



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
29 July 2009
Russian
Original: English

Шестьдесят четвертая сессия
Пункт 136 предварительной повестки дня*
Доклад о деятельности Управления служб
внутреннего надзора

Ревизия системы управления людскими ресурсами в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Доклад Управления служб внутреннего надзора

«Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека нуждается в дополнительном делегировании полномочий в области управления людскими ресурсами в целях повышения оперативной эффективности»

Резюме

Во исполнение резолюции 62/236 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело ревизию системы управления людскими ресурсами в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ).

Исторически УВКПЧ обладает ограниченными делегированными полномочиями в области управления людскими ресурсами. Поэтому недавно Управление просило Управление людских ресурсов делегировать ему дополнительные полномочия на набор консультантов и временного персонала и на регулирование пособий для персонала и их утверждение. Однако на момент проведения ревизии Управление людских ресурсов не вынесло никакого окончательного решения, хотя УВКПЧ укрепило свой административный потенциал в области людских ресурсов. УСВН считает, что существующие механизмы являются неэффективными, поскольку они приводят к дублированию усилий между Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве и УВКПЧ. УСВН также считает, что нынешняя ситуация порой делает неясной ответственность за управленческие решения.

* A/64/150.



В целом набор персонала в УВКПЧ осуществлялся на справедливой и конкурсной основе с точки зрения требований, предусмотренных в административной инструкции ST/AI/2006/3, касающейся системы отбора персонала. Что касается набора консультантов, то УСВН, однако, обнаружило, что руководители программ УВКПЧ часто полагаются на неформальные сети и контакты с изначальными кандидатами. Эта практика страдает отсутствием транспарентности и способствует возникновению предвзятости. УВКПЧ необходимо обеспечить конкурсный отбор консультантов путем оповещения о возможностях такой работы на своем веб-сайте и путем набора подходящих кандидатов транспарентным образом.

В среднем количество дней для заполнения вакансий в УВКПЧ в период с декабря 2006 года по июнь 2008 года составляло 241 день в сравнении с целью в 120 дней, указанной в плане действий УВКПЧ в области людских ресурсов. Задержки с набором были вызваны как внутренними, так и внешними факторами, включая задержки с предварительным просмотром большого количества заявлений и аннулирование большого числа объявлений о вакансиях, которые позднее выпускались повторно. Начиная с февраля 2008 года заместитель Верховного комиссара по правам человека ввел в действие механизмы для внимательного отслеживания ситуацией с вакансиями и уделяет самое первостепенное внимание управлению вакансиями.

В период с 2005 по 2008 год УВКПЧ имело возможности улучшить географическую представленность в ходе: а) процесса регулирования штатных должностей; б) набора, вызванного увеличением вдвое объема ресурсов; и с) набора на дополнительные должности для поддержки проводимого Советом по правам человека универсального периодического обзора. В течение этого периода из 220 кандидатов, отобранных УВКПЧ, 21 был набран из непредставленных и недопредставленных стран, 65 — из перепредставленных стран и 134 — из стран в пределах желательного диапазона. По состоянию на 31 декабря 2008 года имелось 74 вакантные должности, финансируемые из регулярного бюджета, и 52 вакантные должности, финансируемые из внебюджетных источников. По сути дела, по-прежнему имеются возможности для дальнейшего улучшения положения в плане географического представительства. УСВН считает, что УВКПЧ необходимо разработать стратегию для активизации набора персонала из непредставленных и недопредставленных стран.

I. Введение

1. Во исполнение резолюции 62/236 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело ревизию системы управления людскими ресурсами в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ)¹.

2. УВКПЧ было создано резолюцией 48/141 Генеральной Ассамблеи, которая уполномочила Верховного комиссара по правам человека поощрять и защищать осуществление и полную реализацию всеми людьми всех прав, зафиксированных в Уставе Организации Объединенных Наций и в международных документах по правам человека. Приоритеты УВКПЧ базируются на плане действий 2005 года, преобразованном в двухгодичные планы стратегического управления. Во втором плане Верховного комиссара в области стратегического управления на 2008–2009 годы основные приоритеты связаны с более широким взаимодействием со странами, тесным сотрудничеством с региональными, страновыми и местными партнерами в целях осуществления прав человека на местах, усилением ведущей роли Верховного комиссара, совершенствованием партнерских связей с гражданским обществом и учреждениями системы Организации Объединенных Наций и повышением синергизма усилий с органами по правам человека.

