



**Экономический и Социальный
Совет**

Distr.: General
8 May 2007
Russian
Original: English

Основная сессия 2007 года
Женева, 2–27 июля 2007 года
Пункт 15 предварительной повестки дня*
Учебные и научно-исследовательские учреждения
Организации Объединенных Наций

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

Записка Генерального секретаря

В соответствии с резолюцией 60/214 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь препровождает настоящим Экономическому и Социальному Совету третий доклад директора Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций о работе, мероприятиях и достижениях Колледжа.

* E/2007/100.



Резюме

В настоящем докладе освещается активная деятельность Колледжа и его руководства и содержится описание его учебных мероприятий, которые проводились в течение двух лет вплоть до 30 июня 2007 года. В докладе рассказывается также о том, какими людскими и финансовыми ресурсами располагался Колледж в течение этого периода. Кроме того, в докладе излагаются перспективы работы Колледжа до 2009 года.

В настоящем докладе освещается значительный прогресс, достигнутый Колледжем за последние два года, а также его новая целеустремленность и видение перспектив.

Экономический и Социальный Совет, возможно, пожелает заявить о своей поддержке целей Колледжа, рассмотреть его финансовые и административные процедуры и подчеркнуть значение его учебной деятельности для реформы Организации Объединенных Наций.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Историческая справка	3–5	4
III. Управление	6–10	5
IV. Цели Колледжа	11–12	5
V. Реорганизация программ	13–16	6
VI. Мероприятия Колледжа	17–52	7
A. Сотрудничество в области развития	17–23	7
B. Мир и безопасность	24–34	14
C. Руководство и управление	35–41	18
D. Учеба в системе Организации Объединенных Наций	42–51	19
E. Другие мероприятия	52	22
VII. Управление и администрация	53–54	24
VIII. Людские и финансовые ресурсы	55–63	25
IX. Будущие события	64–68	27
X. Заключительные замечания	69–74	28

«...таким образом, повестка дня системы, направленная на достижение прогресса, должна преследовать в первую очередь следующие цели: [...включая...] содействие формированию общесистемной культуры учебы, основанной на общих ценностях и целях всех сотрудников системы Организации Объединенных Наций. Усилия по формированию такой культуры должны быть направлены прежде всего на сотрудников в тот момент, когда они поступают на международную гражданскую службу, поскольку именно в этот момент они становятся частью не только одной организации, но и всей системы организаций. Они должны быть направлены на сотрудников и в тот момент, когда сотрудники берут на себя управленческие функции, а, значит, и начинают играть более заметную роль в обеспечении единства действий Организации Объединенных Наций. И при этом необходимо задействовать старших руководителей, которые обязаны обеспечить лидерство и динамику и обязаны направлять эти усилия».

Из брошюры Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций “One United Nations: catalyst for progress and change”.

I. Введение

1. Настоящий доклад является третьим докладом Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций после 1 января 2002 года, когда Колледж стал самостоятельным учреждением в рамках системы Организации Объединенных Наций. Два предыдущих доклада были представлены Генеральной Ассамблее в соответствии с ее резолюциями 55/207 и 55/278. Настоящий доклад представляется не Ассамблее, а Экономическому и Социальному Совету в соответствии с положениями резолюции 60/214 Ассамблеи (пункт 8).
2. Настоящий доклад охватывает два года, которые прошли после представления предыдущего доклада, т.е. период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года.

II. Историческая справка

3. Создание колледжа персонала в интересах системы Организации Объединенных Наций было непосредственной реакцией на необходимость повышения слаженности и эффективности международной гражданской службы. Колледж начал свою работу в качестве одного из проектов, осуществление которых было поручено Международному учебному центру (МУЦ) Международной организации труда (МОТ) в 1996 году.
4. К концу периода осуществления этого проекта (август 2000 года) была проведена независимая оценка. Эта оценка содержала рекомендацию создать самостоятельный Колледж персонала Организации Объединенных Наций и элементы его устава. В декабре 2000 года Генеральная Ассамблея санкционировала создание Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций и продлила срок осуществления вышеупомянутого проекта на один год,

для того чтобы обеспечить плавный переход Колледжа персонала к его 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 Колледжа провел свою первую сессию в Женеве в ноябре 2001 года, и Колледж начал свою работу в качестве самостоятельного учреждения системы Организации Объединенных Наций 1 января 2002 года.

III. Управление

6. В июле 2005 года Совет управляющих Колледжа вновь заявил, что исключительно важно обеспечить подлинную интеграцию Колледжа в систему Организации Объединенных Наций при условии ясного понимания роли Колледжа, которая безусловно заключается в поддержке реформ и преобразований в Организации Объединенных Наций.

7. На своем заседании в декабре 2005 года Совет начал процесс консультаций в целях разработки базовой учебной программы Колледжа, которая была утверждена Комитетом высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей и Комитетом высокого уровня по программам в феврале 2006 года.

8. В мае 2006 года, после того как к работе приступил новый директор Колледжа, был представлен новый план практической работы Колледжа (на 2006–2009 годы), который был утвержден Группой экспертов по рассмотрению технических вопросов в июле 2006 года и Советом управляющих Колледжа — в сентябре 2006 года.

9. В сентябре 2006 года тот же самый план практической работы был представлен в целях его утверждения на совместной сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления и Комитета высокого уровня по программам. В ходе этой сессии директор Колледжа подтвердил, что Колледж полон решимости сосредоточить свои основные усилия на выполнении своих главных задач. Оба вышеупомянутые комитета одобрили план практической работы и призвали организации системы Организации Объединенных Наций еще больше активизировать свои усилия, направленные на участие в работе Колледжа.

10. В декабре 2006 года бюджет Колледжа на 2007 год впервые был представлен в форме бюджета, ориентированного на конкретные результаты, и был утвержден Советом управляющих Колледжа. Сейчас подходит к концу первый год выполнения плана практической работы.

