ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

Distr.
GENERAL

A/35/418
9 September 1980
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Тридцать пятая сессия
Пункты 96 и 99 предварительной
повестки дня*

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Третий доклад по вопросу об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденных Генеральной Ассамблеей в 1974 году

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи текст доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного "Третий доклад по вопросу об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденных Генеральной Ассамблеей в 1974 году" (JIU/REP/80/9).

---

* A/35/150.

JIU/REP/80/9

ТРЕТИЙ ДОКЛАД ПО ВОПРОСУ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ РЕФОРМ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ, УТВЕРЖДЕННЫХ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ В 1974 ГОДУ

Подготовлен Морисом Бертраном
Объединенная инспекционная группа

Женева, август 1980 года

СОДЕРЖАНИЕ

Глава		Пункты	Стр.
I.	Предмет доклада: методы приема на службу	1 - 5	1
II.	Конкурс в связи с переходом служащих категории общего обслуживания в категорию специалистов ...	6 - 15	5
	Трудности, связанные с переходным периодом..	7	5
	Характер экзаменов	8	7
	Общий экзамен	9	10
	Специальные экзамены	10	11
	Устное собеседование	11	12
	Организация жюри и проверка экзаменационных работ	12	12
	Материальная организация конкурса	13	13
	Статистические данные об участии в конкурсе	14	13
	Уроки первого опыта проведения конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С	15	15
III.	Возможности распространения методов конкурсного отбора для приема на службу молодых специалистов	16 - 23	17
	Желаемый характер распространения процедуры конкурса для молодых специалистов	16	17
	Возможности такого распространения	17	18
	Каким образом могла бы функционировать система конкурсного набора	18	20
	Конкурсы по группам занятий с прохождением специальных экзаменов, соответствующих каждой группе	19	22
	Принцип "резервного списка" и его действие	20	22
	Национальные конкурсы, организованные одновременно по группам стран и охватывающие все страны мира на двухлетний период	21	23
	Переходный период и дата введения окончательного распорядка	22	24
	Резюме и выводы	23	25
IV.	Прием на службу специалистов класса С-3	24 - 28	26

/...

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Глава		Пункты	Ст
V.	Систематизация использования реестров (rosters) для приема на службу специалистов категории С-4 и выше	29 - 31	29
	Возможности совершенствования методов найма на должности уровня С-4 и выше. Принцип возможной реформы	29	29
	Необходимые предварительные исследования	30	29
	Использование реестров	31	30
VI.	Методы для осуществления и возможный пересмотр структуры Службы персонала	32 - 33	33
	Методы для осуществления - Издержки переходного периода	32	33
	Возможный пересмотр структуры Службы персонала	33	33
VII.	Основные рекомендации	1 - 4	34

/...

Глава I

Предмет доклада: методы приема на службу

1. В своей резолюции 35/143 Генеральная Ассамблея просила Объединенную инспекционную группу "продолжать изучение и представлять доклады об осуществлении положений (данной) резолюции, касающихся реформ в области кадровой политики... начиная с тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи" 1/.

В настоящем докладе - третьем в серии докладов об осуществлении реформ 2/ - делается попытка ответить на эту просьбу. Одновременно Генеральным секретарем был подготовлен отчет о мерах, принятых в течение 1979 и 1980 годов во исполнение этой резолюции 3/.

2. Осуществление реформ в области кадровой политики представляется в настоящее время продолжительной работой. В течение более, чем шести лет после утверждения Генеральной Ассамблеей ее основных направлений, был пройден ряд этапов, однако потребуется, безусловно, еще несколько лет, для того чтобы действительно принять окончательное решение относительно всего комплекса реформ и осуществить их на практике.

Коренные изменения, являющиеся необходимыми, осуществляются в соответствии с процессом достижения зрелости, который включает, в частности, формулирование понятий и их принятие, создание новых механизмов и их опробование, переходные меры и решения, принятые Генеральной Ассамблеей по очень многим вопросам. Эти решения Ассамблеи являются вехами, отмечающими основные этапы.

Среди этапов, которые могут рассматриваться как пройденные, по крайней мере частично, можно отметить:

1/ В этом же пункте содержались положения, касающиеся "расширения представленности женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций". Доклад "Положение женщин на уровне категорий специалистов и выше: доклад о ходе работы" (Document JIU/REI/80/4, A/35/182), подготовленный инспектором Сомом, соответствует этой части резолюции.

2/ Двумя предшествующими докладами являются документы JIU/REI/76 (Document A/C.5/32/57) и JIU/REP/78/4 (Document A/33/228).

3/ См. A/C.5/35.

/...

Глава I

Предмет доклада: методы приема на службу

1. В своей резолюции 35/143 Генеральная Ассамблея просила Объединенную инспекционную группу "продолжать изучение и представлять доклады об осуществлении положений (данной) резолюции, касающихся реформ в области кадровой политики... начиная с тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи" 1/.

В настоящем докладе - третьем в серии докладов об осуществлении реформ 2/ - делается попытка ответить на эту просьбу. Одновременно Генеральным секретарем был подготовлен отчет о мерах, принятых в течение 1979 и 1980 годов во исполнение этой резолюции 3/.

2. Осуществление реформ в области кадровой политики представляется в настоящее время продолжительной работой. В течение более, чем шести лет после утверждения Генеральной Ассамблеей ее основных направлений, был пройден ряд этапов, однако потребуется, безусловно, еще несколько лет, для того чтобы действительно принять окончательное решение относительно всего комплекса реформ и осуществить их на практике.

Коренные изменения, являющиеся необходимыми, осуществляются в соответствии с процессом достижения зрелости, который включает, в частности, формулирование понятий и их принятие, создание новых механизмов и их опробование, переходные меры и решения, принятые Генеральной Ассамблеей по очень многим вопросам. Эти решения Ассамблеи являются вехами, отмечающими основные этапы.

Среди этапов, которые могут рассматриваться как пройденные, по крайней мере частично, можно отметить:

1/ В этом же пункте содержались положения, касающиеся "расширения представленности женщин в категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций". Доклад "Положение женщин на уровне категорий специалистов и выше: доклад о ходе работы" (Document JIU/REP/80/4, A/35/182), подготовленный инспектором Сомом, соответствует этой части резолюции.

2/ Двумя предшествующими докладами являются документы JIU/REP/76 (Document A/C.5/32/57) и JIU/REP/78/4 (Document A/33/228).

3/ См. A/C.5/35.

/...

- классификацию должностей категории специалистов,

- расширение использования реестров приема на службу ("rosters"),

- учреждение конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С,

- некоторые опыты внешнего конкурсного набора молодых специалистов в нескольких странах.

Еще далеко не полностью получены результаты этих различных изменений. С другой стороны, многие области еще нуждаются в изучении:

- распространение методов конкурсного отбора,

- классификация должностей категории О,

- совершенствование постоянного персонала,

- определение групп занятий и их использование для управления и приема на службу,

- введение интегрированной системы управления и т.д. 4/

В докладе Генерального секретаря рассматриваются те усилия, которые предпринимались в этих различных областях. Что касается нас, то, учитывая данную ситуацию, нам представляется более целесообразным и более эффективным сконцентрировать суть этого третьего доклада на вопросах, которые могут позволить Генеральной Ассамблее принять определенные решения, а не заниматься вновь общим рассмотрением всего комплекса проблем.

3. В этой связи можно отметить, что в первой части Резолюции Генеральной Ассамблеи 33/143, касающейся вопросов персонала, в которой Генерального секретаря просили принять ряд мер и руководящих принципов в отношении набора сотрудников категории специалистов (пункты I, Ia-i) определяются намного более определенным образом, чем в предшествующих резолюциях, общие линии кадровой политики. В ней описываются, в частности, методы осуществления гласности, использование реестра кандидатов, определение групп занятий, условия

4/ В приложении I ко второму докладу по вопросу об осуществлении реформ (A/33/228) была представлена таблица за 1978 год, показывающая состояние этого осуществления и содержащая перечень мер, которые оставалось принять.

/...

конкурсного перехода из категории О в категорию С, использование конкурсных методов внешнего приема на службу служащих классов С-I-С-2 По-видимому, необходимо привести здесь полностью три пункта g, h и i части I.1. данной резолюции, в которой Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря:

g) ограничить зачисление сотрудников категории общего обслуживания на должности категории специалистов классами С-I и С-2, а также 30 процентами от общего числа имеющихся должностей для заполнения сотрудниками этих классов, и осуществлять такое зачисление исключительно путем проведения конкурсного экзамена, открытого для всех сотрудников категории общего обслуживания, имеющих как минимум пятилетний стаж работы и образование выше среднего;

h) осуществлять конкурсные методы найма на национальной, субрегиональной или региональной основе в консультации с заинтересованными правительствами для отбора сотрудников на должности классов С-I и С-2 в целях улучшения географического распределения должностей в Секретариате;

i) разработать необходимые меры для обеспечения конфиденциального и объективного характера методов отбора, описанных выше, а также обеспечить, чтобы в методах проверки знаний учитывалось культурное и языковое разнообразие членского состава Организации Объединенных Наций.

