



Distr.
GENERAL

A/52/559
3 November 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят вторая сессия
Пункты 100 и 118 повестки дня

ПОДГОТОВКА КАДРОВ И НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: УЧЕБНЫЙ И НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад
Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Учебные учреждения в системе Организации
Объединенных Наций: программы и деятельность" (JIU/REP/97/6).

Приложение

**УЧЕБНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ:
ПРОГРАММЫ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Подготовлено
Объединенной инспекционной группой



1997 год

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
СОКРАЩЕНИЯ		4
РЕЗЮМЕ: ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ		6
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 7	10
II. ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	8 - 35	11
A. Важное значение подготовки кадров	8 - 11	11
B. Изменяющиеся потребности и содержание подготовки кадров	12 - 17	12
C. От концепции "обучения" к концепции "учебы"	18 - 22	14
D. Удовлетворение потребностей в области подготовки кадров	23 - 30	15
E. Новые информационные технологии и подготовка кадров	31 - 35	17
III. ОБЩИЕ ОСОБЕННОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СИСТЕМЫ	36 - 51	18
A. Особенности	36 - 38	18
B. Категории учебных учреждений	39 - 46	19
C. Использование основных учреждений организациями системы	47 - 49	21
D. Анализ и оценка деятельности учебных учреждений	50 - 51	21
IV. МАНДАТЫ, ПРОГРАММЫ, ФИНАНСИРОВАНИЕ И ШТАТЫ ОСНОВНЫХ УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	52 - 102	22
A. Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций	52 - 66	22
B. Международный учебный центр Международной организации труда	67 - 76	27
C. Проект колледжа персонала Организации Объединенных Наций	77 - 85	29
D. Университет Организации Объединенных Наций	86 - 93	31
E. Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин	94 - 102	34
V. МЕЖУЧРЕЖДЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ		
103 - 135	36	
A. Общие положения	103 - 117	36
B. Подкомитет по обучению персонала Консультативного комитета по административным вопросам	118 - 123	39
C. Консультативная группа Консультативного комитета по программным и оперативным вопросам	124 - 129	41
D. Подгруппа по вопросам персонала и профессиональной подготовки Объединенной консультативной группы по вопросам политики: Рабочая группа по вопросам профессиональной подготовки	130 - 131	42
E. Ежегодное совещание руководителей институтов и отделов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами профессиональной подготовки, научных исследований и планирования	132 - 133	43

Г.	Предлагаемый координационный консультативный механизм	134 - 135	43
----	-----------------------------------------------------------------	-----------	----

СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ИДЕП	Африканский институт экономического развития и планирования
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ИЭР/МБРР	Институт экономического развития Международного банка реконструкции и развития
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККИС	Координационный комитет по информационным системам
ККОВ/ОД	Консультативный комитет по основным вопросам (оперативная деятельность)
ККПОВ	Консультативный комитет по программе и оперативным вопросам
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КПООН	Колледж персонала Организации Объединенных Наций
ЛВС	Локальная вычислительная сеть
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МБРР	Международный банк реконструкции и развития (Всемирный банк)
МВЦ	Международный вычислительный центр
МОТ	Международная организация труда
МУЦ/МОТ	Международный учебный центр МОТ
МПП	Мировая продовольственная программа
МСЭ	Международный союз электросвязи
МУНИУЖ	Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ОКПП	Объединенная консультативная группа по вопросам политики
ПКПООН	Проект создания колледжа персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
УООН/МНИИЭР	Международный научно-исследовательский институт экономики развития Университета Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦНСООН	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭОД	Электронная обработка данных
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и

	культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИКРИ	Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНИФЕМ	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНКТАД/ЦМТ	Центр по международной торговле/Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

РЕЗЮМЕ: ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

ЦЕЛЬ

Провести обзор учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций и на основе анализа их мандатов и смежных аспектов определить, где это возможно, конкретные и практические меры, включая обмен информацией, с целью координации их деятельности.

ВЫВОДЫ

С инициативой подготовки указанного доклада выступила Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций. Инспекторы считают, что более благоприятную возможность для проведения углубленного анализа данного вопроса трудно себе представить. Новая, более конструктивная роль учебных учреждений может и должна быть предусмотрена в рамках реформы системы Организации Объединенных Наций в целом.

В ходе анализа информации по данному вопросу инспекторы выявили ряд проблем, которые препятствуют эффективному функционированию учебных учреждений Организации Объединенных Наций:

а) частое отсутствие в случае как многих отдельных организаций, так и системы в целом согласованной стратегии, политики руководящих принципов и стандартов в области подготовки кадров, которые вырабатывались бы непосредственно с учетом четко определенных потребностей охватываемых целевых групп и в полной консультации с ними;

б) отсутствие транспарентности и наглядности деятельности учебных учреждений, что отчасти объясняется их подчиненностью различным директивным органам, на которых их деятельность обсуждается и оценивается изолированно от деятельности других учреждений;

с) рост числа учебных учреждений, программ и мероприятий и возникающая в результате раздробленность их усилий;

д) недостаточное взаимодействие, или даже полное отсутствие координации, между учебными учреждениями;

е) отсутствие ясных и четко определенных процедур отчетности учебных учреждений перед директивными органами организаций системы Организации Объединенных Наций, в соответствующих случаях;

ф) отсутствие четкого определения учебной и исследовательской деятельности и дифференциации между ними и использование в результате обоих терминов без проведения различий между ними.

Никакой анализ вопросов подготовки кадров не был бы полным без учета революционных изменений в учебных методах и процессах в результате внедрения современных информационных технологий. В ответ на растущий спрос со стороны международного сообщества организации системы Организации Объединенных Наций должны перестраиваться с учетом технического прогресса и в полной мере пользоваться его результатами. Со своей стороны, сотрудники системы Организации Объединенных Наций должны осознать необходимость "непрерывной учебы", с тем чтобы сохранять свои профессиональные навыки, расширять знания и осваивать технические новшества. Поощрение и стимулирование сотрудников к тому, чтобы они тратили больше

времени, в том числе своего личного, на формирование и совершенствование своих рабочих навыков, отвечает коренным интересам Организации.

Нельзя переоценить важность обучения сотрудников с точки зрения эффективного и результативного выполнения задач, стоящих перед организациями системы. Однако в настоящем докладе основное внимание уделяется учебным учреждениям системы Организации Объединенных Наций, а не внутренним программам организаций по подготовке кадров как одному из ключевых компонентов управления людскими ресурсами и не подготовке кадров, которой занимаются организации в рамках своих программ технического сотрудничества. С учетом масштабов и сложного характера рассматриваемых вопросов инспекторы считают, что может потребоваться гораздо более комплексное рассмотрение и обсуждение вопросов подготовки кадров в целом, в частности в том, что касается внутренних программ организаций по подготовке кадров.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Инспекторы, проведя анализ соответствующей информации, предоставленной в их распоряжение организациями и учебными учреждениями системы Организации Объединенных Наций, а также проблем, выявленных в ходе подготовки настоящего доклада, делают следующие рекомендации.

Рекомендация 1

Среди основных учебных и научно-исследовательских учреждений Организации Объединенных Наций: Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Университета Организации Объединенных Наций (УООН) и Колледжа персонала Организации Объединенных Наций (КПООН), после того как правовой статус последнего будет изменен с его нынешнего статуса проекта, следует наладить эффективное и гибкое разделение труда. Это разделение труда по основным направлениям должно дополняться сохранением полного доступа ко всем учебным программам всем бенефициарам и целевым группам учебных учреждений. С этой целью:

а) Генеральная Ассамблея должна возложить на ЮНИТАР прежде всего функции координатора в плане определения потребностей персонала из государств-членов в общей и неспециализированной профессиональной подготовке и, по просьбе специализированных учреждений и в консультации с ними, в специализированной подготовке. Специализированные учреждения, организации и институты будут по-прежнему нести основную ответственность за специализированную профессиональную подготовку в своих соответствующих сферах ведения. В своем качестве координатора ЮНИТАР будет получать просьбы государств-членов, касающиеся подготовки кадров, и будет обеспечивать специалистов и финансовые ресурсы, необходимые для осуществления учебных программ. Кроме того, следует расширить роль ЮНИТАР в плане удовлетворения потребностей государств-членов в области подготовки кадров в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять необходимые меры по решению этих задач и, затем, по выработке соответствующих механизмов совместно с ЮНИТАР;

б) аналогичным образом КПООН следует в основном выполнять функции координатора в плане определения потребностей сотрудников системы Организации Объединенных Наций в общей и неспециализированной профессиональной подготовке в основных областях. Специализированные учреждения и институты будут по-прежнему нести основную ответственность за специализированную профессиональную подготовку в своих соответствующих сферах ведения. По истечении пяти лет реализации проекта создания колледжа персонала Организации Объединенных Наций Генеральному

секретарю Организации Объединенных Наций следует представить Генеральной Ассамблее свои предложения в отношении КПООН, в том числе, в случае необходимости, и в отношении его укрепления, с учетом того первоочередного значения, которое придается профессиональной подготовке сотрудников, и в отношении определения его правового статуса;

с) Генеральная Ассамблея может пожелать обратиться к УООН с просьбой провести исследования, в том числе изучить общие вопросы, касающиеся политики, стандартов, методики и руководящих принципов подготовки кадров, которые могли бы использоваться всеми учебными учреждениями системы Организации Объединенных Наций, стимулируя тем самым сотрудничество и координацию деятельности между ними.

Рекомендация 2

Учебные программы и мероприятия наиболее целесообразно совершенствовать с помощью налаживания сотрудничества, прежде всего между основными учебными и научно-исследовательскими учреждениями Организации Объединенных Наций: ЮНИТАР, УООН и КПООН, после того как правовой статус последнего будет изменен с его нынешнего статуса проекта. С этой целью Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих в ОИГ организаций следует поощрять укрепление существующих неофициальных механизмов сотрудничества и координации между учебными учреждениями через создание механизма с более четкой структурой. В частности, Генеральной Ассамблее и другим директивным органам следует создать координационный консультативный механизм с участием ЮНИТАР, УООН и КПООН, в рамках которого они действовали бы совместно на основе налаженного обмена информацией. Этот механизм выработает порядок проведения регулярных совещаний для рассмотрения вопросов профессиональной подготовки и научных исследований, связанных с профессиональной подготовкой, в рамках системы Организации Объединенных Наций. Он также мог бы разработать в консультации с другими учебными учреждениями, Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и Административным комитетом по координации (АКК) механизм, общие концептуальные рамки и стратегию деятельности в области подготовки кадров. С должным учетом результатов исследований в области подготовки кадров, проведенных УООН, о чем говорится в рекомендации 1с выше, и в консультации в случае необходимости с другими учебными учреждениями этот механизм также установит цели, приоритетные задачи и выработает политику, руководящие принципы и стандарты, которые будут представлены на рассмотрение и утверждение руководящих органов учебных учреждений. Созданная механизмом АКК база данных послужит прочной основой для установления этим механизмом приоритетов в области подготовки кадров.

Рекомендация 3

Генеральной Ассамблее следует предложить АКК представить соответствующим директивным органам участвующих в ОИГ организаций доклад с оценкой использования и результативности деятельности курируемых ими учебных учреждений.

Рекомендация 4

Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих в ОИГ организаций следует принять решение о рассмотрении всех основных вопросов подготовки кадров в рамках единого пункта своих соответствующих повесток дня с целью повышения транспарентности и наглядности деятельности учебных учреждений и в то же самое время активизации сотрудничества и координации между учебными учреждениями в плане планирования и осуществления своей деятельности.

A/52/559

Russian

Page 10

1. ВВЕДЕНИЕ

1. В своей резолюции 51/188 от 16 декабря 1996 года Генеральная Ассамблея просила Объединенную инспекционную группу в тесном сотрудничестве с ЮНИТАР и соответствующими органами Организации Объединенных Наций подготовить исследование программ и деятельности учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций и представить доклад по этому вопросу на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят второй сессии. Генеральная Ассамблея приняла эту резолюцию, рассмотрев доклад Генерального секретаря (А/51/554), доклад исполняющего обязанности Директора-исполнителя ЮНИТАР¹ и доклад ОИГ, озаглавленный "Исследование вопроса о целесообразности перевода Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций в Туринский центр" (А/51/642 и Add.1).

2. С вступлением системы Организации Объединенных Наций на путь далеко идущих реформ входящие в нее организации все чаще признают, что подготовка кадров является одной из первоочередных задач. Генеральная Ассамблея сочла, что мероприятия по подготовке кадров должны играть более весомую и зримую роль в содействии решению международных вопросов и в осуществлении программ системы Организации Объединенных Наций в области экономического и социального развития (резолюция 51/188). Со своей стороны, Генеральный секретарь подчеркнул, что подготовка кадров является ценным вкладом в обеспечении будущего Организации. Он имел в виду программы подготовки кадров, ориентированные на удовлетворение потребностей как государств-членов, так и сотрудников системы Организации Объединенных Наций, которые, в конечном счете, призваны удовлетворять потребности государств-членов за счет повышения потенциала организаций системы с точки зрения эффективного реагирования на изменяющиеся приоритеты своих членов.

3. С учетом растущей роли подготовки кадров решающее значение приобретает эффективное и результативное планирование и осуществление мероприятий по подготовке кадров. Приоритетными в этом плане являются факторы актуальности и последовательности, относительной необходимости и эффективности затрат. Чтобы обеспечить актуальность, последовательность и ориентированность на реальные потребности учебных программ, выполняемых учреждениями системы Организации Объединенных Наций, они должны быть более зримыми и транспарентными, с тем чтобы облегчить задачу их взыскательного анализа.