IV. Цели Колледжа

11. Основные цели Колледжа изложены в статье II его Устава¹:

«1. Колледж персонала является самостоятельным общесистемным учреждением, занимающимся накоплением и распространением знаний и

¹ Резолюция 55/278 Генеральной Ассамблеи, приложение.

обучением в целях содействия формированию целостной культуры управления во всей системе Организации Объединенных Наций. Он обеспечивает развитие у международных гражданских служащих навыков стратегического руководства и управления в целях укрепления сотрудничества в рамках системы в областях, относящихся к общей сфере компетенции разных организаций; повышения эффективности деятельности; укрепления сотрудничества с государствами-членами и наблюдателями при Организации Объединенных Наций, специализированными учреждениями, региональными комиссиями, неправительственными организациями и гражданским обществом и в целях формирования более целостной общесистемной культуры управления.

2. Колледж персонала осуществляет свою деятельность 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. Он может также сотрудничать с соответствующими организациями, не входящими в эту систему».

12. Для достижения своих целей и действуя в соответствии со своим новым планом практической работы, Колледж решил осуществлять программы, которые:

- a) носят стратегический характер;
- b) осуществимы в короткие сроки;
- c) привлекательны для доноров;
- d) могут расширяться и сокращаться в зависимости от потребностей клиентуры;
- e) способны дать то, чего не могут дать другие учебные центры в рамках системы Организации Объединенных Наций.

V. Реорганизация программ

13. С 2002 года Колледж вносит свой вклад в реализацию некоторых ключевых программ: учеба и создание сетевых структур в системе Организации Объединенных Наций; учеба координаторов-резидентов и страновых групп Организации Объединенных Наций; меры раннего предупреждения и превентивные меры.

14. Все эти мероприятия помогли доказать, что Колледж способен:

- a) формировать стратегические союзы;
- b) заполнять пробелы;
- c) развивать новые навыки;
- d) оказывать свое влияние на оперативную деятельность;
- e) поддерживать общую культуру Организации Объединенных Наций;
- f) поддерживать общесистемную учебную программу.

15. С помощью своего плана практической работы Колледж еще больше повысил целенаправленность своей учебной программы, сориентировав ее на решение главных задач системы Организации Объединенных Наций: лидерство и управление; мир и безопасность; сотрудничество в области развития и изучение вопросов развития.

16. План практической работы сейчас рассчитан как на краткосрочную, так и на среднесрочную перспективу. В 2006 и 2007 годах Колледж направлял свои основные усилия на решение краткосрочной задачи, которая заключалась в том, что надо было заложить прочную основу для будущего путем реорганизации Департамента программ и укрепления его кадрового состава. В течение двухгодичного периода 2008–2009 годов будут предоставляться новые услуги и будут введены новые учебные программы, такие как программа развития лидерских качеств для сети старших руководителей, системы обеспечения безопасности в полевых условиях и поддержка усилий сотрудников Организации Объединенных Наций, направленных на учебу.

VI. Мероприятия Колледжа

A. Сотрудничество в области развития

Поддержка учебы координаторов-резидентов

17. Поддержка учебы координаторов-резидентов со стороны Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций содействует проведению реформы в Организации Объединенных Наций благодаря тому, что страновые группы Организации Объединенных Наций и их партнеры получают помощь в разработке и осуществлении последовательных и эффективных программ, направленных на достижение целей развития, провозглашенных в Декларации тысячелетия, как того требует резолюция 60/214 Ассамблеи.

18. Поддержка учебы координаторов-резидентов заключается в проведении учебных мероприятий, рассчитанных на персонал Организации Объединенных Наций, участвующий в планировании и осуществлении стратегических мероприятий в целях решения задач национального развития.

19. Система координаторов-резидентов действует в тесном сотрудничестве с Канцелярией Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития благодаря наличию совместно разработанного плана поддержки страновых групп Организации Объединенных Наций.

20. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, система координаторов-резидентов провела 75 мероприятий, в которых принял участие 3951 человек, включая сотрудников Организации Объединенных Наций, представителей сотрудничающих правительств, а также представителей сообщества доноров и организаций гражданского общества.

Эти мероприятия дали результаты, которые можно классифицировать следующим образом:

а) повышение качества разработки общих программ Организации Объединенных Наций на страновом уровне благодаря проведению следующих мероприятий:

- i) региональные ознакомительные семинары по процессам составления общих программ Организации Объединенных Наций на страновом уровне;
 - ii) национальные ознакомительные семинары по процедурам составления общих программ Организации Объединенных Наций на страновом уровне;
 - iii) совещания по стратегическому планированию на страновом уровне с правительствами-партнерами в контексте Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР);
 - iv) ежегодные совещания страновых групп Организации Объединенных Наций;
- b) укрепление системы координаторов-резидентов благодаря проведению следующих мероприятий:
- i) вводные семинары для недавно назначенных координаторов-резидентов;
 - ii) учебные семинары для недавно назначенных координаторов-резидентов и новых представителей учреждений (включая некоторые брифинги для сотрудников учреждений);
 - iii) учебные семинары для новых сотрудников по вопросам координации на местах;
 - iv) содействие укреплению групп с использованием модели распределения ролей в группе по системе Белбинов;
 - v) разработка и проверка новой системы обследования эффективности групп, специально рассчитанной на условия, в которых работает Организация Объединенных Наций;
- c) повышение возможностей для учебы в системе Организации Объединенных Наций и возможностей учебы ключевых партнеров благодаря проведению следующих мероприятий:
- i) подготовка инструкторов для персонала Организации Объединенных Наций, задействованного в процессе разработки общих программ Организации Объединенных Наций на страновом уровне (общий анализ по стране/РПООНПР);
 - ii) глобальное обучение методам управления, ориентированного на конкретные результаты;
 - iii) поддержка Межучрежденческой целевой группы 2, которая занимается доработкой общего учебного комплекта Организации Объединенных Наций по вопросам составления программ с упором на права человека;
 - iv) разработка региональной концепции подготовки кадров в первую очередь по следующим направлениям: упор на права человека и управление, ориентированное на конкретные результаты; объединение навыков в целях стратегического взаимодействия; стратегическое мышление для ведения переговоров и достижения консенсуса;

v) продвинутая учебная программа по сбору информации в области развития.

