



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 October 2002
Russian
Original: English

Пятьдесят седьмая сессия

Пункты 111 и 122 повестки дня

**Обзор эффективности административного
и финансового функционирования
Организации Объединенных Наций**

**Доклад Генерального секретаря о деятельности
Управления служб внутреннего надзора**

Обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Записка Генерального секретаря*

1. В соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи 48/218 В от 29 июля 1994 года, 54/244 от 23 декабря 1999 года и 56/253 (пункт 128) от 24 декабря 2001 года Генеральный секретарь имеет честь в приложении к настоящей записке препроводить для сведения Ассамблеи представленный ему заместителем Генерального секретаря по вопросам служб внутреннего надзора доклад об обзоре управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ).
2. Генеральный секретарь принимает к сведению изложенные в нем выводы и согласен с представленными в нем рекомендациями.

* Поскольку резолюция 56/253 Генеральной Ассамблеи была принята относительно недавно, Управление служб внутреннего надзора (УСВН) смогло завершить обзор только в августе 2002 года. Этим и обусловлена задержка доклада, препровождаемого настоящей запиской.

Обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Резюме

Со времени учреждения Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) объемы его мандатов и оперативной деятельности быстро увеличивались. В то же время его регулярный бюджет сократился, а внебюджетные ассигнования выросли. Вследствие этого почти половина его основных функций в настоящее время обеспечивается за счет добровольных взносов. Многие из должностей сотрудников, ответственных за выполнение основных функций, заняты сотрудниками по проектам.

За прошедшие пять лет были достигнуты значительные успехи в деле поощрения и защиты прав человека. Вместе с тем для того, чтобы Управление могло более эффективно выполнять свой мандат, необходимо решить три проблемы. Во-первых, имеет место постоянное расширение масштабов деятельности, в значительной степени обусловленной стихийным появлением новых мандатов, реагированием на чрезвычайные ситуации и решениями, принимаемыми в связи с различными просьбами. Верховному комиссару Организации Объединенных Наций по правам человека необходимо разработать стратегию, которая определяла бы приоритетность обеспечения основных видов деятельности, функций обслуживания, технического сотрудничества и присутствия на местах. Во-вторых, организационная структура УВКПЧ формировалась в основном эклектично и стала громоздкой. Ее необходимо упорядочить и придать ей более функциональный характер при ясной и эффективной системе подчиненности. В-третьих, управление деятельностью Управления должно стать более последовательным и согласованным.

Одной из сильных сторон управленческой культуры Управления является его приверженность совершенствованию работы посредством проведения внутренних проверок и внешних оценок, благодаря которым были сформулированы многочисленные рекомендации. Вместе с тем многие из них до сих пор не выполнены. Хроническим недостатком является отсутствие адекватных мер по последующей реализации результатов извлеченных уроков. Устранение этого недостатка в значительной мере повысит эффективность работы Управления.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Ресурсы и рабочая нагрузка	3–12	4
III. Поиски путей улучшения положения	13–14	7
IV. Вопросы существа	15–26	7
A. Стратегия	16–18	8
B. Методология	19–21	9
C. Планирование и исполнение	22–26	9
V. Организация и структура	27–36	11
VI. Исполнительное руководство	37–41	14
VII. Управление информацией	42–47	15
VIII. Управление людскими ресурсами	48–52	16
IX. Административное и финансовое управление	53–57	17
X. Выводы	58–59	18
XI. Рекомендации	60–78	19

I. Введение

1. Управление служб внутреннего надзора (УСВН) провело настоящий всеобъемлющий обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) в соответствии с пунктом 128 резолюции 56/253 Генеральной Ассамблеи. УСВН распространило вопросники среди 216 сотрудников категории специалистов УВКПЧ, на которые было получено 54 ответа, провело беседы с сотрудниками УВКПЧ и руководством в Женеве и в отделениях на местах, а также с представителями государств-членов и неправительственных организаций. Кроме того, УСВН приняло к сведению результаты недавно проведенных многочисленных ревизий, обзоров, проведенных в порядке надзора, и оценочных исследований.