4. В своем исследовании вопроса о целесообразности возможного перевода ЮНИТАР ОИГ отметила наличие общего консенсуса в отношении необходимости изыскания конкретных и реальных путей координации учебных мероприятий в рамках системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы обеспечить более рациональное использование ресурсов, избегать дублирования и параллелизма в работе и в максимально возможной степени укреплять осуществляемую деятельность (А/51/642, пункт 64). ОИГ также отметила очевидное общее стремление к поискам всеобъемлющего решения этого вопроса, не опираясь при этом на подход, предполагающий лишь частичное решение (там же).

5. В главе II настоящего доклада обсуждаются тенденции, события и проблемы в области подготовки кадров, характерные для организаций системы Организации Объединенных Наций. В разделе III рассматриваются общие вопросы, такие, как категории учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций и их использование организациями, их сотрудничество между собой и оценка их деятельности. В главе IV описываются мандаты, программы, финансирование и штаты пяти учебных учреждений, которые с учетом их функций, бюджетов и престижа могут считаться наиболее важными в рамках системы Организации Объединенных Наций: ЮНИТАР, Международный учебный центр (МУЦ) Международной организации труда (МОТ), КПООН, УООН и Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению

положения женщин (МУНИУЖ). И наконец, в главе V проводится обзор межучрежденческого сотрудничества и координации учебных мероприятий и отвечающих за их проведение механизмов.

6. В ходе подготовки настоящего доклада инспекторы столкнулись с рядом трудностей. Поскольку доклад охватывает всю систему, необходимо было обработать значительный объем документации и ознакомиться с мнениями как участвующих организаций, так и учебных учреждений по всей системе, уложившись в весьма жесткие сроки. В ряде случаев существующие трудности усугублялись тем, что предоставляемая инспекторам информация оказывалась неполной. Выполнению стоящей перед инспекторами задачи также препятствовало отсутствие транспарентных и сопоставимых данных по системе в целом. В результате описательные разделы заняли то место, которое было бы целесообразнее заполнить сравнительными таблицами по системе в целом. По мнению инспекторов, подобная информация, а также информация об эффективности и отдаче деятельности учебных учреждений незаменима для обеспечения того, чтобы Организация Объединенных Наций в полной мере могла использовать результаты их работы.

7. Кроме того, проведенные инспекторами интервью со старшими сотрудниками программ подготовки кадров показали, что в системе в целом не существует ни общего определения, ни общего понимания подготовки кадров. Инспекторы также установили, что отсутствует общее представление о том, что понимается под "учебными учреждениями" и соответственно отсутствует перечень таких учреждений. В результате инспекторы сочли необходимым предложить организациям системы определение как подготовки кадров, так и учебных учреждений (см. пункты 20 и 22 ниже) и составить всеобъемлющий перечень учебных учреждений (см. приложение*).

II. ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

A. Важное значение подготовки кадров

8. На данном этапе, который характеризуется радикальными организационными переменами, организации системы Организации Объединенных Наций должны инвестировать средства в подготовку кадров, с тем чтобы расширить возможности своих сотрудников с точки зрения выполнения новых мандатов директивных органов и подготовить их к новым условиям и к решению новых задач. Сотрудники, которые не приобретут необходимых знаний и навыков, могут создать прискорбную ситуацию как для самих себя, утратив возможность выполнять возложенную на них долю работы Организации, так и для организаций, для которых это будет чревато негативными последствиями с точки зрения способности обеспечить эффективное функционирование.

9. Организации все чаще рассматривают подготовку кадров в качестве одного из ключевых видов деятельности и одного из приоритетных компонентов управления людскими ресурсами и поощряют своих сотрудников регулярно участвовать в программах профессиональной подготовки. Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) в последние годы подчеркивала важное значение подготовки кадров в плане поддержки изменений в направлениях деятельности Организации и улучшения качества осуществления программ, а также как средство повышения производительности труда в условиях сокращения общего размера бюджетов. В этой связи ФАО провела всестороннее исследование потребностей в области подготовки кадров, по результатам которого были не только определены общие приоритеты и

* Будет издано позднее.

политика в области подготовки кадров, но и разработан механизм планирования и непрерывной корректировки с учетом изменяющихся потребностей.

10. Несмотря на серьезные финансовые проблемы, некоторые организации сохранили или даже увеличили долю ресурсов, выделяемых на подготовку кадров. Например, ФАО начала постепенно увеличивать долю средств, выделяемых на подготовку кадров. С 0,66 процента от объема расходов по персоналу эта доля возрастет до 1,0 процента в 1998-1999 годах, а на последующие двухлетние периоды планируется дополнительное увеличение. На 1996-1997 годы ФАО выделила в бюджетах отделов на цели подготовки кадров 2,6 млн. долл. США из расчета 0,66 процента от объема этих бюджетов и 1,8 млн. долл. США в виде ассигнований на централизованную деятельность по повышению квалификации кадров. Таким образом, общие расходы ФАО на подготовку кадров в течение указанного периода составляют 4,4 млн. долл. США. Организация Объединенных Наций увеличит долю выделяемых на подготовку кадров средств с 0,6 процента от объема расходов по персоналу до 0,75 процента в 1998-1999 годах и дополнительно увеличит эту долю в течение следующих двух двухгодичных периодов, с тем чтобы приблизить ее к показателям государственного сектора (1,5-2,0 процента). Наиболее высокую долю средств вкладывает в обучение и повышение квалификации персонала МОТ - 1,1 процента от ее фонда заработной платы.

11. Наблюдается также тенденция к децентрализации подготовки кадров не только с административной, но и с финансовой точки зрения. Тем самым средства, выделяемые в централизованном порядке, становятся лишь одним из источников финансирования программ подготовки кадров. Составной частью стратегии ФАО в области подготовки кадров является возложение на руководителей среднего звена ответственности за принятие решений, касающихся потребностей их сотрудников в области подготовки кадров, путем включения потребностей в средствах на подготовку кадров в бюджет каждого отдела. Многие из централизованных услуг в области подготовки кадров затем оказываются отделам на платной основе. Организация Объединенных Наций, исходя из того понимания, что сами департаменты и управления лучше знают основные потребности своих сотрудников, выделяет каждому департаменту и управлению средства на повышение профессиональной квалификации, которыми те распоряжаются самостоятельно.

В. Изменяющиеся потребности и содержание подготовки кадров

12. Изучение учебных программ организаций показало наличие следующих тенденций: активизация усилий по увеличению доли ресурсов, выделяемых на подготовку руководителей; переход к программам, в большей степени ориентированным на развитие способностей; более целостные подходы к повышению квалификации руководителей; упор на индивидуальную ответственность за повышение квалификации; обязательное участие в определенных программах; и включение в программы гендерных вопросов и других вопросов проводимой политики².

13. Общим элементом для всех организаций системы Организации Объединенных Наций являются изменения в соотношении объемов административной и технической работы. Наблюдается растущая тенденция к большему упору на учебу, ориентированную непосредственно на выполняемые функции. С учетом своих потребностей в области подготовки кадров организации сосредоточивают свои усилия на следующих направлениях обучения и повышения квалификации сотрудников:

- а) вводный курс и ознакомление;
- б) обучение, связанное с программами;
- в) обучение, связанное с оперативной деятельностью, включая развитие общих навыков управления и руководства, обучение управлению процессами формирования коллектива и налаживания рабочих процессов, обучение навыкам в вопросах снабжения, управления людскими ресурсами, административной деятельности, навыкам в вопросах составления бюджета и управления

финансами, развитие компьютерных, языковых и других вспомогательных навыков; d) обучение, связанное с внешними контактами, включая вопросы распространения информации и сбора средств; e) управление чрезвычайными программами и операциями, включая обеспечение готовности и управление решением вопросов безопасности; и f) обучение преподавателей и инструкторов в рамках всей системы для укрепления потенциала реализации качественных программ подготовки кадров.

14. Самыми дефицитными в рамках всей системы навыками являются, видимо, навыки в области управления. Действительно, несмотря на прогресс в области подготовки руководителей, отмеченный государствами-членами и ОИГ в последних докладах, организациям еще предстоит сформировать звено профессиональных руководителей. Среди требующихся навыков в области управления можно выделить различные категории: общее управление, управление кадрами, управление проектами, навыки в ведении переговоров, управление заключением юридических и финансовых контрактов и прочее.

15. Почти столь же дефицитны технические навыки. Информационные технологии, для которых характерны рост сложности и быстрые изменения, будут, очевидно, являться одним из важных факторов, определяющих будущее развитие системы Организации Объединенных Наций. Также представляется, что организации должным образом не оценили последствия новых информационных технологий и систем с точки зрения подготовки кадров³. Со своей стороны сотрудники организаций должны осознать необходимость "непрерывной учебы", с тем чтобы сохранять свои профессиональные навыки, расширять знания и осваивать технические новшества. Во многих случаях сотрудникам следует учиться тому, как искать информацию.

16. В большинстве организаций на языковую подготовку по-прежнему приходится значительная доля бюджетных средств, выделяемых на подготовку кадров, однако концепция, финансирование и реализация программ языковой подготовки все чаще подвергаются тщательному анализу. Например, ФАО, обеспечивая тот же уровень реализации программ, изменила процедуры финансирования языковой подготовки. В настоящее время она выставляет счета отделам за оказанные услуги в области языковой подготовки. Руководители в настоящее время более тщательно подходят к определению приоритетности и необходимости запрашиваемой подготовки. Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) передало свою программу языковой подготовки внешнему подрядчику. С учетом финансового кризиса Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) пересматривает свою программу языковой подготовки⁴.

17. По мере роста значения операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира растет спрос на специальные навыки, необходимые для удовлетворения разнообразных потребностей этих операций. В частности, Организация Объединенных Наций организовала серию учебных курсов, призванных ознакомить персонал, отобранный для миссий по поддержанию мира с различными аспектами тех обязанностей, которые им, очевидно, придется выполнять. Подобные курсы могут охватывать широкий диапазон вопросов от общих сведений об условиях проживания в конкретном районе миссии до информации о весьма конкретных административных и финансовых функциях, осуществляемых на местах.

С. От концепции "обучения" к концепции "учебы"

18. Как отмечалось в пункте 7 выше, в настоящее время отсутствуют общепринятые определения понятий "подготовка кадров" и "учебные учреждения". В то же время для выработки стратегии и планов необходимо дать определение понятию "подготовка кадров". Подобное определение поможет а) уточнить, какие мероприятия следует рассматривать в качестве мероприятий, связанных с подготовкой кадров, и какие цели должны ставиться перед этими мероприятиями и какие

результаты можно ожидать; b) установить ответственность за подготовку кадров, т.е. определить, какая деятельность должна проводиться и контролироваться централизованно, какая – на уровне департаментов, а какая – на индивидуальной основе; c) разграничить финансовую ответственность за подготовку кадров, т.е. определить, какая деятельность должна финансироваться из централизованно выделяемых средств, какая – департаментами, и какая – на индивидуальной основе или из всех перечисленных источников; и d) определить ответственность за установление приоритетов и определение соответствующих ролей.

19. К сожалению, как представляется, во многих случаях как сотрудники, так и руководители используют узкое определение понятия "подготовка кадров". Как правило, под подготовкой кадров понимается обучение в рамках официальной программы, например, прохождение курса, ориентированного на формирование конкретного навыка. Более широкое определение отвечало бы интересам всех сторон и в большей мере соответствовало бы потребностям развития людских ресурсов системы Организации Объединенных Наций в целом. Это определение должно охватывать различные пути приобретения навыков или расширения знаний, например, подготовку на рабочем месте, заочное обучение и самообучение, и оно позволит руководителям и сотрудникам использовать нынешние рабочие программы в качестве возможностей для организации обучения. Столь же важное значение имеет то, что подобное определение поможет повысить не только квалификацию сотрудников, но и их моральный дух.

20. По мнению инспекторов, определение понятия "подготовка кадров" необходимо для выработки общего языка организаций и учебных учреждений системы и для уточнения того, что они понимают под подготовкой кадров. Соответственно они предлагают организациям следующее определение, которое дается в популярном руководстве по управлению кадрами и согласно которому подготовка кадров означает "систематическое расширение знаний, совершенствование навыков и формирование отношения к работе, что необходимо сотруднику для того, чтобы справиться с порученной задачей или работой"⁵.

21. На основе полученных от организаций системы ответов можно сделать вывод о том, что такое определение понятия "подготовка кадров" является в целом приемлемым. Соглашаясь с этим определением, Организация Объединенных Наций вместе с тем отметила, что оно отходит от понятия "обучение" и делает больший упор на понятиях "повышение квалификации" и "учеба", с тем чтобы подчеркнуть, что учеба является непрерывным процессом, значительная часть которого идет вне рамок формального обучения. Понятие "учеба" шире, чем понятие "обучение", поскольку учеба предполагает "двусторонний процесс", охватывающий обучение и участие бенефициаров, использование передового опыта и самоподготовку. ФАО подчеркивала необходимость учитывать как потребности организаций в области подготовки кадров, так и потребности отдельных сотрудников. Поэтому инспекторы предлагают для системы Организации Объединенных Наций следующее определение подготовки кадров: "Систематическое расширение знаний, совершенствование навыков и формирование отношения к работе, что необходимо сотруднику для того, чтобы справиться с порученной задачей или работой, и организации – чтобы выполнить свои программы и достичь своих целей".

22. Инспекторы также предлагают следующее определение учебного учреждения: "Учебным учреждением системы Организации Объединенных Наций является структурно и организационно самостоятельное подразделение, имеющее отдельный бюджет и созданное любым директивным органом системы Организации Объединенных Наций для содействия обучению сотрудников и/или представителей государств-членов и/или других партнеров". Организации и учебные учреждения Организации Объединенных Наций в целом согласились с этим определением. По мнению инспекторов, благодаря использованию этого определения в настоящее время можно провести различие между официальными учебными учреждениями системы Организации Объединенных Наций

и теми учреждениями, которые, хотя и могут носить имя организаций системы Организации Объединенных Наций или быть неофициально связанными с ними, официально частью системы не являются. Это, в свою очередь, облегчит решение задачи составления и обновления всеобъемлющего перечня учреждений по всей системе (см. приложение^{*}). Дополнительная информация о категориях учебных учреждений и их классификация приводится в пунктах 39-46 ниже.

