



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/39/483/Add.1
15 October 1984
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать девятая сессия
Пункты 113 и 116с повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА: ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Конкурсные экзамены в Организации Объединенных Наций

Комментарии Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь представить Генеральной Ассамблее его комментарии по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Конкурсные экзамены в Организации Объединенных Наций" (A/39/483).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Комментарии Генерального секретаря

1. В докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о конкурсных экзаменах в Организации Объединенных Наций отдельно рассматриваются два взаимосвязанных вопроса о конкурсных экзаменах для отбора молодых кандидатов, не работающих в Секретариате, на должности младших сотрудников категории специалистов классов С-1 и С-2 и о конкурсных экзаменах для перевода в эти два класса сотрудников, уже работающих в Секретариате по другим категориям. Другие комментарии по двум этим процедурам приводятся в докладе Генерального секретаря о кадровой политике (А/С.5/39/9, пункты 30-34 и 48-58).

А. Внешние конкурсные экзамены

2. При рассмотрении внешних конкурсных экзаменов, Инспектор концентрирует внимание на некоторых проблемах, встретившихся при их проведении. Не выражая несогласия с общей направленностью сделанных комментариев, представляется, что, возможно, существует определенное недопонимание в отношении того, что стоит за представленными цифрами. В частности, цифры, приводящиеся в пунктах I3 и I4 доклада, относятся к сотрудникам классов С-1/С-2, с которыми экзаменационные комиссии работали в 1982 и 1983 годах, и как таковые они в значительной степени отражают результаты многих мероприятий по набору персонала, осуществленных в 1981 и 1982 годах в соответствии с ранее данными Генеральной Ассамблеей указаниями. Два эти года представляют собой переходный период, когда, в соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года, метод конкурсных экзаменов, предназначенный для применения, как правило, к должностям классов С-1 и С-2, должен был применяться постепенно. Учитывая отсутствие на то время и опыта проведения экзаменов в широких масштабах, и недостаток имевшихся ресурсов, было невозможно охватить все должности С-1/С-2 конкурсными экзаменами. Хотя встретившиеся проблемы были реальными и многие из них были по сути правильно выявлены Инспектором, Генеральный секретарь считает, что осуществление метода соответствовало новым указаниям Ассамблеи.

3. Не соглашаясь со всеми критическими замечаниями Инспектора, Генеральный секретарь в целом согласен с рекомендациями 1-5, содержащимися в пункте 56 доклада. Однако в ряде случаев, не выражая несогласия с основными целями, которые преследует Инспектор, Генеральный секретарь считает, что процедуры, предложенные Инспектором для достижения этих целей, возможно, нуждаются в видоизменении.

1. Комплексное применение процедур конкурсных экзаменов

4. Генеральный секретарь согласен с тем, что необходимо предпринять дальнейшие шаги по обеспечению применения правила набора сотрудников на основе конкурсных экзаменов в отношении кандидатов, поступающих на работу в Секретариат на должности классов С-1 и С-2, при минимальном количестве исключений. Рекомендация № 1 является полностью приемлемой и уже были приняты меры для набора максимального числа сотрудников на должности классов С-1/С-2 путем применения системы конкурсных экзаменов. Осознавая важность ограничения количества исключений, предел в пять процентов штатных должностей не позволит Генеральному секретарю проявлять ту гибкость, которая необходима для руководства им Секретариатом. Предел должен составлять не менее 10 процентов штатных должностей, но мог бы быть сокращен с 30 до 25 процентов для других должностей. Генеральная Ассамблея будет информироваться о количестве исключений в ежегодном докладе Генерального секретаря о составе Секретариата.

5. Что касается проведения специальных письменных экзаменов для кандидатов, рассматриваемых для занятия должностей, на которые не распространяется процедура проведения экзаменов, то уже начато изучение практических и эффективных путей подготовки и организации проведения таких экзаменов. Однако будет невозможно осуществить это мероприятие немедленно, и Генеральный секретарь предлагает, чтобы 1985 год рассматривался как пробный период с полным осуществлением этой меры в 1986 году.