3. В контексте своего недавнего роста УВКПЧ предприняло три крупные инициативы по набору кадров с 2005 года: процесс регулирования штатных должностей; усилия по увеличению вдвое объема ресурсов; и увеличение персонала в поддержку универсального периодического обзора. В период с июня 2005 года по февраль 2006 года был урегулирован контрактный статус 119 кратковременных должностей, главным образом для того, чтобы покончить с практикой трудоустройства давно работающих сотрудников по краткосрочным контрактам. В течение двухгодичного периода 2006–2007 годов Генеральная Ассамблея санкционировала 80 новых должностей по регулярному бюджету в категории специалистов и выше, так что к ноябрю 2007 года численность сотрудников УВКПЧ превысила 920 человек, причем более половины из них находились в 11 страновых и 9 региональных отделениях. Впоследствии, в бюджете на двухгодичный период 2008–2009 годов содержалось предложение о еще 36 новых должностях, включая 26 должностей в категории специалистов для поддержки универсального периодического обзора.

4. Цели ревизии состояли в оценке адекватности и эффективности внутренних мер контроля в сфере управления людскими ресурсами в УВКПЧ, включая соблюдение соответствующих положений и правил Организации Объединенных Наций о персонале, касающихся набора сотрудников и консультантов.

¹ В пункте 101 резолюции 62/236 содержалась просьба о проведении всеобъемлющего обзора системы управления людскими ресурсами в УВКПЧ и обзора эффективности выполнения его мандата. Настоящий доклад касается первой части этой просьбы; второй части посвящен отдельный доклад УСВН (A/64/203).

II. Делегирование полномочий в административных областях управления людскими ресурсами

5. В своем доклад о подотчетности и ответственности (A/55/270) Генеральный секретарь заявил, что для того, чтобы руководители могли нести ответственность за выполнение своих обязанностей, они должны быть наделены полномочиями и возможностями контроля за своими людскими и финансовыми ресурсами, своевременной и точной информацией о состоянии выделенных им ресурсов и, в необходимых случаях, профессиональной подготовкой.

6. Функции УВКПЧ в области управления людскими ресурсами были ограничены управлением вакансиями, оценкой подателей заявлений и рекомендацией отобранных кандидатов на основе одобрения центральным контрольным органом. УВКПЧ не имело полномочий на утверждение кадровых решений. Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве несло ответственность за надзор и утверждение мер в сфере управления людскими ресурсами, имеющими отношение к УВКПЧ, а также к другим подразделениям, базирующимся в Женеве.

7. В феврале 2006 года, ссылаясь на запланированное увеличение его административного потенциала, УВКПЧ просило Управление людских ресурсов делегировать ему полномочия на набор консультантов и временного персонала, подпадающего под серию 300 правил о персонале, и на регулирование пособий для персонала и их утверждение. В мае 2006 года Управление ответило на первоначальную просьбу, приняв к сведению усилия УВКПЧ по наращиванию потенциала. Управление людских ресурсов указало на то, что оно удовлетворит эту просьбу после создания усиленного административного потенциала в УВКПЧ с учетом потенциала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве в качестве организации, обеспечивающей административное обслуживание всех базирующихся в Женеве подразделений. Впоследствии УВКПЧ усилило свою Секцию управления людскими ресурсами, назначив в марте 2007 года начальника Секции на уровне С-5, после чего численный состав Секции составил пять сотрудников категории специалистов, семь сотрудников категории общего обслуживания и одного младшего сотрудника категории специалистов. В отличие от этого для обслуживания УВКПЧ Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве имело лишь одного сотрудника по людским ресурсам и двух помощников, причем один из них занимался всеми консультантами для учреждений, обслуживаемых Отделением в Женеве. В июне 2007 года УВКПЧ повторило свою просьбу, однако Управление людских ресурсов не приняло никакого окончательного решения по этому вопросу.

