



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
8 August 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункты 24(а) и 137 предварительной повестки дня*

Оперативная деятельность в целях развития системы Организации Объединенных Наций

Объединенная инспекционная группа

Порядок отбора и назначения координаторов- резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе

Записка Генерального секретаря

Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Порядок отбора и назначения координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе» (см. A/69/125).

* A/69/150.



Резюме

В своем докладе, озаглавленном «Порядок отбора и назначения координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе» (см. A/69/125), Объединенная инспекционная группа выявляет и анализирует имеющиеся проблемы в процессе отбора и назначения координаторов-резидентов, а также в деятельности, связанной с их подготовкой, обучением и поддержкой, и делает рекомендации, которые позволят улучшить порядок отбора и назначения кандидатов.

В настоящей записке отражены мнения организаций системы Организации Объединенных Наций в отношении рекомендаций, содержащихся в вышеуказанном докладе. Эти мнения были обобщены на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, который приветствовал вышеупомянутый доклад и поддержал некоторые из сделанных в нем выводов.

I. Введение

1. В своем докладе, озаглавленном «Порядок отбора и назначения координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе» (см. A/69/125), Объединенная инспекционная группа выявляет и анализирует имеющиеся проблемы в процессе отбора и назначения координаторов-резидентов, а также в деятельности, связанной с их подготовкой, обучением и поддержкой, и делает рекомендации, которые позволяют улучшить порядок отбора и назначения кандидатов.

II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют доклад Объединенной инспекционной группы, касающийся порядка отбора и назначения координаторов-резидентов, и отмечают, что Группа выявила большинство из ключевых вопросов и проблем, относящихся непосредственно к порядку отбора и назначения кандидатов. Организации с признательностью отмечают то обстоятельство, что содержащиеся в докладе выводы носят обоснованный и сбалансированный характер и предлагают возможные решения по совершенствованию процесса отбора и назначения кандидатов. В них говорится, что, хотя в докладе не всегда указывается четкое направление для устранения выявленных проблем, во многих случаях Группа предлагает варианты для рассмотрения.

3. Организации отмечают, что, хотя в докладе порядок отбора и назначения координаторов-резидентов оценивается позитивно, обеспечение эффективного функционирования системы координаторов-резидентов требует значительного объема усилий. Объединенная инспекционная группа указывает на то, что система Организации Объединенных Наций добилась прогресса в этом направлении, особенно с помощью мер, которые Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) осуществляет для выполнения своих обязанностей в соответствии с системой управления и подотчетности системы развития и координаторов-резидентов в Организации Объединенных Наций, включая «функциональный брендмауэр». Сюда входит учреждение должностей страновых директоров (где это финансово оправданно) и пересмотр описания должностей представителей-резидентов, заместителей представителей-резидентов и страновых директоров с целью уточнить, каким образом осуществляется повседневное управление деятельностью ПРООН, с тем чтобы координаторы-резиденты могли выполнять свои общесистемные функции.

4. В то же время для некоторых учреждений «функциональный брендмауэр» для системы координаторов-резидентов пока еще не достиг своей полной эффективности, и в своих замечаниях ряд учреждений выразили озабоченность относительно функциональной роли координаторов-резидентов в целом и относительно их взаимоотношений с ПРООН в частности. Эти организации согласны с установленным фактом 1, в котором Объединенная инспекционная группа констатирует отсутствие подлинного чувства общей ответственности среди членов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и указывает, что эта проблема обусловлена внутренним конфликтом интересов, свойственным этой должности, отмечая, что координаторы-резиденты как координируют работу страновой группы Организации Объединенных

Наций, так и в своем качестве представителей резидентов также конкурируют за пространство и финансирование с членами страновой группы. Хотя Группа указывает, что надлежащим образом функционирующая система управления и подотчетности может устранить эту проблему, некоторые организации считают, что существующая система управления и подотчетности не может в достаточной мере обеспечить «функциональный брандмауэр». Кроме того, одно учреждение указывает, что необходимо рассмотреть вопрос об обеспечении более оптимального разделения труда между членами системы развития Организации Объединенных Наций на страновом уровне под руководством координаторов-резидентов, опираясь на пункты 18, 117 и 120 резолюции 67/226 Генеральной Ассамблеи, в которых Ассамблея признает важность содействия более эффективному разделению труда, а также необходимость совершенствования координации с учетом мандатов, опыта, знаний и стратегических планов структур системы Организации Объединенных Наций. Все эти факторы влияют на решения руководства и сотрудников об участии в этой деятельности.

