



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
30 January 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят шестая сессия
Пункт 140 повестки дня
Объединенная инспекционная группа

Транспарентность в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Транспарентность в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2011/2).



I. Введение

1. Объединенная инспекционная группа представила свой доклад, озаглавленный «Транспарентность в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2011/2) и представленный во исполнение пункта 19 резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи. Поскольку Секретариат постоянно предпринимает усилия по модернизации и совершенствованию своих процессов, проведенный группой обзор позволит закрепить достигнутые ранее результаты и ускорить усилия по обеспечению эффективности, слаженности, своевременности и транспарентности процесса подбора и назначения старших руководителей в Секретариате. Генеральный секретарь считает, что его доклад «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/64/640), в котором излагается данный процесс, и настоящий документ позволяют получить детальное представление о процессе назначения старших сотрудников. Генеральный секретарь выражает Группе признательность за конструктивный обмен мнениями.

2. Процесс подбора и назначения старших руководителей имеет комплексный характер. Следует отметить, что, хотя при назначении старших сотрудников каждый из предыдущих генеральных секретарей преследовал одну и ту же цель, все из них, возможно, по-разному осуществляли этот процесс. Для того чтобы Генеральный секретарь мог подобрать сплоченную группу старших руководителей, способных тесно взаимодействовать друг с другом, ему необходимы определенная гибкость и свобода выбора. В настоящем докладе кратко излагаются цели, преследуемые им при подборе его группы старших руководителей, и описывается подход, применяемый им при подборе и назначении старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций. Главным принципом являются заслуги. Выискивая наиболее подходящего кандидата на какую-либо конкретную должность, Генеральный секретарь внимательно следит за тем, чтобы этот процесс был объективным и транспарентным и чтобы при этом сохранялась конфиденциальность личных данных кандидатов и членов отборочных комиссий.

II. Цель назначения старших сотрудников

3. Цель Генерального секретаря — иметь в своем распоряжении работоспособную группу старших руководителей, которые отвечали бы наивысшим стандартам эффективности, компетентности, добросовестности и подотчетности и были бы способны руководить Организацией с учетом изменяющихся организационных потребностей и ожиданий государств-членов и других заинтересованных сторон.

4. Для того чтобы Генеральный секретарь обладал возможностями и полномочиями в плане достижения этой цели и эффективного управления Организацией в качестве ее главного административного должностного лица согласно статье 97 Устава Организации Объединенных Наций, процесс подбора и назначения должен иметь полноценный, эффективный, согласованный, своевременный, транспарентный и конфиденциальный характер и должен осуществляться на основе соблюдения личных данных кандидатов.

5. Генеральная Ассамблея признала, что Генеральному секретарю необходимо предоставить определенную гибкость при подборе и назначении старших руководителей, подтвердив в пункте 5 раздела II своей резолюции 51/226, что полномочия Генерального секретаря принимать по своему усмотрению решения о назначении и продвижении по службе не в соответствии с установленными процедурами должны распространяться лишь на его Административную канцелярию и уровни заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также специальных посланников всех уровней.

6. В своем докладе Генеральной Ассамблее, озаглавленном «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций», Генеральный секретарь изложил процесс подбора и назначения старших руководителей и заявил, что он добровольно использовал эти предоставленные ему дискреционные полномочия, тщательно обеспечивая при этом транспарентность и организационные гарантии данного процесса и сохраняя конфиденциальность личных данных кандидатов (см. A/64/640, пункт 42).

III. Подбор и назначение старших руководителей

7. В контексте достигнутого на данный момент прогресса Генеральный секретарь придает большое значение следующим элементам в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате. Эти взаимосвязанные элементы должны рассматриваться в совокупности.

A. Заслуги

8. Статья 101(3) Устава Организации Объединенных Наций гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». Генеральный секретарь считает, что, как следует из Устава, главным принципом набора старших сотрудников являются заслуги. При рассмотрении окончательных кандидатур лиц, доказавших, что они отвечают основным требованиям, предъявляемым к той или иной должности, Генеральный секретарь должен учитывать также другие важные элементы, например способность того или иного кандидата влиться в коллектив руководящей группы и необходимость того, чтобы решение об отборе конкретного кандидата способствовало достижению организационных целей в плане географического распределения и гендерной представленности.