8. Существующее делегирование полномочий привело к неэффективным операциям, как это видно ниже:

а) существовало дублирование работы между Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве и УВКПЧ. Согласно меморандуму о взаимопонимании между сторонами, УВКПЧ отвечает за точность и полноту информации, представляемой и вводимой в комплексную систему управленческой информацией (ИМИС), а также другой информации, направляемой в Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. УВКПЧ считается удостоверяющим, а Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве — утверждающим подразделением. Секция управления людскими ресурсами УВКПЧ

собирала, рассматривала и вводила требуемую информацию в ИМИС и представляла соответствующую документацию Службе управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве на утверждение. Служба управления финансовыми ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве затем проводила обзор операций в ИМИС и производила выплаты. С учетом возросшего административного потенциала в УВКПЧ существующие процедуры можно упорядочить, предоставив УВКПЧ полномочия по утверждению, а Служба управления финансовыми ресурсами проводила бы окончательный обзор при выплате платежей;

b) подотчетность за решения об управлении людскими ресурсами в УВКПЧ носила несколько расплывчатый характер. Хотя УВКПЧ несет программную и бюджетную ответственность, его решения, относящиеся к людским ресурсам, утверждаются Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве. Это приводило к конфликтам по поводу требований и ответственности в связи с выполнением определенных функций, таких как проверка анкетных данных консультантов. Дальнейшее делегирование полномочий УВКПЧ, несомненно, возложит подотчетность и ответственность за такие решения на УВКПЧ. План действий в области людских ресурсов, являющийся инструментом, который используется Управлением людских ресурсов для контроля за деятельностью, касающейся управления людскими ресурсами, по всему Секретариату, является ценным механизмом для отслеживания осуществления делегированных полномочий тем или иным департаментом Секретариата. Кроме того, Управление людских ресурсов может регулярно отслеживать и контролировать кадровые решения для обеспечения соблюдения Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций. УСВН считает, что УВКПЧ следует продолжить обсуждением с Управлением людских ресурсов вопроса о делегировании ему дополнительных полномочий в соответствии с докладом Генерального секретаря о подотчетности и ответственности (A/55/270).

III. Управление вакансиями

9. По состоянию на 31 декабря 2008 года имелось 74 вакантные должности, финансируемые из регулярного бюджета, и 52 вакантные должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов. По данным Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, среднее количество дней, требующихся для заполнения вакансий в УВКПЧ (т.е. число дней между помещением объявления о вакансии и принятием главой департамента решения об отборе), в период с декабря 2006 года по июнь 2008 года составляло 241 день в сравнении с целью в 120 дней, указанной в плане действий УВКПЧ в области людских ресурсов на 2007–2008 годы. УВКПЧ высказывало Управлению людских ресурсов свою обеспокоенность в отношении цели в 120 дней и той трудности, с которой оно будет сталкиваться для достижения этой цели, главным образом вследствие организационного роста. УВКПЧ отмечало, что цель в 120 дней была установлена исходя из той предпосылки, что подавляющее большинство кандидатов, отбираемых тем или иным департаментом, будут внутренними кандидатами, что значительно уменьшает время, требующееся для набора. УВКПЧ также объясняло задержки с набором как внутренними, так и внешними факторами, включая задержки с предварительной проверкой большого числа заявителей и изме-

нения в укомплектовании кадрами полевых присутствий с учетом правительственных решений.

10. Аннулирование вакансий способствовало задержкам в процессе набора. Количество аннулированных объявлений о вакансиях за период с начала 2004 года по июнь 2008 года составило 113. Большинство из них были аннулированы в 2006 (48 аннулированных объявлений о вакансиях) и в 2007 (39 аннулированных объявлений) годах. Вакансии аннулировались и повторно объявлялись по ряду причин, включая: а) изменения в соглашениях со странами; б) отклонение отобранными кандидатами предложения о назначении на должность; с) пересмотр объявления о вакансии или реклассификация должностей; и d) разногласия между УВКПЧ и центральным контрольным органом относительно рекомендуемых кандидатов.

11. Начиная с февраля 2008 года заместитель Верховного комиссара по правам человека взял под контроль положение дел с вакансиями и проводит ежемесячные совещания для рассмотрения решений о наборе, за которыми следуют обсуждения с группой старших руководителей. Таким образом, представляется, что руководство УВКПЧ сделало управление вакансиями одним из самых приоритетных вопросов.

IV. Процесс набора персонала

12. В целом УСВН считает, что УВКПЧ осуществляло справедливый и конкурентный процесс набора и соблюдало требования административной инструкции ST/AI/2006/3 относительно системы отбора персонала. Во время проведения ревизии осуществлялся набор дополнительного персонала для полевых представительств и в поддержку универсального периодического обзора.