4. Таким образом, вопрос о методах набора, по-видимому, достиг в 1980 году такой степени зрелости, которая позволяет получить общую картину и осуществить комплексную политику. На наш взгляд, это мнение разделяется основными руководителями Службы персонала, с которыми удалось установить весьма полезное сотрудничество в целях подготовки данного доклада.

Наконец, точное определение кадровой политики и введение современных механизмов на будущее обеспечило бы прочную основу для более свободной выработки политики в отношении всего персонала.

По моему мнению, решения, которые могла бы принять Генеральная Ассамблея по этим вопросам, должны касаться главным образом:

- распространения конкурсных методов набора молодых специалистов (в классы С-I и С-2, а впоследствии, возможно, и С-3 ,

- систематизация использования реестров ('rosters') для набора на должности категории специалистов более высоких классов.

Внесенные по этому вопросу предложения требуют, в частности, критического рассмотрения опыта конкурсов, проведенных в последние годы, и особенно опыта первого конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С.

/...

9. Таким образом, в следующих главах будут рассмотрены следующие вопросы:

- опыт использования конкурсов и первый конкурс в связи с переходом из категории О в категорию С (глава II),

- возможности распространения методов конкурсного отбора при наборе молодых специалистов (глава III),

- прием на службу специалистов категории С-3 (глава IV),

- систематизация использования реестров ("rosters") для набора других категорий специалистов (глава V),

- способы осуществления и возможного пересмотра структуры службы персонала (глава VI).

В главе VII будут кратко изложены основные рекомендации.

/...

Глава II

Конкурс в связи с переходом служащих категории общего обслуживания в категорию специалистов

6. Пункт I, 1g Резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи, который уже цитировался нами выше, отныне регулирует определенным образом переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Введение конкурса и количественного ограничения (30 процентов от общего числа годовых назначений на должности С-1/С-2) 5/ представляет собой резкое изменение по сравнению с существовавшей ранее практикой, отрицательные черты которой достаточно хорошо известны, чтобы не возвращаться к ним здесь 6/. Во исполнение положений данной резолюции в конце 1979 года - начале 1980 года был организован первый конкурс в связи с переходом из категории О в категорию С. Несмотря на то, что, как мы увидим ниже, этот первый опыт проходил в трудных условиях, обусловленных, главным образом, проблемами, связанными с переходом от одной системы продвижения по службе в другую систему, сам факт, что конкурс состоялся, является важным техническим успехом.

7. Трудности, связанные с переходным периодом

а) Применение принципа, изложенного в Резолюции 33/143, и практических положений, касающихся материальной организации конкурса 7/, столкнулось с тем фактом, что должности С-1/С-2, с просьбой об определении которых в связи с конкурсом Генеральный секретарь обратился к департаментам, были во многих случаях уже временно заняты служащими категории О, ожидающими повышения по службе до категории С, в соответствии с практикой, применявшейся в течение многих лет. Эти служащие, которые иногда занимали должности С-1 и С-2 в течение периодов, достигавших двух или трех лет, считали, что они обладали правами, полученными до принятия Резолюции 33/143, и просили учесть это положение.

5/ Это общее число включает набор извне и продвижение из категории О в категорию С.

6/ Ср. три наших доклада по вопросам персонала JIU/REP/71/7 (пункты 425 и 426 и Рекомендация 14), JIU/REP/76/8 (пункты 23 и 58, A, _) и прежде всего JIU/REP/78/4 (глава II и Рекомендация 2). См. также доклад по вопросам персонала категории общего обслуживания JIU/REP/77/4 (пункты 79-82 и Рекомендация 10).

7/ Ср. пункты 8-13 ниже.

/...

b) Генеральный секретарь после некоторого колебания в связи принятием определенной позиции в условиях сопротивления непосредст венно затронутых служащих и части персонала самой идее конкурса бы. вынужден принять две меры, с тем чтобы принять во внимание эти иск. чительные условия:

- с одной стороны, положения, фигурирующие в пунктах 26 и 27 циркуляра ST/AI/268 от 29 августа 1979 года, а именно:

"Служащие категории общего обслуживания или смежных категорий, которые были назначены на должность С-1/С-2, предусмотренную в штатном расписании, и которые выполняли функции до первого апреля 1979 года, с надбавкой или без надбавки за эти функции будут считаться отвечающими условиям, предъявляемым в отношени уровня образования выше среднего.

Служащим, упомянутым в приведенном выше пункте 26, которые про ходят конкурс, будет повышена на 10 процентов оценка, полученная на письменном экзамене для получения любой должности, вход щей в соответствующую группу специалистов, при том условии, чт в их последнем периодическом докладе по крайней мере дается оценка "нормальное профессиональное поведение".

- с другой стороны, циркуляр ST/AI/268 Add. 1 от 6 декабря 1979 года, содержащий переходные меры в отношении служащих категори. общего обслуживания, которые занимали предназначенные для конкурса должности С-1/С-2 до 20 декабря 1978 года (дата принятия Резолюции 33/143) и для которых введена специальная процедура оценки. Эта процедура была применена к 27 из 51 должности, предназначенной перво начально для конкурса, и преследовала цель определить, имелись ли среди служащих категории О, занимающих данные должности, лица, для которых был бы оправдан переход в категорию С без прохождения конкурса (помимо общего экзамена, который был уже введен в момент опубликования циркуляра). Эта специальная оценка, проводимая Центральны жюри, привела к следующим результатам:

- из 27 указанных служащих 24 прлучили повышение по службе в соответствии со специальной оценкой. По мнению жюри, 11 других служащих также были признаны соответствующими этим же критериям. Эта инициатива, которая не основывалась ни на каком предварительном решении Генерального секретаря, объясняется Секретариатом следующим образом: "После опроса Центральное жюри постановило, что эти служащие отвечали критериям для повышения по службе в соответствии с переходными мерами". Впоследствии Генеральный секретарь утвердил эту процедуру циркуляром ST/IC/80/47 от 14 июля 1980 года;

- 35 должностей для замещения были добавлены к списку должностей, первоначально предусмотренных для конкурса, и, таким образом, общее число переводов из категории О в категорию С достигло в 1979 году 86, т.е. 71,6 процента от общего набора на должности С-1/С-2 за 1979 год, что в 2,3 раза превышает те 30 процентов, которые предусмотрены в Резолюции Генеральной Ассамблеи 33/143.

/...

Тот факт, что с самого начала не была предусмотрена и урегулирована проблема, связанная с должностями С-1/С-2, занятыми служащими категории О, привел, таким образом, с одной стороны, к недовольству заинтересованных лиц, которые считали, что они имеют право на повышение по службе вне конкурса, и, с другой стороны, к принятию административного решения, в соответствии с которым значительно увеличилось количество должностей, предназначенных для служебного повышения из категории О в категорию С. Однако следует также подчеркнуть, что первоначальный список, состоящий из 51 должности, предназначенной для конкурса, превышал уже те 30 процентов, которые были допущены в соответствии с Резолюцией Генеральной Ассамблеи (51 должность составляет 42,5 процента).

Такое неправильное положение, обусловленное одновременным применением мер, носящих иногда противоречивый характер, может быть оправдано лишь теми исключительными обстоятельствами, в которых осуществлялся первый опыт проведения конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С. Нам представляется очевидным, что в будущем проблема временного замещения должностей С-1/С-2 служащими категории О не будет стоять. Процедура, описанная в циркуляре ST/AI/268, сможет таким образом нормально применяться (т.е. будет проводиться предварительное определение всех должностей С-1/С-2, вакантных на год проведения конкурса, и отбор для конкурса ряда должностей, соответствующего 30 процентам общего числа, осуществляемый Центральным жюри).

8. Характер экзаменов

Помимо пункта I, 1- уже цитированной Резолюции 33/148 практическая организация конкурса подчинялась ряду административных документов, анализ которых не представляет интереса _/. Напомним лишь, что проведение конкурса потребовало значительной теоретической и организационной работы. Структура, примененная таким образом в ходе этого первого конкурса, должна была бы облегчить проведение последующих конкурсов.

_/ Ср.:

1. Бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/173 от 29 августа 1979 года, в котором сообщается об изменении процедуры при переходе в категорию специалистов;

2. Циркуляр ST/AI/268 от 29 августа 1979 года, содержащий дополнительные сведения об организации конкурса в 1979 году;

3. Циркуляр ST/IC/79/54 от 4 сентября 1979 года, содержащий перечень 47 должностей, предназначенных для конкурса;

(см. прод. сноски на след. стр.)

