JIU/REP/89/10

РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ ПОСРЕДСТВОМ ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Подготовлено

Кахоно Мартохадинегоро

и

Норманом Уильямсом

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Женева
1989 год

JIU/REP/89/10
Женева, август 1989 г.

РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ ПОСРЕДСТВОМ ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Подготовлено

Кахоно Мартохадинегоро
и
Норманом Уильямсом

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Содержание

		Пункты	Стр.
I.	ВВЕДЕНИЕ	1 - 5	1
II.	РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	6 - 132	2
	A. Программа развития Организации Объединенных Наций	11 - 21	3
	B. Департамент Организации Объединенных Наций по техническому сотрудничеству в целях развития	22 - 28	6
	C. Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения	29 - 31	7
	D. Региональные комиссии	32 - 35	7
	E. Международное агентство по атомной энергии	36 - 42	8
	F. Международная организация гражданской авиации	43 - 48	12
	G. Продовольственная и сельскохозяйственная Организация Объединенных Наций	49 - 61	13
	H. Международная морская организация	62 - 72	16
	I. Международная организация интеллектуальной собственности	73 - 78	19
	J. Международный союз электросвязи	79 - 83	20
	K. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	84 - 93	21
	L. Международная организация труда	94 - 102	24
	M. Всемирная организация здравоохранения	103 - 113	27
	N. Всемирная метеорологическая организация	114 - 124	30
	O. Всемирный почтовый союз	125 - 132	33
III.	ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	133 - 136	37

GE.89-02877 (R)5450

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), являющаяся одной из участвующих организаций в Объединенной инспекционной группе, предложила Группе включить в свою программу работы исследование, посвященное развитию людских ресурсов (РЛР) на основе технического сотрудничества.

2. В последние годы вопрос о развитии людских ресурсов привлекает к себе широкое и возрастающее внимание в системе Организации Объединенных Наций. Во всех специализированных учреждениях этот интерес способствует уделению большего внимания в программах работы таким сферам, как образование, подготовка кадров и общее повышение квалификации. Это повышенное внимание имеет целью оказание помощи стажерам, стипендиатам и участникам этих программ, которые охватывают широкий ряд мероприятий гуманитарного, экономического и социального характера.

3. В ходе тщательной оценки имеющейся документации о развитии людских ресурсов специализированные учреждения выявили два интересных момента. Во-первых, проблемы, с которыми сталкиваются эти учреждения при осуществлении своих программ, являются сходными, и во-вторых, это положение сложилось в результате того, что в этой области деятельность по координации была недостаточной или параллельной. Исходя из этих соображений, инспекторы выбрали подход, предусматривающий подготовку перечня видов деятельности ряда специализированных учреждений, и проанализировали их с точки зрения их организационной, финансовой и административной структур. В результате они могут сделать некоторые выводы, которые возможно будет использовать в качестве основы для размышлений.

Изложение цели доклада, некоторые примечания, касающиеся используемой методологии, и выводы, к которым следует прийти.

4. Проводя это исследование, инспекторы лучше осознали то важное значение, которое Организация Объединенных Наций, специализированные учреждения и другие аналогичные организации придают развитию людских ресурсов.

5. Инспекторы выражают благодарность тем сторонам, которые помогли при подготовке исследования и предоставили соответствующий материал, что позволило им подготовить настоящий доклад.

II. РАЗВИТИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

6. Несмотря на большое количество исследований в которых делается попытка продемонстрировать тот вклад, который развитие людских ресурсов вносит в процесс общего развития, особенно в развивающихся странах, ощущается, однако, недостаток фактического материала, который мог бы явиться основой для всеобъемлющего анализа развития людских ресурсов. Поэтому наши знания об основных скрытых связях между развитием людских ресурсов и социально-экономическим развитием, а также о весьма сильном взаимодействии между различными компонентами развития людских ресурсов и понимание этих явлений все еще являются недостаточными. Поэтому все больше признается необходимость провести ориентированное на политику исследование в этой области. Поскольку такого исследования не проводилось, то в настоящем докладе предпринята попытка выяснить некоторые аспекты путем сопоставления информации о деятельности различных организаций системы Организации Объединенных Наций в поддержку усилий развивающихся стран в области развития людских ресурсов.

Основные усилия в области развития людских ресурсов система Организации Объединенных Наций направляет на развитие знаний, профессиональное обучение и повышение квалификации граждан развивающихся стран на основе решений соответствующих руководящих органов и в свете потребностей этих стран в подготовленной рабочей силе.

7. Основные их усилия направлены на развитие знаний, профессиональное обучение и повышение квалификации граждан развивающихся стран на основе решений соответствующих руководящих органов и в свете потребностей этих стран в подготовленной рабочей силе. В этой связи стоит напомнить сохранившее свое значение заявление бывшего Администратора ПРООН г-на Брэдфорда Морсе, которое он сделал в ходе "Круглого стола" "Север-Юг" в Зальцбурге в сентябре 1986 года: "Единственный верный путь к развитию людских ресурсов пролегает через техническое сотрудничество и, несмотря на критику, любые инвестиции в профессиональное обучение и развитие знаний людей являются величайшими инвестициями для развивающихся стран".

8. Содержащаяся в подразделах настоящей главы информация говорит о том, что вопрос о развитии людских ресурсов всегда является одним из важнейших вопросов во всех программах развития организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций. Вся деятельность системы Организации Объединенных Наций в экономической и социальной области в конечном счете является вкладом в развитие людских ресурсов. Что касается развития знаний, профессионального обучения и повышения квалификации, то они осуществляются в ходе технического сотрудничества системы Организации Объединенных Наций, которое охватывает все сферы деятельности системы на местах. Почти каждый проект технического сотрудничества включает компонент, предусматривающий профессиональное обучение.

9. Точное определение того, какие виды деятельности можно отнести к развитию людских ресурсов в различных осуществляемых учреждениями проектах, является трудной задачей, и эта трудность обусловлена характером компонента подготовки кадров, который включается в проекты. Кроме того, при выявлении элементов развития людских ресурсов приходится сталкиваться с весьма диверсифицированными вариантами, что сильно затрудняет задачу определения, какое именно оборудование и какие эксперты и консультанты выделяются для соответствующей деятельности.

10. Один из важнейших выводов, сделанный в результате общего анализа имеющейся информации, - это отсутствие механизма в рамках системы для координации программ различных учреждений, который обеспечивал бы согласованность программ. Развитие людских ресурсов зависит от многих факторов, и было бы большой ошибкой недооценивать влияние тесной взаимосвязи между различными программами на разработку планов и на анализ самого развития людских ресурсов. Поэтому для того, чтобы избежать раздробленности в системе, весьма важно принимать во внимание этот важный аспект координации. В противном случае улучшение положения в системе Организации Объединенных Наций будет лишь незначительным, что, очевидно, приведет к бесполезной трате ее небольших финансовых ресурсов.

A. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)

11. В сфере ПРООН есть тенденция к тому, что концепция развития людских ресурсов выходит за рамки основных аспектов образования и профессионального обучения и представляется единственным путем повышения квалификации участников в различных областях их деятельности. Эта концепция способствует освобождению человеческой энергии во всех сферах и приданию этому большого значения. ПРООН занимается проблемами в таких областях, как здравоохранение, питание, планирование семьи, мобилизация молодежи и т.д. Особое значение придается участию женщин на всех направлениях процесса развития и уделению большего чем раньше внимания этой группе населения. На основе этого подхода расширяются некоторые компоненты проектов, предусматривающие профессиональное обучение, что с необходимостью подводит к применению таких новшеств, как непрерывное обучение по месту работы, а в отдельных случаях - профессиональное обучение за границей в специализированных учреждениях.

ПРООН руководит осуществлением большого числа проектов, и почти все они включают элемент, предусматривающий профессиональное обучение в форме подготовки местных кадров, обучения по месту работы, участия в семинарах и т.д.

12. В ПРООН увеличивается значение организационной структуры развития людских ресурсов в связи с необходимостью программирования, обогашения и подготовки человеческого фактора. Как только бывают определены потребности и цели, ПРООН предоставляет инструменты для их удовлетворения и достижения. В обязанности ПРООН входит оценка компонента профессионального обучения различных проектов. Есть элемент постоянного мониторинга в целях определения влияния программ.

13.Распределение этого ресурса в ПРООН в основном проводится на всех уровнях департаментов, и особенно там, где осуществляется распределение ресурсов, принимаются решения об осуществлении программ и проводится повседневная административная деятельность ПРООН.

14. Все ресурсы для подготовки кадров ПРООН получает из подчиненных ей фондов, которые включают ориентировочные плановые задания (ОПЗ) и специальные фонды, такие, как фонд специальных мер для оказания помощи наименее развитым странам, а также из взносов правительств или третьих сторон, например двусторонних взносов государств-доноров в поддержку деятельности в соответствии с проектами или программами.

РЛР в ПРООН имеет более широкое значение, а именно: развитие с уделением особого внимания человеку. Уделяется особое внимание включению всех групп населения, особенно женщин и молодежи.

15. Из общего количества бюджетных средств, которое с 1980 по 1987 год включительно составило 4 062 421 652 долл. США, на цели профессионального обучения кадров было выделено 453 298 441 долл. США (примерно 11 %). Здесь, конечно же, не учтено обучение по месту работы, которое проводится международным и национальным персоналом, занимающимся осуществлением проектов в ходе финансируемой ПРООН деятельности; не учтены также расходы на оборудование, используемое для целей профессионального обучения.

16. Из вышеприведенного общего бюджета за рассматриваемый период (1980-1987 годы) 426 646 326 долл. США (примерно 8,5 %) было выделено в секторе образования и подсекторе повышения квалификации. В соответствии с классификацией АКК сектор образования разделен на следующие подсекторы: образование, политика и планирование в сфере образования, учебные заведения, оборудование и технология, системы образования и неофициальное образование. Повышение квалификации является подсектором, занимающимся вопросами занятости, и к сфере его деятельности относятся вопросы технической и профессиональной подготовки.

Руководство обычно осуществляется ПРООН. Нет какого-либо особого департамента, поскольку проблемами РЛР и другими вопросами, относящимися к этой деятельности, занимаются исключительно основные подразделения.

Таблица 1. Бюджетные средства, выделенные в двух крупнейших секторах в 1980-1987 годах (млн. долл. США)

	Сектор образования	Сектор повышения квалификации
Персонал, занимающийся осуществлением проектов	116 906 960	73 417 947
Субподрядные договоры	15 032 257	4 916 274
Профессиональное обучение	43 439 478	16 540 028
Оборудование	43 052 892	19 539 842
Прочие расходы	64 313 238	29 487 410
	282 744 825	143 901 501
ВСЕГО		426 646 326

17. Что касается основных компонентов развития людских ресурсов, то в 1980-1987 годах из общей суммы, выделенной на все секторы (453 298 441 долл. США, как указывалось выше), 277 443 398 долл. США было выделено на стипендии, 136 893 146 долл. США - на групповое обучение, 21 501 656 долл. США - на подготовку на рабочих местах и, кроме того, 17 460 241 долл. США было выделено в качестве коррективов за предыдущие годы (включая бюджетные средства, выделенные в 1980 году).

Более 11% ресурсов ПРООН направляется на развитие людских ресурсов; до 1987 года 426 646 326 долл. США было направлено на нужды отдела оценки и квалификации. Дополнительные суммы, которые указаны в пункте 16, направляются на другие формы РЛР.

18. Проекты, которые поддерживает ПРООН,постоянно контролируются и периодическиоцениваются с точки зрения их конкретных целей. Несмотря на то, что в проекты часто включаются цели развития людских ресурсов и компоненты образования и профессионального обучения, невозможно дать обоснованную оценку достижению целей развития людских ресурсов как таковых. Однако в ПРООН происходит процесс определения того, каким образом можно эффективно помогать правительствам достигать цели развития людских ресурсов. Подготовленный ПРООН документ по этому вопросу был обсужден в июне 1986 года на сессии Совета управляющих, и он послужил вкладом в дело определения некоторых программных целей в этой области в будущем. Самой последней крупной тематической оценкой развития людских ресурсов является оценка, данная совместно с МОТ (1985 год).