13. Объявления о вакансиях, относящиеся к УВКПЧ, имели своим результатом большое количество заявлений. Порой Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве было вынуждено проводить предварительную проверку тысяч заявителей на тот или иной объявленный пост. Неадекватная предварительная проверка заявителей в системе «Гэлакси» часто приводила к прохождению неквалифицированных заявителей, а в некоторых случаях — к отсеву квалифицированных кандидатов. Сотрудники по программам, занимающиеся вопросами найма в УВКПЧ, были вынуждены рассматривать более 250 заявителей на каждую вакансию, что удлиняло период набора.

14. Толкование критериев оценки сотрудниками по программам, занимающимися вопросами найма в УВКПЧ, и членами центральных контрольных органов также способствовало задержкам в процессе набора. Центральные контрольные органы порой выходили за рамки рассмотрения регулярности процесса и занимались проверкой квалификации кандидатов. Эта ситуация приводила к разногласиям, главным образом вследствие различий во взглядах касательно толкования критериев оценки, квалификации кандидатов, терминологии или семантики либо при определении количества лет или типа опыта работы рекомендуемых кандидатов. Когда центральные контрольные органы и УВКПЧ не могли урегулировать такие дела, они передавались Управлению людских ресурсов для принятия решения, и это вызывало дополнительные задержки. УСВН считает, что Управлению людских ресурсов следует еще больше уточнить соответствующие функции центральных контрольных органов и роли со-

трудников по программам, занимающихся вопросами найма, в том, что касается процесса отбора.

V. Географическое представительство

15. Генеральная Ассамблея и Совет по правам человека неоднократно давали УВКПЧ указания относительно улучшения географического представительства. УВКПЧ, следуя инструкциям Управления людских ресурсов и с его согласия, ввело в действие временные меры по набору для содействия решению проблемы географического дисбаланса. Хотя эти меры помогли смягчить дисбаланс в географическом представительстве в УВКПЧ, необходимо добиться дальнейших улучшений в вопросе о представительстве из непредставленных и недопредставленных стран. За период с 2005 по 2008 год УВКПЧ имело возможности улучшить географическое представительство в ходе: а) процесса регулирования штатных должностей; б) набора, вызванного увеличением вдвое объема ресурсов; и с) набора на дополнительные должности для поддержки проводимого Советом по правам человека универсального периодического обзора. В течение этого периода из 220 кандидатов, отобранных УВКПЧ, 21 был набран из непредставленных и недопредставленных стран, 65 — из перепредставленных стран и 134 — из стран в пределах желательного диапазона. В приведенной ниже таблице показаны результаты этой работы, а также общее географическое представительство персонала в УВКПЧ.

Географическое распределение вновь набранных сотрудников в период с 2005 по 2008 год с разбивкой в количественном и процентном отношении

	Регулирование штатных должностей в 2005–2006 годах		Увеличение вдвое объема ресурсов в 2006–2007 годах		Универсальный периодический обзор в 2008 году		Общий кадровый состав УВКПЧ по состоянию на 31 декабря 2008 года	
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах
Вновь набранные сотрудники из:								
Представленных стран	38	32	22	28	5	23	61	19
Непредставленных или недопредставленных стран	11	9	6	8	4	18	22	7
Стран в пределах желательного диапазона	70	59	51	64	13	59	234	74
Итого	119		79		22		317	

16. В процессе регулирования штатных должностей сотрудники, проработавшие в УВКПЧ по меньшей мере два года на временных контрактах по состоянию на 30 ноября 2002 года, считались имеющими право на 30-дневный, а не на 60-дневный срок согласно положениям административной инструкции ST/AI/2006/3 относительно системы отбора персонала. Как видно из таблицы, 9 процентов заявителей были отобраны из непредставленных или недопредставленных стран, 32 процента — из перепредставленных стран и 59 процентов — из стран в пределах желательного диапазона. В рамках набора на должности, вызванного увеличением вдвое объема ресурсов, из 80 должностей, санкционированных на двухгодичный период 2006–2007 годов, УВКПЧ заполнило 79 должностей, уменьшив на 4 процента набор из перепредставленных

стран, чуть снизив набор из непредставленных или недопредставленных стран и увеличив набор из стран в пределах желательного диапазона. По состоянию на 30 ноября 2008 года результаты набора на дополнительные должности для универсального периодического обзора продемонстрировали уменьшение набора из перепредставленных стран, увеличение набора из непредставленных или недопредставленных стран и уменьшение набора из стран в пределах желательного диапазона.

17. Чтобы улучшить географическое представительство, УВКПЧ нужно будет разработать стратегию активизации набора сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран. Управлению людских ресурсов следует обеспечить руководящие указания на этот счет.

