



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 January 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия

Пункты 133 и 134 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Объединенная инспекционная группа

Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить на рассмотрение членов Генеральной Ассамблеи свои комментарии и комментарии Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций» (см. A/62/628).



Резюме

В докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) системы Организации Объединенных Наций, озаглавленном «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций», исследуется влияние старения контингента сотрудников на систему. В своих восьми рекомендациях ОИГ предлагает несколько мер, которые организации могли бы принять для создания более сбалансированной возрастной структуры, включая увеличение числа должностей низкого уровня, пересмотр стандартных требований для занятия таких должностей и другие меры, направленные на уменьшение последствий выхода на пенсию в течение следующих нескольких лет большого числа старших сотрудников.

В настоящем докладе приводятся мнения организаций системы Организации Объединенных Наций в отношении рекомендаций, содержащихся в докладе ОИГ. Мнения организаций системы обобщены с учетом материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Члены КСР с удовлетворением отмечают подробный анализ, содержащийся в докладе, и в целом соглашались с содержащимися в нем рекомендациями. Они отмечают, что многие проблемы уже стали предметом обсуждения на межучрежденческом уровне в рамках Сети по вопросам людских ресурсов КСР. Многие организации сообщают, что по существу многие рекомендации либо уже выполнены, либо находятся в процессе выполнения в соответствии с нынешними инициативами по реформе в области управления людскими ресурсами. Они выразили обеспокоенность по поводу рекомендации, касающейся повышения возраста обязательного выхода на пенсию, отметив, что это может негативно сказаться на существующей возрастной структуре, а также иметь финансовые последствия, однако согласились, что этот вопрос заслуживает дополнительного изучения.

I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций» (см. A/62/628), рассматриваются последствия старения контингента сотрудников для системы и делается вывод, что более сбалансированная возрастная структура была бы для системы выгодной. Для устранения такой несбалансированности в докладе, в рамках восьми рекомендаций (поровну поделенных между рекомендациями, адресованными директивным органам, и рекомендациями, адресованными административным руководителям), предлагается несколько мер, которые организации могли бы принять для создания более сбалансированной возрастной структуры, включая меры по привлечению молодых специалистов и пересмотр стандартных требований для занятия должностей низких уровней. Другие рекомендации сосредоточиваются на смягчении последствий выхода на пенсию в течение следующих нескольких лет большого числа старших сотрудников, включая проведение дополнительной работы по планированию замещения кадров и пересмотр обязательного возраста выхода на пенсию.

II. Общие комментарии

2. Члены Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) приветствуют упомянутый доклад и отмечают, что в нем содержится отличный анализ одного из важных вопросов. Они отмечают, что такого же мнения придерживались участники проведенного в июле 2007 года совещания Сети по вопросам людских ресурсов КСР, на котором обсуждался этот доклад. Организации выражают особую признательность ОИГ за проведенный ею всеобъемлющий обзор данного вопроса, актуальность которого, по их мнению, выходит за пределы сферы людских ресурсов и который имеет также важное значение для старших руководителей с точки зрения правовых и финансовых последствий некоторых содержащихся в нем выводов, касающихся возрастной структуры, тенденций в сфере материальных прав и возрастающей доли пенсионеров по сравнению с работающими сотрудниками.

3. Однако некоторые организации отмечают, что определенные предложения, в частности предложение о возможном повышении возраста выхода на пенсию (одна из ключевых рекомендаций, содержащихся в докладе), представляются преждевременными и противоречат принципу обновления руководства организаций.

III. Конкретные комментарии по рекомендациям

Рекомендация 1

Директивному органу каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует: а) предложить своему административному руководителю представлять в периодических докладах об управлении людскими ресурсами подробную аналитическую информацию о возрастной структуре персонала и другую соответствующую информацию; б) поставить цели, определить контрольные показатели и использовать их для от-

слеживания мер, принимаемых соответствующей организацией в целях устранения потенциальных последствий старения своих сотрудников.

4. Комментируя эту рекомендацию, организации подчеркнули прилагаемые ими усилия по сбору и представлению своим директивным органам подробной информации, касающейся демографического состава персонала. Многие отметили прилагаемые усилия, направленные на отслеживание данных, касающихся возрастной структуры соответствующих организаций в рамках нынешних усилий по реформированию системы людских ресурсов. Некоторые также отметили, что требуемая возрастная структура может зависеть от мандата и потребностей организации.

Рекомендация 2

Директивному органу каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует предложить своему административному руководителю провести обзор кадровой структуры своей организации в целях создания структуры, сбалансированной по уровням должностей. Для омоложения кадрового состава необходимо увеличить число должностей низких уровней (уровня С-2 и С-3) в целях привлечения молодых специалистов. Для решения этой задачи необходимо обеспечить должное сотрудничество и координацию между кадровыми/финансовыми подразделениями и профильными подразделениями.

5. Хотя члены КСР понимают необходимость создания сбалансированной по уровням должностей структуры, многие отмечают, что такие обзоры в последнее время уже были проведены, и по их результатам был сделан вывод о том, что такие структуры уже существуют или практические меры для достижения сбалансированной структуры уже принимаются.