D. Удовлетворение потребностей в области подготовки кадров

23. Наиболее серьезной проблемой на пути деятельности по подготовке кадров, очевидно, является отсутствие в случае как многих отдельных организаций, так и системы Организации Объединенных Наций согласованной стратегии, политики, руководящих принципов и стандартов в области подготовки кадров. Учебные программы, разумеется, должны разрабатываться непосредственно с учетом четко определенных потребностей охватываемых ими целевых групп и в полной консультации с ними, хотя это делается не столь часто.

24. В определенной степени проблемы в области подготовки кадров можно объяснить отсутствием отработанного подхода ко всей концепции учебного процесса. В ряде случаев учебные учреждения действуют бессистемно и хаотично, что наносит ущерб их программам. Как представляется, в качестве первого шага учебным учреждениям следует определить потребности своих бенефициаров или целевых групп в области подготовки кадров на определенный период и затем сопоставить эти потребности со своим общим мандатом, четко конкретизировав их с учетом всех факторов, которые могут помешать эффективному удовлетворению таких потребностей. Из этого логически вытекают такие шаги, как систематическое планирование учебной деятельности и решение вопросов ее финансирования с учетом, в частности, ненадежности в долгосрочном плане системы финансирования за счет добровольных взносов, на которую в основном полагаются многие учреждения и которая обуславливает их финансовую уязвимость. Конкретные проекты в области подготовки кадров должны по-прежнему самофинансироваться. Организации должны во всех случаях, когда это возможно, увеличивать долю основных средств, выделяемых на ключевые функции в области подготовки кадров, а учебные учреждения должны более активно заниматься сбором средств.

25. Осуществление программ подготовки кадров должно поддерживаться механизмом контроля и сопровождаться процедурами оценки, призванными определить воздействие конкретной деятельности по подготовке кадров на целевую группу и обеспечить необходимую обратную связь для корректировки и уточнения учебных мероприятий. Весь процесс должен завершаться подведением итогов для обеспечения полного использования накопленного опыта.

26. В настоящее время организации системы Организации Объединенных Наций используют несколько видов обучения: а) внутреннее, то есть с использованием внутренних специалистов и ресурсов; б) внешнее, то есть с использованием специалистов вне системы Организации Объединенных Наций; в) совместное с другими организациями системы; и г) через учебные учреждения системы Организации Объединенных Наций.

27. Большинство учебных программ реализуется внутри организаций. Эти программы обычно охватывают темы общего характера, такие, как общие принципы управления или связанные с выполняемыми функциями базовые информационные технологии, и позволяют обеспечить экономию за счет эффекта масштаба.

* Будет издано позднее.

28. С другой стороны, обучение, ориентированное на развитие весьма специализированных навыков в областях, не охватываемых программами учебных учреждений, например, в области борьбы со злоупотреблением наркотическими средствами, в значительной степени выигрывает от наличия имеющегося внутри организаций специального опыта. Организуя свои собственные программы, организации могут ориентировать их на свои конкретные потребности и держать своих сотрудников в курсе последних событий, имеющих отношение к политике, программам и процедурам.

29. Внешнее обучение обычно организуется через индивидуальные соглашения или в партнерстве с правительствами, неправительственными организациями и университетами и местными и региональными учебными учреждениями. Например, под эгидой Международной морской организации (ИМО) созданы три учреждения. Совместно с этими учреждениями ИМО оказывала техническую и финансовую помощь при создании многих существующих морских учебных заведений в развивающихся странах. Одной из ее главных целей является развитие этих заведений и оказание им помощи. Экономическая комиссия для Африки (ЭКА) и Европейская экономическая комиссия (ЕЭК) сотрудничают с правительствами и международными организациями, активно действующими в их соответствующих регионах, а также с деловыми кругами. ЦНСООН использует учебные программы Института экономического развития Международного банка реконструкции и развития (ИЭР/МБРР). Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА), ФАО, Международный союз электросвязи (МСЭ) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) широко прибегают к услугам консультативных фирм, отдельных консультантов и местных университетов.

30. Организации системы Организации Объединенных Наций совместно используют лишь несколько учебных программ и мероприятий. Наиболее широко распространены программы языковой подготовки и обучения по другим общим вопросам, таким, как администрация, управление и навыки общения. Эти учебные программы обычно организуются Организацией Объединенных Наций или некоторыми специализированными учреждениями, такими, как Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) или ВОЗ, и предлагаются другим организациям на основе совместного несения расходов.

Е. Новые информационные технологии и подготовка кадров

31. В течение многих лет обучение проводилось в аудитории, где должны были присутствовать как преподаватель, так и ученик. Этот традиционный подход к обучению в настоящее время сосуществует со многими другими подходами. Давно отмечен тот факт, что во многих случаях дешевле доставить преподавателя к ученикам, чем учеников к преподавателю. По мере развития техники базовые посылки в области обучения должны претерпевать дальнейшую эволюцию и охватывать новые революционные методы. Средства обучения, которые могут обеспечить обучение учеников на расстоянии и которые позволяют отказаться от присутствия преподавателей и даже обеспечить запись и повторение излагаемого ими учебного материала столь часто, сколь это необходимо для той же или для многих целевых групп одновременно, ведут к очередной революции в области обучения.

32. Комплексное обучение с использованием компьютеров и видеоконференций стало привычным явлением во всей системе Организации Объединенных Наций. Важные последствия с точки зрения обучения, в том числе в плане введения дистанционного обучения, имеет более широкое использование сети Интернет и интерактивное общение с использованием сети Интернет и "Всемирной паутины". Эта новая технология играет весьма важную роль в системе Организации Объединенных Наций, которая "не должна ограничиваться знаниями и опытом, имеющимися непосредственно в ее рамках, а должна идти дальше и использовать знания, результаты

аналитической работы и опыт ведущих институтов мира в каждой из областей своей деятельности" (A/51/950, пункт 263).

33. Одним из важных элементов обучения в системе Организации Объединенных Наций стали средства мультимедиа. Наблюдающийся в последнее время прогресс в развитии видеотехники, электронной почты и компьютерных систем позволил повысить эффективность распространения и использования учебных программ и резко сократить расходы на обучение. Электронная почта облегчает решение задачи организации учебных программ. Видеоматериалы, КД-ПЗУ и другие мультимедийные программы, подготовленные организациями системы, используются при языковой и основной подготовке как представителей государств-членов, так и сотрудников.

34. В системе Организации Объединенных Наций все большую популярность приобретает интерактивное обучение. Во многих организациях через локальные вычислительные сети (ЛВС) сейчас можно получить материалы для самообучения в области электронной обработки данных (ЭОД). В некоторых организациях широко используется Интернет и местная сеть Интранет. В настоящее время разрабатываются поисковые программы "Всемирной паутины" для поиска информации по всей системе Организации Объединенных Наций. Во многих случаях следует учить сотрудников тому, как искать информацию.

35. Следует поощрять учебные учреждения системы Организации Объединенных Наций в полной мере использовать эти революционные методы обучения с учетом потребностей государств-членов, сотрудников и международного сообщества в целом. В то же самое время следует иметь в виду, что за всеми нововведениями невозможно уследить. Поэтому новую технику следует внедрять, проявляя необходимую научную и финансовую гибкость, иначе можно вложить средства в системы, которые устареют до того, как должным образом окупятся вложенные в них средства. Поскольку расходы на современную технику могут составить значительную часть от выделенных дефицитных ресурсов, учебные учреждения должны сопоставлять ближайшие выгоды, даваемые техникой, с долгосрочными интересами других целевых групп.

III. ОБЩИЕ ОСОБЕННОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Организациями системы

A. Особенности

36. В течение ряда лет организации системы Организации Объединенных Наций создали или содействовали созданию многообразного конгломерата в значительной степени не связанных между собой учебных учреждений, разбросанных по всему миру, поскольку часто потребности в профессиональной подготовке удовлетворялись на специальной основе путем разработки конкретной программы или передачи услуг по профессиональной подготовке внешнему подрядчику. На эффективности этих многочисленных учреждений отрицательно сказывается то, что они находятся в тени, что частично объясняется тем, что они подотчетны разным органам системы Организации Объединенных Наций, в которых деятельность одного такого учреждения обсуждается в отрыве от другого и таким же образом принимаются соответствующие решения. Например, три основные учебных и научно-исследовательских учреждения системы Организации Объединенных Наций, а именно ЮНИТАР, УООН и МУНИУЖ, отчитываются по разным пунктам повестки дня Второму и Третьему комитетам Генеральной Ассамблеи. Четвертое учреждение – ПКПООН – является проектом Секретариата Организации Объединенных Наций и не является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи. Его осуществление и управление им поручено МУЦ/МОТ. ПКПООН как таковой входит в рамки учебной деятельности МУЦ/МОТ и регулярно отчитывается перед Советом

МУЦ/МОТ и в своей деятельности подотчетен ему, а через него – Административному совету МОТ.

37. Возможно, из-за того, что число учебных учреждений велико, а их усилия вследствие этого раздроблены, представляется практически невозможным установить с какой-либо степенью определенности, сколько учебных и научно-исследовательских учреждений существует в рамках системы, чем они занимаются, каков их официальный статус, как они финансируются и как укомплектовываются их штаты. Имеется либо мало, либо не имеется совсем информации об их официальном статусе и о том, подотчетны ли они директивным органам и являются ли они самостоятельными или полусамостоятельными учреждениями. Во многих случаях немного известно и об их финансировании.

38. Не существует также официального определения понятия "учебное учреждение" и общего перечня учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций. По этому вопросу существуют различные мнения. Для Управления по правовым вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций, например, приемлемое определение понятия "учебное учреждение" будет включать анализ его функций и обязанностей. Как видно из содержания раздела В "Категории учебных учреждений", сделать это не всегда просто. В качестве первого шага инспекторы предложили определение, приводимое в пункте 22 выше, и составили список учебных учреждений, содержащийся в приложении к настоящему докладу*.

В. Категории учебных учреждений

39. Учебные учреждения системы Организации Объединенных Наций в значительной степени отличаются друг от друга в том, что касается их мандатов, методов финансирования, структур управления и процедур отчетности. При отсутствии официального определения понятия "учебное учреждение" иногда сложно определять и классифицировать их. В целом учебные и научно-исследовательские функции четко не определены и не дифференцированы, а соответствующие термины используются, как правило, непоследовательно. Разумеется, есть учреждения, которые используют слово "учебный" в своем названии; однако не только такие учреждения можно считать учебными учреждениями в широком смысле. Более того, несколько научно-исследовательских институтов имеют и учебный компонент. В то же время некоторые учреждения, которые непосредственно не относятся к числу учебных учреждений, тем не менее попадают в эту категорию.

40. Помимо самых известных учебных учреждений, таких, как ЮНИТАР, ПКПООН, МУЦ/МОТ и МУНИУЖ, в разных странах мира существует множество учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций (см. приложение*). Их общее число, включая учреждения, созданные в рамках деятельности по наращиванию потенциала, приближается к 80.

41. Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), например, создала три вспомогательных региональных учреждения: Азиатско-тихоокеанский центр по передаче технологии (АТЦПТ) в Дели; Региональный центр по координации научных исследований и разработок в области выращивания кормовых и бобовых культур, корнеплодов и клубнеплодов во влажных тропиках азиатско-тихоокеанского региона (Центр КБККК) в Богоре, Индонезия; и Статистический институт для стран азиатско-тихоокеанского региона (СИАП) в Токио. Еще одним примером являются 15 региональных и субрегиональных учебных учреждений, созданных ЭКА. Для семи из них профессиональная подготовка является основной деятельностью. К их числу

* Будет издано позднее.

относится: Африканский институт экономического развития и планирования (ИДЕП), вспомогательный орган ЭКА. В рамках своей общей миссии по предоставлению услуг палестинским беженцам, включая услуги в области образования, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) обеспечивает функционирование восьми профессионально-технических учебных центров в районе осуществления своей деятельности.

42. Организации системы Организации Объединенных Наций оказывают финансовую поддержку многим учебным учреждениям, в названия большого числа которых входят названия соответствующих организаций. Например, три учреждения созданы под эгидой ИМО в целях профессиональной подготовки представителей государств-членов. К их числу относятся Институт международного морского права (ИМО/ИМЛИ), расположенный в Мсиде, Мальта; Всемирный морской университет ИМО (ИМО/ВМУ), расположенный в Мальмё, Швеция; и Международная морская академия ИМО (ИМО/ММА), расположенная в Триесте, Италия. Хотя в их название входит название самой Организации, они не входят в ИМО. Аналогичным образом Международная организация гражданской авиации (ИКАО) создала при содействии Программы технического сотрудничества более 120 центров по подготовке специалистов в области гражданской авиации.

43. Некоторые специализированные учреждения, хотя официально и не создавали учебных учреждений, создали другие структуры или содействовали их созданию в рамках деятельности по наращиванию потенциала. Так, Всемирный почтовый союз (ВПС) в сотрудничестве с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) создал региональные школы по подготовке почтовых работников в Африке и Азии (например, Азиатско-тихоокеанский центр по подготовке почтовых работников (АТЦППР) в Бангкоке и Международную высшую школу для почтовых работников (МВШПР) в Абиджане). В соответствии с критериями, установленными на тридцать четвертой сессии ее Исполнительного комитета, Всемирная метеорологическая организация (ВМО) признает региональные центры подготовки специалистов в области метеорологии, функционирование и финансирование которых обеспечивают государства-члены.

