



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
14 March 2008
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Тридцать четвертая сессия

Вена, 14–16 мая 2008 года

Пункт 8 предварительной повестки дня

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Доклад Генерального директора

В настоящем документе содержится информация о деятельности Объединенной инспекционной группы в соответствии с экспериментальной схемой контроля за осуществлением рекомендаций во исполнение решения IDB.24/Dec.11.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Введение	1-2	2
I. Доклады и записки Объединенной инспекционной группы, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО	3-40	3
II. Доклады, имеющие косвенное отношение к ЮНИДО	41-42	10
III. Программа работы на 2008 год	43-45	11
IV. Меры, которые надлежит принять Совету	46	12
Сокращения, использованные в настоящем документе		13
Приложение		
Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО		14

В целях экономии настоящий документ издан ограниченным тиражом. Просьба к делегатам приносить на заседания свои экземпляры документов.



Введение

1. В соответствии с решением IDB.1/Dec.22 Совета по промышленному развитию Объединенная инспекционная группа (ОИГ) стала его вспомогательным органом. Экспериментальная схема контроля за осуществлением рекомендаций ОИГ была изложена в документе IDB.24/18 и впоследствии утверждена в решении IDB.24/Dec.11. В соответствии с содержащимися в этом документе положениями доклады ОИГ будут рассматриваться на одной очередной сессии Совета в течение года (за исключением определенных указанных случаев).

2. Со времени выхода последнего документа Совета по этому вопросу (IDB.33/15 от 8 марта 2007 года) было издано в общей сложности 14 докладов¹, две записки и одна служебная записка ОИГ. В настоящем документе представлены замечания Организации по тем докладом, которые имеют непосредственное или определенное отношение к ЮНИДО. Рекомендации, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО, изложены в приложении.

Последние доклады, записки и служебные записки ОИГ

JIU/REP/2006/6 – Управление, ориентированное на конкретные результаты, в Организации Объединенных Наций в контексте процесса реформ

JIU/REP/2006/7 – Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2007/1 – Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов

JIU/REP/2007/2 – Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2007/3 – Оценка Фонда оборотных средств Всемирной метеорологической организации (ВМО)

JIU/REP/2007/4 – Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2007/5 – Обзор системы управления и административной деятельности в Международной организации гражданской авиации (ИКАО)

JIU/REP/2007/6 – Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2007/7 – Review of management and administration in the International Maritime Organization (IMO) (Обзор системы управления и административной деятельности в Международной морской организации (ММО))

JIU/REP/2007/8 – Финансирование и укомплектование штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

JIU/REP/2007/9 – Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала

JIU/REP/2007/10 – Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций

¹ Со всеми докладами и записками ОИГ можно ознакомиться на веб-сайте ОИГ по адресу: <http://www.unjui.org/>.

JIU/REP/2007/11 – Review of management and administration in the World Meteorological Organization (WMO) (Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирной метеорологической организации (ВМО))

JIU/REP/2007/12 – Обзор прогресса, достигнутого организациями системы Организации Объединенных Наций в решении задачи 7 по борьбе с ВИЧ/СПИДом в рамках цели 6, провозглашенной в Декларации тысячелетия

JIU/NOTE/2007/1 – Review of management and administration of the United Nations Office at Geneva (Обзор системы управления и административной деятельности в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве)

JIU/NOTE/2007/2 – Review of selected telecommunication issues and use of Voice over Internet Protocol technologies in the United Nations system organizations (Обзор отдельных вопросов в области телекоммуникаций и использования технологий телефонии на базе интернет-протокола в организациях системы Организации Объединенных Наций)

JIU/ML/2007/1 – Headquarters agreements and other host country agreements: compliance issues (Соглашения о штаб-квартирах и другие соглашения с принимающими странами: вопросы соблюдения)²

I. Доклады и записки Объединенной инспекционной группы, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО

A. Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов – JIU/REP/2007/1

3. В докладе рассматриваются вопросы внебюджетного, или неосновного, финансирования, в том числе последние тенденции и передовая практика в этой области. На основе проведенных ОИГ обследований и бесед в докладе отмечается рост объемов добровольного финансирования за последние годы и анализируются позитивные и негативные последствия такого роста для осуществления программ. В докладе ставится цель определить меры для уменьшения негативных последствий и выявить передовые виды практики.