/...

В соответствии с положениями циркуляра ST/AI/268 конкурс сост из трех экзаменов.

a) общий экзамен, направленный на оценку аналитических спос ностей кандидата, его способностей к редактированию и его знаний организации;

b) специальный экзамен для каждой группы специалистов, напр ленный на оценку знаний кандидата в соответствующей области и его возможностей работать в этой области;

c) устное собеседование.

По каждому виду экзаменов были определены следующие коэффици ты:

a)	общий экзамен	30 процентов
b)	специальный экзамен	45 процентов
c)	собеседование	25 процентов

Письменные экзамены оценивались в соответствии со шкалой, идущей от 0 до 75. Кандидаты, оценка которых не была ниже "более чем на 25 пунктов по сравнению с оценкой кандидата, возглавляющег список претендентов на каждую должность", были приглашены на собе дование с жюри, соответствующим группе замещения выбранной должно (Ср. циркуляр ST/AI/268, пункт I4).

8/ (продолжение)

4. Циркуляр ST/IC/79/65 от 9 октября I979 года, в котором сообщае ся об учреждении Центрального жюри для конкурса I979 года;

5. Циркуляр ST/IC/79/54 Add. 1 от 3 октября I979 года, в котором добавляются 3 дополнительных должности, доводя таким образом числ должностей до 50;

6. Циркуляр ST/IC/79/66 от 3 октября I979 года, содержащий сведе о структуре конкурсных письменных экзаменов и объединяющий должно предназначенные для конкурса, по группам занятия;

7. Циркуляр ST/IC/79/75 от I6 ноября I979 года, в котором сообщае ся, что общие экзамены будут проходить 24 ноября I979 года, но, ч экзамены по специальным предметам будут отложены до января или февраля I980 года;

(см. прод. сноски на след. стр.)

/.

9/ (продолжение)

8. Циркуляр ST/AI/268/Add. 1 от 6 декабря 1979 года, в котором сообщается о переходных мерах, касающихся служащих категории общего обслуживания, которые занимали должности, предназначенные для конкурса, до 20 декабря 1978 года и для которых была введена специальная процедура оценки (процедура, применяющаяся в отношении 27 из 51 должности),

9. Циркуляр ST/IC/79/66/Add. 1 от 11 января 1980 года, содержащий дополнительные сведения о структуре специальных экзаменов;

10. Циркуляр ST/IC/80 от 27 марта 1980 года, в котором сообщается об учреждении специальных жюри,

11. Циркуляр ST/IC/79/66/Add. 2 от 30 апреля 1980 года, в котором содержатся сведения о структуре и формах устного экзамена;

12. Циркуляр ST/IC/80/47 от 14 июля 1980 года, в котором сообщаются результаты процедуры специальной оценки (утвержденной в циркуляре ST/AI/268/Add. 1) и который содержит перечень должностей для замещения.

/...

9. Общий экзамен

В соответствии с циркуляром ST/AI/268 целью общего экзамена являлась "оценка аналитических возможностей кандидата, его способностей к редактированию и его знание Организации". Он состоял из трех частей:

- часть А (30 процентов пунктов, приходящихся на общий экзамен) содержала 18 вопросов, касающихся почти исключительно структур, функций и процедур Организации Объединенных Наций. В большинстве случаев вопросы сформулированы предельно точно (например: "Роль ККАБВ Генеральной Ассамблеи является следующей" или "На своей пятой сессии в 1950 году Генеральная Ассамблея приняла резолюцию, озаглавленную "Единство в пользу мира". Каковы основные положения этой резолюции?") и предполагают школьного типа знания механизмов Организации Объединенных Наций. По-видимому, такой способ проведения экзамена, который не оставляет места воображению или находчивости кандидатов, использовался с тем, чтобы обеспечить значительную объективность этого экзамена 9/;

- часть В (35 процентов пунктов) включала две задачи, которые в соответствии с циркуляром ST/IC/79/66 должны были предоставить "кандидатам возможность продемонстрировать свое аналитическое мышление". Действительно, для решения обеих выбранных задач, которые соответствуют правдоподобным ситуациям, требуются организационные и аналитические способности. Может даже возникнуть вопрос, не преувеличили ли экзаменаторы сознательно сложность придуманных ситуаций, с тем чтобы усилить избирательный характер экзаменов;

- часть С (35 процентов пунктов) включала текст речи, по которой требовалось сделать резюме, сведя ее длину к одной трети и изложив ее в третьем лице. По нашему мнению, этот экзамен полностью соответствует целям конкурса.

В целом структура общего экзамена представляется нам приемлемой. Однако в нее можно было бы внести некоторые улучшения. В частности, более важное место могло бы быть отведено заданиям по редактированию (например, заменив некоторые вопросы в части А заданием, включающим редакцию материала по актуальной теме) и оценке критических способностей кандидатов по сравнению с их точным знанием Организации.

9/ Секретариат стремился таким образом принять во внимание пункт 1i первой части Резолюции 33/143, касающийся "объективного характера методов отбора".

/...

10. Специальные экзамены

Специальные экзамены были организованы по группам занятий. Кандидаты имели возможность выбрать для прохождения экзамена одну (или несколько) из следующих групп занятий:

- специалисты в области управления
- специалисты в области общественных наук
- экономисты
- статистики, математики
- архивариусы, хранители и библиотекари
- специалисты в области бухгалтерского учета, проверки счетов и финансового анализа
- специалисты по электронной обработке информации.

Каждый экзамен включал одно или несколько заданий редакционного характера - составление доклада, письма или меморандума, - представляющих около 70 процентов пунктов, а также вопросы, требующие более коротких ответов (30 процентов пунктов). В соответствии с циркуляром ST/IC/79/66 Add.1, в котором содержатся некоторые сведения по этому вопросу, цель специальных экзаменов определена следующим образом: "Специальные экзамены направлены на определение тех кандидатов, которые имеют общие знания по вопросам, относящимся к деятельности различных групп специалистов" и "(их) задачей является проверка знаний в отношении деятельности определенной группы специалистов, а не подробных знаний, касающихся компетенций и ответственности, присущих определенной должности...".

При чтении вопросов, составленных для различных групп занятий, иногда создается впечатление, что экзамены предполагают весьма конкретные знания, которыми обладают лишь некоторые служащие категории общего обслуживания 10/ и которые весьма сложно получить при отсутствии системы предварительной подготовки к экзамену для каждой из групп занятий. Анализ результатов и опыта, полученного в ходе этого первого конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С,

---

10/ Ср., например, для группы "специалистов в области управления", вопросы, касающиеся различных этапов разработки бюджета или состава и функций Смешанного консультативного комитета.

/...

должен был бы позволить внес и некоторые изменения в структуру спе
циальных экзаменов 11/.

11. Устное собеседование

В момент окончательной редакции данного доклада устные экзаме
еще не были завершены. Поэтому мы не сможем сообщить каких-либо с
дений ни о его проведении, ни о его результатах.

12. Организация жюри и проверка экзаменационных работ

В циркуляре ST/AI/268 предусматривалось, что общий экзамен буде
оцениваться центральным жюри, а специальные экзамены будут оценива
компетентными жюри по каждой группе занятий. Учреждение системы ж
по-видимому, было проведено в удовлетворительных условиях. Если с
циальные жюри смогли обеспечить проверку экзаменационных работ по
специальным предметам в хороших условиях, того же нельзя сказать о
общем экзамене. Действительно, перед центральным жюри прежде всего
стояли проблемы, связанные с переходными мерами, изложенными в при
денном выше пункте 7. Оно должно было, в частности, оценить знания
кандидатов на уровне образования выше среднего и специально рассмо
реть случаи 35 служащих категории О, которые уже занимали должности
С-1/С-2, предназначенные для конкурса. В этих условиях проверка ра
общего экзамена была обеспечена с помощью специально назначенных пр
веряющих лиц.

Поскольку эти трудности были обусловлены главным образом исклю
тельным характером конкурса 1979 года, они не должны будут, по-види
му, возникать в ходе последующих конкурсов. Во всяком случае, ко

11/ С другой стороны, может возникнуть вопрос, не будет ли уме
ным изменить положения циркуляра ST/IC/79/66 Add.2, определяющие усло
допуска кандидатов к устному собеседованию. Действительно, в пункт
этого циркуляра говорится, что: "После оценки специальных экзамено
сумма оценок, полученных на общем экзамене и на специальных экзамен
будет обозначена в соответствии со шкалой от 0 до 75. По каждой гр
пе специалистов кандидаты, оценка которых, преобразованная таким об
зом, не будет ниже более чем на 25 пунктов по сравнению с лучшей о
кой, будут обычно приглашаться на собеседование с компетентным жю
По-видимому, в результате применения этого положения после некоторы
специальных экзаменов, на которых лучшая полученная оценка была не
очень высокой, к устному собеседованию было допущено чрезвычайно мн
кандидатов.

