



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 March 2001
Russian
Original: English

Пятьдесят пятая сессия

Пункты 116 и 123 повестки дня

**Обзор эффективности административного
и финансового функционирования
Организации Объединенных Наций**

Управление людскими ресурсами

**Доклад Объединенной инспекционной группы
о назначениях на руководящие должности
в Организации Объединенных Наций и ее
программах и фондах**

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Назначения на руководящие должности в Организации Объединенных Наций и ее программах и фондах» (JIU/REP/2000/3) (A/55/423).

**Замечания Генерального секретаря по докладу
Объединенной инспекционной группы,
озаглавленному «Назначения на руководящие
должности в Организации Объединенных
Наций и ее программах и фондах»**

I. Общие замечания

1. В соответствии со статьей 11 статута Объединенной инспекционной группы (ОИГ) Генеральный секретарь представляет свои замечания по докладу о назначениях на руководящие должности в Организации Объединенных Наций и ее программах и фондах. Хотя Генеральный секретарь приветствует этот доклад, как и все другие доклады ОИГ, следует отметить, что данный вопрос уже был предметом нескольких докладов ОИГ, как указывается в пунктах 1–8 ее доклада.

II. Замечания по рекомендациям

2. В поисках новых процедур назначения на руководящие должности в докладе не следовало забывать о том факте, что государства-члены назначают Генерального секретаря в качестве главного административного должностного лица Организации. Выполнение этой функции требует передачи подлинных и безоговорочных полномочий по принятию решений. Рекомендация о том, что необходимой частью процесса отбора должны быть консультации с государствами-членами, заслуживает внимания. Вместе с тем возможность излишних задержек с назначениями в результате продолжительных консультаций наряду с возможностью дальнейшей политизации данного вопроса может сделать такой процесс слишком громоздким и менее эффективным, чем предполагалось.

3. Несмотря на это, Генеральный секретарь выразил решимость изучить максимально широкий спектр взглядов в целях обеспечения того, чтобы он мог назначать самых высококвалифицированных сотрудников и чтобы Организация получала выгоду от консультаций с государствами-членами в связи с такими назначениями.

4. В докладе, как представляется, ставится под сомнение соблюдение некоторых из основных принципов концепции международной гражданской службы, изложенных в статье 100 Устава Организации Объединенных Наций. Это, например, проявляется в предположении о том, что все назначения заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря производятся по политическим соображениям и что вследствие этого они производятся без учета служебных заслуг и не на транспарентной основе. В связи с этим необоснованной является также рекомендация о том, чтобы всем старшим должностным лицам, включая сотрудников уровня директора, предоставлялись срочные контракты и чтобы при их назначении или продлении их контрактов проводились консультации с государствами-членами.

A. Назначения на высшие руководящие должности

Рекомендация I

«Прежде чем назначать сотрудников на должности заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, Генеральному секретарю следует проводить по этому вопросу консультации с государствами-членами на широкой основе».

5. Генеральный секретарь считает, что институционализация консультаций, предусматриваемая в рекомендации, приведет к удлинению процедуры, при этом дополнительных консультаций, помимо тех, которые уже получаются в рамках регулярных неофициальных консультаций, которые проводит Генеральный секретарь, получено не будет. Принимая решения о назначениях на должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, Генеральный секретарь всегда учитывает наличие квалификации, навыков и опыта, а также необходимость обеспечения максимально широкого географического распределения и сбалансированной представленности мужчин и женщин на таких должностях.

Рекомендация II

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять решение о внесении следующих поправок в положение о персонале 4.5:

Положение 4.5:

а) первый заместитель Генерального секретаря назначается в порядке, предусмотренном в пункте 2 раздела А резолюции 53/12 В Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 1997 года на срок полномочий, не превышающий срока полномочий Генерального секретаря;

б) заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора назначается в порядке, предусмотренном пунктом 5(b)(ii) резолюции 48/218 В Генеральной Ассамблеи от 29 июля 1994 года, на один фиксированный срок в пять лет без возможности возобновления контракта;

с) заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на первоначальный период продолжительностью до пяти лет с учетом возможного продления или возобновления контракта с тем расчетом, чтобы общий срок их полномочий не превышал 10 лет;

д) другим сотрудникам предоставляются постоянные или временные контракты на условиях, соответствующих настоящим Положениям, которые может установить Генеральный секретарь;

е) Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право на получение постоянных контрактов. Испытательный срок, необходимый для предоставления или подтверждения постоянного контракта, как правило, не должен превышать двух лет при условии, что в отдельных случаях Генеральный секретарь может продлить испытательный срок на дополнительный период, не превышающий одного года».