4. В докладе признаются позитивные стороны добровольного финансирования, заключающиеся, в частности, в расширении масштабов оперативной деятельности, повышении эффективности и усилении отдачи от использования безвозмездно предоставляемого персонала (младших экспертов/младших сотрудников категории специалистов и экспертов по

² Эта записка связана с двумя предыдущими докладами ОИГ по вопросу о выполнении соглашений о штаб-квартирах Организации Объединенных Наций, опубликованными в 2004 (JIU/REP/2004/2) и 2006 (JIU/REP/2006/4) годах. ОИГ было запланировано проведение третьего обзора, посвященного непосредственно вопросам соблюдения соглашений и возможным случаям дискриминации в отношении осуществления привилегий и иммунитетов сотрудниками и должностными лицами, являющимися гражданами определенных государств. Однако в ходе предварительного обзора не было выявлено ни одного случая систематического несоблюдения соглашений о штаб-квартирах Организации Объединенных Наций и лишь несколько случаев единичных нарушений, в связи с которыми уже были приняты, либо принимались соответствующие меры и которые не имели непосредственного отношения к ЮНИДО.

техническому сотрудничеству), и вместе с тем отмечаются такие проблематичные моменты, как обусловленность и непредсказуемость добровольных средств. В целях снижения уязвимости организаций и повышения их гибкости в управлении средствами в докладе рекомендуется, в частности, учредить межправительственную рабочую группу для разработки предложений по ориентировочной шкале добровольных взносов в счет основных ресурсов, пересмотреть существующую политику и процедуры, регламентирующие взаимодействие со странами-донорами, и разработать гибкие процедуры финансирования, такие, как тематическое и совместное финансирование, а также общеорганизационную стратегию мобилизации ресурсов.

Замечания ЮНИДО

5. Хотя доклад посвящен добровольным взносам, в нем фактически идет речь лишь о взносах, предоставляемых организациям системы Организации Объединенных Наций штаб-квартирами доноров. Для ЮНИДО, как и для большинства других организаций системы Организации Объединенных Наций, такие взносы составляют лишь относительно небольшую часть от общего объема добровольного финансирования. В докладе не рассматриваются такие источники поступления средств, как многосторонние фонды (например, Монреальский протокол и Глобальный экологический фонд), функционирующие по иным принципам, а также целый ряд других источников финансирования, средства из которых по определению имеют специальное целевое назначение, в частности, донорские средства, выделяемые на децентрализованной основе под реализацию программ на уровне стран совместно с получающими помощь правительствами, или средства, предоставляемые в рамках тематического финансирования, зачастую по линии отраслевых министерств. Такие средства не могут предоставляться на централизованной или нецелевой основе. По мнению ЮНИДО, ввиду важности таких средств их следовало бы также учесть при анализе ситуации и разработке рекомендаций.

6. Кроме того, хотя в докладе отдельно рассматриваются фонды и программы Организации Объединенных Наций и ее специализированные учреждения, основное внимание уделяется анализу ситуации с финансированием фондов и программ, при том что фондам и программам, как правило, предоставляются нераспределенные и/или прогнозируемые средства, тогда как средства, выделяемые специализированным учреждениям, чаще всего бывают зарезервированы на конкретные цели.

7. Несмотря на вышеизложенные замечания, ЮНИДО поддерживает большинство рекомендаций ОИГ и уже выполнила часть из них.

8. В последние три двухгодичных периода в ЮНИДО стало поступать гораздо больше добровольных взносов. Они идут на финансирование технического сотрудничества в трех основных тематических областях. Почти все добровольные взносы являются целевыми. Однако следует отметить, что при всей желательности того, чтобы взносы были свободно программируемыми, вопрос об их целевом резервировании должен решаться по усмотрению доноров.

9. В рамках работы по согласованию политики покрытия расходов на вспомогательное обслуживание программ ЮНИДО активно участвует в деятельности рабочей группы, созданной для решения данного вопроса в рамках системы Организации Объединенных Наций. Рабочей группе поручена разработка рациональной стратегии возмещения расходов, которая должна

позволить точно относить все расходы на счет соответствующих источников финансирования и избегать перекрестного субсидирования между фондами.

10. Вопрос о программах младших экспертов/младших сотрудников категории специалистов обсуждался на шестом совещании национальных служб набора кадров и организаций системы Организации Объединенных Наций, прошедшем в Берне 18-20 апреля 2007 года. ЮНИДО, как и все другие организации системы Организации Объединенных Наций, обязана подчиняться решению доноров. Спонсирование кандидатов из развивающихся стран является политическим вопросом, который должна самостоятельно решать каждая страна-донор, однако большинство доноров отметили, что их правительства не поддерживают идею участия в данной программе кандидатов из развивающихся стран.

11. Наконец, необходимо отметить, что данные о размере прироста средств регулярного бюджета, приведенные в таблице 3 приложения 1 к докладу, оказались искажены из-за разницы в обменном курсе доллара США к евро. Согласно таблице, прирост составил 47,7 процента, тогда как фактически (в евро) он составил лишь 12,6 процента. Аналогичным образом, указанный в таблице прирост внебюджетных ресурсов в размере 151,5 процента фактически составлял лишь 68,5 процента, ввиду того что большинство взносов поступает и распределяется в долларах США, тогда как отчетность ведется в евро.

В. Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2007/2

12. Доклад посвящен вопросам медицинского страхования сотрудников. ОИГ отмечает две тенденции, сложившиеся за последние 30 лет: во-первых, за рассматриваемый период времени (с момента публикации предыдущей записки ОИГ³ по этой теме в 1977 году) произошло значительное увеличение расходов на медицинское страхование, и, во-вторых, несмотря на то, что медицинское страхование персонала представляет собой третий по затратам элемент общего пакета выплат в системе Организации Объединенных Наций, оно не считается вопросом, относящимся к "общей системе", вследствие чего различные планы медицинского страхования по-прежнему значительно различаются между собой.

13. В докладе предпринята попытка предложить возможные жизнеспособные варианты ограничения расходов. Особое внимание в нем обращается на необходимость оценки и финансирования начисленных обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку (МСВО). В нем рекомендуется унифицировать планы медицинского страхования и обеспечить их периодический обзор Комиссией по международной гражданской службе, помощь которой оказывал бы специально созданный для этой цели консультативный орган. В нем также рекомендуется поставить данный вопрос под более пристальный контроль руководящих органов.

Замечания ЮНИДО

14. По мнению ЮНИДО, достичь цели унификации планов медицинского страхования на уровне места службы и в конечном итоге в рамках всей системы можно лишь за счет экономии на эффекте масштаба. Такие меры экономии должны быть четко проработаны для каждой организации после

³ JIU/NOTE/77/2.

анализа текущих расходов и составления исчерпывающих актуарных и финансовых прогнозов с учетом, в частности, изменений в демографическом составе рабочей силы, старения персонала, развития медицинской техники, географического положения и т.д. Для этого потребуются провести обширные предметные консультации между организациями, а также с представителями трудовых коллективов.

15. Вопрос о финансировании обязательств по МСВО приобретает еще большую актуальность в связи с решением о переходе системы Организации Объединенных Наций на международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС). С 31 декабря 2007 года ЮНИДО участвует в оценке обязательств по МСВО, проводимой под эгидой Секретариата Организации Объединенных Наций, который должен представить доклад по данной теме на шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. После перехода на МСУГС с 1 января 2010 года в финансовых ведомостях ЮНИДО будут в обязательном порядке указываться накопленные обязательства. Руководящие органы ЮНИДО будут решать вопрос о финансировании таких обязательств, исходя из рекомендаций Секретариата Организации Объединенных Наций.

16. С учетом важности данного вопроса сотрудникам ЮНИДО, а также ЮНОДК и ЮНОВ ежегодно рассылается циркуляр о медицинском страховании, в котором содержится напоминание о необходимости сдерживания расходов и его важности для эффективной реализации плана медицинского страхования.

С. Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2007/4

17. ОИГ провела общесистемную оценку возрастной структуры персонала организаций системы Организации Объединенных Наций и проанализировала общие последствия старения персонала, а также влияние этого явления на политику в области управления людскими ресурсами. В докладе ОИГ сделан вывод о том, что формирование более сбалансированной возрастной структуры пойдет на пользу системе Организации Объединенных Наций, так как позволит поддерживать необходимый для ее деятельности уровень потенциала, знаний и опыта, а также обеспечить сохранение институциональной памяти в условиях увеличения числа сотрудников, готовящихся к выходу в отставку в предстоящие годы.

18. В докладе рекомендован ряд мероприятий по урегулированию сложившейся ситуации, включая, в частности, принятие мер по набору и удержанию молодых специалистов путем совершенствования структуры классов, а также пересмотр квалификационных требований к кандидатам на замещение младших должностей. В докладе также даны рекомендации по снижению последствий массового выхода в отставку старших сотрудников, ожидаемого в ближайшие несколько лет, в частности за счет упреждающего планирования кадровой преемственности, которое не должно ограничиваться простым заполнением вакансий, а также пересмотра положений, регламентирующих возраст обязательного выхода в отставку.

Замечания ЮНИДО

19. ЮНИДО участвовала в рассмотрении доклада ОИГ, проведенном Сетью по вопросам людских ресурсов. При рассмотрении доклада была особо отмечена всесторонняя проработка данного вопроса, актуального не только в плане кадровой политики, но и с точки зрения юридических и финансовых

последствий, к которым может привести сложившаяся возрастная структура, тенденции в сфере материальных прав и увеличение доли пенсионеров по сравнению с работающими сотрудниками.

20. В целом ЮНИДО придерживается мнения, что каждая организация должна иметь возможность самостоятельно решать, какая возрастная структура и, следовательно, какое соотношение опытных и молодых кадров наиболее отвечает ее мандату и потребностям. Секретариат согласен с мнением о необходимости тщательной оценки последствий увеличения возраста обязательного выхода в отставку, поскольку такое решение отразится на долгосрочных обязательствах государств-членов по медицинскому страхованию после выхода в отставку и по пенсионному фонду, а также на процессе передачи знаний.