B. Географическое распределение и гендерная представленность

9. Когда Генеральный секретарь принимает решение об отборе того или иного кандидата, он старается выполнять общее требование об обеспечении справедливого географического распределения и гендерной представленности в его группе старших руководителей. Это является характерной чертой его старшей группы, состав которой постоянно меняется в связи с непрерывным набором сотрудников и истечением срока их назначений, что требует не менее

оперативного подбора и назначения сотрудников. Генеральный секретарь регулярно знакомится со статистическими данными о географическом распределении и гендерной представленности в его группе старших руководителей, а также о мобильности на самых высоких уровнях.

10. Генеральный секретарь проследил за тем, чтобы на должности, традиционно занимавшиеся ранее представителями одной и той же страны, были назначены кандидаты из других стран. Речь идет, например, о должностях заместителя Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, заместителя Генерального секретаря по вопросам управления и Директора-исполнителя Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности/Генерального директора Отделения Организации Объединенных Наций в Вене. Когда Генеральный секретарь не имел возможности произвести такие изменения ввиду непредвиденных или каких-либо иных обстоятельств, он должным образом уведомлял об этом государства-члены до утверждения Генеральной Ассамблеей таких назначений, как это имело место в случае должностей заместителя Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности и заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора.

11. В соответствии с указаниями Генерального секретаря комиссии по отбору кандидатов на старшие должности должны представлять на его рассмотрение по меньшей мере три кандидатуры, одной из которых должна быть кандидатура женщины. Затем Генеральный секретарь консультируется со своими старшими советниками, включая первого заместителя Генерального секретаря, после чего он принимает решение об отборе того или иного кандидата. Нынешний Генеральный секретарь назначил на старшие руководящие должности самое большое количество женщин. За последние три года на старшие должности на уровне заместителя Генерального секретаря было назначено 15 женщин, включая 8 женщин, назначенных на должности специальных представителей Генерального секретаря. Хотя гендерная статистика уже в целом улучшилась, в этом направлении по-прежнему предпринимаются значительные усилия.

С. Транспарентность

12. Хотя вопрос о том, насколько транспарентным должен быть процесс назначения, может иметь весьма субъективный характер, Генеральный секретарь помнит о необходимости того, чтобы при обмене информацией с государствами-членами сохранялась конфиденциальность данного процесса и личных данных кандидатов. Транспарентность методологии, применяемой при подборе и назначении старших руководителей, обеспечивается на основе следующих обязательных критериев: а) открытость и интерактивность обмена информацией и мнениями между Генеральным секретарем и самым широким кругом заинтересованных сторон; б) четкое определение всех этапов процесса подбора группы старших сотрудников; с) и подотчетность в отношении полученных результатов.

13. Хотя в настоящее время принимается ряд мер по улучшению и повышению транспарентности этого процесса, этап принятия окончательных решений должен всегда иметь конфиденциальный характер. Что касается прямых назначений, то Генеральный секретарь является единственным лицом, которое в конечном счете отбирает из рекомендованных кандидатов того, кто, по его мнению, лучше всего подходит для группы старших руководителей и должен быть включен в ее состав.

D. Конфиденциальность процесса и личных данных кандидатов и членов отборочных комиссий

14. В целях сбалансированного удовлетворения потребности в обеспечении транспарентности и потребности в сохранении конфиденциальности процесса и личных данных кандидатов Генеральный секретарь направляет государствам-членам через председателей региональных групп общую информацию о процессе подбора и назначения, включая информацию об усилиях по привлечению кандидатов и о его мнениях в отношении заключительного этапа данного процесса и подбора наилучшего кандидата на ту или иную должность.

15. В этой связи следует отметить, что из-за необходимости сохранять конфиденциальность (включая проявление политического такта, авторитетность миссии и эффективность сотрудника, уже занимающего данную должность) и рациональность этого процесса нет смысла привлекать к такой работе других сотрудников, помимо сотрудников подразделения, где находится должность, ради которой проводится процесс подбора и назначения. В соответствии с установленной практикой любая проверка кандидатов и представленных ими для справки сведений проводится в координации с Канцелярией Генерального секретаря. Следует также отметить, что разглашение круга ведения и других подробных сведений о каждой отборочной комиссии также может подорвать конфиденциальность этого процесса.

