



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
21 June 2013  
Russian  
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункты 135 и 136 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Объединенная инспекционная группа

## Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров

### Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи его замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций касательно доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного «Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров» (см. A/67/888).

#### *Резюме*

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров» (A/67/888), оценивается — в контексте многообразных потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций — эффективность, транспарентность и справедливость процесса найма персонала с учетом таких принципов, как географическая представленность, гендерная сбалансированность и равенство официальных рабочих языков.

В настоящей записке представлены позиции организаций системы Организации Объединенных Наций касательно рекомендаций, содержащихся в вышеуказанном докладе. Информация о мнениях организаций была подготовлена на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), который приветствовал вышеупомянутый доклад и поддержал ряд содержащихся в нем выводов.



## I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров» (A/67/888), оценивается — в контексте многообразных потребностей организаций системы Организации Объединенных Наций — эффективность, транспарентность и справедливость процесса найма персонала с учетом таких принципов, как географическая представленность, гендерная сбалансированность и равенство официальных рабочих языков. В докладе также рассматриваются правила, политика и процедуры найма персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций с уделением внимания внешнему набору, ведущему к назначениям сроком на год и более. В докладе приводится сравнительный анализ, направленный на выявление сходных черт и различий, а также передовой практики.

## II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют рассматриваемый доклад. Они в целом поддерживают представленные в нем рекомендации и подтверждают, что их правила, практические методы работы и процедуры найма персонала соответствуют основным принципам, изложенным в докладе, и учитывают при этом предписания руководящих органов соответствующих организаций. Они высоко оценивают представленный в докладе комплексный обзор практических методов и рабочих процессов, применяемых в настоящий момент в организациях системы Организации Объединенных Наций, и считают, что это поможет организациям продолжать улучшать процессы найма персонала и комплектации кадрами. Организации признают необходимость повысить согласованность практики найма персонала в рамках всей системы и в принципе приветствуют представленные в докладе 15 контрольных параметров и 4 рекомендации, которые направлены на дальнейшее повышение эффективности, транспарентности и справедливости процесса найма персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций.

3. Отдельные организации полагают, что некоторые из предложенных мер, таких как использование центров по оценке или электронных систем найма персонала, могут оказаться дорогостоящими и потому трудно осуществимыми в период финансовых ограничений, особенно для небольших организаций. Они также отмечают, что доклад содержит требования в отношении найма персонала, выполнение которых должно стать обязательным, и некоторые учреждения считают такой подход излишне директивным и не всегда полезным для достижения их целей. Вместе с тем организации в полной мере отдают себе отчет о необходимости обеспечить справедливый и последовательный найм персонала и привержены делу улучшения своих нынешних методов и осуществления содержащихся в докладе рекомендаций.

### III. Конкретные замечания по рекомендациям

#### Рекомендация 1

**Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам руководствоваться 15 контрольными параметрами найма, предложенными в настоящем обзоре, при наборе внешних кандидатов по срочным контрактам на один год или более.**

4. Отмечая, что данная рекомендация адресована руководящим органам, организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают эту рекомендацию, и большинство из них отмечают, что использование указанных контрольных параметров уже является стандартной практикой. Вместе с тем организации предупреждают, что в некоторых случаях сами контрольные параметры могут создавать ситуацию, ведущую к снижению стандартов, или по меньшей мере свидетельствовать о наличии внутреннего конфликта, при этом организации ссылаются в качестве примера на контрольный параметр 14, который предусматривает содействие гендерной сбалансированности, и контрольный параметр 15, в котором говорится о справедливом географическом распределении. Хотя в обоих контрольных параметрах признается, что обеспечение «высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности» должно являться главным соображением при приеме на службу, учреждения отмечают наличие между двумя контрольными параметрами определенного противоречия, которое не всегда может быть решено справедливым образом. Организации также отмечают, что, хотя они поддерживают контрольный параметр 9, предусматривающий согласование требований, применение этого параметра может привести к понижению минимальных требований к образованию и в то же время к повышению требований к знанию языков и что он может рассматриваться как фактор, ставящий в менее благоприятное положение кандидатов из ряда стран и в конечном итоге приводящий к сокращению реестра квалифицированных кандидатов.

5. Кроме того, некоторые контрольные параметры, в частности контрольный параметр 15, не в полной мере отражают реальное положение дел с финансированием организации, а именно зависимость от добровольного финансирования в противоположность начисленным взносам и вытекающую из этого необходимость учитывать интересы стран-доноров при определении количества граждан этих стран, представленных в штате организаций системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, некоторым организациям для осуществления стратегического и целенаправленного найма персонала необходимо учитывать не только справедливое географическое распределение применительно к государствам-членам, но и различные приоритеты в те или иные моменты времени, в частности необходимость принятия мер для устранения недостаточной представленности стран-доноров. Тем не менее учреждения подчеркивают, что их принципы найма персонала направлены на содействие представленности различных национальностей на как можно более широкой географической основе на всех уровнях организаций и что обеспечение разнообразия национальной принадлежности персонала является приоритетным принципом при отборе кандидатов.

6. Организации также отмечают, что при осуществлении рекомендаций контрольные параметры необходимо будет увязывать с объемом и характером мандатов организаций. Некоторые организации также выразили озабоченность в связи со сделанным в докладе выводом о том, что причины для исключений из стандартной процедуры найма должны доводиться до сведения соответствующих руководящих органов. Организации отмечают, что исключения из стандартной процедуры найма неукоснительно сводятся к минимуму и всегда соответствуют правилам и положениям соответствующих организаций.

7. Незвзирая на вышеприведенные замечания, организации сохраняют полную приверженность применению контрольного параметра 15, предложенного Объединенной инспекционной группой, и уже начали работу по достижению соответствия требованиям контрольных параметров, которые еще не были реализованы в полном объеме.

### **Рекомендация 2**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует периодически отчитываться перед руководящими органами о полномочиях, делегированных в области найма персонала, механизмах подотчетности, созданных для контроля за такими делегированными полномочиями, и их результативности в соответствии с контрольным параметром 4.**

8. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют данную рекомендацию. Они отмечают, что в некоторых организациях уже существуют механизмы представления директивным и руководящим органам отчетности с частотой раз в два года при проведении пересмотра процессов найма персонала.

### **Рекомендация 3**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует сократить сроки размещения объявлений о вакансиях максимум до 30 дней и в случае необходимости заручиться одобрением руководящих органов.**

9. Хотя большинство организаций системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют данную рекомендацию, некоторые организации отмечают, что сокращение времени размещения объявления о вакансии может привести к снижению уровня профессионализма кандидатов, поскольку не все вакансии размещаются в такой хорошо известной сети, как «Инспира».

### **Рекомендация 4**

**КСР/КВУУ следует продолжать реализовывать инициативы по согласованию методов найма персонала и следует расширить сферу охвата своей деятельности в этой области.**

10. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют данную рекомендацию. Так, например, организации участвуют в Инициативе по согласованию деловой практики, которая была разработана Комитетом высокого уровня по вопросам управления КСР и касается общих вопросов найма персонала категории общего обслуживания и национальных

сотрудников-специалистов в периферийных местах службы. Эта инициатива возглавляется Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры и будет способствовать рационализации процесса отбора и найма персонала на местах, а также повысит уровень сотрудничества между организациями системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне.

11. Организации согласны с общей необходимостью согласовать рабочие процедуры и на регулярной основе сотрудничать по данным вопросам с другими учреждениями через посредство вспомогательных механизмов КСР.

---