21. ЮНИДО уже выполнила некоторые из рекомендаций ОИГ, в частности рекомендацию относительно молодых специалистов, в соответствии с которой в 2008 году начнется реализация Программы для молодых специалистов, а также рекомендацию о наборе персонала на основе комплексного подхода, предусматривающего оценку специальных навыков в сочетании с оценкой общей профессиональной компетентности кандидатов. В ЮНИДО также ведется упреждающее планирование кадровых потребностей с учетом ожидаемого выхода сотрудников в отставку и принципов политики мобильности. Такая работа должна дополняться разработкой методов управления знаниями (и их передачи).

D. Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2007/6

22. Доклад ОИГ дополняет опубликованный в 2006 году доклад Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Секретариата Организации Объединенных Наций об управлении знаниями (УЗ) и обмене ими в рамках Организации Объединенных Наций, ее фондов и программ и посвящен рассмотрению тех же вопросов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

23. В ходе проведенного ОИГ обзора было отмечено отсутствие единого определения и понимания УЗ в рамках системы Организации Объединенных Наций. ОИГ отметила необходимость создания более действенных механизмов сохранения институциональной памяти ввиду предстоящего выхода в отставку большого числа руководящих сотрудников системы Организации Объединенных Наций, а также повышения мобильности персонала. В докладе также отмечается, что прогресс в развитии информационно-коммуникационных технологий требует пересмотра подходов к управлению информацией. Вторя выводам УСВН, ОИГ особо подчеркивает необходимость разработки стратегий управления знаниями и обмена ими и рекомендует Координационному совету руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций разработать общие определения, терминологию и общие стандарты и руководящие принципы в области управления знаниями, а исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций – провести всесторонний анализ информации в рамках своих организаций.

Замечания ЮНИДО

24. ЮНИДО в принципе поддерживает рекомендации о согласовании определений, терминологии и руководящих принципов, а также о роли КСР в

этом процессе. Организация планирует выработать собственную стратегию управления знаниями исходя из рекомендаций КСР и имеющихся ресурсов.

25. ЮНИДО поддерживает также рекомендацию о проведении обследования потребностей в знаниях. Вместе с тем она подчеркивает, что в рамках такого обследования необходимо определить также источники знаний, поскольку иначе оно будет малоэффективным и позволит определить лишь набор "желательных" требований, выполнить которые будет невозможно.

26. ЮНИДО выражает беспокойство в связи с рекомендацией о разработке общей поисковой системы для обеспечения доступа ко всем внутренним сетям и базам данных в системе Организации Объединенных Наций. По ее мнению, проводить такую работу и выделять на нее необходимые ресурсы следует лишь в том случае, если существующие поисковые системы не соответствуют требованиям, предъявляемым в рамках системы Организации Объединенных Наций.

27. Кроме того, следует отметить, что в организациях системы Организации Объединенных Наций используются самые разнообразные информационные системы, между которыми имеются существенные различия, в том числе технического характера. В связи с этим будет весьма сложно обеспечить оперативную совместимость таких систем, не прибегая к копированию, а следовательно дублированию части данных/информации в другой (общей) операционной среде, и сохранить при этом целостность данных.

Е. Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2007/10

28. В докладе содержится общий обзор отделений связи Организации Объединенных Наций, рассматриваются их мандаты, бюджеты и штатное расписание и анализируются их значимость и сравнительные преимущества в условиях развития новых коммуникационных технологий.

29. В целях повышения эффективности и максимального увеличения рентабельности отделений связи их руководителям рекомендуется, в частности, определить приоритеты в соответствии со стратегическими целями, установленными их головными организациями в рамках системы управления, ориентированного на конкретный результат (ОКР). В докладе также рекомендуется обеспечивать в таких отделениях более сбалансированную кадровую структуру и структуру классификации должностей, а также своевременное и надлежащее планирование преемственности на уровне руководителя отделения.

30. В нем подчеркивается также важность эффективного управления информацией как в рамках каждого отделения связи, так и за его пределами. ОИГ рекомендует руководителям отделений связи использовать для распространения информации все средства связи, включая электронную почту, теле- и видеоконференцсвязь, а также личные контакты. Кроме того, в докладе рекомендуется предоставлять сотрудникам отделений связи возможности для прохождения профессиональной подготовки в организациях системы Организации Объединенных Наций, расположенных в месте их службы, а также проводить аудиторскую проверку деятельности таких отделений на основе оценки рисков.

Замечания ЮНИДО

31. ЮНИДО поддерживает большинство рекомендаций ОИГ и выполнила большую часть из них в пределах имеющихся ресурсов.

32. В 2007 году ЮНИДО переименовала свои отделения связи в Брюсселе, Женеве и Нью-Йорке в отделения ЮНИДО (в Брюсселе, Женеве и Нью-Йорке), поскольку, по ее мнению, понятие "связь" неадекватно отражает широкий круг выполняемых ими обязанностей.