E. Процесс поиска и обеспечение институциональных гарантий

16. С учетом руководящих принципов, изложенных в предыдущих пунктах, полезно, возможно, более подробно разъяснить, каким образом осуществляется данный процесс и насколько связаны между собой его различные этапы.

17. Генеральный секретарь считает, что открытость этого процесса повышает его объективность, поскольку на рассмотрение Генерального секретаря представляется хорошо продуманный короткий список кандидатов, отобранных как внутри, так и за пределами Организации. Транспарентность процесса повышается благодаря тому, что открывающиеся вакансии своевременно доводятся до сведения государств-членов, что укрепляет способность Генерального секретаря отбирать наиболее компетентных кандидатов с должным учетом принципов географического распределения и гендерной представленности.

18. Что касается назначений на старшие должности, а именно на должности помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, то открывающиеся вакансии постоянно рассматриваются Канцелярией Генерального секретаря. В соответствии с установленной практикой процесс подбора

начинается по меньшей мере за четыре месяца до истечения срока назначения нынешнего сотрудника. По просьбе Канцелярии Управление людских ресурсов ежемесячно представляет список назначений на старшие должности, включающие такие данные, как имена и фамилии должностных лиц и наименование их должности, дата вступления в должность и дата истечения срока каждого назначения. Канцелярия использует эту информацию для отслеживания назначений, которые должны закончиться в течение следующих четырех месяцев, чтобы оформить необходимое продление назначения и/или приступить, в случае необходимости, к планированию замены сотрудника.

19. Что касается полевых назначений, то Департамент по политическим вопросам, Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки определяют в сотрудничестве с Канцелярией те назначения, которые могут потребовать продления, за три месяца до даты истечения срока каждого назначения. Следует отметить, что в ряде случаев слишком преждевременное принятие решения начать процесс набора может иметь серьезные последствия. Например, выражаются опасения, что заблаговременное объявление вакантной должности нынешнего старшего руководителя может подорвать его/ее авторитет, а этого следует избегать. Как только определяются открывающиеся вакансии, проводится анализ мандатов и целей данных должностей, определенных в резолюции и/или других директивных документах Генеральной Ассамблеи, на основании которых были учреждены эти должности, особенно если речь идет о новых назначениях. В тесном сотрудничестве с соответствующим департаментом проводится также, в случае необходимости, анализ и пересмотр круга ведения данной должности.

1. Объявление вакансий

20. Когда наступает время обращаться с просьбами о выдвижении кандидатур, в дополнение к усилиям, прилагаемым самим Генеральным секретарем, государствам-членам обычно направляются вербальные ноты, ответы на которые помогают составить список кандидатов, имеющий более широкий и более сбалансированный характер в плане географического распределения и гендерной представленности. В соответствии с установленной практикой государствам-членам предлагается также выдвигать кандидатуры в тех случаях, когда в обязательном порядке должны проводиться консультации с межправительственными органами. В случае необходимости просьбы выдвигать кандидатуры направляются также соответствующим профессиональным сообществам. В некоторых случаях бывает невозможно в практическом или политическом плане объявлять всем государствам-членам о всех вакансиях, особенно вакансиях на местах, поскольку преждевременное уведомление о вакансиях может подорвать авторитет той или иной миссии или занимающего данную должность сотрудника.

21. Объявления об открывающихся вакансиях можно также размещать на веб-сайте Генерального секретаря и в печатных средствах массовой информации. При этом предпринимаются всяческие усилия для охвата как можно более широкой аудитории. Для этой цели используются авторитетные публикации. Для определения того, где следует размещать объявления, проводятся консультации относительно характера функций и вероятности того, что для составления конкурентного списка кандидатов потребуются провести более широкий поиск.