Таблица 1
**Основные мероприятия по поддержке учебы резидентов-координаторов,
1 июля 2005 года — 31 декабря 2006 года**

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
27–29 июля 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Либревиль	53	159
28 августа — 8 сентября 2005 года	Глобальная подготовка по общему обслуживанию	Йоханнесбург (Южная Африка)	56	672
5–9 сентября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Сана	85	255
14–16 сентября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Рабат	47	141
15–17 сентября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Тунис	61	183
18–20 сентября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Каир	75	225
27–29 сентября 2005 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Монровия	35	105
28–30 сентября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Бангкок	60	180
3–13 октября 2005 года	Вводный семинар для координаторов-резидентов	Нью-Йорк	22	220
5–7 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Бразилиа	56	168
12–14 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Лусака	55	165
12–14 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Асмэра	47	141
17–19 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Алжир	68	204
18–20 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Конакри	40	120
26–27 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Аддис-Абеба	54	108
26–28 октября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Сан-Сальвадор	44	132
2–4 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Санто-Доминго	32	96
8–10 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Банджул	34	102
15–16 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Монтевидео	27	54

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
16–18 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Панама	52	156
16–18 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Мапугу	51	153
23–25 ноября 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Сан-Томе	39	117
29 ноября — 2 декабря 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Сан-Игнасио	37	111
30 ноября — 1 декабря 2005 года	Совместный офис	Прая	59	118
14–16 декабря 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Дакар	50	150
14–16 декабря 2005 года	Совещание по стратегическому планированию	Асунсьон	65	195
18–19 января 2006 года	Ежегодное совещание страновых групп Организации Объединенных Наций	Мале	12	24
18–20 января 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Пхеньян	27	81
22–28 января 2006 года	Глобальная учеба инструкторов	Нью-Йорк	54	378
25–27 января 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Кингстон	42	126
8–10 февраля 2006 года	Региональный семинар по процедурам составления общих программ Организации Объединенных Наций	Дакар	53	159
8–10 февраля 2006 года	Ежегодное совещание страновых групп Организации Объединенных Наций	Лос-Рокес (Венесуэла)	18	54
9–11 февраля 2006 года	Ежегодное совещание страновых групп Организации Объединенных Наций	Ваддува (Шри-Ланка)	47	141
15–17 февраля 2006 года	Региональный семинар по процедурам составления общих программ Организации Объединенных Наций	Панама	57	171
22–24 февраля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Богота	44	132
1–3 марта 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Претория	71	213
5–7 марта 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Амман	37	111

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
15–17 марта 2006 года	Региональный семинар по процедурам составления общих программ Организации Объединенных Наций	Нади (Фиджи)	54	162
29–31 марта 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Санта-Крус (Боливия)	33	99
4–6 марта 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Тегусигальпа	187	561
10–12 апреля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Гавана	65	195
17–19 апреля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Дели	57	171
18–19 апреля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Колон (Коста-Рика)	36	72
19–21 апреля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Порт-оф-Спейн	25	75
25–27 апреля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Габароне	65	195
3–4 мая 2006 года	Ежегодное совещание страновых групп Организации Объединенных Наций	Банджул	28	56
22–26 мая 2006 года	Глобальный вводный семинар для сотрудников по вопросам координации	Нью-Йорк	34	170
26–27 мая 2006 года	Ежегодное совещание страновых групп Организации Объединенных Наций	Хаммамет (Тунис)	28	56
14–16 мая 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Порт-Морсби	54	162
19–23 мая 2006 года	Учеба по вопросам составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, для сотрудников по обеспечению качества	Турин	42	210
20–22 мая 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Апия	42	126
12–13 июля 2006 года	Ознакомительный семинар для страновых групп Организации Объединенных Наций	Фритаун	54	108
28 августа — 1 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Лилонгве	115	345
29–31 августа 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Тхимпху	76	228

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
7–8 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Дели	110	220
11–13 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Парамарибо	61	183
17–19 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Амман	36	108
19–21 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Мале	74	222
28–29 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Яунде	51	102
28–30 сентября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Коломбо	66	198
2–13 октября 2006 года	Вводный семинар для координаторов-резидентов	Нью-Йорк	31	372
11–12 октября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Монровия	76	152
18–20 октября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Бамако	53	159
18–20 октября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Бисау	66	198
24–27 октября 2006 года	Ежегодное совещание субрегиональных групп Организации Объединенных Наций	Монтсеррат-Барбадос	16	64
31 октября — 2 ноября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Морони	62	186
14–16 ноября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Тобаго (Тринидад и Тобаго)	41	123
14–16 ноября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Масеру	58	174
15–17 ноября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Малабо	35	105
22–24 ноября 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Сан-Хосе	81	243
28 ноября — 1 декабря 2006 года	Вводный семинар для координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и представителей учреждений	Турин	25	100
29 ноября — 1 декабря 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Богота	109	327
4–6 декабря 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Джибути	42	126
6–8 декабря 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Кигали	55	165
13–15 декабря 2006 года	Совещание по стратегическому планированию	Ломе	42	126
Итого			3 951	12 664

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней.

Партнерства, частный сектор и гражданское общество

21. В 2007 году программа «Партнеры в действии» и другие мероприятия, связанные с установлением партнерских отношений, были полностью включены в состав программы сотрудничества в области развития.

22. Цель этих мероприятий заключается в увеличении способности персонала и организаций системы Организации Объединенных Наций более эффективно взаимодействовать с организациями-партнерами из сферы частного бизнеса и гражданского общества, которые дополняют ныне имеющиеся у Организации Объединенных Наций партнерские отношения с правительствами.

23. Подробная информация о мероприятиях, проведенных в 2005–2007 годах, приводится в таблице 2 ниже.