6. В соответствии с этой рекомендацией предлагается внести значительные поправки в положение о персонале 4.5, а это, как представляется, идет полностью вразрез с неоднократными просьбами Генеральной Ассамблеи упростить Положения и правила о персонале.

7. Конкретные условия, предусмотренные в резолюциях 52/12 В и 48/218 В Генеральной Ассамблеи для назначения первого заместителя Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора, нет необходимости указывать отдельно, поскольку эти резолюции явно стоят особняком и ограничивают таким образом полномочия Генерального секретаря.

8. Что касается подпункта (с) предлагаемого положения 4.5 с поправками, приведенного выше, то Генеральный секретарь обращает внимание на пункт 7 раздела I резолюции 45/239 А Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1990 года, в котором Ассамблея просила его не продлевать, как правило, срок службы заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря на период, превышающий 10 лет. С тем чтобы учесть все аспекты упомянутой рекомендации, в положение о персонале 4.5(а) необходимо внести следующие поправки:

«Назначение должностных лиц на должности уровней помощника Генерального секретаря и выше, как правило, производится на первоначальный срок до пяти лет с учетом возможного продления или возобновления контракта. Общая продолжительность такого назначения, как правило, не должна превышать 10 лет на одном уровне».

9. Что касается подпункта (d), то Генеральный секретарь информирует ОИГ о том, что в настоящее время он проводит всеобъемлющий обзор системы контрактов в Секретариате. Этот обзор включает проведение всеобъемлющих дискуссий с персоналом Организации и государствами-членами. Первоначальный общий обзор рассматриваемых вопросов приводится в его докладе Генеральной Ассамблее о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253 и Corr.1). В нем также говорится о его намерениях продолжить обсуждение и вынести последующие рекомендации Ассамблее.

Рекомендация III

«Генеральный секретарь должен заблаговременно уведомлять государства-члены о вакансиях на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также о связанных с этими должностями обязанностях и квалификации, требуемой от кандидатов».

10. Полное описание организационной структуры и мандатов каждого департамента и управления, включая обязанности всех руководителей организационных подразделений, содержится в соответствующих бюллетенях Генерального секретаря, которые имеются в распоряжении всех государств-членов. Как говорится выше, Генеральный секретарь учитывает много факторов и профессиональных рекомендаций при рассмотрении кандидатов на должности уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, в том числе аспекты, связанные с географическим распределением, и гендерные аспекты, а также индивидуальные навыки и

способности и представительские качества, которыми необходимо обладать на этом уровне. Кроме того, что касается уведомления государств-членов о вакансиях на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, то Генеральный секретарь действует в соответствии с пунктом 5 раздела II резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи от 3 апреля 1997 года, в котором предусматривается, что Генеральный секретарь должен объявлять о всех вакансиях, с тем чтобы обеспечить равные возможности для всех отвечающих требованиям сотрудников и поощрять мобильность; при этом понимается, 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.

В. Назначения на должности уровня директора (Д-2)

Рекомендация IV

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять решение о следующих условиях назначения на должности уровня Д-2:

а) при подборе внутренних или внешних кандидатов следует делать акцент на выявлении тех из них, кто ориентирован на достижение конкретных результатов и обладает подтвержденной управленческой компетентностью и навыками руководства (например, стратегическое видение; отношения с людьми; творческий анализ и концептуальное мышление; способность к адаптации и гибкость)».

11. Рекомендуется изменить вышеприведенную формулировку и привести ее в соответствие с формулировками профессиональных качеств руководителей, которые были определены в ходе соответствующего процесса при широком участии персонала и руководителей в рамках всего Секретариата. Таким образом были определены следующие профессиональные качества руководителей: умение руководить, прозорливость, умение правильно распределять обязанности, укрепление доверия, умение организовать работу и здоровый смысл/ответственность за принятие решений. Для обеспечения последовательности было бы предпочтительно сохранить эти термины и не вводить новый набор профессиональных качеств.