44. Учебные учреждения системы Организации Объединенных Наций можно классифицировать следующим образом: а) учреждения, созданные директивными органами организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве своих учреждений; б) учреждения, созданные директивными органами организаций системы Организации Объединенных Наций, но не в качестве своих учреждений; в) учреждения, созданные в рамках деятельности по организационному строительству; г) учреждения, имеющие учебный компонент, который не является, однако, основной частью их мандата; и д) учреждения, в названия которых используются названия организаций системы Организации Объединенных Наций, хотя они фактически и не имеют официального статуса.

45. Еще одним критерием для классификации учебных учреждений может служить сфера их охвата или их круг ведения. Так, есть учебные учреждения, которые обеспечивают специальную профессиональную подготовку, удовлетворяя потребности одной организации, тогда как другие учреждения предоставляют профессиональную подготовку с учетом потребностей нескольких организаций или даже системы Организации Объединенных Наций в целом. Еще одним критерием является тематика, охватываемая данным учреждением, которое может относиться к одной организации, нескольким организациям или системе в целом.

46. Инспекторы изучили вопрос о том, можно ли использовать в качестве еще одного критерия для классификации учебных учреждений проходящих в них подготовку лиц. Однако использовать этот критерий непросто, поскольку аудитория в большинстве учреждений смешанная. ПКПРООН, например, в основном занимается профессиональной подготовкой персонала, однако, помимо

сотрудников, его потенциальной аудиторией является и персонал из государств-членов и неправительственных организаций. В отношении некоторых учебных учреждений положение намного яснее, например таких, которые перечислены в пункте 43 выше и которые осуществляют профессиональную подготовку персонала из государств-членов в рамках деятельности по наращиванию потенциала.

С. Использование основных учреждений организациями системы

47. ФАО, ИКАО и ВПС сообщили о том, что они не используют ни одно из учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций. Не делает этого и Центр по международной торговле Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД/ЦМТ), хотя он сотрудничал с МУЦ/МОТ в подготовке инструкторов, а с МУНИУЖ в повышении квалификации работников-женщин в области торговли. МСЭ не пользуется услугами ни одного из учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций, но делал бы это, если бы они отвечали потребностям МСЭ. Что касается ЕЭК, то профессиональная подготовка лиц, ответственных за разработку политики, по различным проблемам, связанным с переходными процессами, является весьма специализированной и лишь в исключительных случаях можно использовать специалистов учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций для этих целей.

48. ЕЭК, ЭСКЗА, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ЮНИДО, Организация Объединенных Наций, Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) и Мировая продовольственная программа (МПП) в разной степени используют учебные программы МУЦ/МОТ. МУЦ/МОТ сотрудничает в проведении лекций по "методам обучения" на региональных учебных семинарах ВМО для национальных инструкторов. Он организовывал также по просьбе ВМО учебные курсы по вопросам управления центрами подготовки метеорологов. Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, ЕЭК, ЦНПООН (Хабитат), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), УВКБ и Международный вычислительный центр (МВЦ) используют программы ЮНИТАР. ФАО, Международная программа Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами, МВЦ, УВКБ, Центральные учреждения Организации Объединенных Наций и ЮНИСЕФ используют программы ПКПООН. ЦНПООН, ЮНЕП и МВЦ используют учебные программы УООН.

49. Ограниченное использование организациями упомянутых учебных учреждений может быть обусловлено различными факторами. Возможно, наиболее важным фактором является то, что программы учреждений, очевидно, удовлетворяют лишь весьма небольшую долю потребностей организаций в профессиональной подготовке и повышении квалификации персонала. Организации часто нуждаются в профессиональной подготовке по конкретным вопросам существа, секторальным и техническим вопросам, которые учебные учреждения либо не охватывают, либо охватывают лишь частично. Эти потребности включают вопросы, касающиеся информационной технологии, повышения квалификации руководителей, связи, личной отдачи, мер, принимаемых в случае стресса или кризисных ситуаций, поставок и перевозок, секретариатского обслуживания, организации сбыта и реализации, финансов и учета и материально-технического снабжения.

Д. Анализ и оценка деятельности учебных учреждений

50. Лишь немногие организации проводят официальную оценку эффективности программ учебных учреждений. Согласно ответам, полученным инспекторами, лишь в ЮНИСЕФ есть руководящие принципы для оценки профессиональной подготовки персонала. В МОТ, УВКБ и ЮНИСЕФ

обеспечивается регулярное получение на официальной и неофициальной основе информации от проходящих обучение сотрудников о профессиональной подготовке как в рамках этих учреждений, так и за их пределами в целях совершенствования учебных программ и методов обучения. Организации, которые обычно проводят оценки, ограничиваются анализом ответов на вопросы анкет, распространяемых среди слушателей курсов.

51. Как правило, организации системы Организации Объединенных Наций, использующие учебные программы, подчеркивают необходимость выявления таких учебных центров, которые действительно обладают навыками профессиональной подготовки, – таких центров, которые могут помочь другим организациям в организации эффективных учебных программ. Организации подчеркивают также, что КПООН имеет хороший потенциал для дальнейшего повышения квалификации сотрудников в вопросах управления и оказания гуманитарной помощи и предоставления эффективной с точки зрения затрат профессиональной подготовки в областях, представляющих общий интерес для организаций.

IV. МАНДАТЫ, ПРОГРАММЫ, ФИНАНСИРОВАНИЕ И ШТАТЫ ОСНОВНЫХ УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

А. Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций

Мандат

52. С инициативой создания ЮНИТАР в 1966 году выступила Генеральная Ассамблея. Ассамблея предусматривала, что ЮНИТАР будет учреждением, занимающимся профессиональной подготовкой персонала, прежде всего из развивающихся государств-членов, для выполнения административных и оперативных функций в Организации Объединенных Наций и специализированных учреждениях, а также национальных службах. Предполагалось, что ЮНИТАР будет также обеспечивать повышение квалификации лиц, уже занимающих соответствующие должности, и будет проводить научные исследования и семинары по вопросам деятельности Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений. Первоначальная программа работы ЮНИТАР была составлена на основе нескольких широких принципов. Профессиональная подготовка не должна быть подчинена проведению научных исследований. Научные исследования следует увязывать с практическими и конкретными целями. Принимая во внимание его руководящую роль, ЮНИТАР следует строить свою работу с учетом долгосрочной перспективы.

53. ЮНИТАР последовательно утверждал, что профессиональная подготовка и научные исследования являются взаимодополняющими видами деятельности, содействующими поддержанию мира и безопасности и экономическому и социальному развитию. Однако из-за организационной проблемы профессиональная подготовка и научные исследования осуществлялись как отдельные виды деятельности в рамках отдельных программ. За исключением директивных указаний, получаемых от Совета попечителей ЮНИТАР и его Директора-исполнителя, эти два вида деятельности имеют мало общего.

54. Ассамблея предполагала, что ЮНИТАР будет независимым учреждением, финансируемым за счет добровольных взносов, как государственных, так и частных. К сожалению, объем добровольных взносов, которые вначале были достаточно щедрыми, со временем стал уменьшаться. Вследствие этого финансовая основа Института была серьезно подорвана. Другие трудности, испытываемые ЮНИТАР, обусловлены тенденцией к расщеплению усилий,

направляемых на широкий круг мероприятий, что приводит к их фрагментации и ослаблению, а не к сосредоточению внимания на основных проблемах. В конечном счете ЮНИТАР охватил кризис, который по своему характеру связан как с его финансированием, так и с его мандатом.

55. До недавнего времени ЮНИТАР переживал последствия длительного и болезненного кризиса, который подорвал его репутацию как главного учебного учреждения в системе Организации Объединенных Наций. Но даже во время этого сложного этапа он по-прежнему оставался крупнейшим учебным учреждением в системе в том, что касается программ, бюджета и штата. В настоящее время ЮНИТАР успешно завершил процесс крупномасштабной структурной перестройки и реорганизации. В результате этого он вновь стал пользоваться полным доверием государств-членов и может разрабатывать и укреплять свои программы без какой-либо финансовой поддержки, оказываемой за счет средств из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

56. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 45/219 от 21 декабря 1990 года просила Генерального секретаря назначить независимого консультанта для подготовки рекомендаций в отношении актуальности мандата Института, его общих потребностей в кадрах в целях удовлетворения потребностей Организации Объединенных Наций и ее государств-членов и финансовых средств для удовлетворения этих потребностей. Проведя обзор всех аспектов деятельности ЮНИТАР, консультант сделал вывод о том, что, хотя мандат Института в целом сохраняет свою актуальность, его тем не менее следует пересмотреть. По его мнению, профессиональная подготовка, хотя и является по-прежнему основным видом деятельности Института, должна быть сосредоточена на профессиональной подготовке по вопросам международного сотрудничества, профессиональной подготовке сотрудников Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и профессиональной подготовке персонала для операций по поддержанию мира (A/46/482, приложение, пункт 3).

57. На своей пятьдесят первой сессии Генеральная Ассамблея после рассмотрения доклада Генерального секретаря (A/51/554), доклада Директора-исполнителя ЮНИТАР¹ и технико-экономического обоснования ОИГ (A/51/642 и Add.1) приняла резолюцию 51/188. В этой резолюции вновь подтверждено значение ЮНИТАР, а также значимость научно-исследовательских мероприятий в области подготовки кадров, проводимых Институту в рамках его мандата; Генерального секретаря просили в консультации с Директором-исполнителем Института, а также руководителями программ и фондов Организации Объединенных Наций изучить пути и процедуры сотрудничества, с тем чтобы точнее определить роль Института в областях подготовки кадров, научных исследований и методологии, оценки и укрепления потенциала в рамках системы Организации Объединенных Наций, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят второй сессии доклад по этому вопросу; а Институту было предложено укреплять его сотрудничество с другими институтами Организации Объединенных Наций и соответствующими национальными, региональными и международными институтами.

58. Преодолев свои трудности, ЮНИТАР готов играть ведущую роль как координационный центр профессиональной подготовки персонала из государств-членов в рамках системы Организации Объединенных Наций. УООН и, после учреждения, ПКПООН могут играть аналогичную роль в своих соответствующих областях компетенции и в отношении соответствующих потенциальных групп. Несмотря на их порой нестабильное финансовое положение, другие учреждения эффективно удовлетворяют конкретные потребности в профессиональной подготовке. Хотя эти учебные учреждения не дублируют друг друга и их деятельность не совпадает, они фактически не способны полностью реализовывать свой потенциал ввиду отсутствия взаимодействия и синергии. Возможно, единственным эффективным средством обеспечения бесперебойного функционирования и

взаимодействия всех учебных учреждений системы Организации Объединенных Наций является механизм укрепления их сотрудничества и координации.

Финансирование

59. ЮНИТАР финансируется за счет добровольных взносов государств-членов и межправительственных и неправительственных организаций в Общий фонд и целевых субсидий в Фонд специальных целевых субсидий. За счет средств Общего фонда покрываются в основном расходы на профессиональную подготовку по вопросам международных отношений путем проведения курсов для представителей государств-членов в постоянных представительствах в Нью-Йорке, Женеве и Вене. Согласно данным, приводимым в таблице 1, в 1996 году объем расходов, покрытых за счет средств Общего фонда, составил 1 124 449 долл. США (по сравнению с 843 046 долл. США в 1995 году), что на 22 937 долл. США меньше объема ассигнований, утвержденных Советом попечителей.

60. Это сокращение обусловлено уменьшением объема вносимых основными донорами Института добровольных взносов, сумма которых составила лишь 248 209 долл. США по сравнению с 315 714 долл. США в 1995 году и 445 864 долл. США в 1994 году. По мнению Института, это можно объяснить, по крайней мере частично, существовавшей в течение некоторого времени неопределенности в отношении местоположения и будущего Института. Это также свидетельствует о том, что доноры предпочитают делать целевые взносы, а не чисто добровольные взносы. Однако положение улучшается: некоторые доноры перечислили свои взносы за 1996 год в начале 1997 года, а некоторые государства приняли официальные решения возобновить внесение своих добровольных взносов на деятельность ЮНИТАР.

Таблица 1

ЮНИТАР: фактические и сметные расходы, покрываемые непосредственно за счет средств Общего фонда, 1997 год

(В долл. США)

Основные статьи расходов	1996 год		
	Ассигнования	Фактические расходы	Смета расходов на 1997 год
Расходы по штатному и прочему персоналу	648 000	760 020	577 000
Поездки	30 000	29 841	30 000
Услуги по контрактам ^a	100 000	21 952	50 000
Оперативные расходы ^b	199 727	153 430	180 000
Оборудование	20 000	12 744	10 000
Итого	977 727	977 987	847 000
Резерв	149 659	146 698	197 050
Всего	1 147 386	1 124 685	1 044 050

^a Включая расходы на проведение ревизий.

^b Включая расходы на аренду помещений.

61. Сальдо на начало 1997 года составляло 392 989 долл. США по сравнению с 550 555 долл. США на 1 января 1996 года. Это свидетельствует о продолжении сокращения резерва. В целях решения этой проблемы рассматривается возможность принятия нескольких мер. Совет попечителей, например, планирует провести расширенную кампанию по сбору средств. Если в результате этой кампании не будет собрано достаточно средств, будут рассматриваться другие меры, такие, как сокращение числа учебных программ, предлагаемых бесплатно, или начисление программам специальных целевых субсидий накладных расходов по более высоким ставкам за административное обслуживание, предоставляемое сотрудниками, должности которых финансируются за счет средств Общего фонда.