19. Мониторингом хода обучения стипендиатов и получением периодических и окончательных докладов от каждого учащегося занимаются учреждения, осуществляющие проекты. Представители ПРООН на местах несут ответственность за общий мониторинг осуществления программы професссионального обучения. Руководители проектов и представители ПРООН на местах поддерживают связь с возвращающимися в свои страны стипендиатами, что позволяет получать необходимые сведения, которые являются важными для планирования будущей деятельности в сфере професссионального обучения.

ПРООН оценивает развитие людских ресурсов по нескольким направлениям, несмотря на ограниченную сферу своей ответственности. Оценка является одной из основных функций учреждений, осуществляющих проекты; кроме того, последующие мероприятия и постоянный мониторинг стипендиатов и учащихся представителями ПРООН на местах являются еще одним элементом, придающим уверенность при производстве оценки.

20. Деятельность по профессиональному обучению в различных секторах является весьма широкой, и поэтому для ПРООН оказалось трудным прийти к общим выводам, за исключением того, что представляется важным <u>улучшить координацию деятельности по професссиональному обучению со стороны правительств и доноров</u>, с тем чтобы сократить дублирование работы и бесполезную трату ресурсов. В частности, повышение скоординированности деятельности в сфере профессионального обучения помогло бы укрепить занимающиеся ею национальные и региональные учреждения, и таким образом была бы исключена имеющая место тенденция к сосредоточению профессионального обучения в традиционных институтах в развитых странах. В течение последних трех лет ПРООН подчеркивает, что человеческий элемент является важным в развитии на всех его ступенях.

21. ПРООН дает углубленную оценку совместным проектам и проектам последующих мероприятий, в которых существенными являются компоненты развития людских ресурсов.

B. Департамент по техническому сотрудничеству в целях развития (ДТСРООН)

22. ДТСРООН уделяет первоочередное внимание национальным кадрам на местах, которые занимаются практическим профессиональным обучением, например, в области гидрологических ресурсов, минеральных и энергетических ресурсов, а также в области комплексного сельского развития. Подготовка старших и младших сотрудников, специалистов/инженеров и техников также проводилась в рамках академического профессионального обучения на университетском уровне по месту работы (практическое обучение). В среднем в год, удовлетворяется 3 300 заявлений, 50% из которых касаются университетской подготовки и остальные 50% практической подготовки (3 345 в 1980 году, 3 531 в 1981 году, 2 728 в 1982 году, 3 242 в 1983 году, 3 634 в 1984 году, 3 670 в 1985 году, 3 818 в 1986 году и 3 773 в 1987 году).

Ежегодно удовлетворяется более 3 000 заявлений относительно академической и профессиональной подготовки в университетах и в других специализированных учебных заведениях.

23. Руководство программами обучения и представления стипендий ДТСРООН осуществляется в штаб-квартире.

24. На основе документа о проекте основной отдел в штаб-квартире передает техническое управление проектом соответствующему должностному лицу. Руководство проектом, включающее наем специалистов, подготовку стипендиатов, ознакомительные поездки, покупку оборудования и т.д., осуществляется в сотрудничестве с соответствующими подразделениями Службы найма сотрудников технической помощи и Административной службы в Отделе оперативнофункционального обслуживания программ.

Постоянный мониторинг удовлетворения заявлений и оценки результатов является одним из основных видов деятельности в этом департаменте.

25. Руководство осуществлением проектов в сфере профессионального обучения, реформы гражданской службы, организации и управления и т.д. передается Отделению систем государственно-административной деятельности и профессионального обучения в Отделе управления развитием. Затем руководство отдельными проектами передается группам/сотрудникам/техническим советникам в Отделении.

26.. Мониторинг ДТСРООН осуществляет, рассматривая доклады о ходе работы в период подготовки стипендиата, окончательного доклада по завершении его или ее программы подготовки перед возвращением в свою страну и ответов на вопросник, которые даются по истечении шести месяцев после возвращения в свою страну. Преобладающей формой оценки в ДТСРООН является трехстороннее рассмотрение этих документов.

27. В результате оценки на рассмотрение передаются несколько предложений относительно улучшения программ подготовки, включая разработку программ выделения стипендий в связи с программами развития в общем.

28. Кроме того, ДТСР намеревается расширить использование модулей и групп предложений для правительств, а также улучшить последующие мероприятия и оценку программ.

C. Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения (ЮНФПА)

29. Большинство проектов, которые поддерживает ЮНФПА, включают некоторые компоненты, которые прямо или косвенно касаются развития людских ресурсов. Поэтому весьма трудно сообщить точную информацию о характере или объеме такой помощи, поскольку весьма часто эта сфера включается как часть в другой вид деятельности, на которую выделятся бюджетные ресурсы. Например, во многих проектах ЮНФПА поддерживает услуги специалистов, консультантов и руководителей проектов. Работа этих лиц частично может касаться программ профессионального обучения или образования национальных сотрудников, а часть - решения административных задач или предоставления услуг. То же самое можно сказать и в отношении некоторого оборудования. Нелегко выявить, какое оборудование или какая часть определенного оборудования используется для деятельности по развитию людских ресурсов или какая его часть - для деятельности, касающейся других аспектов проекта.

Вся деятельность ЮНФПА по осуществлению проектов направлена на развитие людских ресурсов. Отсутствует какой-либо критерий определения того, какая часть проектов касается только профессионального обучения.

30. Деятельность ЮНФПА по развитию людских ресурсов в финансовом отношении представляет примерно 18,7% от общей суммы, выделяемой на оказание помощи и состоит главным образом в выделении стипендий, проведении семинаров/симпозиумов, совещаний, ознакоми тельных поездок, курсов и других форм профессионального обучения.

31. Суммы помощи по бюджету, выделенные на развитие людских ресурсов в ЮНФПА, показывают, что на эти цели в 1980-1985 годах было израсходовано 138-226 000 долл. США. Около 46,6 млн. долл. США (33,7%) было израсходовано на оборудование. Следующие по величине суммы были выделены на стипендии (28,2 млн. долл. США, или 20,4%), на семинары (25,7 млн. долл. США, или 18,6%) и курсы (15,7 млн. долл. США, или 11,4%). В 1986 и 1987 годах на профессиональное обучение было израсходовано примерно 16,3 млн. долл. США и 17,3 млн. долл. США, соответственно, или 33,6 млн. долл. США всего. Около 32,3% выделенных ресурсов были направлены на развитие людских ресурсов; из выделенных ресурсов наибольшие суммы были израсходованы на стипендии, а следующие по величине - на семинары и оборудование. На эти цели было израсходовано 18,9 млн. долл. США и 20,6 млн. долл. США (39,5 млн. долл. США всего), т.е. 18,7% и 19,2% (37,9% всего).

D. Региональные комиссии

32. Все региональные экономические комиссии проводят значительную деятельность по развитию людских ресурсов. Однако, как представляется, ЭСКАТО является первой комиссией Организации Объединенных Наций, которая успешно приступила к проведению в жизнь плана региональных действий в этой области. Она приняла план действий для повышения квалификации и производительности огромных людских ресурсов

региона и его технологического потенциала. Этот подход в некотором смысле отвечает предложению АКК, состоящему в том, что в Международной стратегии развития на четвертое Десятилетие развития Организации Объединенных Наций основное внимание следует уделять развитию людских ресурсов и ликвидации бедности; эта задача также является первоочередной для ЭСКАТО.

33. Перечисленные задачи привели к тому, что сложилось общее мнение, что вопрос о развитии людских ресурсов необходимо решать с помощью всеобъемлющего планирования, а не путем осуществления несогласованных проектов; в противном случае очень тяжелой может стать ответственность за трехмиллиардное население региона. В плане действий ЭСКАТО отражен тот факт, что только всеобъемлющий подход может обеспечить адекватный социальный прогресс в деле осуществления давно необходимых изменений, реформ и улучшения положения, без чего может оказаться под угрозой успех самого процесса роста.

ЭСКАТО рассматривала вопрос о развитии людских ресурсов и его технологические и социальные аспекты и аспекты занятости на своих сессиях в 1986 и1987 гг., а также в 1988 году, когда был разработан джакартский план действий, касающийся РЛР.

34. Джакартский план действий, принятый на сорок четвертой ежегодной сессии ЭСКАТО главным образом является гибким и всеобъемлющим программным документом для приведения в соответствие социального и экономического развития. В нем содержится 33 широкие политические рекомендации и 106 конкретных предложений относительно деятельности, и основное внимание в нем уделяется ключевым проблемам развития людских ресурсов, касающимся занятости и наличия рабочей силы, науки и техники и качества жизни. Его главные цели состоят в оказании помощи региону в подготовке к решению проблемы угрожающей массовой безработицы, в оказании помощи развивающимся странам и регионам в приобщении к научно-техническим достижениям и в ускорении повышения уровня жизни в регионе.

35. Секретариат ЭСКАТО подготовил результаты исчерпывающего исследования для всестороннего обсуждения Комиссией в 1986 и 1987 годах вопроса о технологических и социальных аспектах развития людских ресурсов. В целях оказания содействия осуществлению джакартского плана в первую очередь на национальном уровне секретариат ЭСКАТО незамедлительно предпринял шаги по изучению содержания каждой программы с точки зрения развития людских ресурсов на уровне деятельности и по классификации предусмотренных программами направлений деятельности как основных или дополнительных.

E. Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ)

36. Целью МАГАТЭ является достижение более скорого и широкого использования атомной энергии для поддержания мира. По уставу оно поощряет обмен научными работниками и специалистами и их подготовку для передачи знаний и технологий, с тем чтобы страны могли использовать атомную технологию для содействия национальному развитию. МАГАТЭ уполномочено обеспечивать экспертные услуги и оборудование

в поддержку этой деятельности, и от него требуется надлежащим образом учитывать нужды развивающихся районов мира. Области применения включают использование изотопов и радиации в сельском хозяйстве, медицине, гидрологии и промышленности; в числе необходимых для этого специализированных дисциплин находятся общая атомная энергетика, ядерная физика, химия и машиностроение. Особое внимание уделяется защите от радиации и безопасности ядерных установок, причем это рассматривается как необходимый сопутствующий фактор вышеназванной деятельности.

Программы МАГАТЭ, касающиеся РЛР, охватывают развитие общей атомной энергетики, ядерную физику, ядерную химию, разведку, добычу и обработку ядерных материалов, безопасность в атомной энергетике, применение изотопов в медицине, биологии, сельском хозяйстве, а также технологию машиностроения для атомной энергетики.

37. Роль МАГАТЭ в развитии людских ресурсов государств-членов повышается путем предоставления стипендий для повышения квалификации или выделения средств для проведения научных ознакомительных поездок путем оказания поддержки межрегиональным, региональным и национальным курсам профессионального обучения, а также путем оперативной передачи знаний в ходе консультаций, проводимых экспертами. Данные о количестве стипендий, о научных ознакомительных поездках и межрегиональных и региональных курсах профессионального обучения за последние восемь лет (1981-1988 годы) приведены в таблице 2. МАГАТЭ не собирает полные данные о курсах профессионального обучения, которые она поддерживает, поскольку они относятся в первую очередь к сфере деятельности правительств. Кроме того, число лиц, прошедших обучение в ходе поездок экспертов (около 2 000 в год) невозможно подсчитать. В общем средняя продолжительность обучения стипендиатов сократилась с 10,4 человеко-месяцев в 60-х годах до 9,9 человеко- месяцев в 70-х годах и до 5,1 человеко-месяцев в 80-х годах. В этом сокращении числа стипендиатов, обучающихся для получения более высоких степеней, отражается перенос акцента на тщательно направленное обучение с сильным практическим компонентом.

