



Distr.
GENERAL

A/C.5/33/20
13 October 1978
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать третья сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 100 повестки дня

ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ
ПЕРИОД 1978-1979 ГОДОВ

Пересмотренные сметы по разделу 22 G,
Административно-финансовые службы в Женеве

Записка Генерального секретаря

Справка

1. В докладе Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии (A/C.5/32/67) Генеральный секретарь сослался на необходимость укрепления Секции по административным системам Административно-финансовых служб в Женеве, которая будет преобразована в Секцию совершенствования управления, как это предлагалось Административно-управленческим отделом (АУО). Цели этого изменения состояли в выделении необходимого персонала для формулирования критериев по определению потребностей в ресурсах в зависимости от рабочей нагрузки, в разработке программы координированного совершенствования управления и в подготовке системы управленческой информации. В частности, в соответствии с рекомендацией АУО Генеральный секретарь попросил учредить новую должность С-4 для специалиста по анализу систем, имеющего управленческие навыки, а также перевести три существующие должности программистов на уровне С-2/1 из категории временного персонала в категорию штатных сотрудников.

2. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в своем соответствующем докладе (A/32/8/Add.26) отметил, во-первых, что в Центральных учреждениях не существует аналогичной организации, обеспечивающей анализ управления и программирование при помощи ЭВМ; и, во-вторых, что позднее издание доклада Генерального секретаря помешало Консультативному комитету рассмотреть различные рекомендации АУО в свете других связанных с этим исследований. Поэтому Консультативный комитет рекомендовал, чтобы рассмотрение этих предложений в отношении штатного укомплектования

было перенесено на тридцать третью сессию Генеральной Ассамблеи. Дополнительная информация по этому вопросу была представлена Консультативному комитету в ходе его заседаний в Женеве в мае 1978 года.

3. Что касается вопроса организационной структуры в Женеве в сравнении с организационной структурой в Нью-Йорке, то следует отметить, что в Центральных учреждениях три управленческих отдела (УОДСИ, АУО и Отдел внутренней ревизии) представляют отдельно доклады Заместителю Генерального секретаря по вопросам администрации и управления. В Женеве, с другой стороны, Отдел и ЭОД управления представляют доклады Директору Административно-финансовых служб, в то время как Отдел внутренней ревизии был переведен из Нью-Йорка и представляет доклады Директору Отдела внутренней ревизии. Другими словами, в Женеве программы для управления и ЭОД создаются и контролируются на месте, поскольку они непосредственно связаны с программой текущей работы и оперативными требованиями Отделения в Женеве. Однако программа работы Отдела внутренней ревизии в Женеве формулируется и контролируется Центральными учреждениями, поскольку она не имеет непосредственного или исключительного отношения к программе работы в Женеве, а также не ограничена счетами в Женеве, поскольку ОВР в Женеве отвечает за ревизию счетов в Вене и в Найроби.

4. В ответ на предложение Консультативного комитета относительно того, чтобы предложения Генерального секретаря для Секции совершенствования управления были вновь рассмотрены на тридцать третьей сессии (A/32/8/Add.26, пункт 7), предложения, описанные в пункте 1 выше, будут соответственно представлены вновь.

Общие соображения в отношении управления

5. Общие рамки представления этого запроса являются руководством для Генерального директора и его непосредственных подчиненных, в соответствии с которыми, как ожидается, они обращают внимание отдельных лиц и организаций, не находящихся у них в непосредственном подчинении, на административное планирование. Это зачастую является трудной задачей, поскольку управляющие занимаются вопросами повседневной деятельности, за которую они отвечают. Выделяемые таким образом ресурсы направляются главным образом для оказания основных услуг. Вследствие этого нет ни времени, ни рабочей силы для предварительного планирования или разработки политики. Существует необходимость в помощи персонала, освобожденного от повседневной деятельности, с тем чтобы он мог проводить необходимые анализы и разрабатывать альтернативы для представления руководству.

6. В запросе об учреждении должности С-4 не предполагается, что это позволит решить трудности, стоящие перед руководством; скорее речь идет о том, что создание этой должности специалиста по анализу систем явится первым и наиболее необходимым шагом по завершению планов управления АФД.

Конкретные потребности

7. Помимо этих общих соображений существует необходимость в содействии разработке собственной системы управления АФД. Недостатки в планировании, в разработке бюджетных критериев и систем отчетности были определены АУО, когда он проводил обзор деятельности Отделения в Женеве (доклад АУО № 2-77). В результате этого предпринимаются усилия для согласованного совершенствования управления. Эта деятельность будет носить долгосрочный характер и, фактически, будет осуществляться на постоянной основе. В этом плане содержится призыв к подробному обзору каждой функции АУО, включая:

а) определение общих целей, разработку программ для достижения этих целей и определение проблемных областей, на которые необходимо обратить внимание;

б) оценку объема работы по каждому виду деятельности и определение потребностей в ресурсах для каждого подразделения и, где это уместно, представление более эффективных альтернатив руководству;

с) разработку системы отчетности для оценки прогресса в области достижения целей.

8. В этой области уже была начата определенная работа, однако, много еще предстоит сделать. Предполагаемый специалист по анализу систем С-4 мог бы содействовать деятельности в области совершенствования управления и в значительной мере ускорил бы ее завершение.

Перевод должностей из категории временного персонала в категорию штатных должностей

9. Во второй части просьбы об изменениях в штатной комплектации речь идет о переводе трех должностей программистов С-2 из категории временного персонала в категорию штатных должностей на следующих основаниях. Во-первых, эти должности не могут ни в коем отношении рассматриваться как временные. Они непосредственно способствуют осуществлению основных функций АФД. Среди прочего, делают возможной деятельность Отделения в Женеве в том, что касается выплаты окладов, ведения счетов и управления автоматическими системами персонала, без чего АФД не сможет осуществлять свои основные функции. Поэтому эти должности следует рассматривать как необходимые и постоянные. Во-вторых, то положение, когда в основном используется временная помощь для осуществления постоянных функций, как это имеет место с января 1976 года, противоречит здоровой практике в области управления и персонала. Набор и использование компетентного персонала на временных должностях, что создает определенную неопределенность и делает сомнительными возможность продвижения по службе, в любом случае чрезвычайно затруднены. Кроме того, перевод этих

должностей на постоянный статус способствует достижению целей по укреплению Секции совершенствования управления, как это рекомендуется в докладе АУО № 2-77. Поэтому перевод этих трех должностей в категорию штатных должностей необходим, поскольку для этого не требуется никаких дополнительных средств.

Пересмотренные сметы

Ю. Для целей, описанных в предыдущих пунктах, на 1979 год потребуются следующие дополнительные ассигнования:

	Для новой должности С-4	Для перевода трех должностей С-2 (в долл. США)	Всего
Штатные должности	27 600	106 200	133 800
Общий временный персонал	-	(133 800)	(133 800)
Общие расходы по персоналу	7 200	27 600	34 800
Общие расходы по обслуживанию	5 000	-	5 000
Всего	39 800	-	39 800

Кроме этого, в соответствии с разделом 25 F о налогообложении персонала требуется ассигнование в размере 5 500 долл. США с соответствующим увеличением в сметах поступлений по налогообложению персонала в рамках раздела 1 поступлений.