



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций и Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения**

Distr.: General
10 April 2008
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2008 года
16–27 июня 2008 года, Женева
Пункты 2 и 8 предварительной повестки дня

Годовой доклад Директора-исполнителя

Годовой доклад Администратора

**Совместный доклад ПРООН и ЮНФПА
о рекомендациях Объединенной инспекционной группы
в 2007 году**

Резюме

В соответствии с резолюцией 59/267 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе дается краткое изложение замечаний руководства по рекомендациям Объединенной инспекционной группы (ОИГ). В 2007 году ОИГ выпустила 10 докладов, в том числе пять докладов по конкретным организациям и пять докладов, касающихся сразу нескольких учреждений. В соответствии с пожеланиями Исполнительного совета и с учетом того акцента, который делается сегодня в Организации Объединенных Наций на упрощении и согласовании процедур, настоящий доклад был подготовлен совместно ПРООН и ЮНФПА. В нем приводятся ответы руководителей ПРООН и ЮНФПА на содержащиеся в докладах ОИГ основные рекомендации, имеющие конкретное отношение к этим организациям.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад, особенно те аспекты докладов ОИГ, которые имеют прямое отношение к работе ПРООН и ЮНФПА.



I. Общий обзор докладов ОИГ, выпущенных в 2007 году

1. Из 10 докладов, выпущенных ОИГ в 2007 году (см. перечень докладов, приложение 1), пять касаются конкретных организаций, помимо ПРООН и ЮНФПА; поэтому содержащиеся в них рекомендации не рассматриваются в настоящем докладе. Из пяти других докладов доклад об отделениях связи в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/10) относится только к ПРООН.

2. Следующие пять докладов ОИГ имеют прямое отношение к ПРООН и/или ЮНФПА: анализ тенденций в области добровольного финансирования и его воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов (JIU/REP/2007/1); оценка охвата сотрудников медицинским страхованием (JIU/REP/2007/2); и изучение возрастной структуры персонала по всем организациям системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/4) и работы отделений связи в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/10); хотя ни ПРООН, ни ЮНФПА не были в числе организаций, опрошенных ОИГ во время подготовки доклада об управлении знаниями в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/6), представленные замечания основаны на опыте их работы в этой области.

II. Краткое изложение и обзор соответствующих докладов и рекомендаций ОИГ

3. В настоящей главе рассматриваются основные рекомендации, содержащиеся в пяти соответствующих докладах, выпущенных ОИГ в 2007 году.

A. Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов (JIU/REP/2007/1)

4. В этом докладе анализируются последние тенденции в области добровольного финансирования организаций системы Организации Объединенных Наций; устанавливается воздействие этих тенденций на осуществление программ; рекомендуются меры для смягчения негативного воздействия; и выявляется передовая практика.

5. В докладе вынесено семь рекомендаций, пять из которых (71 процент) приняты ПРООН и ЮНФПА и уже выполнены или выполняются в настоящее время. Например, ЮНФПА продолжает разрабатывать гибкие механизмы финансирования, такие, как тематическое финансирование и объединенное финансирование. ПРООН усилила свою политику возмещения расходов на те виды деятельности, которые финансируются за счет неосновных ресурсов (решение 2007/18).

6. Ни ПРООН, ни ЮНФПА не поддержали рекомендацию учредить межправительственную рабочую группу для разработки предложений по добровольной ориентировочной шкале взносов в счет основных ресурсов на основе модели, принятой на вооружение Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде. Хотя ЮНФПА признает, что эта рекомендация за-

служивает определенного внимания, он вместе с тем считает, что его методы сбора средств опираются на весьма прочную основу и введение ориентировочной шкалы не принесет дополнительной пользы. ПРООН предостерегла от применения «универсального» подхода к обеспечению достаточных, предсказуемых уровней основных ресурсов и вновь заявила о том, что необходимо учитывать идущие на уровне стран обсуждения в связи с вопросом о согласованности общих структур управления системой развития Организации Объединенных Наций и ее финансирования. Что касается рекомендации о разработке общеорганизационной стратегии мобилизации ресурсов на предмет ее рассмотрения и одобрения руководящим органом, то в ЮНФПА стратегия мобилизации ресурсов действует с 2006 года, и ее ключевые элементы изложены в стратегическом плане ЮНФПА на 2008–2011 годы. ПРООН вплотную занималась осуществлением своей второй многолетней рамочной программы финансирования (МРПФ, 2004–2007 годы). На 2004–2007 годы ЮНФПА мобилизовал больше основных и неосновных ресурсов, чем предусматривалось в МРПФ, 2004–2007 годы.

В. Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/2)

7. В этом докладе дается обзор схем охвата медицинским страхованием сотрудников Организации Объединенных Наций и предлагаются пути преодоления проблем, возникающих в настоящее время для ее планов медицинского страхования. Эти проблемы вызваны стремительным ростом стоимости медицинского страхования и необходимостью гарантировать надлежащий охват медицинским страхованием сотрудников, пенсионеров и их иждивенцев в контексте практики нулевого роста бюджета, принятой в системе Организации Объединенных Наций. В докладе вынесено семь рекомендаций, три из которых не относятся к ПРООН и ЮНФПА. Четыре другие рекомендации будут рассмотрены Исполнительным советом.

8. И ПРООН, и ЮНФПА согласны с тем, что медицинское страхование сотрудников должно считаться неотъемлемой частью общей системы и что сфера охвата, условия, дающие право на пользование системой медицинского страхования, и пособия по медицинскому страхованию должны быть унифицированы в рамках системы Организации Объединенных Наций.

9. ПРООН и ЮНФПА приветствуют рекомендацию предложить Комиссии по международной гражданской службе проводить периодические обзоры в целях выработки рекомендаций для Генеральной Ассамблеи.

10. Что касается рекомендации об унификации существующих планов медицинского страхования, первоначально на уровне места службы, а в более долгосрочной перспективе и в рамках общей системы, то в ЮНФПА и ПРООН уже действует унифицированный план медицинского страхования для персонала, набираемого на местной основе. На уровне штаб-квартиры ПРООН и ЮНФПА участвуют в более широком плане медицинского страхования Организации Объединенных Наций, в соответствии с которым сотрудникам предлагается несколько вариантов страхования. Нынешний подход по типу «столовой самообслуживания» (предлагающий выбор из нескольких компаний медицинского страхования) больше всего подходит для индивидуальных участников,

поскольку компании медицинского страхования различаются по масштабам и сфере своего охвата и по уровню предоставляемого ими обслуживания.

11. ПРООН и ЮНФПА приветствуют предложения о проведении периодических актуарных исследований для определения размеров начисленных обязательств по линии медицинского страхования после выхода в отставку (МСВО) и раскрытии этих обязательств в финансовых ведомостях. Начиная с двухгодичного периода 2000–2001 годов ПРООН начисляла обязательства в размере 54 млн. долл. США на один двухгодичный период. Она раскрывает начисленные ею обязательства по линии МСВО (на основе актуарных исследований, проводимых совместно с Секретариатом Организации Объединенных Наций) в своих проверенных финансовых ведомостях. ЮНФПА начал практику финансирования обязательств по линии МСВО путем начисления 4 процентов от заработной платы, что согласуется с рекомендацией, вынесенной в докладе. Что касается обязательств прошлых лет, то ЮНФПА откладывает средства из своего остатка, переносимого с предыдущего периода. Это согласуется с рекомендацией о том, чтобы организации использовали «неизрасходованный остаток любых ассигнований по регулярному бюджету». На сегодняшний день ЮНФПА обеспечил финансирование на сумму 22 млн. долл. США за счет остатка своих средств, переносимого с предыдущего периода. ПРООН и ЮНФПА отмечают рекомендацию о том, что Генеральной Ассамблее следует изучить возможность создания общего фонда для объединения ресурсов по линии МСВО, которые могут быть затем инвестированы на основе, аналогичной инвестированию активов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

12. ЮНФПА будет продолжать во взаимодействии с другими организациями, через механизм сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей, заниматься вопросами социального обеспечения персонала (к которому относится медицинское страхование).

С. Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/4)

13. В этом докладе изучается возрастная структура персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций и дается оценка общих масштабов старения персонала, его влияния на политику в области управления людскими ресурсами, включая планирование кадровой преемственности, и его финансовых последствий.

14. В докладе вынесено восемь рекомендаций. Семь из них (88 процентов) приняты, и одна сочтена не относящейся к ЮНФПА. Такая же ситуация наблюдается и в ПРООН.

