учреждениями и отделениями на местах, однако ее не следует насаждать в ущерб институциональной памяти. Секретариату следует разработать практические меры по рациональному использованию знаний, которые способствовали бы сохранению преемственности, качества предоставляемых услуг и институциональной памяти. Оратор поддерживает внедрение трех видов контрактов — краткосрочных, срочных и непрерывных — в качестве средства устранения существующих проявлений неравенства в контрактных соглашениях, однако отмечает, что государствам-членам следует тщательным образом изучить новую систему, с тем чтобы не допустить появления новых форм неравенства.

65. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что его делегация придает исключительное значение вопросам проведения в жизнь эффективной, гибкой кадровой политики, обеспечивающей максимальную отдачу от работы персонала Организации. Реформа управления людскими ресурсами должна повысить эффективность, обеспечить рациональное использование ограниченных ресурсов, обеспечить удовлетворение потребностей в квалифицированном персонале, а также обеспечить эффективное функционирование Секретариата.

66. Предложения Генерального секретаря в значительной степени нацелены на укрепление в Организации системы карьерной службы, в частности путем распространения ее на персонал операций по поддержанию мира путем использования контрактов 100-й серии. Он спрашивает, насколько оправдан такой подход и насколько инвестирование в подготовку сотрудников широкого профиля, в том числе через введение обязательной мобильности в ущерб обеспечению притока «свежей крови» в Организацию путем привлечения высококвалифицированных специалистов извне, оптимально и экономически эффективно в плане подготовки Организации Объединенных Наций к решению стоящих перед ней задач. Такой подход идет вразрез с современными тенденциями в области управления людскими ресурсами и быстро изменяющимися потребностями Организации, в частности в области поддержания мира. По мнению его делегации, предложенные реформы являются весьма затратным проектом с не совсем очевидными для государств-членов преимуществами.

67. При рассмотрении вопроса о переводе части персонала миссий по поддержанию мира на карьерную службу, Генеральной Ассамблее следует учитывать работу КМГС в области гармонизации условий службы в поле.

68. Хотя его делегация согласна с тем, что готовность к мобильности и право Генерального секретаря перемещать персонал с учетом потребностей Организации должны быть одним из контрактных условий для персонала Организации Объединенных Наций, у нее по-прежнему сохраняются опасения в связи с введением обязательной, а по сути дела — беспорядочной мобильности, включая перемещение между профессиональными группами. Этот момент, а также отсутствие ясного видения как самой концепции мобильности, так и ее конкретного напол-

нения, не будет способствовать обеспечению эффективного функционирования Организации и, несомненно, приведет к значительным и неоправданным затратам.

69. Несмотря на определенную логику в предложении о снятии ограничений на перемещение сотрудников между различными категориями персонала, а также ограничений на перевод персонала из штаб-квартиры в поле, российская делегация не вполне согласна с этой логикой. Прежде всего потому, что речь идет о неоправданном заполнении международных постов персоналом, набираемом на местной основе, и по совершенно другим правилам и критериям в плане образования и профессиональных навыков. С другой стороны, речь идет о значительных и не всегда оправданных финансовых затратах. В целом, как представляется, предложения Секретариата скорее направлены на усиление гарантий занятости и увеличение расходов на содержание персонала, нежели на повышение гибкости, производительности и отдачи от работы сотрудников. В серьезном анализе с точки зрения эффективности и результативности нуждается введенная в 2002 году система набора и назначений персонала. Эта система не обеспечила притока «свежей крови» и в значительной степени нацелена на укрепление карьерной службы. Следует провести пятилетний обзор, который включал бы опрос менеджеров.

70. Делегации Российской Федерации также трудно поддержать предложение об ужесточении применения системы географических квот. Секретариат, похоже, забывает о том, что речь идет о «желательных» квотах, которые и так уже применяются в Секретариате излишне жестко, как ни в какой другой организации системы Организации Объединенных Наций. Гипертрофированный акцент на «географии», не учитывающий представленность стран ни на постах различного уровня, ни в отдельных подразделениях, противоречит требованиям в отношении набора персонала. Как отметила сама Верховный комиссар по правам человека, обязательное требование о наборе на посты С-2 и С-3 исключительно через национальные конкурсные экзамены является препятствием для сбалансированного географического распределения постов и, как это ни парадоксально, их заполнения гражданами развивающихся стран.

71. Поддерживая в целом предложение об упорядочении системы контрактов в Организации, его

делегация хотела бы убедиться в том, что новые непрерывные контракты не превратятся в своего рода квазипостоянные контракты, которые вытеснят назначения на фиксированный срок, являющиеся, по ее мнению, наиболее оптимальным инструментом управления людскими ресурсами. Его делегация хотела бы также получить дополнительные разъяснения в отношении предложений, касающихся использования списков кандидатов, увеличения расходов на подготовку персонала и проекта «байаут».