33. Отделения ЮНИДО являются основными пунктами связи, взаимодействия и сотрудничества с государствами-членами, Организацией Объединенных Наций, ее фондами и программами, специализированными учреждениями и другими международными и неправительственными организациями, а также представителями межправительственных и межучрежденческих органов. Они следят за развитием ситуации и изменением тенденций в Брюсселе, Женеве и Нью-Йорке, анализируют их последствия для программ и мероприятий ЮНИДО и занимаются развитием партнерских связей и взаимодействия с другими организациями системы Организации Объединенных Наций. В целом их основная функция состоит в том, чтобы эффективно способствовать определению задач и роли Организации в общем контексте деятельности по вопросам развития, осуществляемой в сфере их компетенции. Программа работы отделений разрабатывается на основе логико-структурного подхода и предусматривает четкие задачи, конкретные результаты и мероприятия для каждого из них.

34. Отделения ЮНИДО возглавляют сотрудники старшего уровня (С-5/Д-1)⁴, помощь которым оказывают сотрудники категории специалистов и общего обслуживания. Взаимодействие между отделениями и штаб-квартирой осуществляется с использованием всех возможных технических средств (телеконференцсвязь, электронная почта), а также посредством личных контактов. ЮНИДО также приветствовала бы предоставление сотрудникам соответствующих отделений дополнительных возможностей для обучения по месту службы. Следует также отметить, что эти отделения входят в сферу ревизионной деятельности Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и для них, как и для всех остальных операций ЮНИДО, определяется уровень аудиторского риска. Включение этих отделений в программу аудиторских проверок УСВН зависит от присвоенной им степени риска, а также от наличия у УСВН необходимых ресурсов.

Ф. Обзор отдельных вопросов в области телекоммуникаций и использования технологий телефонии на базе интернет-протокола (IP-телефонии) в организациях системы Организации Объединенных Наций – JIU/NOTE/2007/2

35. Ввиду того что во многих местах службы полезный срок службы существующих систем телефонной связи подошел к концу, в докладе рассматривается вопрос о целесообразности перехода на использование в будущем технологий IP-телефонии.

36. В обзоре рассматриваются преимущества этих новых технологий, к числу которых относится экономия на междугородних звонках, техническом обслуживании и капиталовложениях, новые функциональные возможности,

⁴ На момент инспекции на должность директора нью-йоркского отделения шло оформление сотрудника.

такие, как более совершенная конференцсвязь и использование единой системы электронной и голосовой почты, а также возможность сохранения за сотрудником телефонного номера при смене места работы. В докладе также рассматриваются такие возможные недостатки использования технологий IP-телефонии, как снижение качества передачи голоса, риски в области безопасности и возможные перебои в электроснабжении.

37. ОИГ рекомендует административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций внедрять технологии IP-телефонии при реализации новых телекоммуникационных проектов и модернизации или замене существующих телефонных систем. Для повышения эффекта масштаба и сведения к минимуму затрат и риска операционной несовместимости разных систем рекомендуется производить совместные закупки телекоммуникационных услуг и оборудования. Кроме того, ОИГ отмечает необходимость проведения переговоров с определенными странами в целях вывода соответствующих организаций из-под действия национальных законов и положений, ограничивающих коммерческое использование технологий IP-телефонии.

Замечания ЮНИДО

38. ЮНИДО поддерживает большинство рекомендаций ОИГ и уже выполнила часть из них. ЮНИДО получает услуги телефонной связи на основе внутреннего подряда от другой базирующейся в Вене организации – Отделения Организации Объединенных Наций в Вене (ЮНОВ). ЮНОВ также осуществляет совместную закупку услуг IP-телефонии для расположенных в Вене организаций, включая ЮНИДО.

39. Вместе с тем, по мнению ЮНИДО, при рассмотрении вопроса о внедрении и/или более широком использовании технологий IP-телефонии необходимо учитывать наличие соответствующих технических возможностей у партнеров.

40. Кроме того, ЮНИДО считает, что внедрение технологий IP-телефонии при замене телефонной системы не является единственно возможной альтернативой. ОИГ не рассматривает возможность добавления функций IP-телефонии к уже существующим системам связи, хотя такой вариант в настоящее время предлагают большинство, хотя и не все производители, работающие со средними и крупными предприятиями. Такое решение требует меньшего вложения средств, чем замена всей системы и, следовательно, является более выгодным и привлекательным с экономической точки зрения.

II. Доклады, имеющие косвенное отношение к ЮНИДО

G. Управление, ориентированное на конкретные результаты, в Организации Объединенных Наций в контексте процесса реформ – JIU/REP/2006/6

41. Этот доклад не содержит рекомендаций, непосредственно относящихся к ЮНИДО. Однако накопленный другими организациями опыт составления бюджетов, ориентированных на конкретные результаты, будет учитываться в работе ЮНИДО в данной области.