38. Руководство этой деятельностью сосредоточено в штаб-квартире МАГАТЭ; им занимаются штатные сотрудники Агентства, которые посвящают этому руководству все свое рабочее время. Правительства направляют в МАГАТЭ просьбы о выделении стипендий и об организации научных ознакомительных поездок, технические сотрудники МАГАТЭ оценивают их, и те просьбы, которые намечаются удовлетворить, направляются в соответствующие учреждения, и при этом отыскивается компромисс между пожеланиями запрашивающих правительств, принимающих правительств и институтов. Важно отметить, что из 60 государств-членов, правительства которых выступали в качестве принимающих в последние годы, примерно 40 относится к развивающимся странам. В 1987 году завершены особые оценка и обзор программы, после чего принимаются последующие меры по обеспечению непрерывного мониторинга руководства и осуществления.

39. Межрегиональные программы курсов профессионального обучения предусматривают специализированные виды обучения, а в регинальных программах профессионального обучения отражаются региональные первоочередные задачи.

Таблица 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ВЫДЕЛЕННЫЕ НА НЕГО СРЕДСТВА В 1981-1988 ГОДАХ (МАГАТЭ)

2a. Программы выделения стипендий и курсов профессионального обучения (количество лиц, прошедших подготовку и человеко-месяцы (ч/м))

Год	Стипендии*		Научные ознакомительные поездки*		Курсы профессионального обучения			Прошедшие обучение (всего)	
						участники			
	количество	ч/м	количество	ч/м	количество	количество	ч/м	количество	ч/м
1981	577	3249	31	21	28	498	707	1106	3977
1982	551	3097	41	24	36	703	830	1295	3950
1983	612	3055	65	34	35	659	937	1336	4025
1984	702	3473	123	67	51	850	1220	1675	4709
1985	615	3323	188	109	60	926	1098	1729	4529
1986	734	3610	203	137	71	972	982	1909	4739
1987	870	4437	160	101	64	945	915	1975	5453
1988	682	3056	156	89	89	1109	958	1947	4103
Всего	5343	27300	967	582	434	6662	7647	12972	35485

* В среднем на стипендии приходилось 5,1 человеко-месяца, а на научные ознакомительные поездки - 0,6 человеко-месяца.

2b. Программы выделения стипендий и курсов профессионального обучения (выделенные средства в сравнении с программой технического сотрудничества Агентства в целом)

Год	Программы выделения стипендий				Программы курсов профессионального обучения				Всего (тыс. долл. США)	% от общей программы	Общая программа технического сотрудничества (тыс. долл.США)
	Стипендии (тыс. долл.США)	Научные ознакомительные поездки (тыс. долл.США)	Итого (тыс. долл. США)	% от общей программы	Региональные (тыс. долл. США)	Межрегиональные (тыс. долл. США)	Итого (тыс. долл. США)	% от общей программы			
1981	4346	158	4504	21%	418	1851	2269	11%	6773	32%	20960
1982	4025	119	4144	18%	139	2130	2269	10%	6413	28%	23006
1983	4157	152	4309	16%	526	1576	2102	8%	6411	24%	26615
1984	4672	371	5043	15%	1004	2237	3241	10%	8284	25%	32582
1985	4905	544	5449	16%	1692	2908	4600	14%	10049	30%	33716
1986	5857	778	6635	17%	1866	3081	4947	12%	11582	29%	39980
1987	8828	505	9333	20%	1731	2765	4496	10%	13829	30%	46345
1988	5881	544	6425	18%	2701	2277	4978	13%	11403	31%	36986
Всего	42671	3171	45842	18%	10077	18825	28902	11%	74744	29%	260190

Источник: МАГАТЭ.

Когда это возможно, региональные программы намечаются на совещаниях по региональной координации, в которых участвуют представители правительств и МАГАТЭ. В 1986 году также была дана подробная оценка программам профессионального обучения.

40. Осуществляемое МАГАТЭ техническое сотрудничество, включающее компоненты стипендий и курсов профессионального обучения, финансируется из разных источников. Расходы на штатных сотрудников финансируются из регулярного бюджета. Сама программа финансируется из добровольных финансовых взносов государств-членов в фонд технической помощи и сотрудничества на основе ориентировочных рекомендаций, даваемых Советом управляющих Генеральной конференции. Государства-члены также вносят внебюджетные взносы и субсидии в натуральной форме, а ПРООН оказывает поддержку проектам, осуществляемым МАГАТЭ.

Координация является ключевым словом в руководстве деятельностью МАГАТЭ в сфере РЛР. Приводятся во взаимное соответствие программы для развитых и развивающихся стран, с тем чтобы обеспечить высшее качество профессионального обучения для участников.

41. Финансирование стипендий и научных ознакомительных поездок может являться частью проекта технического сотрудничества или средств, выделяемых на развитие кадров в каком-либо регионе, в котором такое профессиональное обучение осуществляется при подготовке или проведении последующих мероприятий по отношению к какому-либо проекту или когда не требуется никакой другой формы технической помощи. В таблице 3 приведены данные о финансировании из разных источников в период 1981-1988 годов. Следует отметить, что в осуществлении программы выделения стипендий важную роль играют субсидии в натуральной форме. В то время как выделяемые общие суммы увеличились в абсолютном выражении за последние годы, доля средств на стипендии, по сравнению с расходами на другие компоненты программы технического сотрудничества, в целом значительно сократилась (с 70% от всей программы в начале 60-х годов до 50% в начале 70-х годов и до менее 20% в 80-х годах).

Таблица 3. Источники финансирования для стипендий

Источник средств	Тыс. долл. США	Проценты от общей суммы
Фонд технической помощи и сотрудничества	24 819	58,1
Внебюджетные средства	1 230	2,9
Субсидии в натуральной форме	14 720	34,5
ПРООН	1 901	4,5
Всего	42 670	100,0

42. Программы развития людских ресурсов постоянно пересматриваются. Регулярно производится оценка на основе мнений стипендиатов об их программах профессионального обучения. В числе факторов, которым уделяется внимание, находится степень отсева после завершения обучения. Иными словами, ведется учет количества бывших стипендиатов, работа которых в течение двух последующих лет не связана с тематикой их обучения (перед началом обучения стипендиаты обязуются работать по специальности в течение двух лет после завершения курса обучения). Эта проблема является наиболее острой в тех государствах-членах, в которых более всего не хватает кадров, поскольку с изменением правительственных первоочередных задач возрастает необходимость перевода специалистов на другую работу. С помощью МАГАТЭ государства-члены рассматривают вопросы о необходимости более долгосрочного кадрового планирования, отвечающего национальным планам развития.

F. Международная организация гражданской авиации (ИКАО)

43. В сфере развития людских ресурсов ИКАО сосредоточила основные усилия на повышении квалификации кадров гражданской авиации путем организации профессионального обучения и выделения стипендий. Это обучение, которое по своей концепции может быть формальным, проводится в центрах профессионального обучения, расположенных в разных странах мира, или принимать форму "обучения по месту работы" в зависимости от изучаемой дисциплины и уровня подготовки учащихся (ученики средней школы, студенты университетов и аспиранты), что позволяет им приобретать необходимые профессиональные знания, требуемые в гражданской авиации. Хотя это и трудно выразить количественно, по меньшей мере 50% деятельности ИКАО в области оказания технической помощи посвящается развитию людских ресурсов в некоторых или во всех 100 дисциплинах, требуемых в гражданской авиации.

Специализированное учреждение системы Организации Объединенных Наций, занимающееся вопросами гражданской авиации, проводит профессиональное обучение по более чем 100 дисциплинам, связанным с деятельностью в сфере гражданской авиации во всем мире.

44. Организация деятельности ИКАО в области развития людских ресурсов осуществляется ее штаб-квартирой и шестью региональными бюро, расположенными в развивающихся странах. Руководство проектами, подразумевающими мероприятия в национальных и региональных институтах гражданской авиации, осуществляется из штаб-квартиры при помощи, когда это необходимо, региональных бюро. Обучение стипендиатов проводится на основе руководства по профессиональному обучению ИКАО, содержащего информацию о профессиональном обучении, которое проводится в более чем 200 институтах во всех регионах мира и доступ к которому имеют граждане всех 159 государств - членов ИКАО.

Профессиональное обучение на 98% финансируется из средств ПРООН и на 2% - из целевых фондов.

45. Финансирование развития людских ресурсов через Бюро технической помощи ИКАО осуществляется полностью из внебюджетных средств. За последние пять лет 61% внебюджетных средств был получен от ПРООН и 39% - из целевых фондов. Из этих средств примерно 15% выделяется для профессионального обучения с помощью выделения стипендий, 98% средств на которые поступают от ПРООН и 2% - из целевых фондов.

46. В ИКАО каждый стипендиат по завершении обучения представляет официальный доклад (если курс обучения является продолжительным, то представляется также среднесрочный доклад) об эффективности обучения или о других связанных с ним вопросах. Доклад также представляет учебное заведение о ходе обучения стипендиата в середине курса, если этот курс является продолжительным, и об успеваемости стипендиата независимо от продолжительности курса. Секция стипендий и Секция технической поддержки Бюро технической помощи ИКАО оценивают эти доклады и анализируют тенденции и факты. Недостатки в учебном курсе или в смежных сферах, на которые указывают стипендиаты, сообщаются учебному заведению для возможных мер по их устранению.

Оценка профессионального обучения дается ИКАО организованным образом. Поэтому дается среднесрочная оценка в ходе курса обучения и регулярная оценка деятельности бывших учащихся в течение определенных периодов по завершении ими курса обучения.

47. Давая оценки по завершении проектов, включающих значительный компонент обучения стипендиатов, ПРООН/ИКАО оценивает прогресс, достигнутый стипендиатами в ходе обучения, применение ими полученных знаний и т.д.

48. В 1984 году ПРООН/ИКАО с помощью независимых консультантов дало углубленную оценку работе подчиненных ИКАО региональных центров профессионального обучения в сфере гражданской авиации в Бангкоке, Джакарте, Маниле и Сингапуре, в которых учащиеся из стран Азии и региона Тихого океана проходят специализированную подготовку и повышение квалификации. Результаты оценки говорят о том, что эти центры проводят ценную и нужную работу и что результаты являются обнадеживающими.

G. Продовольственная и сельскохозяйственная Организация Объединенных Наций (ФАО)

49. В своих программах ФАО придает большое значение развитию людских ресурсов. Она направляет свои усилия на оказание помощи государствам-членам в деле создания потенциала рабочей силы для сельскохозяйственного и сельского развития путем организации и укрепления сельскохозяйственного образования, учреждений, занимающихся профессиональным обучением, и сельских учреждений, увеличения числа квалифицированных кадров и повышения квалификации лиц, уже прошедших подготовку и работающих в сельском хозяйстве. Помимо специфической деятельности, направленной на создание институтов и на организацию обучения по месту работы, почти во всех проектах предусматривается повышение знаний и квалификации специалистов в тех странах, в которых эти проекты осуществляются.

50. ФАО ведет деятельность по развитию людских ресурсов в соответствии с регулярными и местными программами. Регулярная программа финансируется из регулярного бюджета и осуществляется техническими отделами штаб-квартиры и региональными бюро. Местная программа финансируется за счет внебюджетных средств (ПРООН, целевые фонды и т.д.).

Все технические отделы ФАО занимаются деятельностью по профессиональному обучению, проводимой Организацией, а Отдел человеческих ресурсов, институтов и аграрной реформы располагает службой (служба сельскохозяйственного образования и агропропаганды "ESHE"), главная обязанность которой состоит в содействии развитию людских ресурсов путем официального и неофициального образования и профессионального обучения. В 1978 году ФАО также учредила Междепартментскую рабочую группу по профессиональному обучению (МРГПО), которая является основным консультативным органом по вопросам политики и программ, касающихся сотрудничества ФАО с ее странами-членами в деле профессионального обучения.

51. Как уже упоминалось ранее, развитие людских ресурсов в ФАО финансируется из регулярного бюджета и за счет внебюджетных ресурсов. Связанные с этим мероприятия являются многочисленными и охватывают деятельность по профессиональному обучению и созданию институтов. Развитие людских ресурсов - это неотъемлемая часть ее разнообразных проектов, которые осуществляются на местах.

Технические отделы ФАО активно участвуют в РЛР. Финансирование осуществляется из регулярного бюджета по программам и бюджета для мероприятий на местах, средства в который поступают из внебюджетных источников. В качестве дополнительного стимула для программ РЛР каждые два года шести наиболее достойным стипендиатам присуждаются премии за успехи в исследованиях (премия Андре Мейе). Ежегодно ФАО дает оценку деятельности по профессиональному обучению.