Таблица 2

Основные мероприятия, касающиеся партнерств/частного сектора/гражданского общества, 2005–2007 годы

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
13–15 декабря 2005 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия (часть 1)	Вена	18	54
21–23 февраля 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия (часть 1)	Женева	20	60
23–24 марта 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия (часть 2)	Вена	20	40
16–18 мая 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Париж	18	54
1–2 июня 2006 года	Совещание координаторов Организации Объединенных Наций по вопросам частного сектора	Париж	77	154
4–6 июля 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Рим	20	60
10–11 октября 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия (часть 2)	Женева	20	40
17–19 октября 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Найроби	20	60
13–15 декабря 2006 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Турин	33	99

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
24–26 января 2007 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Панама	26	78
27 февраля — 1 марта 2007 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Бангкок	16	48
5–7 марта 2007 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Джакарта	31	93
20–22 марта 2007 года	Курс по установлению партнерских отношений в целях стратегического взаимодействия	Найроби	17	51
Итого			336	891

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников помноженное на число дней.

В. Мир и безопасность

24. Программа по вопросам мира и безопасности включает три элемента: а) методы обеспечения безопасности в полевых условиях; б) предотвращение конфликтов: проведение анализа в целях принятия мер (бывший проект по раннему предупреждению и превентивным мерам); и с) факторы преобразований.

Методы обеспечения безопасности в полевых условиях

25. Учитывая необходимость значительного улучшения подготовки персонала по вопросам обеспечения безопасности, Департамент по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций и Колледж сотрудничают с 2006 года в деле разработки, подготовки и осуществления полномасштабной учебной программы по вопросам безопасности, которая должна реализовываться на страновом уровне. Эта подготовка включает следующие элементы:

а) разработка учебной программы для четырехдневного учебного цикла, который поровну поделен между теоретическими и практическими дисциплинами и включает следующие основные темы: связь, личная безопасность, мины, поездки, система обеспечения безопасности в Организации Объединенных Наций, знание культуры, действия при возникновении инцидентов, борьба со стрессом, процедуры получения разрешений, выживание заложников, оказание первой помощи;

б) программа подготовки сотрудников по вопросам безопасности, которые станут инструкторами Организации Объединенных Наций в этой области, чтобы проводить учебные семинары в периферийных отделениях.

26. В результате глобальной учебной программы по методам обеспечения безопасности в полевых условиях страны сами будут в состоянии проводить

конкретные учебные программы по вопросам безопасности, предназначенные для всего гражданского персонала Организации Объединенных Наций, с тем чтобы этот персонал был в состоянии:

- а) более уверенно и эффективно выполнять работу в установленном районе;
- б) лучше понимать различные угрозы для безопасности и тенденции в этой сфере в районе своего местонахождения и умело реагировать на возникновение кризисной обстановки;
- в) правильно пользоваться средствами связи;
- г) понимать и соблюдать установленные в Организации Объединенных Наций процедуры обеспечения безопасности;
- д) уменьшить число травм, несчастных случаев и смертельных исходов благодаря более основательной подготовке по вопросам безопасности.

27. С января по март 2007 года в Турине были проведены два подготовительных мероприятия.

Таблица 3

Другие ключевые мероприятия, посвященные вопросам обеспечения безопасности персонала Организации Объединенных Наций, которые были проведены Департаментом по вопросам охраны и безопасности в сотрудничестве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, 2007 год

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
11 февраля — 2 марта 2007 года	Полная программа по вопросам безопасности	45	720
6–18 мая 2007 года	Программа переподготовки	35	385

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников помноженное на число дней.

Предотвращение конфликтов: анализ в целях принятия мер (бывший проект по раннему предупреждению и превентивным мерам)

28. С 1998 года Колледж, сотрудничая с Департаментом по политическим вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций, осуществляет совместный учебный проект, озаглавленный «Раннее предупреждение и превентивные меры: укрепление потенциала Организации Объединенных Наций». В рамках этого проекта уже проведено более 58 учебных мероприятий и более 1800 их участников были обучены методам анализа конфликтов в целях их предотвращения.

29. В февраля 2007 года был проведен стратегический обзор проекта по раннему предупреждению и превентивным мерам для того, чтобы проанализировать достигнутые успехи и привести его в соответствие с нынешними потребностями системы Организации Объединенных Наций и других заинтересованных сторон в целях укрепления потенциала по предотвращению конфликтов.

30. Основная цель проекта, озаглавленного «Предотвращение конфликтов: анализ в целях принятия мер», заключается в укреплении организационного потенциала в области раннего предупреждения и принятия превентивных мер. Дополнительная цель заключается в том, чтобы содействовать расширению двустороннего обмена информацией и улучшению координации в деятельности департаментов и управлений, которые занимаются ранним предупреждением и превентивными мерами.

31. В течение отчетного периода в рамках этого проекта было проведено 11 мероприятий, в которых приняло участие 250 человек. Подробная информация об этих мероприятиях приводится в таблице 4 ниже.

Таблица 4
Основные мероприятия в рамках проекта по раннему предупреждению и превентивным мерам, июль 2005 года — февраль 2007 года

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
3–7 октября 2005 года	F34 Семинар для Юго-Восточной Азии	Бангкок	48	240
28 ноября — 2 декабря 2005 года	F35 Семинар для Центральной и Южной Америки (на испанском языке)	Панама	17	85
30 января — 3 февраля 2006 года	F36 Семинар для Ближнего Востока	Дубай	21	105
29 марта — 1 апреля 2006 года	Семинар для членов Межучрежденческого комитета по составлению программ	Порт-Морсби	11	44
8–12 мая 2006 года	F37 Семинар для Юго-Восточной Азии	Бангкок	16	80
12–16 июня 2006 года	F38 Семинар для Центральной Азии	Бишкек	16	80
10–14 июля 2006 года	F 39 Семинар для Восточной Африки	Аддис-Абеба	27	135
13–15 сентября 2006 года	Совместная учеба персонала по вопросам миростроительства/предотвращения конфликтов	Кампала	38	144
23–27 октября 2006 года	F40 Семинар для Центральной и Латинской Америки (на испанском языке)	Антигуа — Гватемала	17	85
20–24 ноября 2006 года	F41 Семинар для франкоязычной Африки (на французском языке)	Турин	17	85
22–24 февраля 2007 года	Совещание по стратегическому обзору	Турин	22	66
Общее число мероприятий, участников и человеко-дней		11	250	1 149

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней.