Н. Обзор национальных конкурсных экзаменов (НКЭ) в качестве одного из инструментов набора персонала – JIU/REP/2007/9

42. В этом докладе не содержится рекомендаций, непосредственно касающихся ЮНИДО. Однако в нем отмечена необходимость более тесного взаимодействия между различными организациями системы Организации Объединенных Наций в рамках Сети по вопросам людских ресурсов при проведении конкурсных экзаменов.

III. Программа работы на 2008 год

43. В соответствии со своим статутом ОИГ обращается ко всем участвующим организациям с просьбой вносить предложения о той работе, которую ей надлежит выполнить в следующем году. Такие предложения должны содержать вопросы, которые занимают центральное место в повестке дня системы Организации Объединенных Наций; могут обеспечить совершенствование методов выполнения программ и предоставления услуг системой Организации Объединенных Наций; являются общесистемными по своему охвату, могут привести к повышению эффективности и/или потенциальной экономии и, где это возможно, имеют синергическую связь с другими докладами ОИГ или других внутренних надзорных органов и/или Комиссии ревизоров, не допуская при этом дублирования усилий (A/59/75 от 22 апреля 2004 года). Кроме того, в резолюции A/59/267, принятой 7 марта 2005 года, Генеральная Ассамблея постановила, что ОИГ следует сосредоточить свое внимание главным образом на определении способов совершенствования управления и обеспечения оптимального использования имеющихся ресурсов.

44. ЮНИДО еще раз отмечает взаимодополняемость мандата ОИГ и полномочий Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей (КВУУ/КСР). По мнению ЮНИДО, для обеспечения большей слаженности в реализации программ и мероприятий организаций системы Организации Объединенных Наций и совершенствования политики и практики в области управления в рамках всей системы ОИГ было бы целесообразно более тесно сотрудничать в вопросах планирования работы с КВУУ/КСР и его сетью специализированных учреждений, в частности с Сетью по финансам и бюджету и Сетью по вопросам людских ресурсов.

45. На момент подготовки Секретариатом настоящего документа ОИГ еще не опубликовала свой доклад за 2007 год и программу работы на 2008 год. Судя по представленной Секретариату предварительной информации, из 12 тем, включенных в программу работы ОИГ на 2008 год, интерес для ЮНИДО будут представлять девять: а) мобильность персонала в системе Организации Объединенных Наций; б) вопросы сочетания служебных и семейных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций; в) программы младших сотрудников категории специалистов и младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций; г) готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на МСУГС; д) перевод на периферию отдельных подразделений в организациях системы Организации Объединенных Наций; е) хостинг информационных технологий в организациях системы Организации Объединенных Наций; ж) интернет-присутствие в системе Организации Объединенных Наций; з) техническое сотрудничество и национальное исполнение; и) обеспечение большей согласованности помощи, оказываемой

системой Организации Объединенных Наций Африке (по предложению ЮНИДО).

IV. Меры, которые надлежит принять Совету

46. В соответствии с положениями статута ОИГ, резолюцией 48/221 Генеральной Ассамблеи и пунктом 9 экспериментальной системы ЮНИДО по контролю за выполнением рекомендаций ОИГ Совет, возможно, пожелает принять к сведению изложенную в настоящем документе информацию и сформулировать руководящие указания в отношении дальнейших действий.

Сокращения, использованные в настоящем документе

ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КВУУ/КСР	Комитет высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей
КСР	Координационный совет руководителей
МСВО	медицинское страхование сотрудников после выхода в отставку
МСУГС	международные стандарты учета в государственном секторе
НКЭ	национальные конкурсные экзамены
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
УЗ	управление знаниями
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
IP(-телефония)	телефония на базе интернет-протокола

Приложение

Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО

JIU/REP/2007/1 Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов		
	Рекомендация	Для принятия мер
2	Исполнительным главам следует разработать или продолжить разрабатывать гибкие механизмы финансирования, такие как тематическое финансирование и объединенное финансирование, на предмет их рассмотрения и одобрения руководящими органами.	Административным руководителем
3	Исполнительным главам следует рассмотреть существующие принципы политики и процедуры своих соответствующих организаций, лежащие в основе взаимодействия со странами-донорами, и в случае необходимости пересмотреть их для обеспечения поддержания этого взаимодействия на систематической и открытой основе.	Административным руководителем
4	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой ускорить работу по согласованию политики возмещения расходов на поддержку программ, которая в настоящее время ведется под эгидой Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).	Руководящим органом
5	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой обеспечить, чтобы в соглашения, подписываемые с отдельными странами-донорами по программам младших экспертов/младших сотрудников категории специалистов, включался компонент для финансирования кандидатов из недопредставленных и непредставленных стран.	Руководящим органом
6	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой разработать общую организационную стратегию мобилизации ресурсов на предмет ее рассмотрения и одобрения руководящими органами.	Руководящим органом
7	Исполнительным главам следует обеспечить, чтобы стратегия мобилизации ресурсов, разрабатываемая для их соответствующих организаций, предусматривала создание централизованного координирующего подразделения и чтобы функции, обязанности и любые делегируемые полномочия в области мобилизации ресурсов четко прописывались в соответствующих административных документах.	Административным руководителем