позволил создать ряд механизмов (распределения функций между Службой по проведению экзаменов, Центральным жюри и специальными жюри), удовлетворительное функционирование которых было продемонстрировано, несмотря на некоторые задержки, вызванные особой ситуацией, в которой проводился конкурс.

I3. Материальная организация конкурса

Несмотря на встреченные трудности, тот факт, что было достигнуто участие в конкурсе кандидатов из 26 мест назначения, сконцентрированных в I2 экзаменационных центрах, может рассматриваться как технический успех и как свидетельство пригодности модели, разработанной Службой по проведению экзаменов 11-бис/. Материальная организация не вызвала непреодолимых проблем благодаря использованию штаб-квартир региональных экономических комиссий и других учреждений Организации Объединенных Наций. Синхронный и конфиденциальный характер письменных экзаменов был обеспечен должным образом, так же как и переезды жюри для проведения собеседований, которые проводились в четырех различных местах назначения.

Кроме того, важно то, что удалось создать несложную структуру, охватывающую значительное число стран: это облегчит организацию последующих конкурсов в связи с переходом из категории О в категорию С и, возможно, аналогичных конкурсов для внешнего набора служащих (ср. Глава III).

I4. Статистические данные об участии в конкурсе

В краткой форме участие может быть представлено следующим образом:

- общий экзамен: приглашено 654 человека *
  присутствовало 527 человек

- специальные экзамены: приглашено I I28 человек *
  присутствовало 684 человека

(* разница в этих двух цифрах объясняется тем, что, несмотря на то, что лишь 434 кандидата были допущены к специальным экзаменам, многие кандидаты сдавали два или три специальных экзамена. Кроме того, некоторые кандидаты, которые сдавали общий экзамен, были освобождены от сдачи специального экзамена в соответствии с переходными мерами, перечисленными в циркуляре ST/AI/268 Add.1).

11-бис/ Карта находится в приложении.

/...

Кандидаты распределяются по выбранным группам занятий следующим образом:

	Приглашено	Присутствовало
- специалисты в области управления	5I2	3I8
- специалисты в области социальных наук	259	I46
- специалисты в области бухгалтерского учета, проверки счетов и финансового анализа	I20	88
- экономисты	95	56
- архивариусы, библиотекари	86	4I
- специалисты в области информации	45	29
- специалисты в области статистики	II	6
	I I28	684

Что касается национальности, то 434 кандидата, допущенные к участию в специальных экзаменах, распределяются следующим образом:

- Филиппины	70
- США	65
- Франция	3I
- Таиланд	24
- Соединенное Королевство	2I
- Эфиопия	I7
- Индия	I6
- Австрия	I4
- Ямайка	I4
- Чили	I0
- Австралия	8
- Тринидад и Тобаго	6
- Египет	5
- Колумбия	5
- Китай	5
- Гаити	5
- Пакистан	5
- Перу	5
- 47 других стран, представивших 4 кандидата или меньше	

Общее число представленных стран: 65

Несмотря на то, что мы не можем здесь предположить окончательные результаты, которые еще не известны ко времени подготовки данного доклада, необходимо отметить, что наибольшее число кандидатов было представлено теми странами, которые в настоящее время имеют чрезмерное представительство. Это подтверждает абсолютную необходимость соблюдения 30-процентного предела из числа должностей, предназначенных для продвижения по службе из категории О в категорию С; в противном случае был бы нанесен значительный ущерб принципу справедливого географического представительства.

/...

15. Уроки первого опыта проведения конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С

По-видимому, уроки первого опыта проведения конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С могут быть кратко сформулированы следующим образом:

При организации конкурса пришлось преодолеть значительные трудности, однако, в основном, они обусловлены проблемами, связанными с переходом из одной системы продвижения по службе в другую систему. Пришлось принять исключительные меры, с тем чтобы облегчить этот переход, и эти меры находятся в противоречии с решениями, принятыми Генеральной Ассамблеей. Следует оценивать их с учетом исключительного характера стоящих проблем и принимать положения, необходимые для устранения наиболее важных нарушений решений Ассамблеи.

Несмотря на встреченные трудности, конкурс удалось организовать. Он показал, что технические препятствия, которые считались вначале значительными, удалось преодолеть, и этот успех дает основание полагать, что распространение конкурсного метода на все случаи внешнего приема на службе молодых специалистов отныне является осуществимым.

Следует принять решения еще по ряду вопросов. Должны быть приняты решения в отношении:

a) Резервирования должностей. До тех пор, пока не будут введены меры по распространению конкурсных методов для внешнего набора специалистов на должности С-I/С-2 (см. следующую главу), по-видимому, не существует другой альтернативы, помимо резервирования должностей в том виде, в котором оно было осуществлено для первого конкурса. В случае распространения этих методов резервирование должностей станет излишним; лица, успешно выдержавшие конкурс в связи с переходом из категории О в категорию С, будут непосредственно включаться в резервный список.

b) Периодичность конкурсов. По всей вероятности, проведение конкурса один раз в два года будет достаточным. Однако, учитывая возможное сопротивление части персонала, вероятно, было бы целесообразно проводить годовые конкурсы в период "доработки". Двухгодичные периоды между конкурсами могут быть введены позже (например тогда, когда внешний набор на должности С-I/С-2 будет осуществляться конкурсным путем и не будет необходимости резервировать должности, что трудно сделать на двухгодичный период).

c) Соблюдение правила 30 процентов. Учитывая, с одной стороны, нарушения положений резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи в ходе первого конкурса и, с другой стороны, тот факт, что конкурс является исключением из правил, касающихся географического распределения, соблюдение правил 30 процентов становится абсолютно необходимым. Условия, в

/...

которых проводился первый конкурс, привели к тому, что в 1979 году 86 служащих категории общего обслуживания были переведены в категорию специалистов, что составляет 71,6 процентов от 120 служащих, принятых за год на должности С-1/С-2 (средний показатель за последние 4-5 лет) 11/. Таким образом, совершенно необходимо принять меры, с тем чтобы восстановить 30-процентный предел (соответствующий 36 должностям в год). Для того, чтобы компенсировать превышения в результате конкурса 1979 года, обусловленные принятием переходных мер, единственным возможным решением является, по-видимому, отказ от организации конкурса в 1980 году. Таким образом, годовой процент за 1979 и 1980 годы будет уменьшен до 71,6:2 = 35,8 процента, что все еще является весьма значительным превышением. Начиная с 1981 года число должностей, равное 36, должно быть допущенным максимум (в той мере, в которой количество приемов на должности С-1/С-2 будет поддерживаться на нынешнем уровне, равным 120).

d) Характер экзаменов в будущем. Как подчеркивалось выше, общий замысел конкурса представляется приемлемым, при том условии, что могут быть внесены некоторые улучшения, в частности, в процедуру общего экзамена (придавая большее значение заданиям по редактированию). Следовало бы также рассмотреть вопрос о возможностях создания системы подготовки кандидатов к конкурсу (учебники, заочные курсы и т.д.).

e) Жюри и проверка экзаменационных работ. Как оказалось, проверка экзаменационных работ и различная связанная с этим деятельность являлась серьезной работой, требующей много времени. По-видимому, следовало бы рассмотреть вопрос о привлечении оплачиваемых консультантов в качестве помощников для сотрудников Секретариата, работающих на общественных началах с тем чтобы облегчить эту работу.

12/ Общее число назначений и повышений в категорию С-1/С-2 действительно увеличилось за 1975-1979 годы до 599, т.е. почти до 120 в год. Годовые показатели колебались между 89 и 149.

/...

/Глава III/

/Возможности распространения методов конкурсного отбора для приема на службу молодых специалистов/

16. Желаемый характер распространения процедуры конкурса для молодых специалистов

В предыдущем докладе уже упоминались законодательные положения, отражающие неуклонное стремление Генеральной Ассамблеи к осуществлению методов конкурсного отбора-единственных методов, которые могут гарантировать прием на службу наиболее достойных кандидатов (статья 101, пункт 3 Устава, статья 4, пункт 3 Правил о персонале ("по мере возможного, выбор должен осуществляться на основе конкурса"); Резолюция Генеральной Ассамблеи 27/36 (XXV)A, пункт d. решение Генеральной Ассамблеи по пункту 81 от 18.12.1974 года. К этим документам добавилась Резолюция 33/143 1978 года, основные пункты которой цитировались нами в пункте 3, приведенном выше.

В пункте 1, 1h этой последней резолюции определяется, что конкурсные методы найма должны применяться в отношении служащих классов С-1 и С-2. Действительно, именно на этом уровне распростанение системы конкурсного набора представляется желательным.