Рекомендация 3

Административным руководителям всех организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести, в консультации с КМГС и Сетью по вопросам людских ресурсов КСР, обзор стандартных требований для занятия должностей уровня С-3 и ниже, уделяя повышенное внимание уровню образования, техническим навыкам и потенциальной результативности работы.

6. Организации в целом соглашаются с этой рекомендацией, и многие отмечают, что они уже разработали стандарты для найма на должности уровня С-3 и ниже. Многие также отмечают, что в соответствии с существующей политикой при рассмотрении кандидатов на все должности упор больше делается на компетентность, профессионализм и другие квалификационные требования (в частности, на уровне образования), чем на стаж работ.

Рекомендация 4

Административным руководителям всех организаций системы Организации Объединенных Наций следует: а) принять особые меры для обеспечения притока молодых специалистов путем проведения специальных кампаний по набору сотрудников; б) улучшить перспективы карьерного роста для молодых специалистов посредством более активной подготовки и по-

вышения квалификации сотрудников; с) выделять достаточно средств на профессиональную подготовку и повышение квалификации сотрудников; d) надлежащим образом решать вопросы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей сотрудников, уделяя особое внимание вопросам, касающимся семей молодых специалистов.

7. Члены КСР в целом соглашаются с мерами, указанными в рекомендации 4, и отмечают, что многие из этих мер в настоящее время либо рассматриваются в их учреждениях, либо уже принимаются. Примером этого может служить проведение хорошо организованных национальных конкурсных экзаменов для набора персонала и экзаменов по языкам в Организации Объединенных Наций, что стимулирует наем молодых специалистов на должности начального уровня, а также осуществляемая во многих организациях программа для младших сотрудников категории специалистов. Кроме того, организации отмечают, что они используют многочисленные методы обеспечения гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, в частности телеработу, гибкий график работы, работу на неполной ставке, наем супругов и отпуск для отца.

Рекомендация 5

Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить административным руководителям: а) представлять регулярные доклады, содержащие прогнозы по выходу сотрудников на пенсию; б) установить показатели работы для прогнозирования потребностей в замене сотрудников и контролировать их соблюдение; с) принять соответствующие меры для обеспечения должной передачи знаний и сохранения институциональной памяти.

8. Организации отмечают, что, хотя эта рекомендация адресована директивным органам, многим организациям уже предложено двигаться в указанном в рекомендации направлении. Например, Организация Объединенных Наций отмечает, что аналитическая информация о прогнозах по выходу на пенсию в настоящее время представляется в ежегодных докладах Генерального секретаря о составе Секретариата и в представляемых раз в два года докладах об использовании пенсионеров.

Рекомендация 6

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить секретариату КСР, через его Сеть по вопросам людских ресурсов, проанализировать нынешнее состояние дел с планированием замещения кадров в этих организациях и включать вопросы планирования замещения кадров в повестку дня для углубленного обсуждения на его регулярных совещаниях в целях разработки политики и основ планирования замещения кадров с использованием общих критериев, указанных в настоящем докладе, для принятия системой Организации Объединенных Наций.

9. Хотя многие члены КСР отмечают, что планирование замещения кадров уже является частью их существующей директивной основы в области людских ресурсов, они, тем не менее, соглашаются с предложением о том, чтобы секретариат КСР, через его Сеть по вопросам людских ресурсов, приступил к

дальнейшей разработке такой политики, и отмечают, что Сеть уже приступила к проведению соответствующих обсуждений.

Рекомендация 7

Генеральной Ассамблее следует просить Генерального секретаря Организации Объединенных Наций в качестве Председателя КСР инициировать проведение с участием Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и КМГС обзора по вопросу о возможности изменения обязательного возраста выхода на пенсию, принимая во внимание число сотрудников, которым в скором будущем предстоит выйти на пенсию в системе Организации Объединенных Наций, и с должным учетом увеличения вероятной продолжительности жизни в возрасте 60 лет.

10. Организации системы с интересом принимают к сведению эту рекомендацию и, в целом признавая значение исследования последствий изменения обязательного возраста выхода на пенсию, отмечают, что такое изменение повлияет на возрастную структуру в организациях таким образом, что это будет противоречить ранее вынесенным рекомендациям, направленным на обеспечение более сбалансированной возрастной структуры. Организации отмечают, что любое исследование должно учитывать аспекты финансирования. Например, повышение обязательного возраста выхода на пенсию может привести к уменьшению объема обязательств государств-членов по медицинскому страхованию после выхода в отставку, но это может также привести к увеличению расходов на медицинское страхование.

Рекомендация 8

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в координации с КСР и КМГС следует рассмотреть существующие положения и финансовые ограничения, касающиеся использования пенсионеров, в целях повышения их гибкости и представить соответствующие предложения своим директивным органам.

11. Организации в целом приветствуют эту рекомендацию и соглашаются с предложением провести обзор существующих положений и финансовых ограничений, касающихся использования пенсионеров. Они отмечают, что повышение финансового лимита в отношении пенсионеров содействовало бы выполнению рекомендации 5(с), касающейся передачи знаний.