JIU/REP/2007/2 Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
1	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует в официальном порядке признать медицинское страхование сотрудников в качестве важной и неотъемлемой части общей системы. Им следует предложить КМГС проводить периодические обзоры в целях выработки рекомендаций для Генеральной Ассамблеи.	Руководящим органом
3	Руководящим органам каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой унифицировать существующие планы медицинского страхования, первоначально на уровне места службы, а в более долгосрочной перспективе и в рамках всей системы, в таких вопросах, как сфера охвата, взносы и пособия, и предусмотреть периодическую отчетность по вопросам медицинского страхования перед руководящими органами.	Руководящим органом
4	Руководящим органам каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой проводить периодические актуарные исследования на основе единой общесистемной методологии для определения размеров начисленных обязательств по линии МСВО и раскрывать эти обязательства в финансовых ведомостях.	Руководящим органом
5	Руководящим органам каждой организации следует: а) обратиться к своим соответствующим исполнительным главам с просьбой внести предложения по финансированию обязательств по линии МСВО; б) обеспечить надлежащее финансирование для покрытия этих обязательств и создать резерв с этой целью.	Руководящим органом
7	Исполнительным главам следует инициативно принимать меры по сдерживанию роста расходов в их соответствующих организациях и обеспечивать скоординированное принятие этих мер различными организациями в пределах одного места службы.	Административным руководителем

JIU/REP/2007/4 Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
1	<p>Руководящему органу каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует:</p> <p>a) предложить своему исполнительному главе представлять в периодических докладах об управлении людскими ресурсами подробную аналитическую информацию о возрастной структуре персонала и другую соответствующую информацию; и</p> <p>b) поставить цели, установить критерии и использовать их для отслеживания мер, принимаемых соответствующей организацией, в целях решения проблемы потенциальных последствий старения своих сотрудников.</p>	Руководящим органом
2	<p>Руководящему органу каждой организации системы Организации Объединенных Наций следует предложить своему исполнительному главе провести обзор кадровой структуры своей организации в целях создания структуры, сбалансированной по уровням должностей. Для омоложения кадровой структуры необходимо увеличить число должностей младших уровней (уровней С-2 и С-3) в целях привлечения молодых специалистов. Для решения этой задачи необходимо обеспечить должное сотрудничество и координацию между кадровыми/ финансовыми подразделениями и профильными подразделениями.</p>	Руководящим органом
3	<p>Исполнительным главам всех организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести, в консультации с КМГС и Сетью людских ресурсов КСР, обзор стандартов требований к кандидатам на должности уровня С-3 и ниже с заострением внимания на факторах уровня образования, технических навыков и потенциальной результативности работы.</p>	Административным руководителем
4	<p>Исполнительным главам всех организаций системы Организации Объединенных Наций следует:</p> <p>a) принять особые меры для обеспечения притока молодых специалистов путем проведения специальных кампаний по набору сотрудников;</p> <p>b) улучшить перспективы служебного роста для молодых специалистов посредством более активной подготовки и повышения квалификации кадров;</p> <p>c) выделять достаточные средства на подготовку кадров и повышение квалификации сотрудников;</p> <p>d) надлежащим образом решать вопросы работы/жизни сотрудников, уделяя особое внимание вопросам, касающимся семей молодых специалистов.</p>	Административным руководителем

JIU/REP/2007/4 Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
5	<p>Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить исполнительным главам:</p> <p>а) представлять регулярные доклады, содержащие прогнозы по выходу сотрудников на пенсию;</p> <p>б) установить показатели результативности работы для прогнозирования потребностей в замене сотрудников и контролировать их соблюдение;</p> <p>в) принимать соответствующие меры для обеспечения должной передачи знаний и сохранения институциональной памяти.</p>	Руководящим органом
6	<p>Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить секретариату КСР через его Сеть людских ресурсов проанализировать нынешнее состояние дел с планированием кадровой преемственности в этих организациях и включать вопросы планирования кадровой преемственности в повестку дня для углубленного обсуждения на ее регулярных совещаниях в целях разработки политики и основ планирования кадровой преемственности с использованием общих критериев, указанных в настоящем докладе, для принятия системой Организации Объединенных Наций.</p>	Административным руководителем
8	<p>Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций в координации с КСР и КМГС следует рассмотреть существующие положения и финансовые лимиты, касающиеся приема на работу пенсионеров, в целях повышения их гибкости и представить соответствующее предложение своим руководящим органам.</p>	Административным руководителем

