



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
26 September 2018  
Russian  
Original: English

---

Семьдесят третья сессия  
Пункт 142  
Объединенная инспекционная группа

## Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций

### 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 «Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций» (см. [A/73/377](#)).



*Резюме*

В своем докладе, озаглавленном «Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций» (см. [A/73/377](#)) Объединенная инспекционная группа рассматривает роль программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций. Обзор охватывает период между 2009 и 2017 годами и является продолжением предыдущей работы Группы по этому вопросу ([JIU/NOTE/2009/2](#)).

В настоящей записке излагаются мнения организаций системы Организации Объединенных Наций о содержащихся в докладе рекомендациях. Это изложение в обобщенном виде подготовлено на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, который приветствовал доклад и поддержал некоторые из содержащихся в нем выводов.

## I. Введение

1. В своем докладе, озаглавленном «Обзор программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций» (см. [A/73/377](#))<sup>1</sup> Объединенная инспекционная группа рассматривает роль программ стажировок в рамках продолжающейся реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций. Обзор охватывает период с 2009 по 2017 год, в течение которого масштабы программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций значительно возросли. Он является продолжением предыдущей работы Объединенной инспекционной группы по этому вопросу ([JIU/NOTE/2009/2](#)).

## II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют доклад Объединенной инспекционной группы и содержащиеся в нем выводы и поддерживают инициативы по реформированию программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций. Организации согласны с мнением инспектора о том, что «сближение форм стажировки не должно быть выбором наименьшего общего знаменателя, предполагающим принятие минимальных возможных стандартов. Напротив, общесистемную реформу стажировок следует провести в соответствии с передовой практикой, выявленной в различных организациях системы Организации Объединенных Наций и сопоставляемых организациях. При обеспечении согласованности в масштабах системы не следует ставить под угрозу успехи, достигнутые в некоторых организациях» ([JIU/REP/2018/1](#), пункт 110). Таким образом, организации подчеркивают важность сохранения ими возможностей определять правила стажировки согласно своим потребностям и обстоятельствам.

3. Организации отмечают, что выполнение вынесенных рекомендаций, включая перечень контрольных результатов, может различаться в каждой организации, а в некоторых случаях потребуются дополнительные ресурсы и время для задействования механизмов внутренней координации, а также для получения от соответствующих директивных органов одобрения тех рекомендаций, которые имеют бюджетные последствия.

4. Некоторые организации выражают беспокойство по поводу некоторых предлагаемых контрольных результатов внедрения передовой практики в программы стажировки, считая, что некоторые из них слишком конкретны и категоричны или же вызывают вопросы, связанные, например, с материальной ответственностью. Более подробно возражения излагаются в замечаниях организаций по рекомендациям 2 и 3.

5. Организации сообщают, что, продолжая обновлять свои программы стажировки, они приняли последующие меры по выполнению рекомендаций, содержащихся в предыдущем докладе Объединенной инспекционной группы ([JIU/NOTE/2009/2](#)), и существенно изменили правила стажировки с должным учетом выводов и рекомендаций, содержащихся в ныне рассматриваемом докладе ([JIU/REP/2018/1](#)).

6. Некоторые организации выражают сомнения относительно следующей из пункта 113 документа [JIU/REP/2018/1](#) идеи создания единой централизованной программы стажировок для всей системы Организации Объединенных Наций, включая возможность передачи управления этой программой Программе

<sup>1</sup> Доклад Объединенной инспекционной группы опубликован под условным обозначением [JIU/REP/2018/1](#).

добровольцев Организации Объединенных Наций, и считают, что будет лучше, если они сами будут управлять своими программами стажировки, а также считают необходимым получить более подробный анализ издержек, рисков и преимуществ, связанных с таким предлагаемым централизованным подходом.

7. Что касается пункта 32 доклада Объединенной инспекционной группы, то упомянутая в нем новая политика стажировки была введена в Управлении Верховного комиссара по делам беженцев (УВКБ), а не в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), так что Группа, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о выпуске исправления.

### III. Замечания по конкретным рекомендациям

#### Рекомендация 1

**Генеральному секретарю следует начать реформу программы стажировок Организации Объединенных Наций, принимая во внимание перечень контрольных результатов внедрения передовой практики в программах стажировок, предложенный Объединенной инспекционной группой в ее докладе [JIU/REP/2018/1](#), и представить Генеральной Ассамблее доклад о достигнутом прогрессе на ее следующей сессии по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.**

8. Ряд организаций уже пересмотрели или реформировали свои программы стажировки или находятся в процессе пересмотра или реформы, в том числе с учетом последнего доклада Объединенной инспекционной группы на эту тему.