52. Профессиональное обучение является постоянной деятельностью в ФАО. В качестве первоочередной задачи оно включается в каждую программу работы и бюджет. В соответствии с проектами ПРООН и целевых фондов выделяется большее количество стипендий, что является ясно выраженной и важной частью всей деятельности ФАО в области профессионального обучения. Некоторое количество стипендий на краткосрочные курсы обучения также выделяется в соответствии с программой технического сотрудничества (ПТС).

53. Кроме того, каждый второй год ФАО выделяет шесть стипендий имени Андре Мейе на исследовательскую работу продолжительностью от одного до двух лет; эти стипендии включаются в регулярный бюджет по программам. Они обычно выделяются для кандидатов из стран-членов для проведения передовых исследований по темам, связанным с сельским хозяйством и сельским развитием.

54. Деятельность по развитию людских ресурсов также включает большое количество ознакомительных поездок, проектов по созданию институтов, а также подготовку и распространение большого числа изданий и учебных пособий по различным техническим дисциплинам сельского, лесного и рыбного хозяйства.

55. Развитие людских ресурсов в ФАО главным образом финансируется из трех источников:

1. Регулярный бюджет по программам;

2. Фонды для проектов ПРООН;

3. Целевые фонды.

56. Основная часть деятельности по развитию людских ресурсов, которая финансируется из трех вышеназванных источников, охватывает широкую основу. За рассматриваемые периоды между 1981 и 1988 годами включительно около 92 млн. долл. США было израсходовано на стипендии для обучения за границей и 129 млн. долл. США - на другие связанные с профессиональным обучением мероприятия, в том числе на ознакомительные поездки.

Таблица 4. Средства, направляемые ФАО на развитие людских ресурсов
(долл. США)

Источники	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Регулярные программы	18	11	17	12	17	12	14	08
ПРООН	55	60	53	57	52	51	46	56
Целевые фонды	27	29	30	31	31	37	40	36

Источник: ФАО.

57. В 1980 году ФАО дала оценку сельскохозяйственному обучению в рамках деятельности по развитию людских ресурсов. В ходе этого мероприятия были проведены исследования в семи странах и исследования, посвященные 48 проектам.

58. Кроме того, работники технических отделов и консультанты дали отдельную оценку большому числу проектов и деятельности ФАО в сфере профессионального обучения. Результаты этих оценок сообщены странам-донорам и странам-участницам. В ФАО дается еще один вид оценки, а именно трехсторонняя оценка, в которой участвуют представители ФАО, стран-доноров и получающих стран. Таким образом ежегодно оценивается около 100 проектов.

59. В этой связи следует упомянуть о ежегодном обзоре деятельности ФАО в сфере профессионального обучения, в котором дается количественная информация о ряде аспектов, таких, как тип обучения, уровень, место, профессия учащихся, предмет обучения, количество учащихся, их пол и т.д. В 1981 году ФАО провела в две стадии опрос бывших стипендиатов для получения информации о целесообразности и адекватности пройденного ими курса и, в частности, о его полезности для работы в своих странах тех, кто прошел подготовку.

60. Все подразделения ФАО, занимающиеся развитием людских ресурсов путем образования и профессионального обучения, имеют перед собой цель улучшить деятельность Организации в сфере профессионального обучения и повысить ее влияние на развитие людских ресурсов в государствах-членах.

61. В 1985 году была завершена оценка деятельности отдела ФАО/МАГАТЭ по применению изотопов и атомной энергии для развития пищевой промышленности и сельского хозяйства.

H. Международная морская организация (ИМО)

62. Вот уже много лет руководящие органы ИМО уделяют первоочередное внимание профессиональному обучению на всех уровнях в сфере морского судоходства. В соответствии с программой технического сотрудничества Организации, все средства на которую поступают из добровольных взносов, осуществляются проекты, направленные на увеличение технического потенциала и самообеспеченности, которые нужны развивающимся странам для повышения надежности морского судоходства, портовых и береговых сооружений, а также для защиты морской среды и рационального использования ресурсов океана.

63. На протяжении 80-х годов имеющиеся фонды, полученные от доноров, а также вклады в натуральной форме используются для развития глобальной сети морских профессиональных учебных заведений, в число которых входят Всемирный морской университет и его региональные филиалы, Международный юридический морской институт ИМО в Валлетте (Мальта), Международная морская академия ИМО в Триесте (Италия) и другие морские учебные заведения в разных странах мира. Перед этими институтами стоят следующие цели:

РЛР в ИМО осуществляется в соответствии с программой технического сотрудничества, все средства на которую поступают из добровольных взносов.

a) составлять программы профессионального обучения на разных уровнях (основном, дающем право на аттестат компетентности, повышенном и на уровне аспирантуры);

b) оказывать помощь примерно 90 морским учебным институтам в 58 развивающихся странах в строительстве и модернизации учебных заведений и оборудования, а также в подготовке учебных планов и программ;

c) разрабатывать и проводить специализиро- ванные краткие курсы, на которых плавсостав, администраторы по вопросам безопасности на море и предупреждения загрязнения, портовые власти и сотрудники судоходных компаний получают новейшие знания в сфере морского судоходства;

d) организовывать краткосрочное и долгосрочное экспертное обслуживание, подготовку стипендиатов и учащихся в более 125 странах и территориях для передачи технических знаний высшего качества работникам морского судоходства, по роду своей деятельности занимающимся практическими и юридическими аспектами технических вопросов судоходства и портового обслуживания.

64. Краеугольным камнем программы технического сотрудничества ИМО является профессиональное обучение, в котором очередное внимание уделяется оказанию помощи развивающимся странам в улучшении их профессиональных учебных заведений и потенциала, с тем чтобы они могли

эффективно проводить профессиональную подготовку своих граждан, которая включала бы такие вопросы, как безопасность на море, предупреждение загрязнения морской среды и смежные технические аспекты судоходства и работы портов.

65. Всемирный морской университет (ВМУ) будет продолжать повышать квалификацию специалистов, что позволит развивающимся странам подготавливать своих собственных экспертов и уменьшать таким образом необходимость привлечения иностранных специалистов. ВМУ уже принял более 500 учащихся из 97 стран. Около 300 из них закончили курс обучения и вернулись в свои страны, в которых они занимают руководящие должности в секторе судоходства, что содействует увеличению самообеспеченности развивающихся стран специалистами. Кроме того, ВМУ закладывает основу для более тесного и последовательного сотрудничества между судоходными администрациями развивающихся стран в целях разрешения общих проблем. До сих пор успех ВМУ зависел от финансовых взносов и взносов в натуральной форме, которые делали практически все государства - члены ИМО и вносили тем самым свой вклад тем или иным образом в создание университета и его поддержку.

66. С тем чтобы дополнить курсы повышения квалификации, проводимые в ВМУ, Организация за последние годы способствовала созданию во всех развивающихся регионах филиалов Всемирного морского университета для проведения семинаров и специализированных краткосрочных курсов на национальном и/или региональном уровнях. Разработана и в настоящее время осуществляется программа краткосрочных курсов для удовлетворения потребностей развивающихся стран в профессиональном обучении. Ею предусмотрен набор дисциплин, в котором учитываются требования, содержащиеся в Международной конвенции 1978 года о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты, а также требования, касающиеся конкретных видов деятельности, связанных с морскими перевозками и работой портов.

Всемирный морской университет и более 90 учебных институтов занимаются профессиональным обучением в более чем 125 странах. ОИГ дважды оценивала эту деятельность в ИМО (JIU/REP/84/4 и JIU/REP/89/3).

67. В предстоящие годы филиалы Всемирного морского университета и Международная морская академия ИМО в Триесте (Италия) будут играть особо важную роль в проведении этих краткосрочных курсов, на каждом из которых могут проходить подготовку от 12 до 40 учащихся из максимум 20 стран в зависимости от характера и охвата каждого конкретного курса.

68. Международный юридический морской институт в Валлетте (Мальта) будет давать необходимое морское профессиональное образование, которое, как предполагается, будет способствовать включению всемирных конвенций и норм в национальные морские законы и законодательство. Программой Международного морского юридического института будет предусмотрен годичный курс повышения квалификации для максимум 20 квалифицированных юристов из развивающихся и других стран. Для поощрения равного участия женщин 50% мест в каждом курсе будет отводиться для женщин.

69. Деятельность в области технического сотрудничества, которую проводит или которой руководит ИМО, осуществляется полностью за счет добровольных взносов. Основная масса средств поступает из Программы развития Организации Объединенных Наций, Программы Организации Объединенных Наций в области окружающей среды и от стран-доноров. Важнейшая роль в программе технического сотрудничества Организации принадлежит морскому профессиональному обучению, на которое выделяются стипендии. По просьбе стипендиатов, которые набираются из числа работников морского транспорта стран во всех развивающихся регионах, программы составляются с учетом их интересов. В 1988 году ИМО выпустила следующие публикации: "Стратегия морского профессионального обучения" ("Strategy for Maritime Training"), "Стратегия защиты морской среды" ("Strategy for the Protection of the Marine Environment") и "Стратегия вовлечения женщин в морской сектор" ("Strategy for the Integration of Women in the Maritime Sector"). В них указаны те области, в которых необходимо активизировать техническое сотрудничество и развитие людских ресурсов, с тем чтобы помочь развивающимся странам эффективно осуществлять международные договоры о безопасности на море, о предупреждении загрязнения морской среды и о смежных аспектах судоходства и работы портов.

70. В своем докладе, озаглавленном "Международная морская организация" ("International Maritime Organization") (JIU/REP/84/4), ОИГ отметила, что "не дается систематической оценки программе технического сотрудничества в целом". ИМО дает "оценку" в той мере, в которой ПРООН и другие источники финасирования требуют этого, и такая оценка ограничивается обычным мониторингом проектов в ходе трехсторонних обзоров, поездок на объекты и рассмотрения докладов о поездках, составляемых советниками и консультантами. Поэтому с учетом быстрого расширения программы технического сотрудничества ИМО инспекторы, составившие доклад ОИГ 1984 года, предложили в качестве одной из первоочередных задач расширение оценки в результате любого увеличения штата, занимающегося техническим сотрудничеством.

71. После этого ИМО предпринимает усилия по улучшению оценки в Организации. В соответствии с рекомендацией ОИГ была создана группа по оценке, которая в дополнение к систематическому мониторингу производит оценку различных компонентов программы технического сотрудничества ИМО. До сих пор опубликованы четыре доклада об оценке: о консультативном обслуживании ИМО, о стипендиях, о помощи в соответствии с программой сотрудничества между ИМО и Норвегией и о деятельности ИМО в области поисков и спасательных операций. Включенные в них рекомендации были приняты межправительственными органами Организации и в настоящее время осуществляются в рамках имеющихся ресурсов.

72. Недавно ИМО создала внутреннюю систему мониторинга осуществления проектов в соответствии со своей программой технического сотрудничества. Она также разрабатала руководство ИМО по оценке с целью улучшить процедуру и методологию оценки, а также подготовку и мониторинг проектов. Что касается морского профессионального обучения, то ИМО обратилась к просьбой к ОИГ подготовить доклад об оценке ее работы в этой области. Доклад ОИГ был подготовлен и одобрен шестьдесят второй сессией Совета ИМО.

I. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС)

73. ВОИС направляет профессиональное обучение главным образом на всестороннее повышение квалификации правительственных должностных лиц, которые занимаются или могут заниматься вопросами интеллектуальной собственности в своих странах.

Деятельность этого учреждения в сфере профессионального обучения касается главным образом правительственных должностных лиц, занимающихся вопросами промышленной собственности и авторского права. Эта деятельность включает выделение стипендий, проведение курсов в специализированных учреждениях в других странах, семинаров, симпозиумов и обучения по месту работы. Она финансируется из регулярного бюджета и из внебюджетных источников. Деятельность по оценке состоит в составлении докладов по завершении обучения и в поддержании регулярных последующих контактов.