Движущие силы преобразований: укрепление национальных учреждений в области прав человека

32. С 2005 года Колледж, действуя в сотрудничестве с Группой по национальным учреждениям Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, осуществляет региональный учебный проект по деятельности национальных учреждений в области прав человека в различных регионах мира.

33. Цель этого проекта заключается в повышении способности национальных учреждений содействовать поощрению и защите прав человека, в том числе заниматься предотвращением насильственных конфликтов благодаря укреплению региональных сетей этих национальных учреждений. В ходе каждого учебного курса основное внимание уделяется национальным учреждениям одного конкретного региона (например, Латинская Америка, франкоязычная Африка, Азиатско-Тихоокеанский регион).

34. В течение отчетного периода в рамках этого проекта было проведено шесть курсов, которые прошли 120 человек. Подробная информация об этих мероприятиях приводится в таблице 5 ниже.

Таблица 5

Основные мероприятия в рамках проекта заочного изучения методов предотвращения конфликтов, июль 2005 года — май 2007 года

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
Август — ноябрь 2005 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений Азии и Океании (на английском языке)	Коломбо	22	341
Октябрь 2005 года — февраль 2006 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений англоязычной Африки (на английском языке)	Абуджа	22	506
Апрель — август 2006 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений Европы и Центральной Азии (на английском языке)	Сараево	9	207
Июль 2006 года — февраль 2007 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений франкоязычной Африки (на французском языке)	Дакар	18	414
Август — декабрь 2006 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений Латинской Америки (на испанском языке)	Антигуа — Гватемала	20	460
Май 2007 года	Курс по предотвращению конфликтов для национальных учреждений англоязычной Африки (на английском языке)	Найроби	29	681
Итого			120	2 609

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней. Курс включает заочную учебу в течение 16 недель по 10 часов в неделю и трехдневный очный семинар.

С. Руководство и управление

35. Со второй половины 2006 года Колледж стал уделять больше внимания развитию лидерских и управленческих навыков, поскольку была создана специальная структура, занимающаяся этими вопросами.

36. Основная работа идет по двум направлениям. Во-первых, оказывается помощь управленческим программам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые получают наставления и материалы, содействующие их собственным усилиям по повышению качества управления и развитию лидерских навыков. Во-вторых, осуществляется новая крупная инициатива, предназначенная для руководителей высшего звена всех учреждений системы Организации Объединенных Наций, о чем речь идет ниже.

Программа развития лидерских навыков для сети старших руководителей

37. Эта инициатива, предназначенная для сети старших руководителей, заполняет пробел в одной важной области в системе Организации Объединенных Наций. Цели программы заключаются в следующем:

- a) развитие управленческих и лидерских навыков в качестве неотъемлемой составной части работы по совершенствованию деятельности организации;
- b) формирование общеорганизационной культуры в целях укрепления духа коллективизма;
- c) содействие делегированию полномочий по выполнению ключевых управленческих функций;
- d) повышение слаженности и координации в работе различных учреждений и повышение степени мобильности, а также содействие учебе в рамках всей системы;
- e) обеспечение высокой степени профессионализма в деле управления.

38. Вся сеть старших руководителей состоит из четырех взаимосвязанных компонентов:

- a) общая система определения уровня компетентности;
- b) программа развития лидерских качеств в рамках всей системы;
- c) предоставляемые через Интернет инструменты и ресурсы, необходимые для поддержки работы управленцев;
- d) глобальный форум по вопросам управления.

39. Колледжу было предложено разработать программу развития лидерских навыков для сети старших руководителей.

40. Программа развития лидерских качеств, предназначенная для сети старших руководителей, рассчитана на руководителей старшего звена, обычно на уровне Д-1 и выше, которые влияют на выбор стратегических направлений деятельности учреждений. Разработка этой программы началась в третьем квартале 2006 года, а первая группа слушателей начнет учебу в конце 2007 года.

41. Программа развития лидерских навыков в сети старших руководителей направлена на расширение знаний и развитие новых навыков у старших руководителей в следующих девяти областях: а) руководство преобразованиями; б) руководство, учитывающее особенности всех культур; в) стратегическое мышление и утверждение стратегий; г) разрешение конфликтов; д) методы оказания влияния и ведения переговоров; е) принятие решений в сложной и неясной обстановке; ж) руководство, ориентированное на достижение конкретных результатов; з) руководство, нацеленное на обеспечение сотрудничества; и) руководство межличностными отношениями. Учебная программа включает в себя следующее:

а) вводная конференция, нацеленная на установление диалога, а также на ознакомление с основными концепциями культуры, преобразований, руководства и развития навыков диалога и аналитической работы так, чтобы в ходе этой конференции ее участники могли вести диалог друг с другом;

б) три четырехдневных мероприятия в следующих странах:

i) Япония (основные темы: руководство межличностными отношениями, руководство в целях обеспечения сотрудничества, методы оказания влияния и ведения переговоров);

ii) Южная Африка (основные темы: руководство преобразованиями, стратегическое мышление и утверждение стратегий, разрешение конфликтов);

iii) Коста-Рика (основные темы: процесс принятия решений; руководство, ориентированное на достижение конкретных результатов);

с) большая итоговая конференция, направленная на анализ результатов учебных поездок, выводов относительно руководства в Организации Объединенных Наций и поддержание дальнейших отношений.