72. **Г-н Кодера** (Япония) говорит, что надлежащее управление людскими ресурсами является одним из ключевых моментов в деятельности любой организации. Хотя нынешняя система управления людскими ресурсами сталкивается со многими новыми вызовами, в целом она функционирует успешно, время от времени подвергаясь необходимой модификации. Политика в области управления людскими ресурсами непосредственно влияет на работу персонала, и после того, как будет принято решение о начале проведения реформ, отступить будет уже некуда. Поэтому, прежде чем будут приняты какие-либо меры в соответствии с предложениями Генерального секретаря, следует провести тщательный анализ нынешней системы.

73. Его делегация позитивно оценивает предпринятые Секретариатом усилия по проведению консультаций с персоналом и его представителями в ходе разработки предложений в отношении реформ. Любые изменения должны вводиться как можно более плавно. В этой связи оратор выражает сожаление по поводу того, что Совет персонала в Нью-Йорке, который должен был бы находиться в центре консультаций, не участвовал в этом процессе. Контакты между группами персонала и руководством следует возобновить с целью достижения конструктивных результатов.

74. Переходя к докладу Генерального секретаря об инвестировании в людей (A/61/255), оратор говорит, что меры по ускорению процесса набора и отбора персонала имеют важное значение, однако они должны быть совместимы с принципами надлежащего управления. Он просит разъяснить, как будет осуществляться выбор из числа предварительно отобранных кандидатов с учетом требований, предъявляемых к сотруднику на той или иной должности. Применяемые в рамках текущей системы отбора персонала условия соответствия требованиям, включая географические критерии, служат

достижению конкретной цели, и у его делегации будут серьезные оговорки, если Генеральный секретарь попытается исключить географические критерии из системы подбора персонала.

75. Оратор интересуется, каким образом предлагаемые новые контрактные соглашения, основанные на заключении контракта с одним сотрудником в соответствии с одним комплексом правил, скажутся на методологии расчета желательных диапазонов географического распределения персонала категории специалистов и выше, установленных в резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи. Указанный подход к улучшению условий службы на местах не предусматривался КМГС. Предлагаемые новые механизмы следует поэтому тщательно изучить, чтобы обеспечить надлежащий баланс в вознаграждении между учреждениями общей системы.

76. Предложение о гармонизации условий службы на местах также требует дальнейшего изучения. Между количеством сотрудников, занятых в операциях по поддержанию мира, и числом сотрудников, работающих в других организациях общей системы, имеются значительные различия. Оратор интересуется, насколько можно увеличить число международных сотрудников, занятых в миссиях по поддержанию мира, и членов их семей в конкретном месте назначения без необходимости обеспечения значительного управленческого потенциала в этом месте. Прежде чем рассматривать этот важный вопрос, Комитету следует дождаться доклада КМГС, который будет представлен следующей весной.

77. Его делегация не совсем убеждена в необходимости создания 2500 должностей штатных гражданских сотрудников в операциях по поддержанию мира. Оратор интересуется преимуществами такой системы для Организации или соответствующих сотрудников, а также тем, каким образом было получено число 2500. Любую такую инициативу необходимо оценивать всесторонне, с учетом того факта, что в нынешних полевых миссиях задействован как международный, так и местный персонал.

78. Как государствам-членам, так и Секретариату следует удвоить усилия по улучшению географического распределения. Руководители должны продемонстрировать приверженность делу достижения географических целевых показателей, а Управление людских ресурсов должно играть более эффектив-

ную роль в обеспечении принятия решений по вопросам набора и повышения по службе с учетом принципа географического распределения. В этой связи он приветствует предложения, касающиеся широкого применения процедуры ускоренного найма и укрепления полномочий Управления в этой области.

79. Мобильность и служебный рост являются важными аспектами управления людскими ресурсами. Выход на пенсию большого числа сотрудников в следующие несколько лет должен послужить для Секретариата стимулом к ускоренной разработке политики в области повышения эффективности управления. Вместе с тем оратор обращает внимание на то, что идея значительных инвестиций в служебный рост, который в прошлом оставляли на усмотрение персонала, представляет собой радикальное изменение политики. Необходимо обеспечивать тесную координацию вопросов мобильности и регулирования развития карьеры, и во избежание каких-либо проблем следует заблаговременно разработать целевые показатели и рабочие планы.

80. **Г-н Садук** (Марокко) приветствует усилия Генерального секретаря, направленные на улучшение системы управления людскими ресурсами для более эффективного противостояния решению будущих задач. Одной из областей, нуждающихся в реформе, является процесс набора, который является слишком сложным. Этот процесс следует упростить, при этом необходимо обеспечить более высокую степень прозрачности как внутреннего, так и внешнего набора. Наибольшим достоянием Организации является ее персонал; для повышения эффективности его работы следует обеспечить более значительные инвестиции в профессиональную подготовку и уделять особое внимание вопросам этики, честности, прозрачности и отчетности. Хотя оратор поддерживает принцип мобильности между Центральными учреждениями и отделениями на местах как средство повышения гибкости, мобильность должна быть добровольной, а не принудительной. Для поощрения мобильности следует применять стимулы, которые должны распространяться на всех сотрудников без исключений.