2. Списки резерва

6. Что касается Рекомендации № 2 о том, что следует составлять список кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, то не предвидится каких-либо трудностей в систематической подготовке списков успешно сдавших экзамены кандидатов для всех профессиональных групп, по которым проводились экзамены, и набора на основе этих списков сотрудников для заполнения новых вакансий по мере их открытия до проведения следующего экзамена в той же профессиональной группе. Следует отметить, что все вакантные должности в той или иной профессиональной группе резервируются для проведения следующего экзамена, который может быть как внутренним, так и внешним, сразу же после отбора данной профессиональной группы. Потребуется тесное сотрудничество всех департаментов и отделов для обеспечения того, чтобы принимались на работу фигурирующие в списке кандидаты. Однако будет невозможно заранее брать какие-либо обязательства в отношении наличия должностей, которые не могут определяться как прогнозируемые вакансии. В этой связи следует также отметить, что для того, чтобы сократить задержки, рассматривается вопрос об освобождении от других обязанностей членов специализированных экзаменационных комиссий для работы в течение полного рабочего дня в течение периода до 10 рабочих дней.

7. Генеральный секретарь согласен с Рекомендацией № 3 о том, что программа внешних конкурсных экзаменов для различных государств-членов должна подготавливаться в рамках долгосрочного плана набора персонала. Существующая программа экзаменов будет применяться систематически и будут предприняты усилия для распространения экзаменов на те страны-члены, которые представлены в рамках их желательных квот. Решающее значение в осуществлении этой программы будет играть сотрудничество государств-членов.

8. Что касается Рекомендации № 4, то Генеральный секретарь предпринял шаги по обеспечению, насколько это представляется возможным, того, чтобы новые должности предлагались на более низких или на самых низких уровнях категории специалистов и шаги, направленные на проявление максимальной сдержанности в отношении предложений о реклассификации должностей с уровня С-2 до уровня С-3. Были приняты также меры по обеспечению того, чтобы классификация любой должности на более высоком уровне не сказывалась автоматически на утвержденном штатном расписании соответствующего подразделения.

3. Расширение процедуры конкурсных экзаменов

9. Как указывается в его докладе о кадровой политике (А/С.5/39/9, пункты 30-34), Генеральный секретарь сам пришел к выводу о том, что процедуру конкурсных экзаменов, определенную как правило для набора на должности классов С-1 и С-2, можно было бы распространить и на должности класса С-3. Поэтому Генеральный секретарь согласен с Рекомендацией № 5 о том, что следует расширить метод конкурсных экзаменов и применять объективные методы для набора на должности до класса С-3. Что касается соответствующих условий и процедур, то предложения, приводящиеся в пунктах 37а-с, представляются приемлемыми, но представляется менее желательным, что предлагается в пункте 37, введение процедуры дополнительного экзамена для заполнения должностей класса С-3. Судя по опыту, накопленному за прошедшие четыре года, представляется возможным приспособить существующую процедуру конкурсных экзаменов для выявления знаний по конкретным вопросам в областях специализации, которая требуется для имеющих должностей класса С-3. В ходе интервью следует уделять больше внимания выявлению данных об опыте кандидатов и их потенциальных возможностях. Хотя может возникнуть проблема в связи с выделением необходимых средств, набор на должности класса С-3 путем конкурсных экзаменов с учетом вышеуказанных условий можно было бы начать в 1985 году и осуществить в полном объеме по всем соответствующим профессиональным группам, как правило, в 1986 году.

10. Что касается Рекомендации № 6 о том, чтобы Генеральная Ассамблея рассмотрела возможность внесения рекомендации о распространении применяемых в отношении конкурсных экзаменов норм на ПРООН, ЮНИСЕФ, МПП и УВКБ, то Генеральный секретарь готовит оценку конкурсных экзаменов в странах проживания кандидатов для представления Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), которая предлагает рассмотреть его на ее следующей сессии в начале 1985 года в контексте текущего рассмотрения проведения конкурсных экзаменов. В своем последнем ежегодном докладе КМГС просила Ассамблею не высказывать своего мнения по данному вопросу до рассмотрения его КМГС.