Доводы, говорящие в пользу такого распространения, являются следующими:

- речь идет о методе, наиболее соответствующем упомянутым выше законодательным положениям, опыт использования которых в различных странах показал, что, с точки зрения уровня принятых таким образом служащих, были получены прекрасные результаты;

- поскольку переход из категории О в категорию С осуществляется теперь конкурсным путем, было бы справедливым, чтобы все служащие, принятые на эти должности, также проходили конкурс. Таким образом, обеспечивалось бы единообразие условий приема на службу всех служащих классов С-1/С-2;

- конкурсный метод позволяет в большей степени, чем любой другой (как мы увидим ниже), содействовать осуществлению более справедливого географического распределения должностей в секретариате;

- распространение конкурсных методов устранило бы значительное количество трудностей. которые в настоящее время обусловлены одновременным существованием нескольких конкурсов и традиционной системы найма (сложная проблема выборочного резервирования должностей, привлечение многих различных служб к процедурам найма молодых специалистов и т.д.);

- наконец, оно позволило бы систематизировать методологию набора в отношении молодых специалистов и добиться таким образом наибольшей эффективности при наименьших затратах.

/...

I7. Возможности такого распространения

В настоящее время это желаемое распространение стало возможны в связи с опытом, который уже получен в этой области Службой персо нала. Национальные конкурсы, организованные в период I974-I979 го дов, не только прошли удовлетворительно и дали прекрасные результаты I3/, но также позволили создать метод, который в основном оказа ся несложным для использования в ходе организации конкурса в связи переходом из категории О в категорию С.

За истекший недавно двухлетний период Службе персонала не удалось одновременно осуществить руководящие принципы, касающиеся орга низации внутреннего конкурса (из категории О в категорию С, Резолюция 33/I43, I, 1а, и принципы, касающиеся расширения внешних кон курсов (пункт

Усилия, которые пришлось приложить в связи с внутренней органи зацией, помешали выделить время, необходимое для проведения новых внешних конкурсов. Это достойно сожаления, однако следует признать что серьезный характер трудностей, встреченных Экзаменационной служ бой при проведении конкурсов в связи с переходом из категории О в ка тегорию С, в значительной степени объясняет это положение.

Что касается внешних конкурсов, то положение в отношении них осталось тем же, каким оно было в конце I978 года и каким оно описан во втором докладе об осуществлении реформ (A/33/228, глава V) I4/.

I3/ Несмотря на некоторые трудности, обусловленные тем, что резервирование должностей не было проведено заранее.

I4/ Статистические данные, которые были приведены в этой главе, могут быть лишь дополнены следующими образом. Во время подготовки данного доклада (июнь I980 года) были организованы следующие конкурсы

	Италия I974 год	ФРГ I974 год	Япония I975 год	Соединенное Королевство I975 год	Франция I979 го
	(цифры, указанные в скобках, означают число кандидатов-женщин				
Число кандидатов	580 (85)	404 (40)	338 X	X	I40 X
Число кандидатов, приглашенных участвовать в письменных экзаменах	283 (3I)	I83 (2I)	322 X	47 (0)	84 X
Число участников, присутствовавших на письменных экзаменах	I35 (I7)	I37 (I9)	2I3 X	X	39 X

(см. прод. сноски на след. стр.)

/...

В свою очередь, первый конкурс в связи с переходом из категории О в Категорию С доказал возможность организации конкурсов на мировом уровне (I2 экзаменационных центров и т.д.). Служба по проведению экзаменов, существующая в рамках Службы персонала, имеет теперь ценный опыт: разработан метод подготовки экзаменационных заданий;

I4/ (продолжение)

	Италия I974 год	ФРГ I974 год	Япония I975 год	Соединенное Королевство I975 год	Франция I979 год
(цифры, указанные в скобках, означают число кандидатов-женщин)					
Кандидаты, допущенные к устным экзаменам	56 (9)	42 (6)	54 X	I2	9 X
Победители конкурса, включенные в реестр	46 (6)	24 (3)	I5 (5)	7	0
Договоры, заключенные с правительством	I0	до I5	I0	2	3
Количество назначений (июнь I978 года)	I8* (2)	I0* (3)	5* (2)	2	3
Число победителей конкурсов, находящихся до сих пор в реестре (июнь I978 года)	6 (I)	II	6 (I)	3	0
Кандидаты, отказавшиеся от предложения должности	2	4	-		

Примечание: X: означает, что соответствующих данных не имеется

*: Италия: в том числе одно зачисление в ЮНЕСКО, одно - в ПРООН и одно - в МВФ

ФРГ : в том числе одно назначение в ПРООН

Япония: в том числе одно назначение в Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев.

Кроме того, ряд стран, оценивших значение конкурсной процедуры, обратился к Генеральному секретарю с просьбой об организации новых конкурсов (Италия, Федеративная Республика Германии, Япония, Франция). До настоящего времени эта просьба не была удовлетворена, главным образом из-за перегрузки, которая имелась у Службы по проведению экзаменов при организации конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С.

/...

имеется опыт учреждения жюри и наделения их определенными указаниями относящимися выполнение их функций. Наконец, система отбора по группам занятий (общий экзамен, специальные экзамены) функционирует без каких-либо осложнений. Большая часть этих методов могла бы использоваться без больших трудностей или существенных изменений, если бы началось распространение конкурсных методов и если бы ответственные служащие Службы персонала считали возможным и даже желательным приступить теперь к стадии распространения.

13. Каким образом могла бы функционировать система конкурсного набора I5/

В целях подробного рассмотрения некоторых технических аспектов, представляется целесообразным дать краткое описание того способа, каким могла бы функционировать новая система.

После переходного периода, необходимость и возможное использование которого будет объяснено ниже, система могла бы включать следующие элементы.

- запрещено было бы принимать на службу или повышать на должность С-1/С-2 любое лицо, не прошедшее конкурс I6/,

- конкурсы должны были бы организовываться по группам стран с такой периодичностью, чтобы все государства-члены, за исключением тех, которые имеют явно чрезмерную представленность, могли участвовать в нем, при возможности один раз в каждые два года.

- конкурсы включали бы, как и предшествующие конкурсы, общий экзамен для всех кандидатов, специальные экзамены по группам занятий и устные собеседования,

- кандидатам на эти конкурсы должно было бы сообщаться, что в случае успешного прохождения конкурса они будут включены в "резервный список". Все должности С-1/С-2 должны были бы возмещаться лицами, входящими в этот список.

Включение в этот список не давало бы победителям конкурса абсолютного права на прием на службу. Это положение было бы должным образом объяснено кандидатам в справках, касающихся этих конкурсов.

I5/ В следующих пунктах будут по большей части повторены мысли, которые были уже изложены в записке Объединенной инспекционной группы по вопросам приема специалистов в систему Организации Объединенных Наций (JIU/NOTE 77/1). В этой записке рассматривалась проблема конкурсного набора применительно ко всей системе. Сразу же после ее появления она была передана Международной комиссии по гражданской службе, которая не уделила ей серьезного внимания и до сих пор не дала никакого заключения.

I6/ Крайне ограниченные исключения должны предусматриваться для некоторых должностей.

/...

которые будут им розданы. Оно могло бы даже ограничиться [illegible] на включение в резервный список", с тем чтобы привлечь [illegible] внимание к этому пункту. Однако на практике прилагались бы усилия, с тем чтобы принять на службу почти всех включенных в список кандидатов.

По нашему мнению, эти формы в принципе отвечают проблемам, которые могли бы возникнуть в связи с распространением конкурсных методов, независимо от того, идет ли речь о проблемах, связанных с переходом, или о технических проблемах функционирования.

/ ..

19. Конкурсы по группам занятий с прохождением специальных экзаме нов, соответствующих каждой группе

Опыт предшествующих конкурсов и, в частности, первого конкурс в связи с переходом из категории О в категорию С показал, что суще ствует возможность проведения конкурсов по "группам занятий". На этом уровне должностей (С-1/С-2), который, применительно к внешнему бору, предполагает солидную академическую подготовку, но не требує вообще или требует незначительного профессионального опыта, достат но проверить базовые технические знания кандидатов для того, чтоб признать их пригодность для любой должности С-1/С-2, относящейся к сматриваемой группе. Предшествующий опыт доказал это. В этой свя по-видимому, достаточно иметь около десяти групп занятий для того чтобы охватить почти все существующие должности категории С-1/С-2. После обсуждения этого вопроса с работниками службы по проведению экзаменов, существующей в рамках Службы персонала, мы полагаем, ч было бы возможным образовать следующие крупные группы:

1. Специалисты в области управления
2. Специалисты в области бухгалтерского учета, финансового лиза и ревизоры
3. Специалисты в области информатики
4. Специалисты в области общественной информации
5. Архивариусы и библиотекари
6. Экономисты
7. Юристы
8. Специалисты в области общественных и политических наук
9. Статистики и математики
10. Устные и письменные переводчики 17/

Этот перечень незначительно отличается от перечня, предложен го для основных групп занятий Международной комиссией по граждан службе в документе ICSC/A.187, однако перечень (17) не может при няться в неизменном виде к потребностям Организации Объединенных ций и, таким образом, нуждался в некотором исправлении.

