



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 February 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия

Пункты 133 и 134 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Объединенная инспекционная группа

Доклад Объединенной инспекционной группы об обзоре национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь представить на рассмотрение членов Генеральной Ассамблеи свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала» (JIU/REP/2007/9) (см. A/62/707).



Резюме

Настоящая записка представляется Генеральной Ассамблее во исполнение пункта 4(d) статьи 11 статута Объединенной инспекционной группы. В ней содержатся замечания Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала», в котором рассматривается система национальных конкурсных экзаменов на этапах проведения экзаменов и набора персонала, а также ее влияние на результаты Организации в области набора персонала.

Генеральный секретарь приветствует доклад Объединенной инспекционной группы и удовлетворен подтверждением в докладе того факта, что система национальных конкурсных экзаменов в целом служит достижению целей, поставленных Ассамблеей. В общем Генеральный секретарь согласен с рядом вынесенных рекомендаций, поскольку Организация сама находится в курсе этих проблем и активно занимается их решением. Поддерживая основные выводы, содержащиеся в докладе, Генеральный секретарь вместе с тем хотел бы подчеркнуть, что по некоторым рекомендациям, изложенным в докладе Объединенной инспекционной группы, прежде чем они могут быть выполнены, потребуется принятие директивных решений Ассамблеей.

I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала» (см. A/62/707), проводится оценка процесса проведения экзаменов и набора персонала, а также его влияния на результаты Организации в области набора персонала.

2. Генеральный секретарь удовлетворен подтверждением в докладе Объединенной инспекционной группы того факта, что в целом система национальных конкурсных экзаменов позволила достичь трех основных целей, поставленных в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи. В пункте 46 доклада Генерального секретаря, озаглавленного «Инвестирование в людей» (A/61/255) говорится, что одним из главных механизмов улучшения представленности государств-членов является проведение национальных конкурсных экзаменов в интересах государств-членов, которые не представлены, недопредставлены или имеют квоты ниже желательных. В докладе Объединенной инспекционной группы представлены качественные и количественные данные в поддержку заявлений Генерального секретаря и подтверждено, что набор персонала из реестра кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, оказывает заметное влияние на улучшение географической представленности стран в Организации. В докладе (пункт 17) установлено также, что в общей сложности 84 процента руководителей оценивают профессиональные навыки и знания сотрудников, набранных на основе национальных конкурсных экзаменов, на «хорошо» или «отлично», что программа обеспечивает поступление в Организацию высококвалифицированных молодых специалистов. Кроме того, набираемые таким образом сотрудники способствуют также всестороннему учету гендерных факторов в Секретариате, поскольку в среднем 56,8 процента сотрудников, набранных в течение последних пяти лет на основе национальных конкурсных экзаменов, составляли женщины.

3. Хотя в докладе выявлен ряд недостатков в процессах, связанных с действием этой программы, следует отметить, что в настоящее время предпринимаются усилия для исправления и устранения этих проблем.

II. Замечания по конкретным рекомендациям

Рекомендация 1

Генеральной Ассамблее следует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить на ее шестьдесят третьей сессии доклад о выполнении рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, в частности рекомендаций, направленных на уменьшение продолжительности процесса национальных конкурсных экзаменов и улучшение ведения реестра кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены.

4. Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии доклад о выполнении рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы, если Ассамблея попросит об этом.

Рекомендация 2

Генеральному секретарю следует обеспечить на основе административной инструкции регулирование всего процесса национальных конкурсных экзаменов, включая процедуры их объявления, назначения и организации, с четким делегированием полномочий по различным элементам принятия решений и операционного процесса.

5. Генеральный секретарь согласен с рекомендациями в отношении регулирования всего процесса национальных конкурсных экзаменов на основе административных инструкций. Нынешний процесс национальных конкурсных экзаменов основывается главным образом на индивидуальных решениях руководителей и на процедурах, неофициально установленных по аналогии с процедурами проведения экзаменов на переход сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Однако эти две системы различаются по ряду аспектов, и Генеральный секретарь признает, что важнейшие элементы процесса, например критерии организации экзаменов, предварительной проверки, оценки и отбора, несмотря на их четкое внутреннее регулирование, могут оказаться недостаточно транспарентными некоторым участвующим сторонам.

Рекомендация 3

Генеральному секретарю следует принять целенаправленные меры по повышению степени надежности кадрового планирования, связанного с национальными конкурсными экзаменами, и сделать это планирование неотъемлемой и составной частью общего стратегического кадрового планирования для Организации.