D. Учеба в системе Организации Объединенных Наций

42. Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций взаимодействует также со всеми организациями системы Организации Объединенных Наций для создания такой системы учебы, которая содействовала бы развитию профессиональных навыков персонала. Это подразумевает формирование общеорганизационной культуры учебы и содействие выработке таких подходов к организации учебы, которые основаны на уровне компетентности и на совершенствовании навыков персонала благодаря улучшению методов обмена знаниями.

Система изучения опыта в Организации Объединенных Наций

43. Система изучения опыта в Организации Объединенных Наций — это сеть, объединяющая более 300 сотрудников системы Организации Объединенных Наций и связанных с ней международных организаций, причем большинство из этих сотрудников работает в управлениях кадров этих организаций и может оказывать друг другу содействие путем проведения целого ряда мероприятий по обмену опытом.

44. База данных Системы изучения опыта размещается на веб-сайте Колледжа и имеет целый ряд механизмов, помогающих участникам этой системы поддерживать контакты друг с другом. В число таких механизмов входят страницы с краткими биографическими данными участников и банк данных. Страница, предназначенная для обмена опытом, позволяет участникам, которые находятся в самых различных точках мира, узнать, что происходит в других организациях, а также в региональных структурах, таких, как Женевская учебная сеть.

Женевская учебная сеть

45. Женевская учебная сеть — это структура, объединяющая около 75 руководителей учебных программ, базирующихся в основном в Женеве. В нее входят также работники системы просвещения из Берна, Страсбурга, Гааги и Турина, которые представляют более 30 международных организаций.

46. В 2007 году Колледж впервые председательствовал на заседаниях Женевской учебной сети наряду с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ).

База данных Организации Объединенных Наций о консультантах по вопросам учебы

47. В марте 2006 года Колледж открыл в онлайн-режиме базу данных по биографиям консультантов-специалистов по вопросам учебы, где содержится также информация об их предыдущей работе в системе Организации Объединенных Наций. Эту информацию, которая доступна организациям системы Организации Объединенных Наций, можно получать с помощью поискового механизма, который дает возможность оперировать рядом критериев (например, специализация, местонахождение, знание языков).

Форум организаторов учебы

48. Цель проведения форумов организаторов учебы заключается в том, чтобы все специалисты, организующие учебу в системе Организации Объединенных Наций, выработали общий подход к вопросам управления людскими ресурсами и повышения квалификации персонала. В течение отчетного периода Колледж был координатором двух форумов, которые проходили на территории Колледжа в Турине (Италия).

Таблица 6

Основные мероприятия, связанные с форумом организаторов учебы, 2005–2007 годы

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
7–9 июня 2006 года	Форум организаторов учебы	46	138
6–8 июня 2007 года	Форум организаторов учебы	45	135
Итого		91	273

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней.

Межучрежденческие механизмы организации учебы

49. Колледж содействует использованию следующих механизмов организации учебы, которые используются в рамках всей системы:

а) общеорганизационная учебная рамочная программа: общесистемный инструмент, который предназначен для анализа положения дел с учебой в Организации Объединенных Наций;

б) модель распределения ролей в группе по системе Белбинов: виртуальный инструмент, предназначенный для укрепления коллектива с помощью модели Белбинов;

в) оценка и эволюция групп: инструмент, который направляет эволюцию групп, опираясь на результаты проведенной оценки;

г) предварительная и последующая оценка потребностей: методология отслеживания и оценки инициатив по укреплению потенциала, которая не направлена на принуждение и поддается индивидуальной корректировке.

Ознакомительная программа для молодых специалистов

50. Ознакомительная программа для молодых специалистов дает им возможность еще до начала своей службы в Организации получить такие знания, которые помогут им успешно устроиться в системе Организации Объединенных Наций. На этом семинаре основное внимание уделяется трем областям: знание системы Организации Объединенных Наций, профессиональные знания и установление контактов.

Таблица 7

Основные мероприятия в рамках ознакомительной программы для молодых специалистов, 2005–2007 годы

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
4–16 сентября 2005 года	Ознакомительная программа для молодых специалистов	Турин	49	490
10–22 сентября 2006 года	Ознакомительная программа для молодых специалистов	Турин	40	400
Итого		2	89	890

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней.

Стипендиаты Организации Объединенных Наций: механизмы сотрудничества в области развития

51. Семинар для стипендиатов Организации Объединенных Наций — это вводный учебный курс для лиц, отобранных соответствующими партнерами Организации Объединенных Наций. В ходе этой программы основное внимание уделяется международному сотрудничеству в области развития, и в том числе разработке и описанию проектов.

Таблица 8
Основные мероприятия для стипендиатов Организации Объединенных Наций: механизмы сотрудничества в области развития, 2005–2007 годы

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>	<i>Число человеко-дней</i>
4–16 декабря 2005 года	Семинар для стипендиатов Организации Объединенных Наций: механизмы сотрудничества в области развития	Турин	35	350
3–15 декабря 2006 года	Семинар для стипендиатов Организации Объединенных Наций: механизмы сотрудничества в области развития	Турин	39	390
Итого		2	74	740

Примечание: «Человеко-дни» — это число участников, помноженное на число дней.

Е. Другие мероприятия

52. В течение первой половины отчетного периода мероприятия Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций выстраивались вокруг десяти тем, или «блоков». Ниже приводится более подробная информация об этих мероприятиях, которые не освещаются в ныне реорганизованных четырех программах Колледжа.