VI. Набор консультантов

A. Более раннее планирование и установление необходимости в консультантах может ослабить воздействие задержек в наборе

18. УВКПЧ просило Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве обработать 184 контракта консультантов в 2007 году и 86 контрактов в первой половине 2008 года на общие суммы, соответственно, в 1,4 млн. долл. США и 0,744 млн. долл. США. Среднее количество дней, требовавшихся УВКПЧ и Отделению Организации Объединенных Наций в Женеве для обработки контракта консультанта с момента представления просьб в основные подразделения до окончательного утверждения Отделением в Женеве, составляло 30 дней в 2007 году и 26 дней в 2008 году. Сотрудники УВКПЧ докладывали, что они тратят немало времени на получение необходимой документации от секторов, прежде чем они могут направлять официально подписанные просьбы в Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. Вследствие отсутствия надежных данных УВКПЧ не могло количественно определить время, проходящее между установлением необходимости в консультантах и официальным представлением просьб. Однако сотрудники УВКПЧ докладывали о том, что представление неполной документации основными подразделениями УВКПЧ приводит к более длительным периодам времени, требующимся для набора консультантов. Тем не менее, внедрение Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве более стандартной документации, контрольных списков и процедур для использования как УВКПЧ, так и Отделением в Женеве уменьшило время для обработки официальных просьб в 2008 году. Неспособность вовремя предоставить контракты консультантам усиливает опасности задержек в осуществлении проектов и способствует неполному соблюдению правил, касающихся найма консультантов, таких как начало работы без подписанного контракта. УВКПЧ может ослабить воздействие задержек в наборе консультантов, потребовав от руководителей программ, чтобы они начинали процесс набора консультантов достаточно заблаговременно до того времени, когда возникнет необходимость в их услугах. Это обеспечит своевременное использование консультантов.

В. Необходимо усилить состязательность и транспарентность в наборе консультантов

19. Административная инструкция ST/AI/1999/7 требует, чтобы департаменты и управления рассматривали несколько квалифицированных кандидатов для выполнения каждого задания и чтобы разрабатываемый Управлением людских ресурсов центральный реестр кандидатов, как только он будет введен в действие, использовался в качестве первоисточника в отношении кандидатов. УСВН установило, что такой центральный реестр еще не подготовлен. Вместо этого руководители программ УВКПЧ часто полагаются на свои личные сети для выявления кандидатов. Эти сети состоят из бывших сотрудников, стажеров, представителей неправительственных организаций или других контактов. Такие контакты обычно не распространяются по УВКПЧ, а бывают известными лишь отдельным сотрудникам в том или ином отделе. Эта практика страдает от отсутствия транспарентности и способствует возникновению предвзятости.

20. Процесс отбора консультантов является утомительным, часто приводит к напряженности в отношениях между УВКПЧ и Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве в том, что касается квалификации кандидатов, и усматривается Отделением в Женеве как свидетельствующий о фаворитизме в отношении определенных консультантов или отдельных подрядчиков. УСВН отмечает, что УВКПЧ размещает некоторые объявления о возможностях работы на своем веб-сайте. Уведомления о возможностях трудоустройства можно расширить с целью охвата консультантов и краткосрочного персонала. Помещаемые на веб-сайте УВКПЧ должности, регулируемые серией 200 Правил о персонале, содержат подробное описание обязанностей и функций. УВКПЧ следует обеспечить конкурсный отбор консультантов путем внедрения аналогичной практики, особенно для технических экспертов.

21. Административная инструкция ST/AI/1999/7 требует, чтобы до предоставления контракта обрабатывающее его подразделение проверило академические и профессиональные полномочия рекомендуемого для отбора кандидата. Сотрудники УВКПЧ полагают, что это является обязанностью Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, в то время как Отделение считает, что это — обязанность УВКПЧ. По сути дела, не всегда очевидно, что проверка анкетных данных проводится. УСВН считает, что было бы более разумно, если бы подразделение, нуждающееся в технических услугах или экспертных знаниях, проводило проверку анкетных данных или проверку рекомендаций как часть оценки кандидатов до того, как рекомендовать выбранного кандидата.

VII. Рекомендации

Рекомендация 1

22. УВКПЧ следует продолжить обсуждение с Управлением людских ресурсов вопроса о делегировании дополнительных полномочий в том, что касается управления людскими ресурсами.