2. УВКПЧ было создано в соответствии с резолюцией 48/141 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года, в соответствии с которой на Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека были возложены обязанности поощрять и защищать эффективное осуществление всеми людьми всех прав, предусмотренных в Уставе Организации Объединенных Наций и в международных документах по правам человека. Этот мандат включает предотвращение нарушений прав человека, обеспечение уважения всех прав человека, расширение международного сотрудничества в этой области, координацию соответствующей деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций, а также укрепление и рационализацию функционирования механизма Организации Объединенных Наций в области прав человека в целях повышения его действенности и эффективности. В провозглашенной Генеральным секретарем в 1997 году программе реформы вопрос прав человека определяется в качестве охватывающего каждую из четырех основных областей программы деятельности Секретариата (мир и безопасность, экономические и социальные права, сотрудничество в целях развития и гуманитарные вопросы), а также предусматривается проведение структурной перестройки и укрепление программы в области прав человека. В знак признания важнейшей роли мандата УВКПЧ Верховный комиссар был включен в состав всех четырех исполнительных комитетов, учрежденных Генеральным секретарем.

II. Ресурсы и рабочая нагрузка

3. Поощрению прав человека уделяется приоритетное внимание в среднесрочных планах на периоды 1998–2001 и 2002–2005 годов. В Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций права человека были определены в качестве одной из ключевых целей, которым придается особое значение. Однако приоритетный статус программы в области прав человека не нашел отражения в базе ресурсов регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. В течение прошедших шести лет ассигнования по линии регулярного бюджета на нужды в области прав человека сократились на 19 процентов — с 48 млн. долл. США в 1996–1997 годах до 39 млн. долл. США в 2000–2001 годах, а доля средств УВКПЧ в рамках регулярного бюджета Организации Объединенных Наций уменьшилась с 1,84 процента до 1,54 процента. В течение этого же периода времени его внебюджетные ресурсы более чем удвоились — с 36 млн. долл. США до 79 млн. долл. США, а их доля в рамках общего бюджета УВКПЧ возросла с 43 до 67 процентов.

4. При рассмотрении целей использования добровольных взносов, предоставленных УВКПЧ Управление служб внутреннего надзора (УСВН) с удовлетворением установило, что Положение 7.2 и Правило 107.6 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций соблюдаются, а именно, что эти цели соответствуют мандату, политике и деятельности УВКПЧ. Основная озабоченность УСВН состоит в том, что предусмотренная мандатом основная деятельность Управления в значительной мере обеспечивается за счет добровольных взносов, а не регулярного бюджета. Из 155 основных должностей сотрудников категории специалистов только 88 (или 57 процентов) финансируются за счет регулярного бюджета. Сотрудники, занимающие остальные должности, в основном используются в качестве сотрудников по проектам (серия 200). В случае уменьшения объема добровольных взносов или их все более широкого использования целевым образом может произойти сбой, который ослабит основную деятельность УВКПЧ.

5. УСВН признает, что вопрос диспропорции в объемах финансирования по регулярному бюджету и внебюджетного финансирования не поддается простому и быстрому решению. Тем не менее представляется важным, чтобы межправительственные органы в полной мере сознавали все последствия этой ненормальной ситуации.

6. Возложение на УВКПЧ новых обязанностей, как правило, без соответствующих дополнительных ресурсов по линии регулярного бюджета привело к необходимости в восполнении недостающих средств за счет добровольных взносов. Генеральная Ассамблея, утверждая дополнительные мандаты и мероприятия для УВКПЧ, не всегда уведомлялась о последствиях для бюджета по программам.

7. Деятельность, осуществляемая УВКПЧ, включает оказание поддержки по широкому кругу секретариатских, технических и аналитических услуг и обслуживание многих сложных организационных компонентов механизма Организации Объединенных Наций в области прав человека: Генеральной Ассамблеи, Экономического и Социального Совета, Комиссии по правам человека и ее Подкомиссии по поощрению и защите прав человека, органов по наблюдению за выполнением договоров и ряда выходящих за рамки конвенций процедур и механизмов (рабочих групп, специальных докладчиков, специальных представителей и независимых экспертов). По мере становления этого механизма возрастала и рабочая нагрузка УВКПЧ. УВКПЧ также значительным образом расширило свое присутствие на местах и свою деятельность в области технического сотрудничества.

8. С 1997 года, в то время как регулярный бюджет УВКПЧ сокращался, число рабочих групп возросло с 13 до 16, а число специальных докладчиков, специальных представителей и независимых экспертов утроилось, увеличившись с 11 до 34, при одновременном более чем удвоившемся числе заседаний, обслуживаемых УВКПЧ, и объеме документации, производимой на двухгодичной основе для различных органов.