9. Организации возражают против принятия предлагаемого перечня контрольных результатов целиком и признают, что всеобъемлющая реформа программы стажировок потребует надлежащей координации и консультаций в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций либо, как следует из рекомендации, принятия Генеральным секретарем ответственного решения.

#### Рекомендация 2

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций под руководством Генерального секретаря в качестве председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует совместно работать над созданием более согласованных программ стажировок в системе Организации Объединенных Наций, принимая во внимание перечень контрольных результатов внедрения передовой практики в программах стажировок.**

10. Организации приветствуют предложение о создании более согласованной системы программ стажировки, которая способствовала бы согласованию передовой практики (о котором говорится в пункте 110 доклада Объединенной инспекционной группы) во всей системе Организации Объединенных Наций. Секретариат также отмечает, что эту рекомендацию можно выполнить в рамках уже реализуемой инициативы по комплексной реформе.

11. Что касается достижения предлагаемых контрольных результатов, то организации выступают за их адаптацию в соответствии со своими потребностями и обстоятельствами с учетом оцененных затрат и выгод. Вместе с тем некоторые организации высказали оговорки по поводу целого ряда элементов предлагаемых контрольных результатов, в том числе в связи с их возможными

финансовыми последствиями. Вот некоторые конкретные примеры: а) достижение контрольного результата 1 (обновление в реальном времени информации о рассмотрении заявлений кандидатов на стажировку) представляется чрезмерно затратным ввиду объема ручных операций, которые потребуются для обработки большого числа заявлений; б) контрольный результат 2 (критерии отбора) представляется слишком конкретным и категоричным, и организации сомневаются в том, что можно определить единый для всех организаций системы набор квалификационных требований; в) для достижения контрольного результата 3 (административная поддержка) организациям потребуются дополнительные ресурсы, чтобы изменить текущие административные процедуры; д) контрольный результат 7 (предоставление отпусков) также вызывает возражения у некоторых организаций, которые считают действующий механизм эффективным; е) в связи с контрольным результатом 8 (размещение на рабочем месте) организации выражают желание сохранить гибкость в плане размещения с учетом имеющихся ресурсов; ф) контрольный результат 9 (поездки стажеров) в ряде случаев не согласуется с правилами оформления поездок в организациях; и г) контрольный результат 13 (зачет стажировок как опыта работы) противоречит практике ряда организаций в отношении зачета опыта стажировки. Некоторые организации приветствуют контрольный результат 16, который предусматривает отмену обязательного перерыва в службе, но другие считают, что следует дополнительно изучить этот вопрос, поскольку стажеры обычно не обладают необходимым стажем для набора на должности категории специалистов сразу после стажировки, и отмечают, что это может также создать препятствия для набора в программу молодых специалистов и программу для младших сотрудников категории специалистов и иметь возможные правовые последствия в отношении непрерывности срока службы.

### **Рекомендация 3**

**Исполнительным главам участвующих организаций Объединенной инспекционной группы следует рассмотреть вопрос об обновлении своих общих правил стажировки, принимая во внимание предложенный Объединенной инспекционной группой перечень контрольных результатов внедрения передовой практики в программы стажировок и определив те контрольные результаты, для достижения которых должны быть модернизированы действующие в их соответствующих организациях общие правила.**

12. Организации поддерживают эту рекомендацию и подчеркивают важность того, чтобы каждая структура при внедрении предлагаемой передовой практики рассмотрела ее соответствие своим потребностям и обстоятельствам и провела анализ затрат и выгод.

13. Как указано в замечаниях по рекомендации 2, организации имеют различные мнения и высказывают различные оговорки относительно элементов предлагаемого перечня контрольных результатов внедрения передовой практики.

### **Рекомендация 4**

**Генеральной Ассамблее следует просить Секретариат Организации Объединенных Наций обновить структуру людских ресурсов, включив в нее категорию стажеров, которые не должны классифицироваться как «категория I: безвозмездно предоставляемый персонал», и тем самым способствуя рассмотрению вопроса о внедрении системы оплаты, и представить Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии доклад по пункту повестки дня, посвященному людским ресурсам.**

14. Рекомендация адресована Генеральной Ассамблее. Организации отмечают, что в этой рекомендации речь идет о самом существенном изменении в рамках рекомендованной инициативы по общей реформе системы стажировок, поскольку от него зависят все остальные рекомендации, содержащиеся в настоящем обзоре Объединенной инспекционной группы. В Секретариате выполнение этой рекомендации потребует создания новой категории внештатного персонала с некоторыми особыми условиями службы (такими как вознаграждение, ежегодный отпуск, возможность совершать официальные поездки и поездки, связанные с кадровыми решениями (например, от места «найма» к месту службы).