Таблица 9
Другие мероприятия, 2005–2007 годы

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>
Декабрь 2005 года	Развитие навыков общения и укрепление связей со средствами массовой информации для целей дипломатии	Турин	18
Январь 2006 года	Магистратура по вопросам поддержания мира	Туринский университет, Турин	25
Январь 2006 года	Совещание страновой группы Организации Объединенных Наций	Замбия	40
Февраль 2006 года	Ежегодное совещание 2006 года сотрудников Регионального центра Программы развития Организации Объединенных Наций	Шри-Ланка	60
Март 2006 года	Управление, направленное на достижение конкретных результатов, для международных сотрудников Всемирной программы по солнечной энергии	Кения	40
Март 2006 года	Магистратура по международным учреждениям	Университет Боккони, Милан	60

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>
Апрель 2006 года	Управление, направленное на достижение конкретных результатов, для международных сотрудников Всемирной программы по солнечной энергии	Женева	35
Май 2006 года	Права человека и составление программ с упором на права человека	ЮНЕСКО, Париж	40
Май 2006 года	Методы укрепления коллектива для целей страновых групп Организации Объединенных Наций и кабинета министров Намибии	Намибия	40
Июль 2006 года	Семинар по целям развития, провозглашенным в Декларации тысячелетия, совместно с Институтом отношений между Италией и Африкой, Латинской Америкой и Ближним и Дальним Востоком (ИПАЛМО)	Сирийская Арабская Республика	60
Июль 2006 года	Семинар по целям развития, провозглашенным в Декларации тысячелетия, совместно с ИПАЛМО	Иордания	50
Июль 2006 года	Семинар по стратегии на пороге тысячелетия и целям развития, провозглашенным в Декларации тысячелетия, в Ближневосточном регионе	Египет	50
Сентябрь 2006 года	Права человека и составление программ с упором на права человека	ЮНЕСКО, Париж	35
Октябрь 2006 года	Магистратура по установлению стратегических отношений	Тwentийский университет, Нидерланды	55
Октябрь 2006 года	Учеба по вопросам женской проблематики	ЮНЕСКО, Париж	35
Ноябрь 2006 года	Региональный семинар по женской проблематике	ЮНЕСКО, Уругвай	30
Ноябрь 2006 года	Вводный курс по эффективному общению для молодых дипломатов	Рим	22
Декабрь 2006 года	Развитие навыков общения и укрепление связей со средствами массовой информации для целей дипломатии	Турин	14
Декабрь 2006 года	Совещание сотрудников Регионального центра Программы развития Организации Объединенных Наций по укреплению коллектива	Шри-Ланка	45
Январь 2007 года	Укрепление потенциала и учеба в области женской проблематики	Иордания	35
Январь 2007 года	Совещание глав учреждений	Замбия	40
Февраль 2007 года	Развитие навыков сотрудников периферийных подразделений Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры по проведению политики с учетом прав человека	Таиланд	35

<i>Дата</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Число участников</i>
Апрель 2007 года	Освещение вопросов прав человека сотрудниками, занимающимися вопросами информации	ЮНЕСКО, Париж	35
Март 2007 года	Трехгодичный всеобъемлющий обзор политики: глобальный семинар в целях проведения консультаций относительно эффективности оперативной деятельности системы Организации Объединенных Наций в области развития	Турин	40
Март 2007 года	Аналитический курс Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций	Турин	31
Итого			970

VII. Управление и администрация

53. В течение отчетного периода Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций успешно принимал меры, которые были описаны в предыдущем докладе и были направлены на совершенствование его систем управления в целях создания более благоприятных условий для учебы. Эти меры позволили повысить эффективность работы Колледжа как учреждения, стремящегося к достижению конкретных результатов и являющегося межправительственной структурой.

54. В марте 2007 года веб-сайт Колледжа был полностью обновлен благодаря усилиям одной из местных компаний, базирующейся в Турине, которая предоставила свои услуги бесплатно. Приводимая ниже таблица показывает рост числа посещений веб-сайта Колледжа с 2003 года.

Таблица 10
Число посещений веб-сайта Колледжа, 2003–2005 годы, с разбивкой по месяцам

<i>Месяц</i>	<i>2003 год</i>	<i>2004 год</i>	<i>2005 год</i>	<i>2006 год</i>	<i>2007 год</i>
Январь	13 776	18 517	23 849	39 294	47 516
Февраль	13 560	19 447	24 687	38 482	40 978
Март	14 522	21 399	25 387	53 845	50 248
Апрель	15 647	18 009	25 295	49 537	
Май	15 663	15 741	24 501	56 831	
Июнь	13 811	14 932	24 097	57 529	
Июль	13 188	13 889	27 061	50 823	
Август	11 623	14 772	24 681	47 173	
Сентябрь	16 378	17 187	27 685	51 331	

Месяц	2003 год	2004 год	2005 год	2006 год	2007 год
Октябрь	20 024	20 806	31 684	51 158	
Ноябрь	20 447	20 541	32 985	44 932	
Декабрь	17 316	21 428	35 116	45 312	
Итого	185 955	216 668	327 028	586 247	138 742

Примечание: Эти цифры показывают число пользователей (а не «обращений»).

VIII. Людские и финансовые ресурсы

55. В конце отчетного периода персонал Колледжа имел штат, условно выражающийся цифрой 35,2 постоянных сотрудника. В начале отчетного периода этот показатель был на уровне 36,2. Некоторые сотрудники Колледжа были прикомандированы из других организаций системы Организации Объединенных Наций, и Колледж благодарен за такую поддержку.

56. В течение отчетного периода шесть сотрудников Организации Объединенных Наций (категории специалистов и вспомогательные сотрудники) покинули Колледж и девять новых сотрудников стали работать в нем.

57. В течение отчетного периода доля женщин в персонале Колледжа возросла с 41,9 процента до 48,9 процента.

58. Финансовые ресурсы Колледжа, которыми он располагал в 2005 и 2006 годах и в течение первых двух месяцев 2007 года, показаны в резюме поступлений и расходов в таблице 11, ниже.