15. Три из принятых рекомендаций выполнены, а оставшиеся четыре будут учтены в системе планирования кадровой преемственности, которая должна быть окончательно доработана в 2008 году. Эта система позволит разработать стратегии набора, профессионального роста и удержания на службе персонала, которые дадут ЮНФПА возможность привлекать и удерживать на службе высококвалифицированных и разносторонних работников. ПРООН с помощью своей программы «Тэлент менеджмент» стремится предоставлять талантливым сотрудникам надлежащие возможности через определенные промежутки вре-

мени на протяжении их профессиональной карьеры. В ПРООН действует несколько программ, направленных на поощрение притока молодых специалистов, в том числе Программа обучения навыкам руководства, которая сменилась последующей Программой развития лидерских качеств, и программа для младших сотрудников категории специалистов.

16. Для снижения рисков, с которым сопряжено долгое незаполнение вакантных должностей, старшие руководители проводят регулярный обзор кадровых тенденций и отслеживают принимаемые кадровые решения в целях более активного и эффективного управления вакансиями. В ожидании открытия вакансий в связи с выходом сотрудников на пенсию ЮНФПА составил реестры прошедших предварительный отбор кандидатов на такие ключевые посты, как представители, заместители представителей и руководители операций. Создание целого ряда должностей начального уровня категории специалистов для мотивированных, квалифицированных молодых работников поможет выполнить задачу структурной реорганизации ЮНФПА.

17. Согласно новой кадровой политике ЮНФПА при рассмотрении кандидатур на любые должности компетентности, профессионализму и другим квалификационным требованиям (например образованию) придается большее значение, чем стажу работы. Благодаря набору персонала и подбору кадров с упором на компетентность достигается более точное соответствие между квалификационными требованиями и профессиональными качествами кандидатов и должностными требованиями. ПРООН предоставляет своему персоналу возможности и ресурсы для профессионального роста с помощью своей системы управления процессом обучения и своей программы повышения профессионального уровня сотрудников.

D. Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/6)

18. В этом оценочном докладе изучаются механизмы обмена знаниями внутри Секретариата, фондов и программ и между ними как в общем плане, так и в контексте целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций. К сожалению, ни ПРООН, ни ЮНФПА не были в числе организаций, опрошенных ОИГ для целей этого доклада, хотя обе организации имеют опыт работы и добились значительного прогресса в этой области в последние годы. В докладе представлено пять рекомендаций, три из которых приняты, а две другие адресованы Координационному совету руководителей.

19. На базе собственного опыта ПРООН разработала общеорганизационный «план управления знаниями» и создала группу стратегической поддержки в целях содействия внедрению политики и практики управления знаниями во всех основных областях ее практической работы, включая создание «объединений специалистов-практиков» с использованием ее практических сетей, связывающих сотрудников ПРООН и опытных специалистов со всех концов мира, и поощрение обмена знаниями между организациями системы Организации Объединенных Наций. ЮНФПА уделяет первостепенное внимание обмену знаниями и управлению ими и выступил первопроходцем в этой области. Особого упоминания заслуживает разработка методологии и системы баз знаний в

целях учета тщательно отобранных экспериментальных знаний, в том числе уроков, усвоенных по результатам выполнения и оценки программ, осуществляемых при поддержке ЮНФПА, и в целях обмена ими. В ЮНФПА создана также онлайн-база документальной информации «DocuShare» для обеспечения всем сотрудникам легкого доступа к основным докладам, оперативным документам и публикациям ЮНФПА. Другим заметным достижением является добавление в систему служебной аттестации и повышения квалификации персонала ЮНФПА такого профессионального качества как способность обмениваться знаниями.

Е. Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2007/10)

20. В этом докладе изучаются функции отделений связи в системе Организации Объединенных Наций и предлагаются критерии и базовые показатели для оценки их эффективности. В докладе представлено восемь общих рекомендаций, которые ПРООН поддерживает. Доклад не относится к ЮНФПА.

21. В отделениях связи ПРООН уже реализовано на практике несколько рекомендаций, в том числе: достижение оптимального сочетания профессиональных навыков персонала; обеспечение возможностей для обучения персонала; и оптимальное использование современных технологий для обмена знаниями и повышения слаженности.

III. Ход выполнения ПРООН и ЮНФПА рекомендаций ОИГ в 2005–2006 годах

22. В соответствии с резолюцией 60/258 Генеральной Ассамблеи, в которой ОИГ было предложено расширять диалог с участвующими организациями и тем самым укреплять контроль за выполнением ее рекомендаций, ОИГ просила ПРООН и ЮНФПА представить информацию о ходе выполнения рекомендаций, вынесенных в 2005 и 2006 годах. В приложениях 2 и 3 перечислены 15 докладов ОИГ, выпущенных в период 2005–2006 годов, 10 из которых относились к ЮНФПА и 11 — к ПРООН.