5. Несколько учреждений предложили механизмы для улучшения функционирования системы координаторов-резидентов. Одна организация предложила включать опытных высокоэффективных координаторов-резидентов в резерв специалистов на уровне старших сотрудников Организации Объединенных Наций без административных связей с их направляющей организацией, и сугубо в распоряжении Генерального секретаря. Это открыло бы возможности для развития карьеры талантливым сотрудникам из различных организаций системы Организации Объединенных Наций, сделало бы должность координатора-резидента более привлекательной, создало бы условия для управления кадровым потенциалом на межучрежденческом уровне и позволило бы решить проблему сохранения уровня должностей для тех, кто получает повышение по службе, выполняя функции координаторов-резидентов.

6. По мнению еще одной организации, трудно сделать так, чтобы координаторы-резиденты выглядели беспристрастно, когда у них имеются контракты от ПРООН. Этого можно было бы избежать, если обеспечить центральное финансирование системы координаторов-резидентов и еще более ослабить связь между ними и конкретной организацией системы, предоставив таким образом координаторам-резидентам возможность функционировать в качестве содействующих и поддерживающих механизмов для всех учреждений Организации Объединенных Наций.

7. Некоторые учреждения отметили, что ограниченность в ресурсах, по всей видимости, будет сдерживать возможность принятия мер по тем аспектам, которые указаны в докладе. Например, в пункте 56 доклада Объединенная инспекционная группа призывает Управление людских ресурсов Секретариата проявлять больше активности и поддержки в отношении задействованных в системе координаторов-резидентов подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций. Управление указывает на трудность в том, чтобы реагировать на запросы прямо и непосредственно ввиду его собственных ограниченных возможностей, а также в силу того, что большая часть Секретариата в настоящий момент не располагает ресурсами, предназначенными для цели выявления и подготовки кандидатов на должность координатора-резидента. Тем не менее оно планирует взаимодействовать с другими подразделениями Секретариата, с тем чтобы провести обзор вариантов, которые могли бы способствовать разработке и осуществлению надлежащих руководящих указаний и/или

координации по выявлению, отбору и подготовке таких потенциальных кандидатов.

8. Некоторые замечания касались порядка отбора и назначения координаторов-резидентов. Одна организация отметила, что в описаниях этих должностей доминирует работа в области развития в целом, что может оказаться узким местом для некоторых структур, особенно специализированных учреждений, поскольку большинство их сотрудников специализируется в конкретной области, а не просто в экономике, международных отношениях, международном развитии и т.п. вообще. Некоторые организации отметили, что, хотя резерв координаторов-резидентов может и отражает разнообразие в плане гендерного и географического распределения, однако налицо отсутствие разнообразия в плане направляющих организаций. Кроме того, организации указали, что, хотя ПРООН и стремится поддерживать «функциональный брендмауэр», эти усилия сложно предпринимать, поскольку значительная доля координаторов-резидентов поступает из ПРООН. Организации отметили, что частично эту проблему можно было бы решить за счет более широкой представленности учреждений в сообществе координаторов-резидентов.