Таблица 11
Поступления и расходы, 2005–2007 годы

Источник финансовых средств расходов	2005 год	2006 год	2007 год
	(млн. долл. США)		
Основной взнос Организации Объединенных Наций	0,50	0,50	0,50
Взнос принимающей страны (предоставляемый без всяких условий)	1,95	2,49	–
Добровольные взносы Организации Объединенных Наций	3,19	2,55	0,35
Добровольные взносы государств-членов (включая принимающую страну) и из других источников	1,00	2,59	0,44
Итого	6,64	8,13	1,29
Оклады и пособия	2,07	2,62	0,59
Прочие расходы на персонал	1,19	0,95	0,49
Оперативные издержки	2,29	1,58	0,50

Источник финансовых средств расходов	2005 год	2006 год	2007 год
	(млн. долл. США)		
Чистый остаток, отнесенный к оперативным резервам	0,40	0,37	–
Всего	5,95	5,53	1,58

59. Что касается поступлений, то Колледж получает финансовые средства из четырех основных источников. Во-первых, организации, входящие в Координационный совет руководителей, ежегодно делают основной взнос. Этот взнос распределяется по формуле, утверждаемой Координационным советом руководителей. В течение отчетного периода эта формула устанавливала общий объем взноса в 0,5 млн. долл. США в год.

60. Во-вторых, принимающая страна, Италия, делает щедрый взнос без всяких условий на деятельность Колледжа. Сумма взноса составила 1 500 000 евро (около 1 945 000 долл. США) в 2005 году и 2 000 000 евро (около 2 489 000 долл. США) в 2006 году. Кроме того, власти города Турина предоставляют Колледжу помещения бесплатно.

61. В-третьих, Колледж получает добровольные взносы от организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве оплаты полученных услуг. Эти взносы связаны с конкретными проектами/мероприятиями, и их сумма каждый год меняется.

62. Наконец, следует отметить, что Колледж получает добровольные взносы от государств-членов и фондов. В таблице 12, ниже, приводится список тех, кто сделал взносы в 2005–2007 годах.

Таблица 12
Добровольные взносы для Колледжа, 2005–2007 годы

2005 год	2006 год	2007 год (до 28 февраля)
Италия	Италия	Швеция
Швеция	Германия	
«Компания ди Сан-Паулу»	Швеция	
	«Компания ди Сан-Паулу»	
Всего: 1 млн. долл. США	Всего: 2,59 млн. долл. США	Всего: 0,44 млн. долл. США

63. Остаток средств, имеющихся в Колледже, показан в таблице 13, ниже:

Таблица 13
Начальное и конечное сальдо на счете, 2005–2007 годы

Источник финансовых средств	1 июля	15 июля	28 февраля	Изменение по сравнению с состоянием на 1 июля 2005 года
	2005 года	2006 года	2007 года	
	(млн. дол. США)			
Сальдо на счете	2,68	3,76	3,64	0,96
Резервы	0,39	0,85	0,77	0,38
Общий остаток средств	3,07	4,62	4,42	1,35

Примечание: Остаток средств — это общий остаток средств на счете, подлежащий распределению.

IX. Будущие события

64. В течение отчетного периода Совет управляющих, которому оказывала содействие Группа экспертов по рассмотрению технических вопросов, выполнял свои руководящие функции и утвердил новый учебный план и план практической работы.

65. В соответствии с этим новый директор Колледжа реорганизовал программу мероприятий Колледжа, направил основные усилия Колледжа на достижение главных целей и обрисовал новые перспективы на краткосрочный период (2006–2007 годы) и на среднесрочный период (2008–2009 годы).

66. В соответствии с этой концепцией Колледж должен быть высококлассным центром обмена опытом и обучения, который признан в этом качестве. Он должен видеть свою главную цель в том, чтобы помогать системе Организации Объединенных Наций достигать ее главные цели и укреплять свой потенциал по ряду ведущих стратегических направлений.

67. Колледж рассчитывает на то, что после этапа реорганизации (2006–2007 годы) он станет сам по себе примером реформы. Это означает, что цели Колледжа будут достигнуты, когда будут выполнены следующие условия:

а) Колледж признан в качестве ценного и надежного учреждения, входящего в систему программ, фондов и учреждений Организации Объединенных Наций и уделяющего основное внимание реформе в системе Организации Объединенных Наций и решению других общесистемных первоочередных задач;

б) все четыре программы Колледжа стали настолько привлекательными для более значительного числа доноров, что создана надежная финансовая база;

в) все четыре программы Колледжа носят стратегический характер и рассматриваются в качестве программ, которые дают то, чего не могут дать сотрудникам другие учебные программы, имеющиеся в системе Организации Объединенных Наций;

д) Колледж является олицетворением передового опыта и образцом эффективности и финансовой целесообразности деятельности;

е) Колледж смог заключить стратегические союзы, охватывающие структуры в системе и вне системы Организации Объединенных Наций, и способен использовать эти союзы на благо всей системы Организации Объединенных Наций.

68. Короче говоря, Колледж должен стать таким учреждением, которое является воплощением стратегических соображений, связанных с реформой системы Организации Объединенных Наций, и в то же время конкретной учебной деятельности, отвечающей потребностям всех сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

Х. Заключительные замечания

69. В течение отчетного периода Колледж добился значительных результатов. Эти успехи во многом объясняются самоотверженной работой его персонала и большим вкладом, который внесли руководители Колледжа.

70. В 2005 году Колледж провел 74 учебных мероприятия, которые охватили 2867 слушателей: в 2006 году Колледж увеличил число мероприятий до 79, а число слушателей — до 3425.

71. Колледж признателен организациям, входящим в состав Координационного совета руководителей, за то, что они каждый год делают основной взнос в фонд Колледжа.

72. Колледж хотел бы также выразить признательность за щедрый взнос, который делает принимающая страна, Италия, причем он включает в себя не только основной взнос, но и добровольные взносы, направленные на поддержку соответствующих инициатив по развитию Колледжа. Активная поддержка со стороны правительства Италии по-прежнему играет исключительно важную роль в жизни Колледжа.

73. Колледж также очень признателен государствам-членам и другим сторонам, которые делают добровольные взносы. Эти взносы помогают расширять круг и повышать качество услуг, которые может предложить Колледж.

74. Следующий доклад о работе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций будет представлен Экономическому и Социальному Совету в 2009 году. Следующий доклад охватит период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2009 года.