23. УВКПЧ согласилось с рекомендацией 1, заявив, что оно будет рассматривать с Управлением людских ресурсов вопрос о делегировании дополнительных полномочий в области управления людскими ресурсами и что обзор этого вопроса уже ведется в свете новой системы отбора персонала. Управление людскими ресурсами указало, что оно рассмотрело в контексте реформы управления людскими ресурсами вопрос о делегировании полномочий начальникам департаментов, отделений за пределами Центральных учреждений/региональных комиссий/трибуналов, в том числе начальникам Управления по координации гуманитарных вопросов, Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию и УВКПЧ. Управление людских ресурсов подтвердило, что оно собирается делегировать УВКПЧ полномочия на набор и санкционирование консультантов и индивидуальных подрядчиков, а также в других областях людских ресурсов в соответствии с имеющимися положениями, правилами и процедурами. Начальник Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве обеспечит необходимую подготовку и стандартные оперативные процедуры для того, чтобы соответствующий персонал УВКПЧ мог взять на себя выполнение этой обязанности.

Рекомендация 2

24. Службе управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве следует еще больше уточнить соответствующие функции центральных контрольных органов и роли сотрудников по программам, занимающихся вопросами найма, в том, что касается процесса отбора.

25. УВКПЧ заявило, что оно поднимет этот вопрос с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве.

Рекомендация 3

26. УВКПЧ в консультации с Управлением людских ресурсов следует разработать стратегию активизации набора сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран.

27. УВКПЧ заявило, что оно имеет в своем плане действий в области людских ресурсов конкретный целевой показатель в отношении набора персонала из непредставленных и недопредставленных стран. Усилия Верховного комиссара по улучшению географического представительства показали, что УВКПЧ превысило примерно на 9 процентов свой целевой показатель для географического представительства в 20 процентов в 2007 и 2008 годах. Управление людских ресурсов указало, что оно проведет консультации с УВКПЧ для оценки ситуации и разработки стратегии активизации набора сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран.

Рекомендация 4

28. УВКПЧ следует еще больше ослабить воздействие задержек при наборе консультантов посредством начала процесса набора консультантов достаточно

заблаговременно до того времени, когда возникнет необходимость в их услугах.

29. УВКПЧ согласилось с рекомендацией 4, заявив, что необходимо добиться прогресса в деле сокращения задержек в наборе консультантов путем обеспечения более строгого соблюдения сроков, установленных для представления руководителями просьб о найме консультантов. Кроме того, УВКПЧ отметило, что их работа носит такой характер, что всегда будут иметь место случаи, когда возникают незапланированные потребности, которые приходится удовлетворять в самом срочном порядке.

Рекомендация 5

30. УВКПЧ следует обеспечить конкурсный отбор консультантов, помещая на своем веб-сайте уведомления о возможностях такой работы.

31. УВКПЧ не согласилось с рекомендацией 5, заявив, что оно следует правилам, установленным в административной инструкции ST/AI/1999/7, и не считает, что размещение объявлений о возможностях работы для консультантов на веб-сайте УВКПЧ сколь-либо улучшит ситуацию на данном этапе. Вместе с тем оно указало, что оно вновь рассмотрит эту рекомендацию в зависимости от того, как будет идти разработка реестра консультантов. УВКПЧ вместе с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве занимается разработкой центрального реестра консультантов, который оно намеревается использовать, когда он будет завершен и вступит в силу. УВКПЧ также отметило, что оно достигло подвижек в деле улучшения как гендерного, так и географического разнообразия своих консультантов, о чем свидетельствует его план действий в области людских ресурсов. По мнению УСВН, помещение информации о возможностях для работы консультантов на веб-сайте УВКПЧ может расширить сферу охвата УВКПЧ на потенциальных квалифицированных консультантов и усилить конкуренцию. Поэтому УСВН повторяет рекомендацию 5 и просит УВКПЧ пересмотреть свою первоначальную позицию по этому вопросу.

Рекомендация 6

32. УВКПЧ следует вместе со Службой управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве уточнить обязанность в отношении проведения проверки рекомендаций в связи с консультантами.

33. УВКПЧ согласилось с рекомендацией 6, заявив, что оно поднимет этот вопрос с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве. На практике руководители программ во многих случаях проводят неофициальные проверки рекомендаций в отношении рассматриваемых консультантов, и решение о том, какого консультанта рекомендовать, отчасти основывается на таких проверках рекомендаций.