



**Генеральная Ассамблея
Экономический и Социальный
Совет**

Distr.: General
22 June 2009
Russian
Original: English

Генеральная Ассамблея
Шестьдесят четвертая сессия
Пункт 133 первоначального перечня*
Объединенная инспекционная группа

Экономический и Социальный Совет
Основная сессия 2009 года
Пункт 7 предварительной повестки дня**
Вопросы координации, программные
и другие вопросы

**Доклад Объединенной инспекционной группы
о программах младших сотрудников категории
специалистов/младших экспертов в организациях
системы Организации Объединенных Наций**

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь настоящим препроводить для рассмотрения Генеральной Ассамблеей и Экономическим и Социальным Советом свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы о программах младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2008/2).

* A/64/50.

** E/2009/100.



Резюме

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Программы младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций» дается оценка хода осуществления этих программ в настоящее время и содержатся рекомендации для Экономического и Социального Совета, целью которых является усиление подотчетности, контроля и выполнения программ, а также рекомендации для исполнительных руководителей в целях повышения их эффективности и действенности.

В настоящем докладе представлены мнения организаций системы Организации Объединенных Наций в отношении рекомендаций, представленных в докладе Объединенной инспекционной группы, которые объединены на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Члены КСР приветствуют всеобъемлющий доклад и отмечают, что в нем содержится отличный обзор существа вопроса, структур и опыта программ младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов и представлен отличный анализ этих программ в организациях системы Организации Объединенных Наций. В целом учреждения согласны с рекомендациями, содержащимися в докладе, однако они отмечают, что финансовые проблемы, а также ограниченное число участников этих программ в сравнении с общей численностью сотрудников в системе Организации Объединенных Наций могут ограничивать осуществление этих рекомендаций, адресованных учреждениям. Вместе с тем они поддерживают рекомендации и предлагают провести обзор и, когда необходимо, пересмотреть и обновить резолюцию, которая служит директивной основой для программы младших сотрудников категории специалистов.

I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Программы младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций» дается оценка текущего состояния этих программ и рекомендуются «меры по улучшению их политических, организационных и оперативных условий». В докладе отмечается, что все участники — доноры, организации, младшие сотрудники категории специалистов и младшие эксперты — выразили удовлетворение этими программами, однако в докладе выделяется ряд областей, в которых можно добиться улучшений.

II. Общие замечания

2. Члены КСР приветствовали доклад, отметив, что отличный обзор существа вопроса, структур и опыта программ младших сотрудников категории специалистов/младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций включают углубленный анализ этих программ в организациях системы Организации Объединенных Наций и содержат четкую и обобщенную информацию об их сильных сторонах, проблемах и возможностях. Многие учреждения выразили удовлетворение тем, что их существующие программы младших сотрудников категории специалистов отражены в докладе.

3. Признав, что доклад явился первым такого рода докладом, в котором выделяются эти важные программы людских ресурсов, учреждения выразили общее согласие с направленностью доклада и его рекомендациями и подтвердили, что такие программы по-прежнему являются весьма полезными для системы Организации Объединенных Наций, стран-доноров и развития карьеры молодых специалистов. Вместе с тем учреждения отметили, что некоторые из рекомендаций имеют финансовые последствия и, поскольку организации действуют в жестких финансовых рамках, такие финансовые последствия будет необходимо тщательно выявлять и рассматривать в рамках финансовых структур соответствующих организаций.

III. Конкретные замечания по рекомендациям

Рекомендация 1

Экономическому и Социальному Совету следует пересмотреть свою резолюцию 849 (XXXII) от 4 августа 1961 года, которая служит стратегической основой для программ МСС/МЭ, и заново определить цели, руководящие принципы назначений и принципы финансирования программ в интересах их обновления с учетом новых реальностей.

4. Организации согласны с рекомендацией 1 и поддерживают проведение Экономическим и Социальным Советом обзора и, когда необходимо, пересмотра и обновления резолюции, которая служит директивной основой для программы МСС.

Рекомендация 2

Экономическому и Социальному Совету следует стимулировать разработку механизмов для обеспечения большей осведомленности о программах МСС/МЭ и тем самым усилить поддержку этих программ со стороны государств-членов.

5. Организации поддерживают эту рекомендацию и согласны с тем, что программе МСС принесет пользу усиленная поддержка государств-членов, которая может быть обеспечена за счет повышения транспарентности.

Рекомендация 3

Экономическому и Социальному Совету следует стимулировать подготовку комплекса предложений для расширения возможностей финансирования участия кандидатов из развивающихся стран в программах МСС/МЭ.