81. Оратор выражает озабоченность в связи с недопредставленностью в Секретариате развивающихся стран и стран с переходной экономикой; для обеспечения справедливого географического распределения нужны новые новаторские меры. Сле-

дует также предпринимать более активные усилия по обеспечению гендерного баланса, в том числе на руководящих должностях, при этом следует набирать большее число женщин из развивающихся стран. И наконец, оратор подчеркивает необходимость уделения повышенного внимания вопросам подотчетности в Организации и ее программах.

82. **Г-н Сафаеи** (Исламская Республика Иран) говорит, что персонал Организации является ее самым большим достоянием; в этой связи реформа системы управления людскими ресурсами должна быть непрерывным процессом, нацеленным на определение четких критериев ответственности и подотчетности и обеспечение наивысших стандартов этики, управленческого мастерства, эффективности, справедливости и многообразия. Он поддерживает усилия Генерального секретаря, нацеленные на активизацию деятельности Секретариата для обеспечения готовности к предстоящим вызовам.

83. Вместе с тем оратор обеспокоен тем обстоятельством, что Секретариат не смог обеспечить географический и гендерный баланс, в особенности на высших руководящих должностях. Предлагаемая специальная служба по набору персонала должна отчитываться перед государствами-членами за достижение таких целевых показателей. Регулярные консультации между этой службой и государствами-членами также способствовали бы повышению подотчетности и прозрачности в рамках процесса набора кадров. Хотя оратор и согласен с тем, что применяемая в настоящее время процедура набора кадров занимает слишком много времени, он опасается, что из-за сокращения срока подачи заявлений на объявленные вакансии кандидаты из развивающихся стран не смогут на равной основе участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей. Время можно было бы сэкономить за счет улучшения координации и планирования и на других этапах данного процесса. В заключение он приветствует программу мобильности как надлежащее средство передачи профессиональных навыков новым сотрудникам; вместе с тем принцип мобильности должен применяться по отношению ко всем сотрудникам на всех уровнях без какой-либо дискриминации.

84. **Г-жа Патака** (Ангола) говорит, что ее делегация придает важное значение реформе управления людскими ресурсами, в частности в связи с вопросом о справедливой географической представлен-



ности. Она позитивно оценивает предлагаемую новую кадровую систему, которая будет обеспечивать подотчетность руководителей и персонала за осуществление принципов набора и служебного роста по признаку компетентности и за выполнение мандатов, касающихся географического распределения, гендерного баланса и этических стандартов.

85. Подотчетность и транспарентность в рамках процесса набора и подбора кадров являются важными факторами, равно как и четкое определение функций центральных контрольных органов в рамках процесса набора и подбора персонала, за которым следует и впредь обеспечивать контроль. В отношении кандидатов, включенных в списки, не следует допускать продолжительных задержек, если соответствующие должности уже определены. Хотя система «Гэлакси» и имеет свои преимущества, она все же нуждается в усовершенствовании, с тем чтобы можно было эффективно обрабатывать дела большего числа кандидатов. Несмотря на прилагаемые Организацией усилия по решению проблемы непредставленных и недопредставленных стран, эта проблема сохраняется. Предусмотренные реформой меры должны исключить какую-либо возможность преференциального отношения к кандидатам. Выход на пенсию большого числа сотрудников в течение следующих трех лет должен открыть более широкие возможности для кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

86. Планирование и координация являются существенно важными условиями улучшения качества набора персонала. Учитывая невыгодное положение непредставленных и недопредставленных стран в плане технологий и своевременного распространения информации, надлежащее планирование должно включать надлежащее рассмотрение вопроса о продолжительности периода опубликования информации о вакансиях. В этой связи ее делегация не поддерживает предложение о сокращении времени размещения объявлений о вакансиях.

87. Ангола поддерживает предложение Генерального секретаря о разработке программ учета гендерных аспектов для руководителей высшего и среднего звена, а также его предложения, направленные на обеспечение более глубокого осознания сотрудниками категории общего обслуживания важности гендерного баланса и повышения их информированности о вопросах многообразия и взаимодействия культур. В ряде резолюций Генеральной

Ассамблеи выражалась озабоченность в связи с отсутствием надлежащим образом разработанной системы подотчетности в системе Организации Объединенных Наций. Нынешняя фрагментарная система весьма трудна для понимания и реализована лишь частично. В этой связи представляется крайне важным, прежде чем делегировать руководителям дополнительные полномочия, повысить степень их подотчетности.

*Заседание закрывается в 13 ч. 00 м.*