74. В ВОИС руководство деятельностью по развитию людских ресурсов, как правило, осуществляется из штаб-квартиры. Эта деятельность в основном проводится с работниками национальных учреждений, администрации и смежных институтов, занимающихся вопросами промышленной собственности и авторского права. Развитие людских ресурсов, как правило, проводится в форме курсов профессионального обучения, обучения по месту работы и консультаций.

75. Программа профессионального обучения ВОИС предусматривает выделение стипендий, проведение курсов, симпозиумов и семинаров на национальном, субрегиональном, региональном и глобальном уровнях и обучение по месту работы, которое проводят эксперты и консультанты. Эта программа является постоянной.

76. В ВОИС на те бюджетные средства, которые выделяются для развития людских ресурсов, приходится большая по сравнению с другими областями доля общих ресурсов. Эти средства выделяются из регулярного бюджета по программам, фондов ПРООН, целевых фондов и взносов в натуральной форме, которые вносят государства-члены или межправительственные учреждения; они помогают, выделяя стипендии и присылая лекторов и экспертов для обучения по месту работы. На основании данных за 1985 год можно судить о возможном объеме средств за предыдущие годы:

Таблица 5. Бюджетные средств для развития людских ресурсов
(швейцарские франки)

ПРООН	2 308 000	(47,0%)
Регулярный бюджет	1 115 000	(22,7%)
Средства из других источников, в том числе из целевых фондов	1 492 000	(30,3%)

Источник: Отчеты ВОИС.

77. В ВОИС стипендиаты по завершении обучения представляют доклады об этом обучении. Доклады рассматриваются заинтересованными техническими подразделениями в штаб-квартире, которые по мере необходимости запрашивают у бывших учащихся более подробную информацию или пояснения. Кроме того, во многих случаях программы профессионального обучения в Европе предусматривают визит в штаб-квартиру ВОИС, в которой дается оценка программам обучения. Если курсы проводятся вне Европы, то такая оценка дается в конце учебных сессий.

78. Процессу оценки программы профессионального обучения ВОИС придается большое значение.

J. Международный союз электросвязи (МСЭ)

79. Все осуществляемые в развивающихся странах проекты прямо или косвенно подразумевают цель повышения квалификации и опыта специалистов всех уровней, работающих в сфере электросвязи. МСЭ поставил перед собой цель укрепить национальные сети и службы электросвязи в своих участвующих организациях путем развития и рационального использования их людских ресурсов. Для этого в области развития людских ресурсов (РЛР) были приняты определенные нормы. Например, разработка курсов в сфере электросвязи (проект CODEVTEL); в сфере рационального использования людских ресурсов (РИЛР) были приняты нормы, касающиеся планирования людских ресурсов, системы информации, оценки и улучшения систем профессионального обучения специалистов по электросвязи и т.д.

80. Профессиональное обучение является постоянной деятельностью в МСЭ, и для его целей в 1969 году в Департаменте по техническому сотрудничеству (ДТС) создан Отдел профессионального обучения. Штаб-квартира и четыре региональных бюро консультируют все страны - члены МСЭ по вопросам РЛР/РИЛР, оказывают помощь региональным отделам в подготовке и мониторинге проектов РЛР на местах и проводят разнообразную деятельность в этой сфере. Этот подход позволил МСЭ провести более 1 200 мероприятий по развитию профессионального обучения в 1980-1987 годах, подготовить более 6 000 стипендиатов и провести семинары и курсы обучения по месту работы, которыми было охвачено 2 700 стипендиатов. Широкая программа выделения стипендий

Деятельность этой организациии ориентирована на периферию, и она занимается РЛР в рамках своего проекта CODEVTEL и программы РИЛР. Вопросом развития людских ресурсов с 1969 года занимается Отдел профессионального обучения. Финансирование главным образом осуществляется за счет

во всех сферах электросвязи также осуществляется Отделом профессионального обучения Департамента по техническому сотрудничеству.

ПРООН. Начиная с 1982 года (Конференция полномочных представителей в Найроби) МСЭ дополнительно финансирует свою деятельность из собственных ресурсов.

81. Различные совещания Совета и конференции играют весьма важную роль в этом виде деятельности, поскольку на конференциях государства-члены и руководящие органы принимают решения и настоятельно рекомендуют администрации продолжать уделять особое внимание этим программам и поддерживать их.

82. МСЭ - это техническая организация, и поэтому на цели развития людских ресурсов она направляет средства, получаемые для осуществления проектов, хотя у нее есть небольшая программа развития людских ресурсов, которая финансируется из собственных ресурсов организации. Ежегодно на эту программу выделяется около 2 млн. швейцарских франков. В прошлом ресурсы поступали почти исключительно от ПРООН (91,3% - в 1973 и последующих годах). В настоящее время МСЭ продолжает зависеть от ПРООН, и в дополнение к получаемым от ПРООН средствам он финансирует свою деятельность за счет средств, получаемых из целевого фонда, схемы "Ассошиэйт экспресс" (в соответствии с которой расходы на поездки покрываются странами-донорами), из специального фонда для технического сотрудничества (резолюция № 21 Конференции полномочных представителей в Малаге-Торремолиносе) и из других фондов.

83. Сорок вторая сессия (июнь 1987 года) Административного совета МСЭ, приняв к сведению третий доклад МСЭ о деятельности в области технического сотрудничества (JIU/REP/86/4) призвала Союз поручить одному из штатных специалистов на постоянной основе заниматься вопросами оценки в ДТС. В апреле 1988 года МСЭ создал подразделение по оценке в Департаменте по техническому сотрудничеству, которое оценивает механизмы оценки, мониторинга и представления докладов, а также существующие в данной области потребности и обменивается значительным объемом информации с другими специализированными учреждениями по вопросам электросвязи, профессионального обучения и т.д.

До 1988 года оценка не была институционализирована. Начиная с апреля 1988 года действует структурное подразделение, которое оценивает механизмы оценки, мониторинга и представления докладов и потребности в данной области, а также обменивается значительным объемом информации с другими специализированным иучреждениями по вопросам электросвязи, профессионального обучения и т.д.

К. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)

84. На протяжении своей истории ЮНЕСКО признавала, что основой для прогресса является полное развитие индивида. По мнению ЮНЕСКО, правильное использование людских ресурсов является важным фактом в экономическом и социальном прогрессе. Постоянное улучшение ресурсов всего населения путем образования и профессионального обучения мужчин и женщин является необходимым предварительным условием для развития и для вклада народов в прогресс современной науки и техники и рассвет культуры. Одна из постоянных задач ЮНЕСКО состоит в том, чтобы открывать возможности для наиболее широкого участия индивидов и групп в жизни

обществ, к которым они принадлежат, и в жизни мирового сообщества. Принимаются особые программы и проводится деятельность в пользу женщин с целью искоренить различные проявления дискриминации, и во все программы включаются аспекты, касающиеся женщин. Особое внимание уделяется молодежи, чье участие в развитии, как показывает практика, является весьма важным для успеха. ЮНЕСКО все более склоняется к структурной и более динамичной концепции участия других находящихся в неблагоприятном положении групп, таких, как сельское население, жители стихийно возникших поселений, этнические меньшинства, пожилое население и другие социальные группы.

ЮНЕСКО явилась первой организацией, которая увязала РЛР с процессом развития в целом.

85. Организационная структура развития людских ресурсов в ЮНЕСКО является исторической по характеру и динамичной по концепции. Подходы постоянно изменяются в зависимости от возникающих потребностей государств-членов. Подходы, как правило, разрабатываются на основе потребностей государств-членов, и для удовлетворения этих потребностей ЮНЕСКО обеспечивает необходимую техническую помощь, которую государства-члены должны использовать в рамках последовательной и сбалансированной национальной политики. Ежегодно в государствах-членах проводится групповое профессиональное обучение в разных формах (семинары, симпозиумы, курсы), в ходе которого граждане соответствующего государства проходят подготовку в приоритетных областях, определенных правительством и другими группами. За двухлетний период 1986-1987 годов ЮНЕСКО в общем выделила 4 216 стипендий, субсидий на образование и на путевые расходы. Кроме того, 86 748 человек прошли подготовку на семинарах, симпозиумах и курсах, организованных ЮНЕСКО.

86. В случае с ЮНЕСКО можно считать, что практически вся её деятельность направлена на развитие людских ресурсов. Всю деятельность ЮНЕСКО в соответствии с программой и бюджетом на 1988-1989 годы можно подразделить на следующие функции: расширение знаний (10,7%); сбор, распространение информации и обмен ею (24,7%); расширение осведомленности общественности (1,8%); профессиональное обучение (35%); участие в проведении деятельности в государствах-членах (12,5%); разработка и принятие стандартов (1,4%); принятие решений, планирование и определение проектов (10,1%); программирование, координация и оценка программной деятельности (2,7%). Приведенные цифры показывают долю финансовых ресурсов, выделенную на соответствующие функции в 1988-1989 годах.

Организация тесно сотрудничает с правительствами, удовлетворяя их потребности в приоритетных сферах в области образования. Каждые два года выделяется более 15 000 стипендий для граждан из государств-членов.

87. Как уже отмечалось ранее, деятельность ЮНЕСКО в основном направлена на развитие людских ресурсов, и поэтому выделение учебного элемента в различных программах представляет собой весьма сложную задачу. Однако о деятельности в этом смысле можно судить по бюджету. Программа и бюджет на 1986-1987 годы в общих чертах отражают основные направления деятельности и выделенные на них средства. Например, на профессиональное обучение

выделено 25 600 тыс. долл. США, а на стипендии - 5 637 500 долл. США, и на эти два компонента приходится примерно 16,4% общей суммы, выделенной на крупнейшие программы (190 813 400 долл. США). Сюда не включаются семинары, симпозиумы и некоторые совещания, которые рассматриваются как профессиональное обучение; не включаются также направления деятельности, которые финансируются из программы участия. По мнению секретариата ЮНЕСКО, в этом распределении средств отражается их распределение в предыдущих бюджетах.

Финансирование осуществляется из регулярного бюджета, внебюджетных источников, целевых фондов и т.д. Почти всегда 16,4% средств в соответствии с регулярной программой и 14,7% средств из внебюджетных ресурсов используются в сфере РЛР.

88. Все другие средства, израсходованные на развитие людских ресурсов, поступают из внебюджетных источников (ПРООН, ЮНФПА, Мировой банк, региональные банки развития, целевые фонды и т.д.). В период 1980-1988 годов из всех этих источников на профессиональное обучение было израсходовано примерно 105,5 млн. долл. США, в том числе в 1980 году - 13,8, в 1981 году - 13,2, в 1982 году - 11,6, в 1983 году - 13,3, в 1984 году - 12,4, в 1985 году - 11,6, в 1986 году - 9,6, в 1987 году - 10,1 и в 1988 году - 10,7 млн. долл. США. На эти расходы приходилось от 11,9 до 16,7% (14% в среднем) всех расходов на проекты (наиболее важными компонентами являлись кадры (38%), оборудование (22%), строительство (13%) и стипендии (7%).

89. В ЮНЕСКО оценка развитию людских ресурсов дается не абстрактно, а в ходе общей оценки различных программ, которые содержат элемент развития людских ресурсов. Исполнительный совет провел два углубленных исследования, в ходе которых была дана оценка некоторым элементам деятельности ЮНЕСКО в области развития людских ресурсов:
i) вклад ЮНЕСКО в расширение знаний и деятельности в том, что касается проблем народонаселения (1974 год);
ii) развитие исследования проблем народонаселения и значение их результатов для просветительной деятельности (1978 год).

90. Также разрабатываются вопросники, которые заполняются стипендиатами, что позволяет поддерживать с ними обратную связь. На региональных семинарах проводятся заседания по оценке, на которых оценка дается на основе ответов на вопросники.

Для целей мониторинга и оценки создано специальное подразделение, которое постоянно контролирует деятельность в соответствии с программами и осуществление проектов.

91. Что касается оценки регулярных программ, то она обычно дается, несмотря на штатные и финансовые ограничения.