15. Рассмотрение такой рекомендации может потребовать также общесистемных консультаций в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Организации далее отмечают, что введение новой категории персонала для стажеров также может иметь последствия для бюджета, которые должны быть одобрены Генеральной Ассамблеей.

16. Наконец, организации отмечают, что предлагаемое изменение не должно предусматривать обязательного режима выплаты стажерам вознаграждения, так как это может быть неосуществимо с бюджетной точки зрения и потребует утверждения их соответствующими руководящими/директивными органами.

#### **Рекомендация 5**

**Исполнительным главам участвующих организаций Объединенной инспекционной группы следует создать механизм систематического отслеживания информации, касающейся стажировок, в том числе гендерного фактора, страны происхождения, университета, присвоившего наивысшую степень, продолжительности стажировки каждого привлекавшегося стажера и расходов (прямых и косвенных), связанных с программой стажировок. Содержащий такие данные доклад следует представить для информации руководящим и/или директивным органам организаций на их следующих сессиях.**

17. Организации частично поддерживают данную рекомендацию. Многие структуры уже фиксируют и собирают почти всю или всю указанную информацию и готовы по запросу представить ее своим директивным/руководящим органам, но другие отмечают, что в докладе Объединенной инспекционной группы не содержится рационального обоснования таких инвестиций и не указываются цель и ожидаемые результаты такой отчетности перед директивными/руководящими органами. Организации предлагают оценить осуществимость подготовки и представления такой отчетности, соответствующие затраты и выгоды.

18. Основная информация о стажировках в настоящее время представляется Генеральной Ассамблее раз в два года в докладе Генерального секретаря, выходящем под названием «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики».

#### **Рекомендация 6**

**Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть вопрос об утверждении создания специальных многосторонних целевых фондов доноров для выделения добровольных взносов для поддержки систем стажировок и предложить исполнительным главам представить им на рассмотрение предложения по поводу других целесообразных инновационных механизмов**

**привлечения добровольных взносов без каких-либо условий в отношении критериев отбора.**

19. Организации отмечают, что данная рекомендация адресована директивным/руководящим органам, но поддерживают меры, которые позволят организациям системы Организации Объединенных Наций выплачивать стажерам вознаграждение. Вместе с тем некоторые организации, особенно организации, финансируемые за счет добровольных взносов, высказывают оговорки в отношении создания специального целевого фонда для поддержки программ стажировок и выступают за использование стандартных механизмов финансирования за счет добровольных взносов. Эти оговорки обоснованы предпочтениями государств-членов: например, в случае Всемирной организации здравоохранения они предпочитают сохранять открытость для всех источников финансирования для поддержки стажеров, включая гибкие добровольные взносы.

20. Организации отмечают, что вопрос о создании целевого фонда можно рассмотреть, но при этом следует учесть рекомендацию 4 о введении для стажеров новой категории персонала и предлагаемой системе возможной выплаты вознаграждения и соответствующие расходы.

21. Наконец, некоторые организации отмечают желание доноров сосредоточиться на программных, а не административных элементах, таких как программа стажировок. Такой подход не учитывает тот факт, что стажировки включают оба элемента, поскольку их целью является также наращивание потенциала.

#### **Рекомендация 7**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать механизм взаимодействия между службами общественной информации организаций и постоянными представителями государств-членов для содействия контактам с их столицами на всемирной основе в целях привлечения для стажировки молодых кандидатов с самым разнообразным образованием, полученным во всех признанных образовательных учреждениях, на основе «Всемирного справочника по высшему образованию», публикуемому Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.**

22. Организации в целом поддерживают эту рекомендацию, хотя некоторые считают ее ограничивающей, так как многие из них уже занимаются продвижением программ стажировок среди государств-членов и других соответствующих заинтересованных сторон, включая молодежь в национальных университетах и региональных учебных центрах и парламентариев. Организации поддерживают меры, которые приведут к увеличению разнообразия стажеров и повышению инклюзивности программ стажировок, но некоторые подчеркивают необходимость дополнительных ресурсов для покрытия административных издержек, которые это может повлечь за собой.

23. Некоторые организации разделяют основную идею о том, что стажеров следует преимущественно набирать на местах, и выражают предпочтение проводить информационно-пропагандистские мероприятия на местах на основе прямого взаимодействия с местными образовательными учреждениями с учетом потребностей своих отделений через соответствующее страновое отделение. Такой вариант требует правил, в которых будут четко определены условия набора стажеров на местной и на международной основе.