JIU/REP/2007/6 Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
1	<p>Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций через свой Комитет высокого уровня по вопросам управления следует разработать:</p> <p>а) общее определение управления знаниями для использования всеми организациями системы Организации Объединенных Наций</p> <p>б) глоссарий общей терминологии, который может использоваться при разработке стратегий и инициатив в области управления знаниями;</p>	Административным руководителем

JIU/REP/2007/6 Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
	с) минимальный общий набор руководящих принципов для использования в качестве основы каждой организацией системы Организации Объединенных Наций при разработке ее собственной стратегии управления знаниями.	
2	<p>Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует:</p> <p>а) провести обследование потребностей в знаниях клиентов (внутренних и внешних) своих организаций;</p> <p>б) провести внутреннюю инвентаризацию знаний в каждой организации;</p> <p>с) выявить и устранить потенциальные пробелы в знаниях, существующие между потребностями клиентов и знаниями, имеющимися в каждой организации;</p> <p>д) разработать или пересмотреть стратегию управления знаниями в своей организации на основе вышеуказанных пунктов и руководящих принципов, которые будут разработаны КСР.</p>	Административным руководителем
3	Генеральной Ассамблее и соответствующим руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять необходимые меры для создания в каждой организации специализированных подразделений по управлению знаниями. Подразделениям по управлению знаниями следует предоставить необходимые финансовые и людские ресурсы в соответствии с профилем и специфическими потребностями каждой организации.	Руководящим органом
4	Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть возможность разработки общей поисковой системы, которая может облегчить взаимное подключение и доступ различных организаций системы к знаниям и информации, включая интранеты и базы данных, имеющиеся в системе Организации Объединенных Наций.	Административным руководителем
5	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует закрепить навыки обмена знаниями в качестве одного из критериев, подлежащих оценке в рамках системы служебной аттестации сотрудников.	Административным руководителем

JIU/REP/2007/10 Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
1	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует тщательно оценить стратегическое значение их отделений связи и определить для них приоритеты с точки зрения намечаемой отдачи с использованием в качестве инструмента планирования, отчетности и оценки методики управления, ориентированного на конкретные результаты (УОКР).	Административным руководителем
2	Руководящим органам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует на основе оценки их отделений связи, проведенной соответствующими исполнительными главами, признать их стратегическую роль и обеспечить им из регулярных бюджетов организаций основное финансирование, соответствующее установленным приоритетам.	Руководящим органом
3	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить сбалансированную структуру должностей и рангов сотрудников отделений связи на основе требуемого от них эффективного участия в решении вопросов, представляющих взаимный интерес в соответствующих международных центрах, а также на основе "инвентаризации" навыков и профессиональных качеств.	Административным руководителем
4	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует проводить анализ затрат и выгод до откомандирования дополнительных сотрудников сверх необходимого ядра сотрудников, финансируемых из регулярного бюджета, в отделения связи.	Административным руководителем
5	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить своевременное и должное планирование преемственности на уровне глав своих отделений связи. Глав отделений следует отбирать на основе конкурсного и полностью прозрачного процесса с заострением внимания на управленческих качествах.	Административным руководителем
6	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует в духе сотрудничества и взаимности обеспечить, чтобы в Нью-Йорке и Женеве возможности для получения знаний, предлагаемые их собственным сотрудникам, предоставлялись и сотрудникам ОС в этих местах службы, а также поощрять полномасштабное использование сотрудниками их собственных ОС имеющихся возможностей для обучения, предлагаемых в местах их расположения секциями по профессиональной подготовке Организации Объединенных Наций и других учреждений.	Административным руководителем

JIU/REP/2007/10 Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
7	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить продуманное и широкое распространение соответствующей информации между отделениями связи и их соответствующими организациями, а также внутри отделений связи с использованием всех средств связи, максимизирующих их охват, таких как телеконференции, видеоконференции, совещания с сотрудниками и (де)брифинги командированных сотрудников.	Административным руководителем
8	Исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить главам своих надзорных служб обеспечить должную аудиторскую проверку и оценку отделений связи.	Административным руководителем

JIU/NOTE/2007/2 Обзор отдельных вопросов в области телекоммуникаций и использования технологий телефонии на базе интернет-протокола в организациях системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Для принятия мер
1	Исполнительным главам тех организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует на постоянной основе проводить оценочные исследования и подготовить план внедрения различных технологий голосовой связи, включая IP-телефонию, в котором должно быть приведено подробное экономическое обоснование, указан размер требуемых капиталовложений и ожидаемого дохода и изложена стратегия управления рисками и план действий на случай чрезвычайной ситуации.	Административным руководителем