Таблица 2

ЮНИТАР: специальные целевые субсидии - расходы и потребности, 1997 год

(В долл. США)

Основные статьи расходов	1996 год		1997 год	
	Ассигнования	Фактические расходы	Сметные расходы	Дополнительные сметные расходы
Профессиональная подготовка по вопросам международных отношений	914 505	701 463	695 203	790 203
Подготовка руководителей по экологическим вопросам и вопросам природных ресурсов	2 649 585	2 679 113	3 964 838	1 653 826
Профессиональная подготовка по вопросам управления финансами	1 142 012	833 190	548 050	858 800
Профессиональная подготовка по вопросам организации работ в случае стихийных бедствий и ликвидации их последствий	131 217	122 917	53 110	
Всего	4 837 319	4 336 683	5 261 201	3 303 280

62. Средства в рамках специальных целевых субсидий представляют собой целевые средства для конкретных учебных программ. Согласно данным, приводимым в таблице, в 1996 году сумма фактических расходов составила 4 336 683 долл. США по сравнению с 3 756 966 долл. США в 1995 году. Эта сумма расходов меньше суммы поступивших средств и на 12 процентов меньше объема средств, ассигнованных Советом попечителей. Это обусловлено тремя факторами:

а) продолжением укрепления программ; б) поэтапным прекращением осуществления некоторых мелких проектов; в) задержками в осуществлении полностью финансируемых программ. Сумма средств, ассигнованных на 1997 год в рамках специальных целевых субсидий, превышает 5 млн. долл. США. Все соответствующие программы укрепляются и расширяются, что свидетельствует об обоснованности методологии Института в областях, выбранных Советом попечителей.

Учебная деятельность

63. Объем деятельности Института на данный момент достиг критической массы: ежегодно на пяти континентах организуется осуществление примерно 70 различных учебных программ, в рамках которых обучаются приблизительно 4000 человек. На этапе структурной перестройки эти программы были упорядочены в областях, где ЮНИТАР имеет сравнительные преимущества. Они были также диверсифицированы с особым упором на наращивание потенциала.

64. Что касается методологии, то ЮНИТАР внедрил применение подхода, основанного на расширении участия, предполагая, что а) программы будут обдумываться и разрабатываться совместно с принимающими странами на национальном и региональном уровнях в целях удовлетворения их приоритетных потребностей и б) основная ответственность за управление программами возлагается на национальные или региональные органы управления. Совсем недавно началось осуществление программ новых типов с более высоким показателем финансовой эффективности, включая подготовку инструкторов, разработку пакетов учебных материалов и заочное обучение.

65. Основные учебные программы Института охватывают вопросы международных отношений и экономического и социального развития. Программы, посвященные проблемам международных отношений, затрагивают такие темы, как многосторонняя дипломатия, миротворчество и превентивная дипломатия, международные отношения, международные организации, международное право, операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и экологическое право.

66. Программы, посвященные проблемам экономического и социального развития, затрагивают такие темы, как управление процессом экономического и социального развития, обращение с химическими веществами и управление ликвидацией отходов, осуществление Лондонских руководящих принципов и процедура предварительного обоснованного согласия (ПОС), подготовка национальных обзоров в целях оценки национальной инфраструктуры для безопасного обращения с химическими веществами, разработка и внедрение национальных реестров выбросов и переносов загрязнителей (РВПЗ), осуществление Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, использование новых информационных технологий и современных средств связи на форумах после Рио, системы информации об опустынивании в контексте Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию, правовые аспекты задолженности, управление экономической деятельностью и финансами и организация работ по уменьшению опасности стихийных бедствий в странах сахелианского района.

В. Международный учебный центр Международной организации труда

Мандат

67. Международный учебный центр (МУЦ/МОТ) был создан в 1963 году в Турине, Италия, в качестве учебного учреждения МОТ. Он работает под общим руководством Административного совета МОТ, однако он имеет собственный статут и Совет. В его мандате предусматривается осуществлять учебную деятельность в целях экономического и социального развития в соответствии с международными нормами труда и посредством содействия их применению. Он может заключать соглашения с Организацией Объединенных Наций, специализированными учреждениями и другими международными организациями об осуществлении деятельности в соответствии со своими целями.

68. На своей сессии в ноябре 1995 года Совет МУЦ/МОТ утвердил второй пятилетний план развития до 2000 года. В плане для МУЦ/МОТ предусматриваются следующие цели: а) сбор и распространение, посредством профессиональной подготовки, информации о нормах, опыте и

знаниях, накопленных МОТ и системой Организации Объединенных Наций, а также другими партнерами по процессу развития; b) поддержка усилий по проведению реформы, прилагаемых в рамках многосторонней системы сотрудничества в целях развития, путем проведения соответствующих учебных мероприятий; c) обновление и разработка комплекта учебных материалов МУЦ/МОТ по правам на труд, а также по ключевым вопросам программы Организации Объединенных Наций в области развития, включая права человека, управление и управление деятельностью по сотрудничеству в целях развития; d) укрепление потенциала правительств, нанимателей и работников в области планирования процесса развития и управления им.

Финансирование

69. Когда МУЦ/МОТ был создан, 88 процентов его бюджета состояло из прямых взносов и только 12 процентов его средств поступало от учебной деятельности. В течение периода, охватывавшегося первым планом развития, 1990–1995 годы, резко сократился объем средств, поступающих МУЦ/МОТ за счет ассигнований, предусматриваемых на деятельность МОТ по техническому сотрудничеству. Программа индивидуальных стипендий, связанная с финансируемыми ПРООН проектами, которые осуществляются МОТ, существенно сократилась: объем ее финансирования в 1995 году по сравнению с 1990 годом уменьшился на 5 млн. долл. США.

70. МУЦ/МОТ в основном является самофинансирующейся организацией. Приблизительно две трети его средств поступает от учебной деятельности, включая деятельность, осуществляемую от имени других организаций, и прямые поступления от отдельных участников, имеющих спонсоров, от консультационных услуг, разработки учебных материалов и т.д. Другие средства, поступающие из различных источников, включают средства, предоставляемые местными, провинциальными и национальными органами управления Италии; правительствами, межправительственными организациями и международными неправительственными организациями; а также средства, поступающие в виде даров, субсидий и наследства.

71. Прилагаются значительные усилия по расширению и диверсификации финансовой базы МУЦ/МОТ главным образом посредством укрепления связей с Европейским союзом (ЕС) и МБРР, а также путем предложения открытых курсов на международном рынке и представления конкурентных предложений в ответ на предложения на участие в международных торгах. Сами страны-получатели финансируют растущее, хотя по-прежнему и небольшое, число стратегически важных учебных мероприятий.

72. В условиях все возрастающей конкуренции в деятельности по оказанию технического содействия, в которых функционирует МОТ и другие организации системы Организации Объединенных Наций, нет оснований ожидать значительного увеличения объема прямых взносов. По мнению Генерального директора МОТ, в стратегию мобилизации ресурсов для МУЦ/МОТ необходимо внести соответствующие коррективы. МУЦ/МОТ следует увеличить объем своей деятельности путем повышения качества и расширения круга своих программ и ассортимента продукции, а также путем расширения и диверсификации своих учебных программ с привлечением новых партнеров в соответствии с целями его программы и его стратегии в области научных исследований и разработок.

Учебная деятельность

73. В настоящее время в помещениях МУЦ/МОТ располагаются другие научно-исследовательские и учебные организации системы Организации Объединенных Наций, в частности ПКПРООН. Было подписано соглашение между Организацией Объединенных Наций и МОТ о переводе еще одного института Организации Объединенных Наций, Межрегионального научно-исследовательского

института Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия (ЮНИКРИ), в помещения МУЦ/МОТ и об использовании его помещений и услуг⁶.

74. Хотя первоначально МУЦ/МОТ осуществлял главным образом учебную деятельность, связанную с МОТ, в течение последних пяти лет возросло число учебных мероприятий, проводимых для системы Организации Объединенных Наций в целом. Потенциальные группы, проходящие обучение в рамках МУЦ/МОТ, включают не только сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций, но и персонал из государств-членов и неправительственных организаций и других лиц, в том числе из частного сектора.

75. В 1994 и 1995 годах объем учебной программы МУЦ/МОТ возрос, причем возросло как общее число мероприятий, так и число участников в рамках как индивидуального, так и группового обучения. Общее число слушателей в 1993 году составляло 2738, в 1994 году – 2784, а в 1995 году – 3488 человек. Несмотря на тенденцию к сокращению периодов обучения, увеличился показатель числа дней на одного участника. В 1995 году программы осуществлялись для участников из 159 стран. Приблизительно 75 процентов группового обучения проводилось в Турине. Мероприятия на местах проводились в тех случаях, когда такое решение считалось более эффективным или менее дорогостоящим.

76. Как указывается в предложениях Генерального директора МОТ по программе и бюджету на 1998–1999 годы⁷, МУЦ/МОТ необходимо наращивать свой потенциал по трем направлениям: а) разработка учебных материалов на основе сотрудничества в рамках сети учебных учреждений; б) наращивание технического потенциала по предоставлению учебных консультационных услуг и проведению учебных мероприятий на местах и в Центре посредством создания эффективных с точки зрения затрат структур для осуществления мероприятий; в) укрепление потенциала в области коммуникации и организации сбыта с учетом большой зависимости МУЦ/МОТ от доноров. Кроме того, МУЦ/МОТ будет продолжать расширять свою программу по основным областям деятельности, предусмотренным в мандате МОТ, в частности в области профессиональной подготовки, в целях содействия проведению реформ в области социальной защиты, трудовых отношений и реформ учреждений, занимающихся вопросами рынка труда.

С. Проект колледжа персонала Организации Объединенных Наций

77. В начале 70-х годов было предложено организовать учебные программы типа "колледжа персонала" в целях приобретения персоналом организаций системы Организации Объединенных Наций навыков и знаний и получения ими информации о методах, необходимых для эффективного удовлетворения потребностей государств-членов. ЮНИТАР, Административный комитет по координации и, в определенной степени, Пятый комитет Генеральной Ассамблеи поддержали эту инициативу. Позднее из-за финансовых трудностей об этой идее забыли. Однако необходимость в колледже персонала по-прежнему ощущалась.

Мандат

78. С учетом положительных выводов, сделанных в технико-экономическом обосновании, подготовленном в 1995 году Организацией Объединенных Наций в сотрудничестве с МУЦ/МОТ, Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций в качестве Председателя АКК 8 января 1996 года учредил ПКПООН. Проект, который первоначально предполагалось осуществить в течение пятилетнего периода, получил поддержку со стороны административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций в рамках АКК и со стороны вспомогательного органа, занимающегося деятельностью по профессиональной подготовке в рамках всей системы, Консультативного комитета по административным вопросам (финансовые и

бюджетные вопросы) (ККАВ/ФБ) (А/51/554). В ходе предшествующих консультаций были выявлены четыре основные задачи: а) удовлетворение текущих потребностей, которые отдельные организации не могут удовлетворять из-за наличия ограниченных ресурсов; б) укрепление потенциала организаций в целях решения будущих задач; в) расширение сотрудничества и координации; и г) удовлетворение растущих потребностей, связанных с реформой.

79. Генеральный секретарь официально открыл ПКПООН в апреле 1997 года. Вскоре после этого ОИГ просила Управление по правовым вопросам уточнить правовой статус ПКПООН. В ответе Управления по правовым вопросам говорилось, что ПКПООН является проектом Организации Объединенных Наций, учрежденным Генеральным секретарем и осуществляемым под его общим руководством. Организация Объединенных Наций возложила обязанности по осуществлению ПКПООН и общему управлению им на Международный учебный центр МОТ в Турине. ПКПООН финансируется за счет ресурсов, специально мобилизуемых для этой цели, и поэтому его финансирование не сказывается на бюджете Организации Объединенных Наций.

80. ПКПООН является общесистемным проектом в области профессиональной подготовки и обучения, исполняемым МУЦ/МОТ от имени организаций системы Организации Объединенных Наций. В рамках этого проекта предусматривается создание взаимосвязанной общесистемной сети учебных программ и мероприятий, которая дополняет межорганизационные аспекты сотрудничества с государственным и частным секторами. Основная цель ПКПООН заключается в разработке и осуществлении общесистемных учебных программ как для персонала Организации Объединенных Наций, так и для национальных партнеров в целях а) укрепления потенциала в области управления и содействия созданию более согласованной культуры управления; и б) установления более тесных межпрограммных связей и содействия межсекторальной интеграции в основных областях деятельности Организации Объединенных Наций.

81. По замыслу создателей ПКПООН, дополняемость будет обеспечиваться на основе: а) совместно накопленного опыта и извлеченных уроков в целях укрепления координации и сотрудничества между партнерами в усилиях, направленных на выполнение традиционно возлагаемых на организации функций; б) формирования общего видения и поиска сходств в подходе и возможностей для повышения эффективности; в) формирования общей философии управления и подхода к формированию культуры управления в системе Организации Объединенных Наций. По их мнению, ПКПООН никоим образом не будет дублировать существующие учебные программы, а деятельность в его рамках, скорее, будет направлена на обеспечение укрепления связей и интеграцию между секторами деятельности, в которых осуществляются совместные проекты.

82. Однако заявленная цель ПКПООН заключается не только в обеспечении дополнительного и расширенного обучения в областях, представляющих общий интерес, но также в обеспечении в надлежащем порядке мобилизации ресурсов и обмена опытом. В его опубликованном в июле 1997 года докладе, озаглавленном "Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы" Генеральный секретарь отметил, что "Колледжу персонала Организации Объединенных Наций будет предложено при подготовке программ для международных гражданских служащих по всей системе Организации Объединенных Наций в полной мере использовать опыт научно-исследовательских институтов в проведении исследовательской работы и создании потенциала" (А/51/950, мера 29b). ПКПООН дает возможность использовать общесистемный потенциал и помещения и средства, имеющиеся в МУЦ/МОТ в Турине. Таким образом, ПКПООН будет служить также вспомогательной структурой сети.