В. Конкурсные экзамены для перевода сотрудников в категорию специалистов

11. При рассмотрении вопроса о конкурсных экзаменах для перевода сотрудников других категорий в категорию специалистов Инспектор не дает каких-либо рекомендаций в отношении самих экзаменов, а рассматривает их в более широком контексте кадровой политики в отношении категории общего обслуживания и смежных категорий, которую он считает плохо разработанной. По его мнению, ключевой вопрос связан с характером перевода по результатам экзаменов. Является ли перевод по своему характеру набором или продвижением по службе? По мнению Генерального секретаря, этот перевод, безусловно, является по своему характеру продвижением по службе, поскольку продвижение сотрудника по службе происходит без перерыва в работе и его назначение не меняется в результате этого. Эта процедура продвижения по службе параллельна процедуре набора путем проведения конкурсных экзаменов для лиц, не являющихся сотрудниками Секретариата, но и отличается от нее. Поэтому необходимо, чтобы она была в целом аналогична ей по тем нормам, на которых она основана, но быть совершенно другой по характеру.

12. Инспектор отмечает прогресс, достигнутый в совершенствовании этих экзаменов, и поддерживает предложение о возможной целесообразности проведения различных видов экзаменов, с одной стороны, для сотрудников самых высоких уровней категории общего обслуживания, или имеющих по меньшей мере 15-летний стаж работы, чей опыт будет проверяться, и, с другой стороны, для тех сотрудников категории общего обслуживания, которые имеют академическое образование и по меньшей мере 5-летний стаж работы, у которых будет проверяться их техническая и общая квалификация. Но каковы бы ни были улучшения, которые можно ввести в процедуры проведения экзаменов, особенно в отношении отбора должностей, на которые будут назначаться успешно сдавшие экзамены сотрудники, совершенно очевидно, что экзамены для перевода с должности уровня ОО на уровень С являются в настоящее время общепризнанными и применяемыми на практике.

13. Что касается кадровой политики в отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, то Инспектор прав, указав на то, что руководящим принципом руководства этой группой сотрудников является принцип набора из района, где находится место службы, о чем говорится в пункте 7 приложения I положений персонала. Иначе говоря, правила и положения персонала в такой же степени относятся к сотрудникам категории общего обслуживания, как и к другим сотрудникам, а обычной практикой во всех местах службы является обеспечение набора на младшие должности с применением строгих требований в отношении квалификации. Генеральный секретарь не считает, что не существует объективных методов набора или что не существует принципов, применимых к той части сотрудников, которая должна набираться на уровень начинающих сотрудников и т.д. Благодаря рекомендации, данной в докладе ОИГ о сотрудниках категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций и базирующихся в Женеве специализированных учреждений (A/32/37), о проведении общего экзамена для кандидатов на занятие должностей категории общего обслуживания, подобного экзамену, проводимому в Нью-Йорке, проведение экзаменов стало более широко распространенным.

14. Установление профессиональных групп производится путем мероприятий по классификации должностей вместе с общей классификацией профессиональных групп, проведенной КМГС. Хотя имеются данные по сотрудникам категории общего обслуживания в Женеве и Вене, а вскоре будут представлены и данные по Нью-Йорку, данных по другим местам службы не поступит до полного завершения классификации должностей в этих местах службы, а эта процедура занимает много времени и требует большого количества людей. Специальные системы классификации должностей предусматриваются для Аддис-Абебы, Сантьяго и других крупных отделений, и в настоящее время на межучрежденческой основе обсуждается комбинированная схема для более мелких мест службы. Работа по вопросу о системе продвижения по службе для сотрудников категории общего обслуживания описывается в докладе Генерального секретаря о системе продвижения по службе для всех категорий сотрудников (A/C.5/39/11). До завершения этих мероприятий Генеральный секретарь не считает своевременной подготовку еще какого-либо общего доклада по категории общего обслуживания и смежным категориям, что рекомендовано в Рекомендации № 7 Инспектора.

Примечания

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать девятая сессия, Дополнение № 30 (A/39/30), резюме рекомендаций, пункты 219 и 220.