6. Генеральный секретарь согласен с рекомендацией. Как отметили инспекторы, стратегическое кадровое планирование является новой задачей, порученной Службе планирования, управления и контроля в Управлении людских ресурсов, и соответствующая работа все еще находится на начальном этапе. Структурная реорганизация Управления людских ресурсов, предложенная Генеральным секретарем в разделе 28С «Управление людских ресурсов» предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов (A/62/6 (Sect. 28C) и Согг.1), предусматривает перераспределение функций разработки кадровой политики, кадрового стратегического планирования и контроля для повышения способности Организации привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал и наращивать потенциал в этих областях. Деятельность Управления людских ресурсов будет нацелена на укрепление потенциала кадрового планирования, включая постоянное проведение комплексного глобального анализа, составление прогнозов и предварительных оценок, и на поддержку усилий по контролю за достижением целевых показателей в области управления людскими ресурсами.

7. Предлагаемая структурная реорганизация Управления людских ресурсов направлена, в частности, на устранение опасений, выраженных инспекторами в отношении необходимости более тесной увязки работы Секции экзаменов и тестов с процессом кадрового планирования, и на совершенствование планирования национальных конкурсных экзаменов и управления реестрами кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены.

Рекомендация 4

Генеральному секретарю следует обеспечить соответствие определения профессиональных групп, в которых проводятся конкурсные экзамены, общей политике Организации в области людских ресурсов.

8. Генеральный секретарь согласен с этой рекомендацией. Управление людских ресурсов будет стараться избегать чрезмерной специализации в рамках профессиональных групп и проводить национальные конкурсные экзамены в более общих профессиональных группах.

Рекомендация 5

Генеральному секретарю следует разработать и реализовать комплекс мер для уменьшения продолжительности нынешнего процесса национальных конкурсных экзаменов, в частности экзаменационного процесса, посредством выделения для этого процесса соответствующих финансовых ресурсов. Следует заранее устанавливать и объявлять точные даты начала и завершения экзаменационного этапа.

9. Нынешний экзаменационный процесс занимает особенно много времени на этапе проверки экзаменационных работ, на который выделяется мало или совсем не выделяется финансовых ресурсов. В большинстве случаев члены экзаменационных комиссий добровольно вызываются оценивать экзаменационные работы в свое свободное время и выполняют это задание в дополнение к своим обычным служебным обязанностям. Если во исполнение рекомендации 5 будут выделены финансовые ресурсы, то продолжительность этапа оценки экзаменационных работ можно будет сократить, что даст возможность объявлять точные даты начала и завершения экзаменационного этапа. В целом Генеральный секретарь согласен с рекомендацией 5, однако не может принять на себя обязательство по ее выполнению без выделения надлежащего объема ресурсов.

Рекомендация 6

Генеральному секретарю следует инициировать меры для обеспечения повышения степени совместной корпоративной ответственности в Организации и оказания поддержки в деятельности специализированных экзаменационных комиссий. Для поддержания высокого качества экзаменационного процесса следует определить детальные критерии отбора членов экзаменационных комиссий, а работа членов комиссий должна получать должное признание при прохождении аттестации в рамках системы служебной аттестации (ССА).

10. Генеральный секретарь в целом согласен с этой рекомендацией. Будет составлен детальный круг ведения для отбора членов экзаменационных комиссий. Возможность систематического учета в ССА работы членов комиссий и других видов работы, которую сотрудники могут выполнять сверх своих обычных служебных обязанностей, рассматривается в настоящее время.

Рекомендация 7

В новой административной инструкции, регулирующей систему национальных конкурсных экзаменов, Генеральному секретарю следует реорганизовать и укрепить Центральный совет по набору персонала и проведе-

нию экзаменов, предоставив ему полномочия на выполнение существенной стратегической надзорной роли в процессе национальных конкурсных экзаменов.

11. Хотя на Центральный совет по набору персонала и проведению экзаменов возложены существенные надзорные обязанности, Генеральный секретарь признает, что его состав, порядок работы, функции и обязанности определены и регулируются не так четко, как у Центральной экзаменационной комиссии. Генеральный секретарь согласен с рекомендацией подготовить административную инструкцию, которая регулировала бы всю систему национальных конкурсных экзаменов с четким делегированием полномочий по различным элементам принятия решений и операционного процесса.

Рекомендация 8

Генеральному секретарю следует разработать и осуществить план действий в целях реорганизации нынешней системы ведения реестра национальных конкурсных экзаменов для устранения выявленных недостатков, включая создание интегрированной системы найма и переводов сотрудников на уровне С-2 и укрепление поддержки и инструментации этой системы на базе ИТ и веб-технологии.

12. Генеральный секретарь согласен с инспекторами в том, что число кандидатов в нынешнем реестре превышает число, необходимое для заполнения вакантных должностей класса С-2 в Организации. В целом, число кандидатов в реестре будет всегда превышать число имеющихся должностей. Это неизбежно. Чтобы процесс подбора кадров проводился на конкурсной основе, в соответствии с требованием Генеральной Ассамблеи, руководителям программ должна быть предоставлена возможность выбирать из широкого круга квалифицированных кандидатов.