9. Хотя учреждения заявили о своей признательности за установленный факт и предложения в отношении назначения координаторов-резидентов, они в то же время выразили сожаление в связи с тем, что на основе предложений не были сформулированы более четкие рекомендации в отношении того, как этот процесс улучшить. Например, хотя организации позитивно восприняли то, что, как отметила Объединенная инспекционная группа, «инспекторы не могут по существу установить, имеют ли кандидаты от ПРООН какие-либо привилегии на итоговом этапе процесса отбора», они также отметили, что сравнение числа кандидатов, которые прошли через Центр по оценке координаторов-резидентов, и числа успешных кандидатов, которые были назначены, с разбивкой по организациям можно было бы проанализировать более глубоко.

10. Учреждения также сделали замечания по поводу отдельных частей текста. Одно учреждение просило исправить упущение в пункте 35, где содержится информация по гендерным и географическим аспектам назначенных координаторов-резидентов, отметив, что некоторые координаторы-резиденты также направляются в специальные политические миссии и что эти назначения также следует принимать во внимание. Было также указано, что в этом пункте можно бы было представить еще более дезагрегированные данные, особенно применительно к миротворческим операциям, поскольку, как было отмечено, различные должностные лица в настоящее время выполняют множество функций (по системе совмещения должностей). Из этих должностных лиц 15 человек занимают должности заместителей в операциях по поддержанию мира, 13 — помощников Генерального секретаря и 2 — директоров на уровне Д-2. Один помощник Генерального секретаря и один директор (Д-2) — женщины. Следует отметить, что в 2013 году одна женщина была назначена по совместительству на должность заместителя Специального представителя Генерального секретаря.

11. Что касается совместного покрытия расходов, то учреждения отметили, что в докладе на этот счет содержится мало информации, за исключением аспекта подготовки координаторов-резидентов, а вопрос о централизованных расходах в сравнении с совместным покрытием расходов на местном уровне,

как представляется, вообще недостаточно отражен. По мнению некоторых организаций, на полевом уровне сохраняется некоторая неясность в отношении того, какие расходы фактически приходятся на 10 функций координаторов-резидентов, в каком объеме эти расходы покрываются централизованно и в каком объеме потребуются совместное покрытие расходов на местном уровне. Организации предложили в приоритетном порядке уточнить данные вопросы. Кроме того, одна организация в ответ на содержащийся в пункте 116 вывод Объединенной инспекционной группы о том, что затраты на обучение координаторов-резидентов должны стать частью механизма совместного покрытия расходов, отметила, что организации имеют недостаточные бюджеты и испытывают значительные ограничения в отношении того, какой объем средств они могут вкладывать в механизмы совместного покрытия расходов и что следует подумать и о других источниках финансирования.

III. Замечания по конкретным рекомендациям

Рекомендация 1

Генеральной Ассамблее посредством своего четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики следует установить долгосрочные цели, касающиеся многообразия координаторов-резидентов с точки зрения равновесия между Севером и Югом и направляющих организаций. Экономическому и Социальному Совету в рамках процесса четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики необходимо отслеживать осуществление мер, направленных на достижение подобных целей.

12. Отметив, что данная рекомендация адресована директивным органам, организации системы Организации Объединенных Наций в целом согласились с ней и поддержали ее наряду с содержащимся в докладе выводом о том, что разнообразие среди координаторов-резидентов в плане гендерного аспекта, направляющих организаций и баланса между Севером и Югом (хотя эти показатели и находятся на исторически самом высоком уровне на фоне позитивной динамики их развития) можно было бы расширить. Эта идея была вновь подчеркнута государствами-членами в четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики и поставлена в разряд приоритетных в соответствующий план действий Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития. Как указывается в общих замечаниях, многие организации отметили, что устранению недостаточного разнообразия в сообществе координаторов-резидентов в плане направляющих организаций также содействовало бы осуществление «функционального брандмауэра».

13. Поддерживая эту рекомендацию, некоторые организации высказали озабоченность в отношении установления целевых показателей и подчеркнули свое согласие с мнением инспектора о том, что целевые показатели не должны достигаться в ущерб общему принципу, согласно которому на должность должны отбираться наиболее квалифицированные кандидаты. Кроме того, некоторые организации подчеркнули важность установления мер, которые способствуют профессиональному росту координаторов-резидентов внутри системы Организации Объединенных Наций, и обеспечения того, чтобы процесс отбора не зависел от масштабов оперативной деятельности направляющей организации и ее желания нести расходы.