92. В связи с внебюджетными программами возникают трудности, вызываемые задержками в утверждении проектов, задержками в переводе средств с бюджета одного года на бюджет следующего года и задержками в создании национальными участвующими учреждениями необходимых структур для осуществления проектов, назначении местных кадров, назначении персонала для профессионального обучения и во все возрастающем числе случаев в связи с требованиями прямого осуществления проектов, при котором, однако, техническую помощь должна оказывать ЮНЕСКО.

93. Также возникают трудности с направлением стипендиатов из развивающихся стран на обучение в высшие учебные заведения в развитых странах в связи с проблемами приведения в соответствие квалификации,получаемой в национальных учебных заведениях со вступительными требованиями в учебных заведениях принимающих стран. Знание языков также является одной из трудностей в этой области.

L. Международная организация труда (МОТ)

94. Если развитие людских ресурсов понимать в широком смысле как укрепление человеческого потенциала, то из числа учреждений Организации Объединенных Наций МОТ вносит в направленную на достижение этой цели деятельность один из самых крупных вкладов. Ее деятельность в этой области направлена на государственный (включая полугосударственный), а также на частный секторы, на городские и сельские районы с уделением особого внимания потребностям групп, находящихся в неблагоприятном положении. Более половины своей деятельности в сфере технического сотрудничества она сосредоточивает на профессиональном обучении во всех секторах и отраслях экономики и на всех уровнях ответственности. На протяжении последних 35 лет МОТ многое сделала для того, чтобы помочь странам создать всеобъемлющие системы и институты профессионально-технического и управленческого обучения. В более чем в 60 странах (большинство из них развивающиеся) постоянно осуществляется более 300 проектов профессионального обучения, на которые ежегодно выделяется более 90 млн. долл. США; эти средства главным образом поступают из внебюджетных источников.

95. Программа Организации в области развития людских ресурсов поддерживается ее программами в области исследований и разработки стандартов. Конвенция 142 МОТ о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов и соответствующая рекомедация 150, принятые Международной Конференцией труда на ее шестидесятой сессии (1975 год) продолжают быть важнейшими ориентирами для правительств и институтов при разработке ими политики и систем, касающихся профессионального обучения. В этих документах подчеркивается тесное сотрудничество ЮНЕСКО и МОТ в деле достижения согласованных целей и избежания дублирования работы и конфликтов.

Развитие людских ресурсов продолжает занимать центральное место во всех крупнейших программах МОТ. Уникальной чертой

96. МОТ оказывает помощь странам в разработке национальных систем и подсистем профессиональной подготовки и развития управления, повышении эффективности соответствующих учебных заведений, разработке планов профессиональной и управленческой подготовки для определенных секторов и категорий работников, в разработке программ профессионального

обучения для определенных групп, включая женщин, выпускников школ, эмигрантов, беженцев и пожилых работников. Другие программы МОТ направлены на повышение производительности, содействие развитию мелких предприятий и обучение трудоинтенсивным методам, особенно на общественных работах; они также касаются внутрипроизводственных отношений, техники безопасности и здравоохранения.

крупнейших программ МОТ является активное участие и вклад социальных партнеров, т.е. организаций рабочих и предпринимателей, наряду с правительствами в разработке, осуществлении и оценке программ развития людских ресурсов и вклад названных организаций в эту деятельность.

97. Проектами МОТ, осуществляемыми в соответствии с несколькими крупнейшими программами (занятость, профессиональное обучение, секторальная деятельность, условия труда и т.д.) охватывается широкий спектр деятельности от обучения сельской молодежи на местах элементарным навыкам для удовлетворения основных потребностей до профессионального обучения, направленного на овладение передовой технологией. Многие направления деятельности МОТ в области технического сотрудничества являются всеобъемлющими и долгосрочными. По мере того, как страны продвигаются по пути развития, изменяются их первоочередные задачи в сфере технического сотрудничества. Возрастает потребность в краткосрочной помощи для выявления пробелов и слабых мест в системах профессиональной и управленческой подготовки этих стран и в их институциональных рамках, а также для удовлетворения конретных потребностей в кадрах и развитии. Примером такой краткосрочной помощи является проект МОТ в Индии, в соответствии с которым в стране создана сеть центров для повышения квалификации и типового производственного обучения. Эта сеть создана для удовлетворения спроса на новые профессии по мере внедрения в стране новой технологии. В последние годы все большее внимание уделяется техническому сотрудничеству, направленному на поддержку участия женщин в процессе развития. Как правило, МОТ предпочитает стратегии участия, которые зарекомендовали себя как эффективные в деле мобилизации людских ресурсов для достижения целей сельского развития.

98. ПРООН продолжает являться основным источником финансирования для деятельности МОТ в области технического сотрудничества в различных областях развития людских ресурсов. В последнее время значительная часть деятельности МОТ в области развития людских ресурсов в развивающихся странах финансируется многосторонними и двусторонними донорами и банками развития, в частности Мировым банком.

99. Участие МОТ в развитии людских ресурсов в рамках системы Организации Объединенных Наций расширяется и его влияние увеличивается в связи с уникальной структурой Организации. Она является трехсторонней, и в ней представлены правительства и организации предпринимателей и трудящихся. При планировании, осуществлении и оценке своей деятельности в области развития людских ресурсов МОТ принимает во внимание специфические, а также взаимодополняющие требования этих организаций. Например,

при подготовке и осуществлении какого-либо проекта МОТ подчеркивает необходимость консультаций с предпринимателями и трудящимися в тех профессиональных сферах, которых касается данный проект. Большое количество проектов, направленных на укрепление людских ресурсов организаций трудящихся и ассоциаций предпринимателей, финансируются многосторонними и двусторонними донорами.

100. Помощь для ее проектов технического сотрудничества оказывает Международный центр МОТ по повышению квалификации и профессиональной подготовке в Турине, который ежегодно принимает большое число стипендиатов, направляемых в рамках проектов МОТ для повышения квалификации в их профессиях. Она также разрабатывает всеобъемлющие программы профессионального обучения для управленческого персонала и для высокопоставленных должностных лиц государств-членов.

101. Помимо деятельности, которая ориентирована на страны, МОТ в ответ на возникновение особых и ясно выраженных явлений в каждом регионе вносит свой вклад в развитие региональных центров. Эти центры являются важными звеньями периферийной структуры МОТ и возглавляют деятельность в сфере ТСРС. В настоящее время действуют около 30 таких региональных структур, которые занимаются вопросами развития, профессионального обучения и управления, занятости и распределения рабочей силы. Можно сказать, что развитие людских ресурсов является основной задачей этих региональных центров. В этой связи следует особо упомянуть следующие центры: Азиатская и тихоокеанская программа развития кадров (АПСДЕП), Межафриканский центр развития профессиональной подготовки (СИАДФОР), Межамериканский центр исследовательской работы и документации по вопросам профессиональной подготовки (СИНТЕРФОР) и Международная сеть развития управления (ИНТЕРМАН).

102. В 1987 году на совместных заседаниях АКК и КПК для 22-й группы совместных заседаний была выбрана тема "Координация деятельности системы Организации Объединенных Наций в области развития людских ресурсов и ее вклад в достижение экономических и социальных целей развивающихся стран". В связи с тем, что роль МОТ в этой деятельности является признанной и важной, Организация была назначена ведущим учреждением для подготовки справочного документа для этих совещаний. В этом документе поднят ряд вопросов развития людских ресурсов, в нем обращается внимание на проблему координации деятельности в этой области через посредство системы Организации Объединенных Наций и содержится предложение активно проводить эту деятельность на уровне стран.

M. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)

103. Вопросами деятельности Всемирной организации здравоохранения в области развития людских ресурсов главным образом занимается Отдел развития кадров здравоохранения (с января 1990 года он будет называться "отдел людских ресурсов для здравоохранения"). Работа в рамках программы охватывает планирование и профессиональное обучение, распределение и использование работников таких специальностей и в таком количестве, которые необходимы для достижения уровня технической, научной и управленческой квалификации, необходимого для действия национальных систем здравоохранения. Государства-члены все более признают необходимость улучшения своих систем здравоохранения, а для достижения этой цели необходимо совершенствовать механизмы развития их медицинских работников. ВОЗ поддерживает усилия стран в этом направлении.

Ежегодно более 3 000 стипендиатов проходят курсы профессионального обучения в рамках различных систем и мероприятий, связанных со здравоохранением. Программы развития людских ресурсов ВОЗ почти полностью финансируются из общего регулярного бюджета. Эта сумма составляет более 320 980 000 долл. США, а сумма внебюджетных ресурсов составляет более 155 631 000 долл. США за семилетний период.

104. Разработкой программ ВОЗ занимаются ее шесть региональных учреждений в Африке, Америке, восточном Средиземноморье, Европе, Юго-Восточной Азии и Западной части региона Тихого океана. Для обеспечения комплексного развития систем здравоохранения и медицинских работников на национальном, провинциальном и районном уровнях активно проводится координация с другими социально-экономическими секторами, такими, как просвещение, общинное развитие, транспорт и связь.

105. При посредстве своей программы стипендий ВОЗ играла и продолжает играть решающую роль в усилиях государств-членов по улучшению их систем здравоохранения. За двухлетний период 1986-1987 годов в соответствии с программой развития кадров здравоохранения было выделено 6 809 стипендий и оплачены путевые расходы и суточные 5 228 участников совещаний и курсов ВОЗ, проведенных в рамках профессионального обучения (см. ниже таблицу 6).

106. Структура программы развития кадров здравоохранения в ВОЗ организована вокруг двух конкретных областей, а именно: управленческий процесс для развития кадров здравоохранения и подготовка медицинских работников. Эти области в свою очередь подразделены на семь сфер деятельности: межсекторальная координация; политика и планы, касающиеся кадров здравоохранения; распределение и использование кадров здравоохранения; информация и исследования, касающиеся кадров здравоохранения; укрепление институтов, эффективные программы и процессы обучения; материалы для медицинского образования.

107. Можно видеть, что программа в значительной степени децентрализована и что прямое участие штаб-квартиры ограничивается главным образом распространением программных идей, изданием справочников, руководств, информационных бюллетеней и обеспечиванием механизмов мониторинга прогресса, достигаемого в вопросах существа.

Таблица 6. Данные о выделенных стипендиях за 1986/87 год с подразделением по изучаемым дисциплинам и регионам

Изучаемая дисциплина	Африканский регион	Американский регион	Регион Юго-Восточной Азии	Европейский регион	Регион восточного Средиземноморья	Регион западной части Тихого океана	Всего
Управление государственным здравоохранением	274	119	254	52	125	229	1 053
Управление больницами и оказанием медицинской помощи	26	18	34	7	29	40	154
Строительство медицинских учреждений	—	2	—	1	—	3	6
Медицинские библиотеки	6	3	9	—	4	—	22
Итого	306	142	297	60	158	272	1 235
Оздоровление окружающей среды	147	29	210	25	70	64	545
Жилищное строительство и планирова ние городов	1	—	—	—	—	—	1
Контроль продовольствия	2	30	22	4	11	43	112
Итого	150	59	232	29	81	107	658
Уход за больными и акушерство	106	38	91	12	27	80	354
Уход за больными в государственном здравоохранении	4	31	17	—	5	12	69
Медико-социальная работа ...	4	1	—	—	—	3	8
Итого	114	70	108	12	32	95	431
Здравоохр. матери и ребенка	70	110	59	7	47	53	346
Педиатрия и акушерство	43	35	5	5	21	12	121
Итого	113	145	64	12	68	65	467
Психическое здоровье	23	51	26	18	42	20	180
Медицинское образование ...	53	14	41	3	35	26	172
Охрана здоровья трудящихся	10	7	18	3	55	15	108
Питание	29	29	45	4	14	16	137
Статистика здравоохранения	30	66	47	24	26	43	236
Гигиена полости рта	26	25	31	4	23	37	146
Реабилитация	19	12	13	8	26	22	100
Контроль фармацевтических средств и биологических препаратов	7	13	75	15	42	42	194
Итого	197	217	296	79	263	221	1 273
ВСЕГО: ОРГАНИЗАЦИЯ И СЛУЖБЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	880	633	997	192	602	760	4 064
Проценты	**64,5**	**65,9**	**59,4**	**54,4**	**53,4**	**57,35**	**59,7**
Малярия	25	44	71	5	36	107	288
Болезни, передаваемые половым путем	3	15	12	3	4	6	43
Туберкулез	10	19	64	6	27	29	155
Другие инфекционные болезни	102	95	155	15	85	78	530
Лабораторные службы	45	65	86	17	67	62	342
Химиотерапия, антибиотики, пестициды	1	9	5	—	1	8	24
ВСЕГО: ИНФЕКЦИОННЫЕ БОЛЕЗНИ	186	247	393	46	220	290	1 382
Проценты	**13,6**	**25,7**	**23,4**	**13,0**	**19,5**	**21,9**	**20,3**
Хирургия и терапия	29	6	43	23	42	24	167
Анестезиология	13	—	2	1	6	5	27
Радиология	71	2	19	11	82	28	213
Гематология	10	5	4	15	16	12	62
Др. терапевтические и хирургические дисциплины	53	16	80	43	57	66	315
Итого	176	29	148	93	203	135	784
Основные медицинские науки	54	11	65	15	39	49	233
Медицинское и смежное образов.	18	41	70	7	63	47	246
Университетское медицинское образование	51	—	5	—	—	44	100
Итого	123	52	140	22	102	140	579
ВСЕГО: КЛИНИЧЕСКАЯ МЕДИЦИНА, ОСНОВНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ И МЕДИЦИНСКОЕ И СМЕЖНОЕ ОБРАЗОВ.	299	81	288	115	305	275	1363
Проценты	**21,9**	**8,4**	**17,2**	**32,6**	**27,1**	**20,75**	**20,0**
ВСЕГО	1 365	961	1 678	353	1 127	1 325	6 809

Источник: Издаваемый раз в два года доклад Генерального директора ВОЗ за 1986-1987 годы, стр. 65 английского текста.