20. Принцип "резервного списка" и его действие

Метод резервного списка требует некоторых особых объяснений связи с тем, что он является новым для Организации Объединенных Наций. Независимо от того, какова будет периодичность конкурсов (один раз в год, один раз в два года) дата их проведения не совпадает со временем вакансии должностей, которые распространяются на весь год. Первый метод, позволяющий обеспечить

17/ Для этой группы занятий уже существует конкурсная систе Впрочем, она не подчиняется правилам, касающимся географического распределения.

/.

предложение вакантных должностей для конкурса, состоит в резервировании этих должностей, то есть в их сохранении вакантными в течение периодов, отделяющих открытие вакансии от завершения конкурсной процедуры: сроки, связанные с этим, могут быть весьма длительными, что может привести к значительным неудобствам. Если, наоборот, конкурс открывается без предварительного резервирования должностей, существует возможность, что кандидаты, прошедшие конкурс, будут вынуждены весьма длительное время ожидать открытия вакансии, что также создает значительные неудобства (особенно в том случае, если кандидаты предполагали, что они будут назначены на должность сразу после того, как они будут объявлены принятыми).

Система "резервного списка", которая может функционировать должным образом, если все должности определенного класса замещаются конкурсным путем, направлена на максимальное ограничение этих двух неудобств:

- кандидатам сообщается, что тех из них, которые успешно пройдут конкурс, будут включены в резервный список и что все вакантные должности в обязательном порядке будут предоставлены победителям конкурса, включенным в этот резервный список; они будут информированы также о том, что их включение в список не дает им абсолютного права на замещение должности и что в любом случае им, возможно, придется ждать несколько месяцев до вероятного назначения I8/.

Такая система имеет важное преимущество для руководителей тех служб, в которых имеются вакансии: они свободно выбирают кандидата из списка тогда, когда должность становится вакантной I9/. Кроме того, перечень мог бы составляться в виде книги, каждая страница которой содержала бы все полезные сведения о каждом кандидате. Таким образом, сроки ожидания для замещения вакансии могли бы быть значительно уменьшены.

Разумеется, что этот список будет составляться по группам занятий.

21. Национальные конкурсы, организованные одновременно по группам стран и охватывающие все страны мира на двухлетний период

Система резервного списка, которая может образовываться суммированием списков лауреатов нескольких последовательных конкурсов, проведенных в различных географических зонах, позволят составить гибкую модель организации конкурсов.

I8/ Можно было бы сократить срок ожидания для лауреатов путем сохранения вакантными до конкурса определенного числа должностей в течение допустимого срока, например, двух или трех месяцев.

I9/ Понятно, что руководители службы не должны будут учитывать тот порядок, в котором кандидаты прошли конкурс.

/...

В соответствии с требованиями географического распределения, по-видимому, следует придержаться той мысли, что конкурсы должны проводиться лишь на национальном уровне, причем каждая страна заранее получит от Генерального секретаря сведения, касающиеся количества мест, которые выделяются ей в рамках резервного списка (при условии, что это число мест будет рассчитываться с учетом требований географического распределения).

Однако не существует запрещений относительно организации конкурсов одновременно в нескольких странах с использованием одних и тех же экзаменационных работ и с поручением одному и тому же жюри проверку копий и оценку кандидатов. Этот метод является единственным методом, позволяющим сделать эту конкурсную процедуру достаточно экономичной. Можно сгруппировать страны по регионам и охватить одновременно несколько регионов в зависимости от потребностей и обстоятельств I9-бис/.

Несмотря на тот факт, что конкурс в связи с переходом из категории О в категорию С доказал возможность организации конкурса в мировом масштабе, по нашему мнению, было бы более целесообразным действовать последовательно,т.е. по группам стран, а не бороться с трудностями, связанными с одновременной организацией конкурса, одновременно для всех стран мира.

Однако, по-видимому, будет необходимым, чтобы граждане всех государств-членов (за исключением, возможно, тех стран, которые уже имеют чрезмерное представительство) могли участвовать в конкурсе в течение периода, не превышающего двух лет,с тем чтобы такая регулярность позволила студентам каждой страны подготовиться к экзаменам. Генеральному секретарю осталось бы лишь решить, является ли более удобной с практической точки зрения организация конкурсов по полугодиям, что представляется целесообразным (и привело бы к организации четырех конкурсов в течение двухлетнего периода) или реже.

22. Переходный период и дата введения окончательного распорядка

По-видимому, для обеспечения перехода от нынешней системы найма служащих категории С-1/С-2 к общепринятой конкурсной системе потребуется двухлетний переходный период. Этот период, который в случае решения Ассамблеи о распространении конкурсного метода будет продолжаться с I января I98I года по 3I декабря I982 года должен был бы позволить:

- организовать по меньшей мере два конкурса, каждый из которых будет охватывать довольно значительное число стран и прежде всего те страны, которые в настоящее время согласны участвовать в подобной процедуре, и те страны, которые недопредставлены в наибольшей степени;

I9-бис/ Национальный характер этих конкурсных экзаменов даже тогда, когда они будут организовываться на региональной основе, позволит в случаях, если это необходимо, применить методы конкурсного отбора к традициям и практике каждой страны.

/...

- составить таким образом, предоставив достаточное количество мест, "резервный список", из которого могли бы непосредственно выбираться кандидаты, но который должен был бы содержать довольно значительное число кандидатов, имеющихся в момент введения обязательного распорядка, с тем чтобы система смогла немедленно начать функционировать, не оставляя вакантных должностей слишком долгое время (если бы этот список включал, например, около шестидесяти принятых кандидатов, он позволил бы покрыть потребности 2/3 вакансий, которые могут открыться в течение года, и таким образом оставил бы время для организации других конкурсов для того, чтобы продолжить начатое дело).

В течение этого периода методы найма, существующие в настоящее время (прямой набор, должность за должностью), продолжали бы использоваться наряду с возможностью набора кандидатов, прошедших конкурс. При этом следовало бы поощрять применение этого последнего метода набора в течение переходного периода. Начиная с 1 января 1983 года прием на службы кандидатов, включенных в резервный список (кроме официально утвержденных заключений) станет обязательным.

23. Резюме и выводы

Таким образом, в конечном счете, по-видимому, могут быть даны следующие рекомендации:

- следует утвердить принцип распространения конкурсных методов для набора специалистов категорий С-1/С-2;

- следует назначить датой введения этого принципа 1 января 1983 года;

- в течение переходного периода 1981-1982 годов следует организовать два конкурса, с тем чтобы обеспечить начало функционирования системы, а также в течение этого же периода приступить к набору кандидатов с использованием таких методов наряду с функционированием существующих в настоящее время методов набора.

/...

Глава IV

Прием на службу специалистов класса С-3

24. Набор специалистов класса С-3 извне ставит особую проблему. Анализ должностей, соответствующих этому уровню, не позволяет сразу четко определить, являются ли они сопоставимыми с должностями уровня С-1/С-2, которые замещаются конкурсным путем, или с должностями уровня С-4/С-5, которые в силу необходимого для их замещениях профессионального опыта и предполагаемой степени специализации должны по-прежнему замещаться более традиционными методами. Можно предположить что речь идет о промежуточных должностях, имеющих смешанный характер.

Действительно, при более внимательном изучении обнаруживается, что во многих случаях должности С-3 не требуют весьма значительной степени специализации. Очень часто они представляют собой должности С-2 при наличии нескольких лет стажа и большего опыта. В очень многих случаях было бы законным считать, что эти должности являются должностями "типа С-2/С-3", т.е. имеющими такой характер, который позволяет служащему уровня С-2 получить повышение по службе в рамках тех же функций, не изменяя должности. Это относится к весьма значительному числу должностей, например, "Administrative Officer", "Budget Officer", "Personnel Officer", "Economist" и "Information Officer", т.е. должностей, относящихся к наиболее многочисленным группам занятий. Безусловно, на уровне С-3 можно встретить должности, которые относятся к этому уровню, поскольку они требуют особой квалификации; однако это является исключением из общего правила, и, несомненно, существует возможность их определения. В этих условиях, на мой взгляд, было бы весьма интересным рассмотреть возможности распространения метода конкурсного набора на большинство должностей С-3.