Рекомендация 2

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует дать своим управлениям кадровых ресурсов указание как можно скорее разработать и внедрить соответствующие руководящие принципы выявления, проверки и подготовки потенциальных кандидатов на должности координаторов-резидентов.

14. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствовали и приняли рекомендацию 2 и многие заявили о своей готовности принять такие указания. Организации также приветствовали ряд смежных предложений, содержащихся в тексте доклада, в частности в пункте 51, в котором другим подразделениям Организации Объединенных Наций предлагается предпринять шаги, подобные усилиям ПРООН, для поощрения гендерного многообразия, и в пункте 53, где говорится, что всем подразделениям следует выдвигать больше квалифицированных кандидатов и увеличившееся число выдвинутых кандидатов должно лучше отражать требуемые критерии назначения. Кроме того, учреждения также отметили проблему расходов, связанных с оценками, и приветствовали содержащиеся в пунктах 60 и 61 предложения о том, чтобы в бюджете была специальная статья для покрытия расходов, связанных с Центром по оценке координаторов-резидентов, и механизм для возмещения расходов успешным кандидатам, которые участвуют в работе Центра.

Рекомендация 3

Генеральному секретарю в своем качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует инициировать через Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития необходимый обзор и пересмотр стандартного порядка действий Межучрежденческой консультативной группы, с тем чтобы:

а) обеспечить более открытую процедуру выдвижения претендентов, которые уже находятся в группе кандидатов на должности координаторов-резидентов;

б) решить вопрос о возможности включения собеседования для кандидатов, включенных в короткий список, по просьбе Группы, с тем чтобы позволить Председателю Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития составить более точное представление об их пригодности для конкретной должности;

в) изменить существующую систему голосования таким образом, чтобы установить минимальное требуемое число голосов (предпочтительно 50 процентов голосовавших) в поддержку кандидата, чтобы тот был включен в короткий список для рассмотрения Председателем Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

15. Организации системы Организации Объединенных Наций поддержали обзор и пересмотр со стороны Межучрежденческой консультативной группы, как об этом говорится в рекомендации 3. Учреждения заявили, что разделяют выраженную в докладе озабоченность по поводу представления о том, что процесс отбора кандидатов на должности координаторов-резидентов привел к

компромиссу между профессионализмом и отбором «кандидата учреждения», о чем говорится в пункте 74. В этой связи организации приветствовали возможность изучить с помощью Группы способы повышения общего качества кандидатов, выдвигаемых организациями, с использованием существующих инструментов обеспечения качества. Вместе с тем, хотя учреждения поддержали идею «открытой процедуры выдвижения», о чем говорится в подпункте (а) рекомендации, для некоторых из них по-прежнему не совсем ясно, какие конкретно вопросы обусловили этот аспект рекомендации.

16. Организации также приветствовали содержащееся в подпункте (b) предложение относительно варианта проведения собеседования для кандидатов, включенных в короткий список, с тем чтобы Председатель Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития смог составить более точное представление об их пригодности для конкретной должности, отметив, что этот вариант уже предусмотрен в стандартном порядке действий Межучрежденческой консультативной группы в отношении кандидатов на должности исполнительных представителей Генерального секретаря, заместителей специальных координаторов и заместителей специальных представителей Генерального секретаря и что эту практику следует распространить более широко.

17. Хотя организации в целом поддержали подпункт (c), они предложили, чтобы Межучрежденческая консультативная группа рассматривала рекомендацию и предлагала любые изменения в качестве рекомендации Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций через Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

18. В замечаниях более общего характера учреждения также поддержали содержащуюся в пункте 67 идею о том, чтобы предложить Председателю Межучрежденческой консультативной группы обсудить пути и способы, с помощью которых можно выделить больше времени и придать больший вес обсуждениям кандидатов.