Финансирование

83. ПКПООН финансируется из нескольких источников, в том числе за счет добровольных взносов отдельных государств-членов, взносов Организации Объединенных Наций и других организаций, поступлений от ее собственной деятельности и взносов из фондов и гражданского общества, в зависимости от обстоятельств, в целях реализации конкретных инициатив в области профессиональной подготовки в рамках его мандата. Об относительной важности источников можно судить по данным, приводимым в таблице 3. Первоначальные субсидии, полученные от правительства принимающей страны и организаций системы Организации Объединенных Наций, были предоставлены в форме денежных взносов в виде паушальной суммы, взносов натурой или сочетания этих двух видов взносов. Упомянутые субсидии инвестированы в основную инфраструктуру ПКПООН и в разработку программ. Взносы натурой, полученные из частного сектора, используются на разработку конкретных программ. В течение первоначальных пяти лет, т.е. на начальном этапе, предусматривается, что ПКПООН станет самообеспечиваемой организацией, финансируемой в значительной степени за счет платы за услуги, предоставляемые пользователям, и поступлений от учебной деятельности.

Таблица 3

ПКПООН: источники финансирования, 1996-1997 годы

(В долл. США)

Источники финансирования	1996 год	1997 год
	Поступления	Предполагаемые поступления
Программы и фонды Организации Объединенных Наций	1 969 100	1 630 432
Специализированные учреждения	158 669	106 180
Правительства	1 891 975	1 734 320
Межправительственные организации, не входящие в систему Организации Объединенных Наций	3 460	
Неправительственные организации	92 081	10 214
Прочие организации		654 202
Всего	4 115 285	4 135 348

Учебная деятельность

84. В настоящее время в рамках ПКПООН деятельность осуществляется в следующих областях:
 а) поддержка деятельности по поддержанию мира, миротворчеству и миростроительству, принятие мер в связи со сложными чрезвычайными ситуациями и постконфликтное восстановление. Соответствующие учебные программы построены на сочетании совместного обучения и обмена мнениями по основным аспектам полевых операций в упомянутых областях, их межсекторальным и межучрежденческим аспектам; б) содействие развитию систем управления, учету организациями накопленного опыта и осуществлению преобразований в системе Организации Объединенных Наций; с) содействие экономическому и социальному развитию, обеспечение управления процессом развития и проведение исследований в области развития.

85. Текущие учебные мероприятия ПКПООН в значительной степени проводятся непосредственно во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи, посвященных оперативной деятельности. Помимо использования профессиональной подготовки и основных навыков и опыта в конкретных программах и мероприятиях персонал ПКПООН совместно с широкой сетью связанных с ПКПООН организаций системы Организации Объединенных Наций, экспертов и академических и частных учреждений предоставляет различные консультационные услуги.

Д. Университет Организации Объединенных Наций

86. В резолюции 2951 (XXVII) от 11 декабря 1972 года Генеральная Ассамблея создала УООН в качестве автономного органа под совместным руководством Организации Объединенных Наций и ЮНЕСКО. Университет приступил к работе в Токио в мае 1975 года.

Мандат

87. Как определено в его уставе, УООН представляет собой сообщество ученых и мировую сеть передовых исследовательских институтов, занимающихся исследованиями, подготовкой аспирантов и распространением знаний. Круг его ведения включает изучение самых насущных проблем, вызывающих беспокойство международного сообщества. В этих рамках Университет призван играть роль связующего звена между международным сообществом ученых и мировым сообществом руководителей в его широком смысле. В третьем среднесрочном перспективном плане Университета предусмотрено сосредоточение усилий в следующих четырех областях: мир и управление; развитие; окружающая среда; и наука и техника.

88. Сеть исследовательских и учебных центров УООН охватывает следующие учреждения:

а) Международный научно-исследовательский институт экономики развития УООН (УООН/МНИИЭР), созданный в 1984 году в Хельсинки; б) Институт по природным ресурсам Африки УООН (УООН/ИПРА), созданный в 1990 году в Аккре совместно с группой полезных ископаемых в Лусаке; в) Институт новых технологий УООН (УООН/ИНТЕК), созданный в 1990 году в Маастрихте, Нидерланды; г) Международный институт программного обеспечения УООН (УООН/МИПО), созданный в 1992 году в Макао; и е) Институт углубленных исследований УООН (УООН/ИУИ), созданный в 1996 году в Токио.

89. Эти исследовательские и учебные центры выполняют следующие функции и задачи:

а) УООН/МНИИЭР, первый исследовательский и учебный центр Университета, занимается изучением глобальной экономической политики в целях улучшения благосостояния людей. Его главная задача – оказание развивающимся странам помощи в разработке экономической политики, ведущей к динамичному, справедливому и экологически устойчивому росту;

б) УООН/ИПРА содействует усилиям по укреплению системы управления природными ресурсами Африки и их восстановления. Его основные задачи – укрепление национальных учреждений в Африке, мобилизация ученых и технологов во всех африканских странах и передача им знаний, с тем чтобы они могли выработать варианты политики с опорой на собственные силы. В центре его внимания находятся следующие вопросы: i) сохранение и рациональное использование почвенных и водных ресурсов; ii) местные продовольственные культуры и другие полезные растения; и iii) освоение полезных ископаемых;

в) УООН/ИНТЕК ведет комплексную научно-исследовательскую и учебную деятельность с ориентацией на выработку политики по вопросам экономических и социальных последствий применения новых технологий для развивающихся стран. Основной упор в его программах делается на изучении экономических и социальных последствий новых технологий, программных исследованиях по насущным вопросам и подготовке аспирантов;

г) УООН/МИПО оказывает развивающимся странам помощь в укреплении их потенциала и достижении самообеспеченности в трех областях: i) разработка программного обеспечения на экспорт и для внутреннего потребления; ii) разработка учебных планов подготовки программистов на уровне университетского образования; и iii) проведение международных исследований по вопросам программного обеспечения. Он оказывает также помощь в сокращении разрыва между теорией и практикой, учебой и производством, потребителями и производителями и между промышленно развитыми и развивающимися странами. В своей программе работы УООН/МИПО уделяет основное внимание передовым совместным научным исследованиям и опытно-конструкторским разработкам и распространению программного обеспечения и публикаций государственного сектора;

е) УООН/ИУИ занимается поиском решений проблем, возникающих на стыке общества и природы. В его программе исследований предусмотрены три взаимосвязанные темы экологически устойчивого развития: экоперестройка в целях обеспечения устойчивого развития; мегалополисы и развитие городских районов; и многосторонность и управление. Институт предлагает также программу подготовки аспирантов, по окончании которой присваивается степень доктора философии, и короткие учебные курсы по указанным темам.

90. Академический отдел штаб-квартиры УООН в Токио также занимается координацией мировых программ и проектных сетей по самым разнообразным темам: от демократии и прав человека и деятельности Организации Объединенных Наций в XXI веке до экологии горных районов и устойчивого развития. Университет имеет две специализированные исследовательские и учебные программы: Программу в области биотехнологии в Латинской Америке и Карибском бассейне (УООН/БИОЛАК), базирующуюся в Каракасе, и Международную сеть УООН по водным ресурсам, окружающей среде и здравоохранению (УООН/МСВРОСЗ), базирующуюся в Гамильтоне, Канада. Кроме того, базирующаяся в Аммане, Международная академия руководящих кадров (УООН/МАРК) служит координационным центром для обмена информацией и опытом между будущими мировыми лидерами.

Финансирование

91. УООН не получает финансовых средств из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. Его деятельность полностью финансируется за счет добровольных взносов, поступающих от правительств, международных организаций, частных компаний и фондов. Основная часть его годовых поступлений на покрытие оперативных расходов складывается из доходов от инвестиций его Дотационного фонда. По состоянию на 1 октября 1996 года сумма объявленных взносов в Дотационный фонд Университета и взносов на оперативную деятельность и целевых взносов, поступивших от правительств 54 стран и из 109 других источников, составила 318,5 млн. долл. США, из которых 291,2 млн. долл. США уже было получено. В течение последних девяти лет были собраны средства на сумму свыше 120 млн. долл. США. Финансовые ограничения вызвали необходимость упорядочения деятельности и сокращения расходов УООН, где это возможно. На своей пятьдесят первой сессии Генеральная Ассамблея рекомендовала УООН внедрить эффективную административную практику и выработать успешную стратегию мобилизации средств.

Учебная деятельность

92. Учебная деятельность является важным компонентом общей академической программы УООН. Весьма существенная доля этой программы приходится, в частности, на предоставление стипендий. В период с 1976 по 1996 год в рамках программы аспирантуры в системе УООН прошли подготовку свыше 1450 стипендиатов. Путем предоставления стипендий УООН играет крайне важную роль в укреплении потенциала основных институтов развивающихся стран, которые могут дать множественный эффект в плане развития людских ресурсов в рамках страны или региона. УООН разрабатывает также инициативы по расширению масштабов своей учебной деятельности посредством достижения договоренностей о совместном финансировании с соответствующими национальными, региональными и международными организациями.

93. Кроме того, УООН начал предпринимать согласованные усилия по упорядочению и обеспечению большей целенаправленности и актуальности своей основной научно-исследовательской, учебной работы и работы по распространению информации. Во исполнение рекомендаций консультативных групп высокого уровня в составе ученых, руководителей и должностных лиц Организации Объединенных Наций Университет реорганизовал свою программу работы в соответствии с положениями Повестки дня на XXI век – программы действий, принятой на

Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию, - и Повестки дня для мира. УООН стремится также добиться дальнейшего укрепления своего учебного вклада в приоритетных областях деятельности Организации Объединенных Наций и внести полезный вклад в разработку политики, где это возможно.

Е. Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин

Мандат

94. В соответствии с резолюцией 3520 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 15 декабря 1975 года, принятой в ответ на рекомендацию Всемирной конференции в рамках Международного года женщины, проходившей в Мехико с 19 июня по 2 июля 1975 года, Экономический и Социальный Совет 12 мая 1976 года принял резолюцию 1998 (LX), которой был учрежден МУНИУЖ. 16 декабря 1976 года Ассамблея приняла резолюцию 31/135, в которой одобрила создание МУНИУЖ и тем самым ратифицировала вышеупомянутую резолюцию Совета.

95. МУНИУЖ является автономным учреждением в рамках Организации Объединенных Наций. Его задачи, как они изложены в его уставе (A/39/511, приложение, пункт 4), заключаются в том, чтобы стимулировать и содействовать с помощью исследований, подготовки кадров и сбора и распространения информации улучшению положения женщин, их вовлечению в процесс развития как в качестве участников, так и в качестве бенефициариев. В соответствии с этим Институт проводит исследования и выполняет функции учебного заведения и банка данных. Он разрабатывает также программы подготовки кадров, с помощью которых "содействует распространению информации по вопросам, касающимся женщин и развития, и стремится достичь равного участия женщин во всех аспектах экономического и социального развития и расширить возможности приобретения женщинами новых навыков с целью решения проблем, связанных с быстрыми изменениями в современном обществе" (там же).

96. В своей резолюции 50/163 от 22 декабря 1995 года Генеральная Ассамблея вновь подтвердила первоначальный мандат и особый потенциал Института в области проведения научно-исследовательской и учебной работы в целях улучшения положения женщин, как это предусмотрено в ее резолюции 3520 (XXX). Как и в предыдущих резолюциях, например в резолюции 48/105 от 20 декабря 1993 года, Ассамблея особо отметила уникальную роль Института как единственного органа в рамках системы Организации Объединенных Наций, занимающегося исключительно научными исследованиями и учебной подготовкой в целях вовлечения женщин в процесс развития. Мандат МУНИУЖ в области улучшения положения женщин был также подтвержден в Пекинской платформе действий. Во исполнение резолюции 50/163 начиная с пятидесятой второй сессии Ассамблеи МУНИУЖ, продолжая отчитываться перед Третьим комитетом, начнет представлять доклады Второму комитету по пунктам повестки дня, имеющим отношение к научно-исследовательской и учебной деятельности Института.

Финансирование

97. Деятельность Института финансируется за счет добровольных взносов государств, межправительственных и неправительственных организаций, фондов и частных источников. Его финансовые операции регулируются Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций, а также финансовой политикой и процедурами, установленными Генеральным секретарем.

98. За период с момента своего образования МУНИУЖ получил объявленные взносы от 72 государств-членов, как развитых, так и развивающихся стран. Сумма добровольных взносов, поступивших в Целевой фонд Организации Объединенных Наций для МУНИУЖ за двухгодичный период 1994-1995 годов, включая целевые взносы на специальные проекты и программы, составила 2 180 273 долл. США. Ожидается, что в текущем двухгодичном периоде эта сумма увеличится за счет поступления дополнительных взносов от стран-доноров, которые объявили, но пока не выплатили свои взносы. По состоянию на июль 1997 года эта сумма составила 1 805 265 долл. США. Согласно данным, представленным МУНИУЖ, в течение последних двух двухгодичных периодов взносы в его бюджет поступали только от государств и ни из каких других источников. В соответствии с рекомендацией ОИГ в отношении автономных учреждений Организации Объединенных Наций МУНИУЖ создал резерв финансовых средств в размере 1 млн. долл. США, который позволит ему покрыть любой дефицит в поступлении ожидаемых объявленных взносов.

99. В 1994-1995 годах сумма бюджетных ресурсов, израсходованных МУНИУЖ на научно-исследовательскую деятельность (371 500 долл. США), в полтора раза превысила сумму, израсходованную на учебную деятельность (245 000 долл. США). В 1996-1997 годах сумма, израсходованная МУНИУЖ на учебную деятельность (209 500 долл. США), была вдвое больше суммы, израсходованной на научно-исследовательскую деятельность (106 000 долл. США).

100. МУНИУЖ отвечает также за обеспечение административной поддержки всех ее программ. Сюда относится финансовое управление и бюджетный контроль, контроль за исполнением финансовых обязательств, набор и управление кадрами, закупки и другие виды деятельности. Несмотря на ограничения, вызванные внешними обстоятельствами и недостатком квалифицированных сотрудников категории специалистов, МУНИУЖ успешно выполнил двухгодичную программу и занимает прочные финансовые позиции.