25. Набор специалистов на должности С-3 теоретически можно было бы осуществлять несколькими способами:

- Одновременно с конкурсами, введенными для должностей С-1/С-2, можно было бы организовать специальный конкурс для должностей С-3. Однако в таком случае следовало бы определить условия допуска, предусмотреть особые экзамены и создать специальное жюри и т.д. В силу сложности подобных механизмов этот вариант, по-видимому, неприемлем;

- второй вариант состоял бы в предусмотрении распространения конкурса С-1/С-2 на должности С-3: в таком случае следовало бы определить, при каких условиях принятый кандидат будет отнесен к классу С-2 или С-3. Для этого следовало бы либо учитывать условия возраста и имеющегося профессионального опыта (что могло бы привести к

/..

несправедливости в отношении молодых кандидатов, которые, возможно, добились лучших результатов в ходе конкурса, чем старшие и более опытные кандидаты, либо предусмотреть предоставление различных разрядов в зависимости от оценок, полученных в ходе конкурса, что также привело бы к серьезным неудобствам;

- по-видимому, лучшим решением проблемы было бы введение понятия должности С-2/С-3: все лауреаты конкурса были бы включены в резервный список для приема на службу на должности уровня С-2, однако ряд кандидатов назначался бы на должности С-2/С-3.

26. Представленная таким образом система могла бы функционировать следующим образом:

a) Большинство должностей С-3 рассматривалось бы, в рамках потребностей найма, как должности С-2/С-3. Это основано на том предположении, что лицо, принятое на службу извне, независимо от его уровня квалификации, всегда нуждается в определенном периоде для приобретения компетенций, необходимых для правильного выполнения функций, соответствующих уровню С-3. Следовало бы составить перечень должностей С-3, которые в силу специфики и специализации не должны были бы замещаться конкурсным путем, и эти должности рассматривались бы только как С-3.

b) Назначение на должности С-2/С-3 осуществлялось бы преимущественно путем перевода служащих, занимающих должности С-1/С-2 или должности С-3. В результате этого будет освобождена другая должность. Лица, имеющие необходимый стаж, будут назначаться на должности уровня С-3.

c) Лишь в том случае, если не будут найдены квалифицированные или заинтересованные кандидаты из числа работающих в Секретариате, должность С-2/С-3 будет замещаться кандидатом из резервного списка, составленного по итогам конкурсов. Такое назначение осуществлялось бы в обязательном порядке на должность С-2 с возможным повышением в рамках этой же должности через минимальный период времени.

d) Таким образом, существовало бы два способа замещения вакантной должности С-2/С-3: с одной стороны, путем внутреннего повышения или перевода, а с другой стороны, путем использования резервного списка.

27. Такая система имела бы значительные преимущества.

Действительно, для успешного применения конкурсного метода необходимо, чтобы он был экономичным. Ограничение системы лишь должностями С-1/С-2 позволяло бы заместить лишь относительно незначительное количество вакансий в год (около 80), в то время как включение

/...

большинства должностей С-3 в конкурсную систему почти удвоило бы это число (около I40 после исключения должностей, для которых конкурсный метод неприемлем) 20/. Таким образом, при тех же затратах эффективность системы удвоилась бы.

28. В этой связи Секретариату предлагается изучить в возможно короткие сроки эту важную проблему и приложить усилия с тем, чтобы определить, в частности:

- должности, которые могли бы быть классифицированы как С-2/С-3 и которые могли бы замещаться либо путем повышения по службе, либо на основе резервного списка конкурсов на замещение должностей С-1/С-2;

- должности, которые являлись бы исключением, по-прежнему классифицировались бы на уровне С-3 и замещались бы в соответствии с формами, описанными в следующей главе, применительно к должностям С-4/С-5.

20/ Число должностей С-1/С-2, которые могут замещаться каждый год путем внешнего набора, составляет около 80 в год (82 в I979 году). Это число не включает продвижений, осуществленных посредством конкурса в связи с переходом из категории О в категорию С. Число внешних приемов на службу на должности уровня С-3 имеет тот же порядок (83 в I979 году). В сумме, вычитая определенное число исключений, получается I60 - 20 = I40.

/...

ГЛАВА V

Систематизация использования реестров (roster) для приема на службу специалистов категорий С-4 и выше

29. Возможности совершенствования методов найма на должности уровня С-4 и выше. Принцип возможной реформы.

Внешние наборы служащих для замещения должностей специалистов разряда С-4 и выше, как правило, относятся к специальным должностям, требующим большого профессионального опыта. В этих условиях не представляется возможным использовать для такого набора конкурсный метод.

Напротив, в большинстве случаев было бы возможным рационализировать, упростить и систематизировать существующие в настоящее время методы найма, в частности, в связи с успехами, достигнутыми в функционировании и использовании реестра кандидатов (roster).

Принцип возможной реформы был бы в таком случае следующим:

Помимо некоторых исключений, которые следовало бы определить весьма тщательно, кандидаты отбирались бы по "занятиям", т.е. для всей совокупности должностей, имеющих общие черты, вместо того, чтобы отбираться по должностям, а реестры-компьютеры внутренних и внешних кандидатов использовались бы намного более систематичным образом, чем в настоящее время.

30. Необходимые предварительные исследования

Прежде чем конкретно определить процедуры, которые могли бы использоваться, необходимо проанализировать ситуацию и проблемы. Этот анализ должен был бы включать:

a) составление официального перечня занятий в рамках групп занятий, перечень которых был представлен в приведенном выше пункте I; существующие перечни, как тот, который применяется в настоящее время в рамках Секретариата для статистических потребностей, так и тот, который был предложен Комиссией по международной гражданской службе не пригодны для использования, и следовало бы провести определенную работу, с тем, чтобы составить перечень, соответствующий действительной структуре Секретариата. Кроме того, необходимо, чтобы этому перечню был официально придан обязательный характер соответствующим решением Генерального секретаря;

b) классификация всех должностей специалистов по роду занятий в результате чего обнаруживается, что некоторые виды деятельности на уровне С-4 и выше располагают значительным числом должностей, другие виды деятельности, наоборот, имеют очень мало должностей, иногда лишь одну или две;

/...

c) классификация совокупности должностей (и видов деятельности), после консультации с департаментами и заинтересованными службами по двум категориям: должности, которые могут замещаться преимущественно путем внутреннего продвижения, и должности, которые могут замещаться преимущественно извне;

d) определение для каждого вида деятельности той квалификации, которую следует требовать от кандидатов: академический уровень, профессиональный опыт, языковые знания, и т.д. Таким образом, для каждого вида деятельности будет использоваться определенный перечень обязательных критериев и желательных критериев (то есть квалификация, которая не является обязательной, но представляет собой важное преимущество). Эти определения уже существуют в рамках описания должностей: было бы достаточным проверить и пересмотреть их, с тем чтобы согласовать их по видам деятельности и закодировать;

e) рассмотрение этих критериев квалификации по видам деятельности в целях определения того сходства, которое может существовать между критериями, требующимися для близких видов деятельности или деятельности одного типа. Существуют виды деятельности, прежде всего на уровне С-4/С-5, которые требуют почти одинакового профессионального опыта, одинакового знания функционирования Организации Объединенных Наций или системы Организации Объединенных Наций (Administrative Officer, Executive Officer, Secrétaire de Conférence, и т.д.). В результате такого изучения можно было бы определить "профили", общие для ряда видов деятельности, что, безусловно, могло бы облегчить процедуру приема на службу.

Невозможно предсказать те результаты, которые даст весь комплекс анализов, для проведения которых, по-видимому, потребуется несколько месяцев работы в сотрудничестве со всеми заинтересованными службами. Можно лишь предположить, что впоследствии они значительно облегчат организацию планирования найма и рациональное использование реестров найма.