«b) вновь набранным сотрудникам уровня Д-2 или сотрудникам, имеющим срочные контракты, которые отобраны для заполнения должностей этого уровня, следует предоставлять первоначальные контракты на период, не превышающий пяти лет».

12. Штатные сотрудники, подающие заявления на вакантные должности уровня Д-2 и отобранные на эти должности, сохраняют контрактный статус, который они имели на тот момент, когда они были отобраны для занятия должности Д-2. В целом всем внешним кандидатам, получающим такие назначения, предоставляется срочный контракт сроком на один год или два

года. Срочные контракты в Секретариате, как правило, не предоставляются на сроки, превышающие двух или трех лет.

«с) не позднее чем за шесть месяцев до истечения первоначального контракта сотрудника на должности Д-2 следует объявлять как внутренний, так и внешний конкурс для ее заполнения;

д) занимающий должность сотрудник/сотрудница должен/должна иметь возможность выдвинуть свою кандидатуру ... при условии, что справки о его/ее служебной аттестации на этом посту представляются вместе с его/ее заявлением».

13. При рассмотрении вопроса о продлении контракта проводится аттестация сотрудников на основе результатов их работы.

Рекомендация V

«В своем докладе о составе Секретариата Генеральный секретарь должен представлять информацию о произведенных им назначениях на должности уровня Д-2 с указанием гражданства, пола и вида предоставленного контракта (нового или возобновленного)».

14. За исключением информации о видах контрактов, по которым работают сотрудники на должностях уровня Д-2, вся запрашиваемая информация уже содержится в докладе о составе Секретариата (см. A/55/427, приложение, таблица 1). В этом документе содержится также информация о процентной доле видов контрактов по всем категориям персонала. С учетом ценности уже представляемой подробной информации полезность представления такой информации по данной конкретной категории сомнительна.

С. Географическое представительство на должностях руководящего уровня

Рекомендация VI

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратить внимание Генерального секретаря на сохраняющуюся неадекватную представленность многих государств-членов, особенно развивающихся стран, на должностях руководящего уровня и просить его принять меры по улучшению положения в этой области. Она, возможно, также пожелает предложить Генеральному секретарю проинформировать Генеральную Ассамблею на ее пятьдесят шестой сессии об этих мерах в его докладе о составе Секретариата».

15. Генеральный секретарь в полной мере осознает необходимость обеспечения того, чтобы на должностях руководящего уровня была обеспечена возможно более широкая географическая представленность. Эти соображения чрезвычайно важны для него при подборе сотрудников на должности указанного уровня. При назначениях на должности уровня Д-2 его Группа по обзору старших должностей рассматривает все рекомендации департаментов для обеспечения всестороннего учета необходимости географической представленности и сбалансированной представленности мужчин и женщин, а также положений Устава, касающихся добросовестности и результатов работы.

Как отмечалось выше, при заполнении должностей уровней заместителя и помощника Генерального секретаря вопрос о географической представленности имеет чрезвычайно важное значение. Все статистические данные о географической представленности на должностях этих уровней сообщаются Генеральной Ассамблее на ежегодной основе в докладе о составе Секретариата.

Рекомендация VII

«Генеральному секретарю следует обратить особое внимание на неоднократные заявления Генеральной Ассамблеи о том, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств».

16. Генеральному секретарю хорошо известны соответствующие резолюции Генеральной Ассамблеи, и ни одну из должностей он не рассматривает как исключительную собственность какого-либо государства-члена или группы государств.

D. Представленность женщин

Рекомендация VIII

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает обратить внимание Генерального секретаря на необходимость:

а) более сбалансированной представленности мужчин и женщин на должностях уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря;

б) уделения особого внимания улучшению представленности женщин из развивающихся стран, а также из стран с переходной экономикой на руководящих должностях».

17. Генеральный секретарь привержен цели обеспечения более сбалансированной представленности мужчин и женщин на руководящих должностях Организации, и одним из проявлений указанной приверженности является то, что он назначил несколько женщин руководителями крупных организационных подразделений в рамках Секретариата. Продолжением этой тенденции является недавно произведенные им назначения на руководящие должности женщин из страны с переходной экономикой и из развивающейся страны. Он будет продолжать делать такие назначения и представлять информацию о достигнутом прогрессе в своих докладах о составе Секретариата и об улучшении положения женщин в Секретариате. Кроме того, Генеральный секретарь приветствовал бы конкретные предложения ОИГ по широким мерам, которые могли бы быть приняты для улучшения представленности женщин на руководящих должностях.