108. Из финансовых докладов мы узнали, что основная часть деятельности ВОЗ в области развития людских ресурсов финансируется из общего регулярного бюджета. В период 1980-1987 годов из этого бюджета было выделено 222 078 долл. США на программу развития кадров здравоохранения и 98 902 000 для других технических программ, а именно для выделения в их рамках стипендий и для проведения других мероприятий в сфере образования. Общая сумма средств на эти цели составила 320 980 000 долл. США, или 17,3% совокупного общего регулярного бюджета ВОЗ за тот же период. Кроме вышеназванных сумм, имели место следующие расходы из внебюджетных средств: a) добровольный фонд для развития здравоохранения (включает взносы правительств и частных организаций): 41 336 000 долл. США; b) источники Организации Объединенных Наций (ПРООН, ЮНФПА, ЮНЕП): 75 531 000 долл. США; c) другие фонды (включая целевые): 38 764 000 долл. США. Общая сумма внебюджетных расходов за период 1980-1987 годов составила 155 631 000 долл. США, что примерно соответствовало половине расходов из регулярного бюджета. На источники Организации Объединенных Наций пришлось 48,5% всех внебюджетных расходов.

109. В течение двухлетнего периода 1986-1987 годов возникли трудности в финансировании регулярного бюджета ВОЗ в связи с ожидавшимся сокращением взносов, обусловленным различными факторами. Это заставило Генерального директора принять меры предосторожности еще в начале 1986 года для обеспечения платежеспособности и для достижения максимальных результатов без нанесения ущерба работе в приоритетных областях. Были приняты некоторые меры, в числе которых было сокращение части программной деятельности в штаб-квартире, а также на региональном и национальном уровнях, что позволило сэкономить 35 млн. долл. США.

ВОЗ на регулярной основе проводит мониторинг своей деятельности в области развития кадров здравоохранения и дает ей оценку.

110. Из финансовых докладов ВОЗ видно, что крупнейшей статьей расходов по регулярному бюджету являются расходы на стипендии и на деятельность в сфере профессионального обучения (около 62%), затем идет жалованье и обычные расходы на сотрудников (в среднем менее 25% за период 1980-1987 годов, причем наблюдается тенденция к понижению); поставки и материалы (около 6,5%); субсидии на покрытие местных расходов (примерно 3%); договорные услуги и перевод, печатание материалов, обработка данных и т.д. (около 2%). Все остальные расходы не превышают 1% общих бюджетных расходов.

111. В ВОЗ доклады о мониторинге и оценке регулярно подготавливаются для издаваемого раз в два года доклада Генерального директора. Другие доклады об оценке включают результаты анализа ситуаций, проводимого для бюджетов двухлетних программ и среднесрочных программ (подготавливаемых каждые шесть лет). Кроме того, в 1981 году Организация провела весьма подробный аналитический обзор программы Всемирной организации здравоохранения, касающейся

развития кадров здравоохранения за 1948-1980 годы. В начале 1982 года был выпущен среднесрочный обзор осуществления среднесрочной программы развития кадров здравоохранения (1983-1987 годы), а в 1984 году штаб-квартирой и всеми шестью региональными учреждениями был проведен "обзор тенденции развития кадров здравоохранения".

112. В 1985 году был подготовлен предварительный доклад для Исполнительного комитета об осуществлении политики в области выделения стипендий, а в настоящее время начата подготовка полного доклада. Стипендиаты должны представлять "доклад по окончании учебы", а к национальным здравоохранительным органам обращается просьба представлять доклад об использовании бывших стипендиатов по специальности в течение 12 месяцев после окончания учебы. На уровне штаб-квартиры в конце каждого двухлетнего периода составляется доклад по результатам подробного мониторинга деятельности в соответствии с планами в рамках среднесрочной программы и бюджета по программам. Администрация на повседневной основе проводит подробный мониторинг финансовых расходов в соответствии с планами.

113. В рамках всего секретариата ВОЗ уделяется внимание обеспечению того, чтобы проводился мониторинг собственных программ профессионального обучения в целях придания высокой эффективности прогрессивной политике в области образования.

N. Всемирная метеорологическая организация (ВМО)

114. ВМО уделяет большое внимание развитию людских ресурсов. Начиная с 1952 года в рамках программы технического сотрудничества проводятся консультации национальных метеорологических и гидрологических служб развитых и развивающихся стран, и эти службы укрепляются. В качестве одной из целей также рассматривается поддержка региональных и национальных центров профессионального обучения и их организация, а также постоянная деятельность аппарата для мониторинга.

115. Подход в ВМО является иным и новым, что обусловлено тем, как классифицируются и выделяются ресурсы, которые разделяются на три части следующим образом:

a) услуги специалистов, в том числе помощников специалистов, которые всегда выделяются участвующими странами;

b) стипендии;

c) оборудование и субподряды.

116. Легко определить, что первые две относятся к развитию людских ресурсов, а что касается третьей, то требуется хорошее знание вопроса и концептуальный подход, для того чтобы выделить такие основные компоненты, как оборудование, применяемое в процессе профессиональной подготовки (профессионального обучения), сменные элементы и договорные элементы, касающиеся обучения по месту работы.

117. Для подхода ВМО характерна такая особенность, как Добровольная программа сотрудничества (ДПС), которая является уникальной в системе Организации Объединенных Наций. Она в первую очередь предназначена для оказания помощи и поддержки осуществлению инициативы о всемирной службе погоды. Основную часть компонента развития людских ресурсов составляют долгосрочные и краткосрочные стипендии, краткосрочное профессиональное обучение, семинары, ремонт и обслуживание оборудования и обучение по месту работы.

Основной задачей Организации является техническое сотрудничество, и в соответствии с этой программой осуществляется вся деятельность в области РЛР. Естественно, что большая часть профессионального обучения проводится в рамках самих проектов (консультативные услуги с представителями государств) и на средства, выделяемые на стипендии для повышения квалификации. ПРООН финансирует большую часть этой деятельности, а остальная ее часть финансируется за счет уникальной добровольной программы сотрудничества, целевых фондов и т.д.

118. Развитие ресурсов ВМО и программа технического сотрудничества, как правило, финансируются из следующих источников:

a) Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН);

b) Добровольной программы сотрудничества ВМО (ДПС);

c) Соглашения о добровольных фондах (ДФ);

d) Регулярного бюджета ВМО.

119. Основным источником финансирования деятельности ВМО в области технического сотрудничества является ПРООН, из средств которой финансируется более половины расходов ВМО на оказание технической помощи. В настоящее время более одной трети выделяемых ПРООН средств расходуется на специалистов и консультантов. Подобно другим небольшим техническим учреждениям ВМО в своих финансируемых за счет ПРООН проектах расходует относительно большую часть средств на оборудование (30,6% в 1987 году), в то время как на стипендии, семинары и симпозиумы расходуется около 15%.

120. Добровольная программа сотрудничества (ДПС) ВМО является уникальной в системе Организации Объединенных Наций и главным образом ориентирована на оказание помощи и поддержки осуществлению задач всемирной службы погоды. ДПС зависит от финансовых взносов и взносов в натуральной форме, и ее средства используются для обеспечения оборудованием, выделения долгосрочных и краткосрочных стипендий и проведения краткосрочного профессионального обучения в форме семинаров, курсов ремонта и обслуживания оборудования и обучения по месту работы, которое проводится выделенными для этого специалистами. ДПС подразделяется на ДПС (Ф) для финансовых взносов и ДПС (ОУ) для взносов в форме оборудования и услуг. В последнем случае донор выбирает

принимающую страну. В рассматриваемый период ДПС действовала довольно успешно. Сумма ее постепенно увеличивающихся ресурсов достигла в 1987 году 6 358 000 долл. США, или почти 32%. Генеральный секретарь продолжает рассматривать ПРООН и ДПС как основные компоненты будущей деятельности в области технического сотрудничества, несмотря на наличие большого количества проектов, финансируемых в соответствии с соглашениями о целевых фондах.

121. Целевые фонды для финансирования и осуществления деятельности в области технического сотрудничества выделяются в одной из трех следующих форм: a) страна-донор одновременн является принимающей страной, b) страна-донор финансирует проект в другой стране и c) ряд доноров на двусторонней или многосторонней основе оказывают скоординированную помощь одной или более странам. Когда имеют место первые две формы, то роль ВМО в основном состоит в административной поддержке и руководстве осуществления проектов, а в случае третьей формы ВМО может участвовать в разработке и ориентации проектов, в координации взносов доноров и в направлении деятельности.

На протяжении многих лет ВМО играет важную роль в подготовке национального персонала службы погоды во всех сферах метеорологии и гидрологии. Многим гражданам государств-членов были выделены стипендии для прохождения профессионального обучения, и, кроме того, для них были организованы послеподготовительные курсы. Хотя у этого учреждения нет организованной системы мониторинга и оценки, оно поддерживает тесные взаимоотношения с бывшими учащимися.

122. Выше говорилось о том, что средства из регулярного бюджета используются для профессионального обучения, а именно они расходуются на стипендии, семинары и симпозиумы, которые непосредственно связаны с научно-техническими программами ВМО. Хотя эти суммы являются небольшими (4-5%), они играют важную роль, поскольку с их помощью ВМО определяет приоритеты и может срочно заполнять пробелы в оказании помощи, финансируемой из других источников, или оказывать поддержку там, где она более всего требуется. Деятельность бюро ДПС также финансируется из регулярного бюджета.

123. В рамках мониторинга стипендиаты должны представлять по истечении одного месяца после прохождения профессионального обучения окончательный доклад с изложением результатов. По истечении 3-6 месяцев после возвращения стипендиатов в свои страны им направляется вопросник, содержащий различные вопросы, позволяющие выяснить значение пройденного курса обучения для работы стипендиата и влияния этого обучения на нее. Если вопросник не заполняется и не возвращается в разумные сроки, бывшему стипендиату направляется напоминание и дополнительные напоминания, если это необходимо. Заполненные вопросники периодически оцениваются для обеспечения своевременной обратной связи для тех, кто занимается в учреждении вопросами профессионального обучения.