31. Использование реестров

С учетом тех сведений которые могут быть получены в результате того анализа, который рекомендовался выше, для потребностей найма, продвижения по службе или внутренних переводов:

a) использовались бы два реестра: реестр внутренних кандидатов и реестр внешних кандидатов;

/...

b) эти реестры включали бы

- для внутреннего реестра - всех специалистов Секретариата. Реестр содержал бы основные сведения о каждом специалисте, содержащиеся в его досье, и использовался бы как для переводов, назначений, повышений по службе и организации штатных сотрудников (при некоторых условиях, которые будут описаны ниже), так и для получения любых статистических данных о составе Секретариата;

- для реестра внешних кандидатов - те кандидаты, которые были бы приняты после прохождения краткой процедуры рассмотрения кандидатур Службой персонала. В реестре по каждому из них будет содержаться описание квалификации и способностей, подобное описанию, используемому для реестра внутренних кандидатов;

c) техническое функционирование этих реестров было бы согласованным. Проводимые в настоящее время исследования в целях улучшения механизма функционирования реестра-компьютера внешних кандидатов (исследование AMS, исследование, проводимое секцией программ найма) должны были бы привести к определению тех методов, при использовании которых этот реестр мог бы обеспечить отбор кандидатов по видам деятельности в зависимости от их квалификации и даже их классификацию в зависимости от ценности данной квалификации для потребностей определенного вида деятельности. Для достижения такого результата должны быть осуществлены исследования и серьезная работа. Они касаются, в частности, пересмотра формуляров, в которых кандидаты указывают свою квалификацию (Personal History Form P-11), методов описания квалификации и склонностей кандидатов, процедур оценки, методов систематизации реестра и т.д.;

d) реестр внутренних кандидатов должен был бы составляться в соответствии с методами, идентичными тем, которые применялись бы для реестра внешних кандидатов. Однако для потребностей, связанных с переводами, назначениями, продвижениями по службе и т.д., он дополнялся бы сведениями, касающимися пожеланий специалистов по поводу их будущей карьеры, которые следовало бы собрать путем распространения вопросников среди заинтересованных лиц;

e) что касается политики пополнения реестра внешних кандидатов и пополнения двух реестров для потребностей найма и трудоустройства, следовало бы провести существенное различие между:

- видами деятельности, которые предполагают частый прием на службу (например, три приема каждый год в рамках одного и того же вида деятельности);

- виды деятельности, которые априори предполагают прием на службу только через продолжительные периоды времени (например, найм каждые пять или шесть лет).

/...

Для видов деятельности, относящихся ко второй категории (редкие приемы на службу), процедуры пополнения (меры по обеспечению гласности) реестра внешних кандидатов начинали бы осуществляться лишь в тот момент, когда предполагалось бы освобождение должности. Иначе говоря, существующая в настоящее время процедура найма "должность за должностью" сохранилась бы при возможности в виде, улучшенном путем использования лучшей системы предварительного предусмотрения вакансий.

Для видов деятельности, принадлежащих к первой категории (относительно частый прием на службу):

i) была бы определена политика пополнения реестра, которая учитывала бы имеющийся резерв достойных кандидатов в реестре, состав этого резерва по признакам пола, национальности и т.д. и планируемые потребности найма приблизительно за два года (число должностей для замещения, желательная национальность); иными словами, планы информирования на выборочной основе составлялись бы в зависимости от констатированных таким образом ситуаций;

ii) найденные таким образом кандидатуры периодически рассматривались и оценивались бы в соответствии со специальной процедурой, включающей при возможности собеседования и привлекающей Службу персонала и заинтересованные департаменты. Эта процедура должна была бы привести к отбору "занятие за занятием" "кандидатов, которые могут быть немедленно приняты на службу" на должности, соответствующие этим занятиям;

iii) при открытии вакансии прежде всего обращались бы к реестру внутренних кандидатов, а в том случае, если бы не удалось выбрать из него достойного кандидата, руководители службы в обязательном порядке обращались бы к списку внешних кандидатов, отобранных в качестве "кандидатов, которые могут быть немедленно приняты на службу".

/...

Глава II

Методы для осуществления возможных перемен структуры Службы персонала

2. Методы для осуществления – задержки переходного периода

Опыт последнего конкурса в связи с переходом из категории D в категорию C показал, что создание новых методов и новых структур требует огромных усилий и времени. Самоотверженность служащих, которым было поручено внести столь значительные изменения в традиционные методы, безусловно частично компенсирует отсутствие средств, однако она не могла он обеспечить решение всех проблем. Необходимость организации переходных периодов, в течение которых сосуществуют старые и новые процедуры, требует создания некоторых дополнительных должностей в рамках тех служб, которые испытывают на себе тяжесть реформ. Безусловно, после завершения реформ новые механизмы должны были бы быть более экономичными, чем механизмы, существующие в настоящее время, при условии, что будут осуществлены реформы, касающиеся структуры. Однако в течение нескольких лет следует, наоборот, предусмотреть ограничение новых задач, постоянно обеспечивая осуществление прежних задач. Генеральному секретарю следует внести тщательно продуманные и оправданные предложения по этому вопросу. Однако уже в настоящее время можно отметить, что нужда по проведению экзаменов должна быть частично получить необходимые средства для того, чтобы приложить требуемые усилия, не давая надежды на немедленное облегчение нагрузки других служб и, в частности, службы нашей Секретариата.

53. Возможный пересмотр структуры Службы персонала

Кроме того, вполне очевидно, что реформа таких масштабов повлечет за собой изменение структуры и что эти изменения среднесрочном плане приведут к экономии. Поэтому следовало бы представить Генеральной Ассамблее комплексный план, который, начиная с установления несходимых для обеспечения переходного периода, сокращают, таким образом за период, в течение нескольких лет, можно было бы реорганизовать Службу персонала. Представляется, в частности, что если бы комплексный пакет задач данного доклада был утвержден, то сравнительно с временем в распределение структуры и новых для нашего Секретариата – [illegible] обстоятельств взаимно с одной стороны [illegible] на осуществление обязательств реформы, [illegible] отделения. Поэтому [illegible] в настоящее время относят к [illegible] но следовало бы также рассмотреть вопрос о [illegible] выделения

/...

компетенции, касающейся экзаменов, и компетенции, касающихся подготовки. Большее использование двух согласованных реестров также могло бы оказать влияние на функции и структуру Группы по вопросам трудоустройства и продвижения по службе. Нам не представляется возможным внести уже сейчас более определенные предложения, однако могла бы стать целесообразной связь возможного разрешения на создание новых должностей с пересмотром всей структуры служебного персонала в определенный срок.

Глава VII

Основные рекомендации

Рекомендация № 1 Конкурс в связи с переходом из категории общего обслуживания I в категорию специалистов

В целях обеспечения соответствия с положениями резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи (пункт g Части I) решений Генерального секретаря по вопросу о численности служащих категории общего обслуживания которые были переведены, с прохождением конкурса или без прохождения конкурса, в 1979 году в разряды С-1 и С-2.

a) следовало бы окончательно покончить с исключительными мерами, допускающими переход из категории О в категорию С без прохождения конкурса;

b) не следовало бы проводить конкурс для перехода из категории О в категорию С в 1980 году;

c) на 1981 год количество должностей, на замещение которых проводится конкурс при продвижении из категории О в категорию С, не должно превышать 36.

d) для последующих конкурсов в связи с продвижением из категории О в категорию С число должностей, на замещение которых проводится конкурс, должно рассчитываться с применением коэффициента, равного 50 процентам от взятой за последние пять лет средней величины от общего количества должностей класса С-1 и С-2, имеющихся для замещения.

Рекомендация № 2 Распространение конкурсной процедуры при наборе молодых специалистов

Генеральная Ассамблея могла бы рассмотреть вопрос об утверждении

a) принципа, в соответствии с которым на должности С-1 или С-2 могли бы назначаться, путем продвижения по службе или внешнего набора, только те кандидаты, которые успешно выдержали конкурсные экзамены;

/..

b) введение этого принципа не позднее I января 1983 года;

c) установление переходного периода между I января 1971 года и 31 декабря 1972 года, в течение которого были бы последовательно организованы конкурсы во всех странах;

d) формы, описанные в главе III данного доклада и включающие, в частности:

- организацию письменных экзаменов, включающих общий экзамен, специальные экзамены по группам занятий и устное собеседование,
- организацию конкурсов по группам стран,
- создание "резервного списка", и т.д.

Рекомендация № 3 — Исследование, касающееся методов набора, которые должны применяться в отношении должностей С-3

Следовало бы просить Генерального секретаря провести исследование по вопросу о возможности распространения на ряд должностей С-3 форм конкурсного набора и рассмотреть, в частности, возможность учреждения категории должностей С-2/С-3 и представить соответствующий доклад на Генеральной Ассамблее в 1981 году.

Рекомендация № 4 — Систематизация использования реестров для набора служащих категорий С-4 и выше

Следовало бы ускорить проведение исследований, позволяющих использовать более систематическим образом реестры внутренних и внешних кандидатов для замещения должностей С-4 и выше с учетом форм, рекомендованных в главе V данного доклада: использование двух согласованных реестров, политика пополнения реестра внешних кандидатов, включающая планы информирования о вакансиях на выборочной основе, специальная процедура, позволяющая в будущем определить понятие "кандидатов, которые могут быть немедленно приняты" для некоторых категорий должностей и т.д., и следовало бы просить Генерального секретаря представить соответствующий доклад на Генеральной Ассамблее в 1981 году.

/...

CONCOURS DE [illegible] ASSOCIÉ DE LA CATÉGORIE A DE LA CATÉGORIE B [illegible] 9.3

[illegible]

CONCOURS DE [illegible] ASSOCIÉ DE LA CATÉGORIE B DES STATIONS DES PROFESSIONNELS [illegible]

[illegible] ATION CONCERNANT [illegible] STATIONS FRÉQUENTÉES PAR LES CANDIDATS VERSÉS [illegible]