6. Организации приветствуют рекомендацию охватить программой МСС большее число кандидатов из развивающихся стран и поддерживают дальнейшее рассмотрение предложений о финансировании, содержащихся в докладе (пункт 61–62). Учреждения отмечают, что расширение этой программы подобным образом позволит повысить ее представительность и будет способствовать укреплению потенциала в целях управления развитием и сотрудничества. Кроме того, учреждения отмечают, что данная рекомендация соответствует рекомендациям, сделанным на проходящих два раза в год совещаниях национальных служб по набору персонала и организаций системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем они отмечают, что, хотя большинство доноров открыто заявляют о необходимости поддержки участия кандидатов из развивающихся стран в программе МСС, лишь ограниченное число доноров подтвердили свою заинтересованность в поддержке кандидатов МСС из развивающихся стран.

Рекомендация 4

Исполнительным главам следует обеспечить определение четкой политики и приоритетов в деле использования МСС в рамках стратегий управления людскими ресурсами.

7. Учреждения в целом поддерживают рекомендацию 4 и признают важность разработки четких политики и процедур МСС; вместе с тем некоторые организации отмечают, что они не включают их в стратегии в области людских ресурсов в связи с неопределенностью в отношении финансирования.

Рекомендация 5

Исполнительным главам следует обеспечить наделение подразделений, отвечающих за программы МСС, надлежащим мандатом и ресурсами для выполнения ими на систематической основе долгосрочных задач, связанных с этими программами.

8. Хотя организации в целом поддерживают концепцию, изложенную в рекомендации 5, некоторые организации отметили, что препятствием для полно-

по осуществления являются ограниченные ресурсы. Вместе с тем ряд учреждений приступили к процедуре определения расходов на основе осуществляемой деятельности в качестве первого шага на пути определения прямых административных расходов по программам.

Рекомендация 6

Сети по вопросам людских ресурсов КСР следует обсудить и одобрить унифицированный набор критериев, который будет применяться всеми организациями, имеющими крупные программы МСС, для осуществления мониторинга программ и проведения обследований удовлетворенности клиентов.

Рекомендация 7

Сети по вопросам людских ресурсов КСР следует провести обсуждение и выступить инициатором в вопросе о создании общесистемного механизма отслеживания дальнейшей судьбы бывших МСС и их консультирования по вопросам развития карьеры, а также благодаря улучшению обмена информацией и сотрудничества между службами по набору кадров и более эффективно использовать в рамках всей системы тех МСС, которые продемонстрировали высокую результативность в ходе их работы.

9. В ходе обсуждения рекомендаций 6 и 7 в рамках Сети по вопросам людских ресурсов КСР учреждения системы Организации Объединенных Наций дали высокую оценку Объединенной инспекционной группе за ее ценный доклад, включая ссылку на деятельность Центра обслуживания МСС Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в области контроля МСС за консультированием по вопросам развития карьеры. Вместе с тем Сеть по вопросам людских ресурсов отметила, что с учетом того, что МСС представляют относительно небольшую группу лиц среди общего числа сотрудников, текущие финансовые проблемы учреждений не позволят организациям продолжить полное осуществление рекомендаций 6 и 7. Сеть отметила услуги, оказываемые ПРООН, которая решает многие вопросы, указанные в этих рекомендациях, причем некоторые организации рассматривают возможность подключиться к такой деятельности.

Рекомендация 8

Исполнительным главам следует обеспечить надлежащий мониторинг и контроль за осуществлением программы МСС, включая элементы руководства их работой, подготовки и обучения.

Рекомендация 9

Исполнительным главам следует обеспечить поддержку и реализацию со стороны служб управления людскими ресурсами различных надзорных и административных аспектов программ с учетом согласованных рекомендаций, проводимых раз в два года совещаний национальных служб по набору кадров и организаций системы Организации Объединенных Наций по схемам использования МСС.

10. Организации поддерживают рекомендации 8 и 9 и согласны с тем, что качество надзора в период назначения МСС имеет исключительно важное значение для профессионального роста, обучения и развития карьеры МСС, и в частности для успешного осуществления программы МСС. Многие организации отмечают, что они уже внедрили многие процедуры, направленные на содействие осуществлению этого процесса, в том числе, например, письма о намерении в адрес начальников МСС. Кроме того, учреждения отмечают свои действующие системы обзора служебной деятельности, в соответствии с которыми при назначении (или в начале года) необходимо определять ожидаемые результаты, что позволяет осуществлять надлежащий контроль, и то, что в некоторых учреждениях для сотрудников, имеющих срочные контракты, включая МСС, проводятся интервью при прекращении службы.