Учебная и связанная с ней деятельность

101. С момента своего создания МУНИУЖ прилагал максимум усилий для укрепления своей научно-исследовательской, учебной, информационной и консультативной роли в ключевых областях, влияющих на улучшение положения женщин, и для содействия расширению их возможностей и их вовлечению на правах равных партнеров в процесс развития. Учебная деятельность Института ориентирована на три основные группы клиентов: а) практических работников, занимающихся вопросами развития, на всех уровнях, включая плановиков и руководящих работников; б) технический персонал, сотрудников, занимающихся планированием развития, преподавателей, административных работников и работников консультативных служб; и с) женские организации и неправительственные организации, занимающиеся женскими, гендерными вопросами и вопросами развития. Эти три целевые группы выбраны, во-первых, на основе их потенциально ключевой стимулирующей и активизирующей роли в деле содействия решению гендерных вопросов в различных секторах развития, а во-вторых, с учетом принципа подготовки преподавателей, цель которого состоит в ознакомлении более широкой аудитории с методиками обучения с опорой на собственные силы.

102. В резолюции 50/163 Генеральная Ассамблея высоко оценила усилия Института по решению проблемы нищеты на всех уровнях, являющейся чрезвычайно серьезным препятствием на пути улучшения положения женщин. Что касается будущей работы Института, то Совет попечителей на своей шестнадцатой сессии рекомендовал МУНИУЖ предпринять шаги в 12 важнейших областях, перечисленных в Пекинской платформе действий, которые имеют отношение к его научно-исследовательской и учебной программе.

V. МЕЖУЧРЕЖДЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И КООРДИНАЦИИ

A. Общие положения

103. Сотрудничество и координация между учебными институтами системы Организации Объединенных Наций давно находятся в центре внимания директивных органов организаций и самих институтов. Например, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, сознавая опасность дублирования работы, заявила в резолюции 2951 (XXVII) о том, что тесная координация должна поддерживаться между деятельностью ЮНЕСКО, ЮНИТАР и других организаций в рамках системы Организации Объединенных Наций и деятельностью Университета. Такая координация обеспечивалась за счет проведения регулярных консультаций, обмена информацией и оказания общей взаимной поддержки между заинтересованными организациями. Предпринимались многочисленные усилия для проведения различия между конкретными программами ЮНИТАР и УООН и выработки четких механизмов во избежание любого возможного частичного или полного дублирования работы.

104. В ряде недавних резолюций Генеральная Ассамблея предложила ЮНИТАР укрепить свое сотрудничество с институтами Организации Объединенных Наций и другими национальными, региональными и международными институтами и развивать взаимосвязи с органами и учреждениями в рамках организации и системы Организации Объединенных Наций. В резолюции 51/188 Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее пятьдесят второй сессии доклад о путях и процедурах сотрудничества, с тем чтобы точнее определить роль Института в областях подготовки кадров, научных исследований и методологии, оценки и укрепления потенциала в рамках системы Организации Объединенных Наций.

105. В течение последних нескольких лет Генеральный секретарь и Директор-исполнитель ЮНИТАР, по поручению Совета попечителей ЮНИТАР, активно изучали пути расширения межучрежденческого сотрудничества. Например, ЮНИТАР и ПКПООН сотрудничают по различным направлениям, включая участие ЮНИТАР в проводимых ПКПООН практикумах по вопросам разработки учебных программ. К приоритетным областям такого рода сотрудничества относятся поддержание мира и миротворчество; оказание гуманитарной помощи и регулирование сложных чрезвычайных ситуаций; и управление деятельностью в целях развития.

106. По мнению Генерального секретаря, от объединения своей учебной деятельности выиграет как ЮНИТАР, так и ПКПООН в плане получения взаимных выгод в области укрепления и рационализации разработки соответствующих учебных планов в областях и дисциплинах, представляющих взаимный интерес и являющихся объектом совместной деятельности. Такое объединение, по его мнению, обеспечит повышение экономической эффективности разработки и выполнения программ и принесет дополнительную выгоду в связи с избежанием такого явления, как "усталость доноров". Кроме того, возможности совместной подготовки и обучения для представителей государств и персонала системы Организации Объединенных Наций будут способствовать налаживанию оперативного партнерства в целях принятия более эффективных мер в областях, вызывающих общее беспокойство.

107. Другим направлением усилий ЮНИТАР по развитию межучрежденческого сотрудничества является создание "проектных целевых групп" в рамках учебных программ и программ укрепления потенциала ЮНИТАР. Через эти целевые группы ЮНИТАР предоставляет заинтересованным учреждениям и органам возможность не только участвовать в практикумах и семинарах, но и вносить вклад в разработку программ и выбор приоритетных направлений работы. В этом смысле целевые группы не только содействуют развитию сотрудничества, но и помогают избежать дублирования.

108. На своей сессии в марте 1997 года Совет попечителей ЮНИТАР рекомендовал улучшить работу по разъяснению среди государств-членов и потенциальных доноров активизирующей роли Института, его потенциала в области создания сетей и его возможности мобилизации гораздо более крупных институтов. Совет просил также Директора-исполнителя подготовить детальный обзор этого вопроса с уделением особого внимания сети, созданной ЮНИТАР совместно с другими организациями системы Организации Объединенных Наций.

109. На своей специальной сессии, состоявшейся в Женеве 3-5 сентября 1997 года, Совет попечителей ЮНИТАР рассмотрел документ, подготовленный по его просьбе Директором-исполнителем. По пункту 5 "Межучрежденческое сотрудничество" Совет указал на большое значение этого документа в плане информирования ЮНИТАР и его партнеров, в частности о возможностях Института в области создания сетей. В целях дальнейшего укрепления работы в области создания сетей будет обеспечено распространение этого документа на широкой основе.

110. На той же сессии Совет попечителей ЮНИТАР принял к сведению письмо Генерального секретаря Организации Объединенных Наций от 1 августа 1997 года на имя Директора-исполнителя ЮНИТАР, в котором предложил ему стать членом *ex officio* Совета КПООН, и отметил заявление Генерального секретаря о том, что КПООН призван обеспечить возможности для профессиональной подготовки и обучения персонала во всем мире и объединения, когда это возможно, с организациями-партнерами. Хотя ЮНИТАР занимается почти исключительно удовлетворением потребностей государств-членов в подготовке кадров, Совет пришел к выводу о том, что во всех случаях, когда это возможно, сотрудничество и взаимные обмены между двумя институтами могут быть взаимовыгодными.

111. Со своей стороны, ПКПООН, который задумывался как всемирная сеть по предоставлению услуг в области профессиональной подготовки и обучения, наладил "отношения партнерства в области учебной работы" с рядом институтов во всех частях мира. Его имплементационная группа выполняет роль центрального элемента сети и работает в тесном взаимодействии с видными национальными и региональными институтами в целях обмена соответствующим опытом, информацией о составлении и разработке учебных планов и программами обменов и персоналом, а также учебными методиками и материалами.

112. МУНИУЖ в соответствии со своим уставом должен осуществлять свою деятельность в тесном сотрудничестве и координации с институтами и другими органами, входящими и не входящими в систему Организации Объединенных Наций (A/39/511, приложение, пункт 3). Кроме того, МУНИУЖ прилагает все усилия для создания и использования по мере необходимости системы сетей при осуществлении своих функций (там же, пункт 2). В резолюции 50/163 Генеральная Ассамблея призвала МУНИУЖ и далее развивать тесное сотрудничество со специализированными учреждениями и смежными организациями системы Организации Объединенных Наций и с другими учреждениями, такими, как университеты и научно-исследовательские учреждения, в целях содействия осуществлению программ, способствующих улучшению положения женщин.

113. В консультации со Статистическим отделом Секретариата Организации Объединенных Наций и Фондом Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) МУНИУЖ разработал пакет учебных программ по вопросам гендерной статистики в области развития. Начиная с 1986 года МУНИУЖ готовил все свои пакеты учебных программ по вопросам охраны окружающей среды в сотрудничестве с МУЦ/МОТ. Он сотрудничал также с МУЦ/МОТ в обеспечении всестороннего учета гендерного аспекта при составлении его учебных планов. МУЦ/МОТ является также местом проведения учебных семинаров МУНИУЖ. Оба учреждения выступили совместными организаторами субрегионального семинара для стран с переходной экономикой.

114. Для дальнейшего развития своего сотрудничества с ПКПООН МУНИУЖ будет использовать опыт своей научно-исследовательской и учебной работы по гендерным вопросам при подготовке учебных материалов Международной программы Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами/ПКПООН. На своей шестнадцатой сессии Совет МУНИУЖ, рассматривая вопрос о необходимости укрепления сотрудничества с другими институтами, просил Институт модернизировать применяемые им технологии связи в целях использования преимуществ Интернета и электронной почты.

115. В своем докладе о реформе в июле 1997 года Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций подчеркнул, что возможности институтов – это важный потенциальный ресурс. Вместе с тем он отметил также, что одна из основных особенностей научно-исследовательских институтов заключается в том, что контакты между ними либо ограничены, либо вообще отсутствуют, и что, следовательно, нет и механизма для выявления серьезного дублирования в их программах работы и, что не менее важно, нет возможности использовать факторы взаимодополняемости и выявлять области потенциальных конфликтов или противоречий. По его мнению, необходимо разработать постоянно действующие механизмы и процедуры, которые способствовали бы налаживанию более систематических и регулярных контактов между исследовательскими институтами и Секретариатом Организации Объединенных Наций. Затем он объявил о том, что Группа стратегического планирования в его Канцелярии будет служить главным связующим звеном с научно-исследовательскими институтами, предлагая им тематику исследований и являясь одним из основных потребителей результатов исследований по соответствующим темам.

116. Рассматривая этот вопрос, инспекторы приняли к сведению усилия институтов по расширению межучрежденческого сотрудничества. Тем не менее инспекторы пришли к выводу о том, что ни одно из этих усилий не дало значимых результатов и что недостаточное взаимодействие или даже полное отсутствие координации между учебными институтами является одним из основных препятствий в их работе. Вместе с тем очевидно, что налаживание между ними более тесной координации и взаимодействия может дать значительную экономию за счет роста масштабов деятельности в рамках всей системы благодаря устранению дублирования, более рациональному использованию их людских и финансовых ресурсов и использованию наиболее квалифицированных технических кадров и самых передовых методик и материалов для любой данной учебной программы или мероприятия. Кроме того, инспекторы выразили сожаление в связи с отсутствием надлежащих связей между учебными институтами и руководящими органами и основными программами организаций системы Организации Объединенных Наций.

117. В последующих разделах настоящего доклада содержится общий обзор действующих механизмов координации и излагаются предложения инспекторов в отношении укрепления координации и сотрудничества в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

В. Подкомитет по обучению персонала Консультативного комитета по административным вопросам

118. В 1974 году ККАВ учредил свой Подкомитет по обучению персонала для а) консультирования ККАВ по вопросам обучения персонала; б) выполнения функций координационного учреждения для регулярного обмена информацией по будущим учебным программам и опыту предыдущей и текущей деятельности; в) разработки общей терминологии, связанной с деятельностью по обучению персонала; и г) выполнения роли межучрежденческого банка данных по вопросам обучения персонала⁸. В прошедшие годы Подкомитет прилагал усилия к повышению оперативности своего реагирования на запросы ККАВ посредством разработки соответствующих стратегий и продуктов, таких, как а) руководящие принципы оценки учебной деятельности, б) общие рамки обучения персонала по вопросам проведения служебной аттестации,

с) выработка основных принципов институционализации программ развития управленческих кадров и d) система развития управленческих кадров, основанная на учете компетентности. Кроме того, Подкомитет служил уникальным форумом для обмена мнениями, усвоения чужого опыта и содействия обмену стратегиями и материалами и их согласованию. Сессии Подкомитета также предоставляли специалистам по вопросам обучения персонала возможность следить за новыми тенденциями в сфере их профессиональной деятельности, особенно благодаря выступлениям приглашенных специалистов, не относящихся к системе Организации Объединенных Наций⁹.

119. Во исполнение просьбы, высказанной ККАВ на его восемьдесят третьей сессии, Подкомитет провел обзор своей роли и функционирования. Он рекомендовал следующий пересмотренный круг своего ведения: а) консультирование ККАВ по политике и вопросам обучения персонала и, в соответствующих случаях, более широким вопросам развития людских ресурсов в ответ на формирующиеся или ожидаемые тенденции; б) выполнение роли межучрежденческого банка данных по вопросам обучения персонала посредством регулярного обмена опытом, информацией и учебной продукцией; в) разработка общих подходов, стратегий, стандартов и другой учебной продукции во всех случаях, когда это целесообразно и экономически эффективно; г) выполнение функций форума для дальнейшего изучения формирующихся теорий и наилучшей практики обучения персонала и смежных вопросов для представителей организаций общей системы¹⁰.

120. Что касается методов работы Подкомитета, то он сам признал наличие эффективных с точки зрения затрат технологий, которые содействовали бы налаживанию более регулярной и устойчивой связи и позволили бы ему свести количество сессий к необходимому минимуму; к этим технологиям относятся Интернет и использование видеоконференцсвязи. Он заявил о намерении использовать такие методы во всех случаях, когда это целесообразно и экономически эффективно. Тем не менее было признано сохраняющееся значение совещаний, которые позволяют осуществлять личные контакты. Однако их эффективность может быть повышена благодаря заблаговременному обмену большим объемом информации и использованию региональных подгрупп для проработки вопросов и продуктов, находящихся на рассмотрении Подкомитета¹¹.