2. Предварительный отбор и анализ кандидатур

22. Сразу после получения списка кандидатов формируется отборочная комиссия. Для каждой вакансии члены комиссии отбираются из числа старших должностных лиц Организации Объединенных Наций с учетом их должности, страны их происхождения и пола. Члены комиссии составляют короткий список кандидатов, с которыми должно проводиться собеседование. Генеральный секретарь считает весьма полезной нынешнюю практику предварительного отбора и анализа членами комиссий списка кандидатов, которые были выдвинуты на конкретные должности, чтобы для собеседования можно было отобрать более узкий круг различных квалифицированных кандидатов. Это позволяет также членам комиссий пригласить на собеседование больше кандидатов из первоначального списка, если по итогам собеседования с первыми кандидатами будет решено, что они не подходят для данной должности. На заключительном этапе принимается решение о том, необходимо ли с учетом характера данной должности привлекать внешнего эксперта. Присутствие в отборочной комиссии внешних экспертов, включая экспертов по гуманитарному праву, нормам в области прав человека и соответствующим тематическим узкоспециализированным вопросам, придает этому процессу более глубокий и профессиональный характер.

23. Прилагаются все усилия для того, чтобы все кандидаты рассматривались одной и той же отборочной комиссией. По завершении своей работы комиссия представляет Генеральному секретарю три кандидатуры, по меньшей мере одной из которых должна быть кандидатура женщины. При принятии решения Генеральный секретарь консультируется со своими старшими советниками, в том числе с первым заместителем Генерального секретаря. Хотя Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями на назначение сотрудников на уровнях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, он выразил твердое намерение проводить собеседования со всеми окончательными кандидатами. Однако из-за напряженного графика работы Генерального секретаря он может пожелать предложить одному из своих старших советников провести от его имени собеседование с включенными в короткий список тремя кандидатами на конкретную должность.

24. Прилагаются также все усилия для того, чтобы ни одна должность не оставалась вакантной в течение какого-либо времени: это обеспечивается посредством активного планирования замены сотрудников, продления контракта нынешних сотрудников или назначения высококвалифицированного и опытного сотрудника для временного исполнения соответствующих обязанностей, когда это необходимо по не зависящим от Секретариата обстоятельствам. Следует отметить, что дата вступления отобранного кандидата в должность определяется в ходе переговоров с подразделением, которое должно предоставить этого сотрудника, и что результаты таких переговоров часто не зависят от Генерального секретаря. Поскольку старшие должностные лица работают в комплексных структурах, они не могут сразу оставить свои высокие посты и отправиться в Организацию Объединенных Наций, и поэтому дату их вступления в должность часто приходится корректировать. В таких случаях Секретариат добивается того, чтобы уходящий руководитель своевременно передавал свои полномочия новому сотруднику.

3. Обмен информацией с государствами-членами

25. Другим важным элементом процесса назначения старших руководителей является проведение консультаций с государствами-членами. Процесс консультаций с государствами-членами хорошо отработан и позволяет успешно заполнять должности, подпадающие под эту процедуру. Генеральный секретарь делает все возможное, чтобы принимать участие и в неофициальных, и в официальных консультациях с государствами-членами в соответствующих случаях.

IV. Проводимые в настоящее время процессы подбора и назначения

26. В начале своего второго срока полномочий в 2012 году Генеральный секретарь получит возможность заполнить ряд должностей верхнего эшелона. Генеральный секретарь стремится к тому, чтобы изменения в его старшей руководящей группе происходили планомерно и без каких-либо сбоев в ее работе, и намерен сформировать новую группу, которая будет эффективно решать ключевые вопросы и будет иметь в своем составе различных взаимодополняющих специалистов. При этом Генеральный секретарь будет руководствоваться тремя следующими главными соображениями:

а) правило пяти лет, действовавшее пять лет назад, когда Генеральный секретарь впервые вступил на этот пост, будет по-прежнему применяться ко всем сотрудникам. Хотя некоторые старшие советники, проработавшие менее пяти лет, могут покинуть свои должности по личным и другим соображениям, те сотрудники, которые отработали пять лет, будут заменены. Тем самым Генеральный секретарь демонстрирует свою твердую приверженность принципам мобильности и показывает пример того, как следует продвигать «сверху вниз» продолжающуюся реформу управления людскими ресурсами, в том числе с помощью программ мобильности;

б) Генеральный секретарь намерен обеспечить, чтобы поиск новых путей решения злободневных проблем проводился с учетом необходимости сохранения прежних целей и приоритетов; и

в) Генеральный секретарь будет и дальше акцентировать внимание на расширении полномочий и возможностей линейных департаментов, а также на использовании организационного взаимодействия посредством рационализации рабочих процессов и сведения к минимуму институционального дублирования.