23. Из 105 рекомендаций, вынесенных ОИГ в 2005–2006 годах, 29 адресованы непосредственно фондам и программам и поэтому относились к ПРООН и/или ЮНФПА. Все рекомендации из числа тех, которые относились к ПРООН и ЮНФПА и были приняты ими, либо были выполнены, либо находятся в процессе выполнения. Оставшиеся рекомендации, которые адресованы непосредственно Генеральной Ассамблее, Генеральному секретарю или директивным органам, принимаются к исполнению соответствующими подразделениями.

Приложение 1

Доклады, выпущенные Объединенной инспекционной группой в 2007 году

<i>Условное обозначение доклада</i>	<i>Название доклада</i>	<i>Число рекомендаций</i>	<i>Относится к ПРООН или ЮНФПА</i>
JIU/REP/2007/1	Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов	7	Да
JIU/REP/2007/2	Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций	7	Да
JIU/REP/2007/3	Оценка Фонда оборотных средств Всемирной метеорологической организации	6	Нет
JIU/REP/2007/4	Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций	7	Да
JIU/REP/2007/5	Обзор системы управления и административной деятельности в Международной организации гражданской авиации (ИКАО)	14	Нет
JIU/REP/2007/6	Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций	5	Да (см. примечание 1)
JIU/REP/2007/7	Обзор системы управления и административной деятельности в Международной морской организации (ИМО)	11	Нет
JIU/REP/2007/8	Финансирование и укомплектование штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	8	Нет
JIU/REP/2007/9	Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала	9	Нет
JIU REP/2007/10	Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций	8	Да (см. примечание 2)

Примечание 1: ПРООН и ЮНФПА не были в числе организаций, опрошенных ОИГ.

Примечание 2: Относится только к ПРООН.

Приложение 2

Доклады, выпущенные Объединенной инспекционной группой в 2006 году

<i>Условное обозначение доклада</i>	<i>Название доклада</i>	<i>Относится к ПРООН/ ЮНФПА</i>
JIU/REP/2006/1	Оценка составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, в операциях по поддержанию мира	
JIU/REP/2006/2	Пробелы с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций	Да
JIU/REP/2006/3	Последующие меры, принятые в связи с обзором управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	
JIU/REP/2006/4	Второй обзор осуществления соглашений о штаб-квартирах, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: предоставление принимающими странами помещений для штаб-квартир и других возможностей	Да
JIU/REP/2006/5	К программе гуманитарной помощи Организации Объединенных Наций в области реагирования на бедствия и уменьшения их опасности: уроки, извлеченные из бедствия, вызванного цунами в Индийском океане	Да
JIU/REP/2006/6	Управление, ориентированное на конкретные результаты, в Организации Объединенных Наций в контексте процесса реформ	Да
JIU/REP/2007/7	Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций	Да

Приложение 3

Доклады, выпущенные Объединенной инспекционной группой в 2005 году

<i>Условное обозначение доклада</i>	<i>Название доклада</i>	<i>Относится к ПРООН/ ЮНФПА</i>
JIU/REP/2005/1	Обзор административно-управленческой структуры Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС): бюджет, надзор и смежные вопросы	Нет
JIU/REP/2005/2	Некоторые меры по повышению общей результативности системы Организации Объединенных Наций на уровне стран. Часть I: краткий очерк реформ в Организации Объединенных Наций в области развития	Да
JIU/REP/2005/3	Политика организаций системы Организации Объединенных Наций в области использования программного обеспечения с открытыми исходными кодами в секретариатах	Да
JIU/REP/2005/4	Единая система начисления окладов для организаций системы Организации Объединенных Наций	Да
JIU/REP/2005/5	Обзор административно-управленческой структуры и деятельности секретариата Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием (КООНБО)	Да (только к ПРООН)
JIU/REP/2005/6	Внешний обзор осуществления процедур стратегического составления бюджета в рамках ориентированного на конкретные результаты управления в Международной организации труда (МОТ)	Нет
JIU/REP/2005/7	Политика организаций системы Организации Объединенных Наций в области использования программного обеспечения с открытыми исходными кодами в целях развития	Да
JIU/REP/2005/8	Дальнейшие меры, направленные на повышение эффективности поддержки системой Организации Объединенных Наций Нового партнерства в интересах развития Африки (НЕПАД)	Да
JIU/REP/2005/9	Общие службы в Вене: службы по эксплуатации зданий	Нет