121. На своей семнадцатой сессии Подкомитет утвердил 10 принципов институционализации программ развития управленческих кадров в рамках организаций общей системы и признал развитие управленческих кадров жизненно важным элементом системы повышения квалификации персонала. На своей восемнадцатой сессии Подкомитет вновь подтвердил необходимость дальнейших шагов в этой области посредством разработки прототипа системы развития управленческих кадров, основанной на учете компетентности, в рамках организаций общей системы¹². На своей восемьдесят второй сессии ККАВ выразил признательность за проделанную работу по определению элементов системы, основанной на учете компетентности. После проведенного обмена мнениями по текущим тенденциям развития управленческих кадров и управления служебной деятельностью, в частности учета компетентности в рамках используемых организациями программ развития людских ресурсов, Подкомитету было предложено заняться дальнейшей проработкой системы развития управленческих кадров под совместным руководством ФАО и Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве для представления на рассмотрение ККАВ¹³. Инспекторы надеются, что Подкомитет выполнит эту важную задачу разработки общей системы развития управленческих кадров в интересах управления служебной деятельностью, основанного на учете компетентности¹⁴.

122. В 1994 году Подкомитет провел обследование базирующихся в Женеве организаций, которое показало, что: а) обучение ЭОД требует анализа, планирования и организации; и б) межучрежденческое сотрудничество желательно в таких областях, как организация общих курсов, обмен информацией и совместное использование учебных помещений¹⁵. Организации в других местах службы подтвердили эти выводы и выразили свою заинтересованность в межучрежденческом сотрудничестве в этих областях.

123. На своей восемнадцатой сессии Подкомитет назначил рабочую группу для разработки эффективной межучрежденческой системы обмена информацией, которая содействовала бы сотрудничеству между преподавателями по вопросам ЭОД, специалистами в области ЭОД и сотрудниками по подготовке кадров в рамках системы, а также с другими межучрежденческими органами, занимающимися вопросами информационной технологии и обслуживания¹⁶. Группа рекомендовала создать информационную сеть с участием других соответствующих межучрежденческих органов для содействия более широкому сотрудничеству в вопросах обучения ЭОД и обеспечения готовности к удовлетворению будущих учебных потребностей. Она рекомендовала также поддерживать дальнейшие контакты с МВЦ, который проводит регулярные обследования программного обеспечения, используемого во всех организациях, и Координационным комитетом по информационным системам (ККИС), который выносит стратегические рекомендации АКК по вопросам технологии и обслуживания информационных систем¹⁷.

С. Консультативная группа Консультативного комитета
по программным и оперативным вопросам

124. В марте 1990 года Консультативный комитет по основным вопросам (оперативная деятельность) (ККОВ/ОД), ставший позднее ККПОВ, учредил Консультативную группу по подготовке кадров для оперативной деятельности с конкретной целью вынесения рекомендаций в отношении содержания, формата и подхода программы по налаживанию координации на местах для представителей руководящего уровня системы Организации Объединенных Наций. Сначала Группа имела относительно ограниченный членский состав, включающий разные категории представителей крупных и мелких технических организаций. В 1992 году ККОВ/ОД принял решение сохранить Консультативную группу и открыть членство в ней для всех членов ККПОВ. За этим в сентябре 1994 года последовало проведение всестороннего обзора роли и функционирования Группы и принятие в феврале 1995 года пересмотренного круга ведения. Консультативная группа проводит свои сессии по крайней мере раз в год, или же в соответствии с решением Председателя ККПОВ. Доклады и рекомендации Консультативной группы представляются ККПОВ на рассмотрение и утверждение.

125. В соответствии с кругом ведения, утвержденным ККПОВ на его пятой сессии¹⁸, Консультативная группа:

а) предоставляет консультации и рекомендации ККПОВ по вопросам эффективной разработки и выполнения общесистемных учебных программ в поддержку оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций;

б) проводит систематические обзоры и предоставляет консультации и рекомендации ККПОВ и Туринскому центру по всем основным и оперативным аспектам i) программы по налаживанию координации на местах для представителей руководящего уровня системы Организации Объединенных Наций; ii) программы подготовки преподавателей по вопросам управления процессом развития/укрепления национального потенциала; iii) любой другой общесистемной и совместной учебной работы в поддержку оперативной деятельности;

в) содействует обмену информацией между организациями-членами по этим программам и другим учебным программам по вопросам оперативной деятельности. Группа стремится содействовать согласованию подходов во взаимоотношениях между учреждениями и в рамках самих учреждений по всем аспектам этой учебной деятельности.

Кругом ведения предусматривается также, что Консультативная группа может создавать такие подгруппы, которые могут потребоваться для проведения ее деятельности.

126. На своей тринадцатой сессии в июле 1997 года Консультативная группа высказала мнение о том, что в силу ряда недавних событий в области подготовки кадров для оперативной деятельности представляется целесообразным проведение обзора ее роли и функционирования. Главным событием является создание в январе 1996 года ПКПООН и его последующее официальное открытие Генеральным секретарем 12 апреля 1997 года.

127. Следует напомнить, что круг ведения Группы был изменен в 1992 году, с тем чтобы открыть членство в ней для всех членов ККПОВ, а также для соответствующих межучрежденческих органов. Кроме того, поощрялось представительство разных категорий должностных лиц, занимающихся вопросами оперативной деятельности, обучения персонала или развития людских ресурсов, в целях обеспечения соответствующего технического опыта. Эти механизмы, несомненно, имеют свои преимущества, особенно в плане обеспечения всеобъемлющего обмена информацией и синергии с другими учебными мероприятиями.

128. На последних совещаниях Консультативной группы, тем не менее, возникли определенные трудности. Соответственно, было внесено предложение рассмотреть вопрос о том, осуществляется ли функционирование Группы оптимальным образом. Основная проблема, как представляется, связана с необходимостью сокращения путевых расходов и расходов на проведение совещаний всеми организациями. Поскольку сессии Группы обычно длятся максимум один-два дня, оправдать путевые расходы для этой конкретной цели становится все труднее. В результате сессии Группы систематически проводятся в сочетании с другими мероприятиями, в которых участвуют члены ККПОВ.

129. Было высказано и мнение о том, что обеспечение более широкого и общего представительства на сессиях Группы привело также к сокращению времени и усилий, которые могут потребоваться для проведения основного анализа таких вопросов, как последний доклад об оценке программы по вопросам управления процессом развития/ укрепления национального потенциала. В некотором отношении сессии Группы в настоящее время напоминают обычные пленарные сессии ККПОВ, содействуя тем самым распространению консультативных заключений и рекомендаций, предоставляемых МУЦ/МОТ. Было предложено рассмотреть вопрос о том, не создаст ли использование более ограниченного состава участников на основе ротации возможности для более гибкого и целенаправленного созыва сессий, в том числе за пределами Женевы и Нью-Йорка, например в Турине, и для более целенаправленного и специализированного рассмотрения вопросов. Было высказано также мнение о том, что функции Консультативной группы могут частично совпадать с функциями Подкомитета ККАВ по обучению персонала¹⁹.

D. Подгруппа по вопросам персонала и профессиональной подготовки
Объединенной консультативной группы по вопросам политики:
Рабочая группа по вопросам профессиональной подготовки

130. Подгруппа по вопросам персонала и профессиональной подготовки ОКГП а) рассматривает области разработки политики по вопросам персонала, представляющим особый интерес для организаций, деятельность которых ориентирована на местный уровень; б) предлагает области для совместных или скоординированных действий организаций ОКГП; в) обеспечивает обмен информацией и опытом в областях, представляющих взаимный интерес; и д) содействует обмену персоналом между учреждениями ОКГП. Рабочая группа по вопросам профессиональной подготовки Подгруппы по вопросам персонала и профессиональной подготовки а) обменивается информацией по текущей учебной политике, мероприятиям и планам учреждений ОКГП; б) предлагает области для совместного обучения по кадровым и программным темам, имеющим актуальное значение для учреждений ОКГП; в) готовит материалы для содействия этому процессу, такие, как, например, "Ориентация на Организацию Объединенных Наций", "Подготовка преподавателей по вопросам

ВИЧ/СПИДа на рабочем месте" и учебные материалы в поддержку последующей деятельности по итогам Международной конференции по народонаселению и развитию; и d) налаживает механизмы в поддержку укрепления координации учебной деятельности на местах.

131. ККПОВ и ОКГП – включая ЮНИСЕФ, ПРООН, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), МПП и Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) при участии Организации Объединенных Наций и УВКБ в качестве наблюдателей – все активной занимаются вопросами обучения персонала. Налажено тесное сотрудничество между Подкомитетом ККАВ и ОКГП, например, посредством обмена информацией по учебным инициативам по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.

Е. Ежегодное совещание руководителей институтов и отделов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами профессиональной подготовки, научных исследований и планирования

132. Ежегодное совещание руководителей институтов и отделов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами профессиональной подготовки, научных исследований и планирования, было организовано ЮНИТАР для содействия координации и сотрудничеству между различными подразделениями, занимающимися плановой, учебной и научно-исследовательской деятельностью. Его цель состояла в поощрении обсуждения и обмена мнениями по конкретным проблемам и их возможным решениям. На это совещание съезжаются должностные лица организаций, как входящих, так и не входящих в систему Организации Объединенных Наций, которые непосредственно занимаются вопросами, выбранными для обсуждения.

133. В 1995 году руководители институтов Организации Объединенных Наций провели свое двадцать шестое за период с 1965 года совещание, которое стало последним. Главная причина прекращения проведения совещаний носила финансовый характер: ЮНИТАР приходилось возмещать Отделению Организации Объединенных Наций в Женеве все соответствующие расходы, например расходы на проживание и обслуживание.

Ф. Предлагаемый координационный консультативный механизм

134. По мнению инспекторов, наилучшим способом укрепления учебных программ и мероприятий является налаживание сотрудничества, в первую очередь между основными учебными и научно-исследовательскими учреждениями системы Организации Объединенных Наций: ЮНИТАР, УООН и находящимся на стадии проекта КПООН, как только его нынешний юридический статус изменится. Для этого Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций и директивным органам других организаций – участниц ОИГ следует усовершенствовать имеющиеся неофициальные механизмы сотрудничества и координации между учебными институтами посредством создания более упорядоченного механизма. Говоря конкретно, Генеральной Ассамблее и другим директивным органам следует создать координационный консультативный механизм в составе ЮНИТАР, УООН и КПООН, действующих на совместной и должным образом согласованной основе. Этот механизм разработал бы процедуры регулярного проведения совещаний для рассмотрения вопросов учебной и связанной с ней научно-исследовательской деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Одной из его основных функций явилась бы разработка в консультации с другими учебными институтами, Комиссией по международной гражданской службе и механизмом Административного комитета по координации общих концептуальных рамок и стратегии учебной деятельности. При всестороннем учете учебных и научно-исследовательских мероприятий УООН, упомянутых в рекомендации 1с выше, и в консультации с другими учебными институтами, когда это целесообразно, механизм обеспечивал бы также выработку целей, установление приоритетов и разработку политики, руководящих принципов и стандартов на рассмотрение и утверждение

руководящих органов учебных институтов. База данных, которую предстоит разработать механизму АКК, обеспечила бы прочную основу в рамках координационного консультативного механизма для установления приоритетов в области учебной деятельности.

135. При выполнении своих задач координационный консультативный механизм должен руководствоваться следующими принципами:

- a) должное уважение интересов всех участвующих организаций;
- b) всесторонний обмен информацией;
- c) учебные программы и мероприятия следует рассматривать как последовательные циклы переподготовки различных целевых групп, при которой каждый этап цикла должен иметь свои собственные цели;
- d) в отличие от текущей практики "разовые" учебные мероприятия должны быть исключением, а не правилом;
- e) учебные методики и учебные и аудиовизуальные материалы должны разрабатываться с использованием современных инструментов, включая самые передовые информационные и телекоммуникационные системы, при наличии соответствующих ресурсов;
- f) учебные программы должны регулярно и систематически оцениваться на предмет определения количественных и качественных параметров их воздействия для выявления наилучшей преобладающей практики, которую затем следует институционализировать, и для внесения других улучшений;
- g) учебные программы следует оценивать главным образом на основе самооценок, проводимых организациями, институтами и в рамках самих конкретных программ;
- h) бенефициарии и доноры должны участвовать в проведении всех самооценок и общих оценок;
- i) даже несмотря на возможные различия в учебных потребностях и средствах, учебные стратегии, концепции, методики, политика, руководящие принципы и стандарты должны носить совместный или по крайней мере взаимодополняющий характер.

Примечания

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят первая сессия, Дополнение № 14 (A/51/14), Часть II.

² Report on the nineteenth session of the Subcommittee on Staff Training (ACC/1996/PER/R.5), para. 22.

³ Ibid., para. 19.

⁴ Ibid., para. 23.

⁵ Michael Armstrong and John Lorentzen, *Handbook of Personnel Management Practice* (Englewood Cliffs, New Jersey) Prentice-Hall, Inc. (1992), p. 123.

⁶ Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Международной организацией труда о предоставлении и использовании помещений Международного учебного центра МОТ в Турине и использовании средств и услуг.

⁷ Международное бюро труда, Административный совет, "Предложения Генерального директора по программе и бюджету на 1998-1999 годы" (GB.268/PFA/6/1), пункт 75.3.

⁸ See report on the nineteenth session of the Subcommittee on Staff Training (ACC/1996/PER/R.5), annex VI.

⁹ Ibid., para. 45.

¹⁰ Ibid., para. 47.

¹¹ Ibid., para. 48.

¹² Ibid., para. 6.

¹³ Ibid., para. 12.

¹⁴ Ibid., para. 3.

¹⁵ Ibid., para. 14.

¹⁶ Ibid., para. 13.

¹⁷ Ibid., para. 16.

¹⁸ См. report of the Consultative Committee on Programme and Operational Questions on its fifth session (ACC/1995/1 and Corr.1), para. 17 and annex III.

¹⁹ См. report on the nineteenth session of the Subcommittee on Staff Training (ACC/1996/PER/R.5), para. 46.