27. В этом контексте Генеральный секретарь решил предложить выдвигать кандидатуры на первый блок из восьми должностей на уровне заместителя Генерального секретаря в департаментах и управлениях, перечисленных ниже. Об этих изменениях было объявлено заблаговременно, чтобы предоставить достаточно времени для получения и рассмотрения кандидатур и обеспечить плавную передачу полномочий нынешними сотрудниками. Такая работа будет проводиться в дополнение к его собственным поискам и консультациям и свидетельствует о его намерении организовать всеохватный и объективный процесс подбора кандидатов на должности старших руководителей. Вышеуказанные должности находятся в следующих подразделениях:

- Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
- Департамент общественной информации
- Департамент по политическим вопросам
- Департамент по экономическим и социальным вопросам
- Департамент по вопросам разоружения
- Канцелярия Специального советника по Африке
- Экономическая комиссия для Африки
- Европейская экономическая комиссия

28. Кроме того, был начат процесс подбора и набора кандидатов на пять должностей на уровне помощника Генерального секретаря в различных фондах и программах.

V. Рекомендации ОИГ

Рекомендация в отношении веб-сайта

29. Что касается рекомендации Объединенной инспекционной группы по созданию специального веб-сайта (см. JIU/REP/2011/2, пункт 88), то, как отмечает Генеральный секретарь, на нем стало больше размещаться, когда это возможно, объявлений о вакансиях. Чтобы расширить обмен информацией, Генеральный секретарь добавил веб-страницу, содержащую информацию об открывающихся в ближайшее время вакансиях (un.org/sg/vacancies/index.shtml). Эта веб-страница будет по мере необходимости обновляться и содержать конкретную информацию о назначениях на старшие должности — на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря. Следует также упомянуть веб-страницу Департамента общественной информации, посвященный назначениям на старшие должности. Кроме того, Генеральный секретарь пользуется порталом “deleGATE” для рассылки государствам-членам всех вербальных нот о назначениях на старшие должности, что позволяет своевременно распространять обновленную информацию об открывающихся в ближайшее время вакансиях. Это способствует также усилиям по «экологизации Организации Объединенных Наций».

30. Генеральный секретарь считает, что отдельные элементы рекомендаций, касающиеся размещения на веб-странице информации для сведения общественности и государств-членов, требуют скрупулезного анализа для обеспечения того, чтобы эта информация не вводила в заблуждение предполагаемую аудиторию и чтобы обеспечивалась конфиденциальность этого процесса и личных данных кандидатов и членов отборочных комиссий, как об этом говорилось выше.

Руководящие принципы

31. Генеральный секретарь с удовлетворением отмечает, что большинство руководящих принципов, предложенных Объединенной инспекционной группой (см. JIU/REP/2011/2, пункт 87), уже являются частью установленной практики,

применяющейся в процессе назначения старших руководителей. В соответствии с этой рекомендацией будут и дальше предприниматься усилия по укреплению и совершенствованию данного процесса.

32. Генеральный секретарь поддерживает 8 из 12 руководящих принципов, изложенных Объединенной инспекционной группой. Исключение составляют принципы, перечисленные в подпунктах 87(a), (b), (c), (g) и (l) и приводимые ниже.

Подпункт 87(a)

Процесс подбора должен быть спланирован так, чтобы выбывающее должностное лицо и его преемник находились на службе одновременно в течение как минимум двух недель.

33. Хотя у одновременного нахождения на службе выбывающего старшего должностного лица и его преемника в полевых миссиях есть определенные преимущества, необходимо иметь в виду, что это может иметь определенные последствия, связанные с политической ситуацией, субординацией, ресурсами и другими обстоятельствами. В отношении полевых назначений более реалистично, возможно, использовать укороченный период одновременного нахождения на службе, который должен зависеть от профессиональной квалификации и опыта прибывающего сотрудника. Государствам-членам предлагается предоставить необходимые бюджетные полномочия на официальное утверждение такой практики.