13. В свете вышесказанного Генеральный секретарь уже некоторое время изучает различные инициативы, направленные на сокращение числа включенных в реестр кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены. Одной из крупных инициатив является недавнее предложение Управления людских ресурсов об объединении Секции экзаменов и тестов со Службой укомплектования штатов в рамках одного нового Отдела набора персонала и укомплектования штатов, о котором подробно говорится в бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов. Объединенная инспекционная группа отметила в своем докладе, что в результате нынешнего разделения Секции экзаменов и тестов и Службы укомплектования штатов, входящих в состав двух разных отделов, ощущается дефицит контактов, что является причиной ненадежного процесса планирования. Объединение Секции экзаменов и тестов со Службой укомплектования штатов в рамках одного отдела укрепит контакты на этапе планирования и расширит возможности Управления людских ресурсов в плане правильной организации процесса стратегического кадрового планирования в интересах Организации.

14. Если одни инициативы, например упомянутое объединение, направлены на обеспечение контроля за числом кандидатов, включаемых в реестр, то другие инициативы призваны увеличить число кандидатов, набираемых на службу их реестра. Объединенная инспекционная группа признала в своем докладе, что Организация недавно ввела политику заполнения должностей класса С-2,

остающихся вакантными в течение более чем трех месяцев, включенными в реестр кандидатами, сдавшими национальные конкурсные экзамены. Завершен первый раунд заполнения должностей, в результате которого набрано 11 новых сотрудников. Таким образом, новая политика дает позитивный эффект. Второй раунд заполнения должностей начнется в ближайшее время и, как ожидается, будет проводиться с учетом различных уроков, вынесенных по итогам первого раунда.

15. Организация стремится также увеличить число кандидатов, набираемых из реестра на должности класса С-3. По каждой вакантной должности класса С-3, посещаемой на сайте электронного ресурса укомплектования штатов “e-staffing” в системе «Гэлакси», Управление людских ресурсов производит поиск по реестру кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, и представляет имена квалифицированных кандидатов руководителям программ на рассмотрение. В январе 2007 года Управление людских ресурсов ввело еще одно положение в интересах включенных в реестр кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, обязав руководителей программ представлять информацию в обоснование выбора внешних кандидатов, не сдававших национальные конкурсные экзамены. Начаты также консультации для обеспечения того, чтобы электронная система укомплектования штатов “e-staffing” отличала включенных в реестр кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, которые подали «онлайновые» заявления на заполнение вакантных должностей класса С-3.

16. Объединенная инспекционная группа коснулась также вопроса об инициативах, направленных на сокращение размера реестра путем исключения кандидатов, например путем сокращения числа стран, в которых назначаются национальные конкурсные экзамены, и автоматического исключения кандидатов из реестра по прошествии определенного количества лет. Генеральный секретарь запросит у государств-членов указания на этот счет.

17. Организация может вызвать изменения в реестре путем пополнения числа имеющихся вакантных должностей теми должностями, которые не относятся к категории должностей, подлежащих географическому распределению. В этой связи Управление людских ресурсов уже расширило возможность набора включенных в реестр кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены, на должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов и из средств вспомогательного счета, и намерено рассмотреть дополнительные шаги в этом направлении в соответствии с нынешними мандатами, утвержденными Генеральной Ассамблеей.

18. Что касается оценки Объединенной инспекционной группы, касающейся недостаточной информационно-технической (ИТ) поддержки ведения реестра, то Секретариат занимается разработкой новой системы «Тэлект менеджмент», которая, как ожидается, заменит в 2008 году нынешнюю электронную систему укомплектования штатов “e-staffing”. Новая система «Тэлект менеджмент» позволит устранить ряд опасений, выраженных Объединенной инспекционной группой в отношении работы нынешней системы ведения реестра кандидатов, сдавших национальные конкурсные экзамены.

19. Система «Тэлект менеджмент» обеспечит кандидатов более широким доступом к информации и инструментом для самостоятельного выставления своей

кандидатуры. Система позволит также поддерживать более тесные контакты с кандидатами.

Рекомендация 9

Генеральному секретарю в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует внести предложение о том, чтобы Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей рассмотрела возможность сотрудничества на добровольной основе между организациями системы Организации Объединенных Наций в вопросах, касающихся конкурсных экзаменов для набора персонала, ведения реестров, и в смежных вопросах найма сотрудников.

20. Генеральный секретарь в своем качестве Председателя Координационного совета руководителей принимает к сведению рекомендацию Объединенной инспекционной группы и будет стараться обеспечивать сотрудничество на добровольной основе между организациями системы Организации Объединенных Наций.

III. Заключение

21. Как указано в начале настоящей записки Генеральный секретарь находится в курсе ряда проблем, выявленных в докладе Объединенной инспекционной группы, и занимается принятием мер по исправлению положения. Ожидается, что ряд рекомендаций, вынесенных в этом докладе, будет выполнен с введением в 2008 году системы «Тэлект менеджмент». Генеральный секретарь запросит у Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят третьей сессии разъяснения по ряду вопросов политики, в том числе по вопросам, касающимся размещения объявлений о вакантных должностях и исключения кандидатов из реестра.