124. Последняя оценка программы выделения стипендий была дана десять лет назад на основе анализа сведений, полученных от стипендиатов, прошедших подготовку в 1972 и 1973 годах. Информация была получена от 460 (около 89%) из 519 бывших стипендиатов. Из этого количества 450 (98%) возвратились в свои страны, шесть остались за границей для дальнейшей учебы, три не намеревались возвращаться в свои

страны и один остался за границей на временной основе для преподавания. Из возвратившихся в свои страны бывших стипендиатов 369 заявили, что пройденная ими подготовка тесно связана с выполняемой ими работой, 57 заявили, что она частично связана с работой, и 24 заявили, что она не связана с выполняемыми ими обязанностями. Из ответивших 460 бывших стипендиатов 48 получили ученую степень и 206 опубликовали научные работы.

O. Всемирный почтовый союз (ВПС)

1. Общая политика ВПС в области развития людских ресурсов

a) Человеческий фактор в почтовой службе

125. Почтовая служба традиционно является трудоинтенсивной. Следовательно, в центре значительной части почтовой деятельности находится человек. Человеческий вклад в надлежащее функционирование деятельности почты несомненно является сильнейшим элементом в большинстве почтовых служб в мире. Поэтому человеческий фактор в почтовой службе всегда находился в центре внимания почтовых администраций и корпораций, а также Всемирного почтового союза. Всемирный почтовый союз поощрял учебу и сам изучал некоторые вопросы, например, о наилучших путях сокращения трудоемкости почтовой работы, а также о создании оборудования, приспособленного для особых рабочих позиций. С учетом влияния рабочей среды на человеческое поведение проводятся исследования и принимаются конкретные меры, направленные на устранение внутренних и внешних пагубных влияний. Именно на основе этих соображений была проведена механизация и автоматизация многих почтовых операций, что было сделано не только для повышения производительности, но и для облегчения труда работников. ВПС продолжает предпринимать усилия и рекомендовать странам постоянно повышать значение человеческого фактора и делает это, в частности, в рамках деятельности в области оказания технической помощи развивающимся странам.

b) Потребности в кадрах и основные требования

126. В рамках ВПС все государства-члены сосредоточивают свое внимание на развитии людских ресурсов и делают это не только в ходе конкретной деятельности от имени работников, но и проводя исследования в целях их продвижения по службе. В рамках исследований, проведенных с целью получить больше сведений о проблемах, связанных с управлением людскими ресурсами, были рассмотрены теоретические почтовые требования и предложены минимальные стандарты для конгресса 1979 года в Рио-де-Жанейро, который принял их, отметив, что их следует приспособлять к социально-экономическим условиям и объему почты в каждой стране. В исследовании отмечается, что, во-первых, на каждую тысячу жителей должен приходиться один почтовый служащий, во-вторых, на управленческий персонал среднего

звена должно приходиться 3% кадрового состава и, в-третьих, на 5-10 управленческих работников среднего звена должен приходиться один старший руководитель. Результаты других исследований показывают, что на каждую тысячу жителей приходится 0,49 почтовых служащих в Азии и районе Тихого океана, 0,26 - в Африке, 0,54 - в арабских странах, 1,35 - в Европе (развивающиеся страны) и 0,80 - в Латинской Америке и Карибском бассейне. Во всех промышленно развитых странах выдерживается норма, а именно один почтовый служащий на тысячу жителей, а почти во всех развивающихся странах еще предстоит предпринять усилия для достижения этой нормы. В некоторых развивающихся странах эта норма достигнута, что обусловлено высоким уровнем грамотности и большим объемом валового национального продукта, что в свою очередь влияет на активность почтовой службы.

c) Политика ВПС в области почтового профессионального обучения

127. Политика ВПС в области почтового профессионального обучения разработана около 25 лет назад, и до сих пор она представляет особый интерес для развивающихся стран и применяется в отношении их. Политику ВПС в этой области можно кратко изложить следующим образом:

- повсеместное введение во всех странах профессионального обучения оперативных и руководящих работников;

- подготовка на местах руководящих работников среднего звена, когда это оправдано потребностями в некоторых странах;

- создание и расширение региональных почтовых школ для подготовки руководящих работников среднего и высшего звена;

- подготовка достаточного количества квалифицированных инструкторов.

128. Развитие национальных образовательных услуг и центров профессионального обучения было обеспечено в результате оказания помощи со стороны ВПС, а также в результате решительного подхода к решению вопросов со стороны самих стран. В настоящее время во многих странах есть по крайней мере одна почтовая школа для подготовки оперативных и руководящих работников. В 81 развивающейся стране имеются 234 национальные школы или центра профессионально-технической подготовки. Наряду с развитием и укреплением национальных школ страны предпринимают усилия по подготовке руководящих работников среднего и высшего звена в региональных школах, так как издержки их подготовки на национальном уровне являются чрезмерно высокими. Этот подход имеет еще и то преимущество, что он способствует сотрудничеству между заинтересованными странами.

В настоящее время действуют шесть межнациональных школ почтового профессионального обучения, в которых проводятся общие и специализированные курсы.

129. Большое число инструкторов имеют возможность проходить тщательную специальную подготовку. Она проводится наряду с обычными курсами повышения квалификации для инструкторов и симпозиумами для организаторов обучения и для руководителей учебных центров. ВПС рекомендует странам направлять своих инструкторов на курсы повышения квалификации преподавателей, с тем чтобы иметь в результате высокоспециализированных работников в этой области для удовлетворения потребностей высших почтовых школ. С учетом потребностей и рекомендаций, которые высказаны и изложены на Всемирном почтовом конгрессе 1984 года, почтовые администрации и корпорации развивающихся стран также уделяют особое внимание специализированному профессиональному обучению.

2. Деятельность, проведенная в 1988 году и запланированная на 1989 год

a) Деятельность в сфере профессионального обучения в 1988 году

130. В соответствии с программой ВПС было проведено 66 мероприятий в сфере профессионального обучения, в том числе курсов по подготовке инструкторов, специализированных курсов, технических совещаний и симпозиумов. В этих мероприятиях приняли участие около 276 почтовых служащих. В соответствии с проектами ПРООН было проведено 38 мероприятий в сфере профессионального обучения с участием 192 почтовых служащих.

b) Некоторые мероприятия в сфере профессионального обучения, запланированные на 1989 год

131. В соответствии с программой ВПС будет проведено 32 мероприятия в сфере профессионального обучения с участием 272 почтовых служащих. В соответствии с проектами ПРООН будет проведено 40 мероприятий в сфере профессионального обучения, в которых примут участие 497 почтовых служащих.

3. Особые соображения, которыми руководствуется ВПС в своей деятельности по развитию людских ресурсов

132. Помимо уже упомянутой деятельности в области развития людских ресурсов, ВПС планирует в соответствии со своей среднесрочной программой выступить с рядом таких новых инициатив, как:

i) в целях оценки имеющихся людских ресурсов провести исследование проведенной деятельности и определить требования в отношении учебных заведений и оборудования;

ii) пересмотреть учебные программы межнациональных/региональных почтовых школ в соответствии с развитием предоставляемых почтой услуг, с тем чтобы смягчить негативные последствия конкуренции в почтовых службах в будущем. Поэтому первоочередное внимание будет уделяться подготовке работников, способных выполнять административные функции и решать проблемы на всех уровнях;

iii) придать большее значение пропаганде знаний среди будущих руководителей почтовых служб высшего звена путем поощрения сотрудничества с имеющимися институтами в развитых и развивающихся странах и с университетскими институтами.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

133. На предыдущих страницах в общих чертах изложена деятельность организаций системы Организации Объединенных Наций в области развития людских ресурсов. Система вносит неоспоримый вклад в развитие людских ресурсов, и главными бенефициариями этой деятельности являются государства-члены. Однако включение в процесс развития развивающихся стран в большинстве случаев является несогласованным и ему не достает скоординированности. Этот факт подчеркивается некоторыми учреждениями, о которых говорится в исследовании. Одним из отмеченных аспектов является большой отсев подготовленных в ходе профессионального обучения кадров, так как правительства их стран не используют их в тех областях, в которых они прошли подготовку; есть жалобы относительно отсутствия возможностей у подготовленного персонала полностью включиться в производственный процесс. Это приводит к возникновению чувства разочарованности, которое во многих случаях приводит к тому, что подготовленные кадры уезжают из своих стран в поисках возможностей. Другие учреждения подчеркнули трудности, связанные с размещением многих стипендиатов и стажеров в высших учебных заведениях в западном мире, которые обусловлены строгими и ограничительными требованиями к поступающим. Эти и подобные им факторы препятствуют прогрессу на пути к оптимальному развитию людских ресурсов. С наибольшими подобными трудностями сталкиваются развивающиеся страны в связи с ограниченностью их финансовых ресурсов, применяемыми мерами жесткой экономии и высоким уровнем полной и частичной безработицы; кроме того, существуют многие другие препятствия. В этих условиях многие страны сталкиваются с большими препятствиями в своих усилиях по увеличению производственного потенциала, что ставит под угрозу их меры по перестройке и сам процесс развития, а в конечном счете - достижение цели самообеспеченности.

134. На основе всех вышеизложенных соображений и описанных ситуаций мы пришли к тому выводу, что предстоит проделать еще некоторую работу.

135. Существует потребность выработать скоординированный подход к вопросу о развитии людских ресурсов в системе Организации Объединенных Наций. Этого можно достигнуть, создав центральный координационный орган, который занимался бы мониторингом и консультативной деятельностью и привел в движение процесс координации развития людских ресурсов во всей системе. Этот орган мог бы обеспечивать сведение к минимуму дублирования в работе и дачу гарантий оптимального использования подготовленных специалистов, а также проводить мониторинг процесса развития людских ресурсов, интеграции деятельности Организации Объединенных Наций и соответствия горизонтального сотрудничества в области развития людских ресурсов в ходе осуществления программ, направленных на достижение целей развития государств-членов.

136. Эта мысль уже высказывалась на совместных совещаниях АКК и КПК в 1987 году (документ ACC/1987/7, пункт 97). Принимая во внимание сделанные выводы, инспектора в качестве возможного подхода к разрешению проблемы хотели бы предложить следующее:

Рекомендация 1

Поручить Генеральному секретарю создать межучрежденческий "координационный пункт", основные обязанности которого состояли бы в мониторинге и оценке координации подготовки и осуществления программ государствами-членами и учреждениями Организации Объединенных Наций в области развития людских ресурсов, даче информации заинтересованным государствам-членам и учреждениям о достигнутом прогрессе и имеющихся трудностях в процессе развития людских ресурсов и в ежегодном представлении докладов Генеральной Ассамблее о результатах, предложениях и новых явлениях. Для этой цели обратиться с просьбой к Генеральному секретарю принять к сведению в числе прочих следующие соображения:

a) ответственность координационного пункта могла бы быть возложена на ПРООН в связи с характером этой организации (финансирующее учреждение) и подкрепленным инфраструктурой престижем, которым пользуется ее деятельность в гуманитарной сфере, хотя в системе есть и другие организации, которые могли бы выполнять эти функции и достигать эффективные результаты;

b) она должна заниматься мониторингом и сообщать государствам-членам и учреждениям Организации Объединенных Наций о возможном дублировании деятельности в области развития людских ресурсов в какой-либо стране или регионе с уделением должного внимания первоочередным секторам, на которые государства-члены направляют свои усилия, развивая профессиональное обучение;

c) она должна обеспечивать включение подготовленных работников в этот процесс развития и надлежащее использование их квалификации как вклада в экономический рост.

Рекомендация 2

Деятельность в области развития людских ресурсов вообще и та, которая осуществляется системой Организации Объединенных Наций, в частности, должна в большей степени направляться на содействие реализации

человеческих возможностей на низовом уровне и на обеспечение того, чтобы те люди, квалификация которых требуется, становились добровольными и активными участниками процесса развития, что является непременным условием устойчивого развития и достижения целей самообеспечения.

Рекомендация 3

Обратиться с просьбой к государствам-членам сделать вопрос о развитии людских ресурсов и о его включении в их процесс развития постоянным пунктом повестки дня заседаний Специального комитета по подготовке Международной стратегии развития на четвертое Десятилетие развития (резолюция 43/182). На этом форуме всем заинтересованным сторонам следует открыто и подробно обсуждать критерии, методологический подход и все другие аспекты проблемы.