Подпункт 87(b)

Обо всех вакансиях, за исключением должностей специальных посланников и личных советников, должны делаться объявления, как только станет известно, что должность освобождается; в объявлении должны быть четко указаны должностные функции и недвусмысленно определены конкретные требования к квалификации и опыту.

34. Хотя в этом направлении был достигнут значительный прогресс, не всегда целесообразно распространять объявления о вакансиях в тех случаях, когда это может подорвать авторитет той или иной операции или эффективность сотрудника, занимающего данную должность.

Подпункт 87(c)

Вербальные ноты с объявлениями о каждой вакансии должны рассылаться всем государствам-членам и во все учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций не менее чем за месяц до соответствующего срока.

35. Генеральный секретарь добивается того, чтобы государствам-членам рассылались объявления о вакансиях и предложения выдвигать кандидатуры на большинство должностей в Центральных учреждениях. Например, в начале своего второго срока полномочий он распространил объявления о девяти должностях на уровне заместителя Генерального секретаря. Генеральный секретарь отмечает, что обычно предпринимаются активные усилия для распространения информации среди соответствующих партнеров Организации Объединенных Наций (включая непрерывные кампании по созданию реестра высоко-

коквалифицированных сотрудников) в тех случаях, когда непрактично и нежелательно объявлять вакансии, особенно полевые вакансии, при заполнении которых необходимо учитывать политическую ситуацию на местах. Поэтому для обеспечения институциональных гарантий и общей справедливости и последовательности процесса подбора Генеральный секретарь должен обладать необходимой гибкостью при определении того, когда и каким образом рекламировать вакансии.

Подпункт 87(g)

По завершении своей работы отборочная комиссия должна составить краткий отчет с изложением информации, размещенной на веб-сайте в соответствии с подпунктами 88(f) и (g) ниже. В ходе своих консультаций с государствами-членами Генеральный секретарь должен знакомить их с содержанием этого отчета.

36. Отборочная комиссия является для Генерального секретаря консультативным органом, который обязан предоставлять ему откровенные и объективные советы в условиях соблюдения конфиденциальности. Кроме того, обмен любыми сообщениями между комиссией и Генеральным секретарем должен всегда иметь конфиденциальный характер. Публикация информации о работе комиссий по отбору старших руководителей или вынесение их рекомендаций на рассмотрение третьих сторон нанесет необратимый ущерб целостности и эффективности такой работы. Разглашение подобной информации может отбить желание у потенциальных кандидатов принимать участие в процессе подбора из-за опасения, что будет нарушена неприкосновенность их личной жизни. Если члены комиссии считают, что их обсуждения не имеют конфиденциального характера, они не смогут предоставлять Генеральному секретарю откровенные и непредвзятые консультации из-за опасения, что они подвергнутся наказанию, а это существенно отразится на качестве и целостности данного процесса. Практика гарантирования конфиденциальности отборочных комиссий соответствует практике Организации в отношении набора сотрудников и на должности других уровней.

Подпункт 87(l)

Генеральному секретарю следует дважды в год проводить для постоянных представителей брифинги, посвященные подбору и назначению должностных лиц за последние шесть месяцев, с кратким изложением информации, содержащейся в отчетах отборочных комиссий согласно руководящему принципу, изложенному в пункте 87(g) выше.

37. Эта рекомендация уже выполняется: Генеральный секретарь проводит брифинги с председателями региональных групп, которые в свою очередь докладывают об этом их соответствующим государствам-членам. В ходе проводимых им консультаций Генеральный секретарь предоставляет общую информацию о процессе подбора и назначения, включая информацию об усилиях по привлечению кандидатов и о его мнениях в отношении заключительного этапа этого процесса и отбора наилучшего кандидата на ту или иную должность. В рамках непрерывно предпринимаемых усилий по повышению транспарентности этого процесса Генеральный секретарь подготавливает брифинги, которые будут посвящены назначениям на старшие должности, включая открывающиеся

ся в скором времени вакансии, и которые будут проводиться в рамках вводно-ознакомительных программ для новых делегатов в продолжение его усилий по распространению среди государств-членов информации о всех происходящих событиях и о ходе осуществления процесса подбора и назначения старших руководителей.