E. Назначения на должности специального представителя, посланника и другие соответствующие должности

Рекомендация IX

«Генеральному секретарю следует предпринять более целенаправленные усилия для:

- а) применения принципа отбора кандидатов на должности специального представителя, посланника и другие соответствующие должности на возможно более широкой географической основе;
- б) одновременного обеспечения более широкой представленности этих должностных лиц в рамках географических регионов;
- с) обеспечения более сбалансированной представленности мужчин и женщин на этих должностях».

18. Что касается назначений на должности специального представителя, посланника и другие соответствующие должности, то Генеральный секретарь хотел бы отметить особо деликатный и политический характер таких назначений и миссий, возглавляемых такими должностными лицами. Генеральный секретарь принял к сведению и поддержал рекомендацию Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305–S/2000/809) по данному вопросу, согласно которой Генеральному секретарю следует систематизировать метод отбора руководителей миссии, начиная с составления всеобъемлющего перечня, в частности, потенциальных представителей или специальных представителей Генерального секретаря, с учетом справедливого географического представительства и справедливой представленности мужчин и женщин и при содействии государств-членов. С этой целью Генеральный секретарь создал группу по назначениям сотрудников старшего уровня для контроля за принятием мер по совершенствованию процесса отбора.

F. Служебная аттестация сотрудников, занимающих высшие должности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Рекомендация X

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает просить Генерального секретаря представлять ей на двухгодичной основе доклады о масштабах применения системы служебной аттестации к сотрудникам руководящего уровня».

19. Система служебной аттестации (ССА) распространяется на всех сотрудников, включая тех, которые подчиняются непосредственно Генеральному секретарю (ST/SGB/1999/18). Начиная с февраля 2000 года Генеральный секретарь начал использовать новый инструмент управления, предусматривающий обязанность глав департаментов четко определять цели и результаты, которых они хотят добиться. Этот инструмент, называемый планом управления программами, оговаривает тот вклад, который глава департамента будет вносить в работу Организации, а также поддающиеся оценке показатели достижения каждой цели. Эти цели тесно привязаны к мандатам, которые утверждены государствами-членами в среднесрочном плане. Главы департаментов также устанавливают свои собственные цели в области

управления людскими и финансовыми ресурсами, показатели их достижения, а также цели в области повышения производительности.

20. Генеральный секретарь встречался с каждой главой департамента для рассмотрения планов и предлагаемых целей на предстоящий год. В будущем на таких встречах будут также рассматриваться результаты работы за предыдущий год. Это рассмотрение будет предусматривать сопоставление фактических результатов с показателями служебной деятельности, установленными в предыдущем году, и будет сосредоточено на выявлении причин, обусловивших успех или неудачу, с тем чтобы учесть успешный опыт и предусмотреть, когда это необходимо, все требуемые меры по исправлению положения.

21. Ценность этого инструмента управления состоит в том, что Генеральный секретарь использует указанный план как гибкий инструмент оценки результатов работы, обеспечивая тем самым спрос с руководителей самого высокого уровня за их действия, а также помогая им в тех случаях, когда им требуется его поддержка и указания. Таким образом Генеральный секретарь организационно оформил систему обеспечения подотчетности на самом высоком уровне управления Организацией.

22. Что касается руководящих должностей других уровней, то Генеральный секретарь, безусловно, готов на двухгодичной основе информировать Генеральную Ассамблею о масштабах применения системы служебной аттестации к сотрудникам на руководящих должностях в контексте своих докладов о ходе всего процесса организации служебной деятельности, что включает ССА. То, насколько обеспечен спрос с руководителей за все аспекты этого процесса, включая планирование работы, текущий контроль за служебной деятельностью, обратную связь и повышение квалификации персонала, является одним из решающих элементов усилий по реформе управления людскими ресурсами.

G. Назначения на руководящие должности в программах и фондах Организации Объединенных Наций

Рекомендация XI

«Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает призвать административных руководителей программ и фондов Организации Объединенных Наций придавать большее значение обеспечению набора персонала на руководящие должности на возможно более широкой географической основе».

23. Генеральный секретарь поддерживает эту рекомендацию.