

Постоянное представительство  
Российской Федерации  
при Организации  
Объединенных Наций

Phone: (212) 861 4900  
Fax: (212) 628 0252



Permanent Mission  
of the Russian Federation  
to the United Nations

136 East 67<sup>th</sup> Street  
New York, NY 10065

Check against delivery

## ВЫСТУПЛЕНИЕ

**Первого заместителя Постоянного представителя Российской Федерации при ООН А.А.Панкина на основной части 67-й сессии Пятого комитета ГА ООН по пункту 135 повестки дня «Управление людскими ресурсами»**

21 ноября 2012 года

Господин Председатель,

Мы благодарим Заместителя Генерального секретаря ООН г-на Ю.Такасу и других представителей Секретариата ООН, Объединенную инспекционную группу, Управление по вопросам этики, а также ККАБВ за представление соответствующих докладов по обсуждаемому пункту повестки дня.

Российская делегация придает исключительное значение вопросам управления людскими ресурсами в Организации, считая их ключевыми в контексте реализации реформы управления ООН. Мы рассматривали и будем далее рассматривать предложения Генерального секретаря прежде всего с точки зрения их соответствия критериям повышения эффективности кадровой политики, адекватного обеспечения потребностей Организации в квалифицированном персонале, результативного и эффективного функционирования Секретариата, а также соответствия предлагаемых нам решений финансовым возможностям государств-членов.

С учетом этого представленные нам предложения Генсекретаря нуждаются в самом серьезном и тщательном анализе со стороны государств-

членов. Убеждены, что указанные предложения Генсекретаря должны рассматриваться в контексте ключевых резолюций ГА по кадровой реформе - 63/250, 65/247 и 65/248, а также других прежних резолюций по этой проблематике. В этой связи хотели бы кратко остановиться на некоторых основных моментах представленных нам предложений.

Не будет преувеличением сказать, что государства-члена приложили немало усилий к согласованию реформы кадровой политики. Однако анализ нововведений и их количественное отражение в практике найма персонала представляется нам недостаточными. Помимо этого намерены запросить более подробный анализ ситуации с производительностью труда персонала на предмет воздействия на эту сферу осуществляемых реформ.

По мобильности - разделяем цели улучшения уровня общей и разносторонней подготовки персонала, справедливого распределения бремени на персонал по работе в штаб-квартире и в поле. Тем не менее, крайне важно согласовать схему, которая не привела бы Организацию к хаосу. Постоянное передвижение сотрудников - не самоцель. Видим свою задачу в максимально тщательном рассмотрении различных сценариев развития событий с мобильностью, проработки всех вопросов, касающихся способности персонала не только менять направление или место работы, но и эффективно справляться с поставленными задачами. Ведь должен же в ООН кто-то работать и знать «на отлично» свой предмет?

Не секрет, что это уже не первое предложение нынешнего Генсекретаря, а также прошлых Генсекретарей по наращиванию мобильности. Прежние схемы либо отвергались государствами-членами, либо не работали. Наша обязанность – не допустить повторения ошибок в этом сложном вопросе. Выражаем также недоумение в связи с тем, что, несмотря на запрос Генассамблеи в резолюции 63/250 доложить о параметрах добровольной мобильности, соответствующих предложений представлено не было.

Параллельно мы не должны упускать из виду смежные приоритеты кадровой политики Организации. Нас безусловно беспокоит, как мобильность отразится на равенстве внешних и внутренних кандидатов на открывающиеся вакансии. Решаемся ли мы укрепить такое понятие, как карьерный работник ООН? Чем конкретно отличается такой работник от временного? Как будет достигаться наиболее адекватная служебная аттестация и что будет со слабыми работниками? Как непосредственные менеджеры будут отвечать за работу своих подразделений, если кадровые решения будут переданы от них неким советам (reassignment boards)? Как уберечь систему внутреннего правосудия от потока жалоб со стороны персонала на неудобные для них решения о мобильности? И последнее по очереди, но не по важности – в какие финансовые последствия это выльется?

Надеемся, что нам удастся подробно обсудить эти и другие связанные с мобильностью вопросы. Мы готовы передать их в Секретариат в письменном виде в самое ближайшее время.

Что касается усилий Генсекретаря по наращиванию набора женщин и обеспечению широкой географической представленности государств, то такие меры не вызывают сомнений. Однако полагаем необходимым отметить, что эти цели не могут уводить на второй план главный приоритет, заложенный в Уставе ООН, о подборе наиболее квалифицированных кандидатов. Другим существенным аспектом этой проблемы является разделение персонала на сотрудников с временными и постоянными функциями. Соответственно, вполне оправданы и различия по требованиям к их набору. Намерены учитывать это при обсуждении возможных альтернативных предложений по системе расчета географических квот.

Моя делегация готова к дальнейшему конкретному и детальному обсуждению представленных предложений в ходе неофициальных консультаций Пятого комитета.

Благодарю Вас за внимание.