9. Из 946 различных документов для заседающих органов, подготовленных в течение 2000–2001 годов, 12 процентов предназначались для Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета, 27 процентов — для Комиссии по правам человека и ее Подкомиссии и 61 процент — для договорных органов и специальных механизмов. УСВН отметило значительные недостатки

в представлении этих документов. Многие документы представляются от имени Генерального секретаря, Верховного комиссара, специальных докладчиков и независимых экспертов или в качестве посвященных той же теме записок Секретариата для различных органов. Из 183 официальных документов, рассмотренных УСВН, примерно 70 (или 38 процентов) можно рассматривать в качестве тематически перекрывающих или дублирующих друг друга. Показательным примером такого дублирования является ситуация, когда специальным докладчиком предлагается представить доклад Комиссии, а затем через короткий период времени, соответствующий всего лишь двум или трем месяцам, — Генеральной Ассамблее, при этом содержание докладов является весьма сходным. Издержек, связанных с подобным дублированием докладов, можно было бы избежать, если бы первоначальный доклад для Комиссии представлялся Ассамблее вместе с устной обновленной информацией Специального докладчика. Подобное изменение процедурного характера желательным было бы официально утвердить с помощью резолюции Ассамблеи. УСВН отметило, что Верховному комиссару известно об этой проблеме и что он выдвинул инициативу в отношении возможного объединения некоторых видов отчетности путем принятия резолюции соответствующего директивного органа.

10. Кроме того, в настоящее время полдюжины договорных органов рассматривают многочисленные доклады различных стран, предоставляемые согласно соответствующим договорным обязательствам. Количество докладов государствам-участникам и связанных с ними аналитических материалов и замечаний по ним со стороны УВКПЧ превышает возможности договорных органов по их своевременному рассмотрению, в результате чего накапливается много докладов, ожидающих рассмотрения. Многие развивающиеся страны сталкиваются со значительными затруднениями с представлением отдельных докладов каждому договорному органу. УСВН известно о том, что этот вопрос в настоящее время активно обсуждается государствами-членами в целях упорядочения всего комплекса требований в отношении подобных докладов. УСВН понимает, что такая рационализация и объединение докладов потребуют значительного времени и значительных усилий.

11. В целом УСВН отметило, что несоответствие между ресурсами и рабочей нагрузкой представляет собой все более серьезную проблему для многих организационных подразделений УВКПЧ. Одним из таких примеров является положение, сложившееся в Группе по петициям, которая рассматривает отдельные жалобы согласно соответствующим мандатам договорных органов. Система представления петиций является основным средством, с помощью которого народы мира могут представлять жалобы о нарушениях прав человека и любой дискриминации. В этом состоит одна из более важных основных функций УВКПЧ. Помимо обслуживания заседаний комитетов экспертов и их рабочих групп в течение 19 недель, Группа проводит обзор дел, представленных для рассмотрения, и готовит проекты решений этих органов по вопросам их приемлемости и обоснованности. В состав Группы по-прежнему входят восемь сотрудников категории специалистов, и только должности двух из них финансируются за счет регулярного бюджета, а шесть должностей принадлежат сотрудникам по проектам. В период с 1997 по 2001 год ее рабочая нагрузка, определяемая количеством поступающих петиций в расчете на одного сотрудника, возросла на две трети и продолжает возрастать. Из-за указанного расходования между спросом на услуги Группы и ее возможностями ответственное вы-

полнение одного из наиболее важных мандатов УВКПЧ становится почти невозможным.

12. При рассмотрении вопроса об использовании ресурсов УВКПЧ Управление служб внутреннего надзора с удовлетворением установило наличие механизмов проведения программного, административного и финансового надзора. Однако их эффективность неодинакова. Производительность УВКПЧ может быть повышена посредством рационализации его методов работы, упорядочения его организационной структуры и усовершенствования его управленческой практики. Достижение этих целей связано с проблемой всеобъемлющего характера. УСВН отметило, что руководство УВКПЧ, несомненно, понимает необходимость совершенствования деятельности, однако уровень претворения этого понимания в практические действия еще недостаточен.

III. Поиски путей улучшения положения

13. Важнейшим требованием к эффективному управлению является умение извлекать уроки из накопленного опыта и находить пути улучшения методов работы. Руководству УВКПЧ следует отдать должное за его приверженность этим целям. Были проведены многочисленные внутренние и внешние оценки, были организованы выездные совещания старших руководителей и сотрудников отделений на местах, и был начат процесс управления переменами. В результате проведения этих мероприятий было внесено много предложений и рекомендаций, большинство которых УСВН нашло весьма полезными. Вместе с тем последующие меры, принятые в рамках УВКПЧ по этим рекомендациям на уровне исполнительных органов, были недостаточными и непоследовательными.

14. Выяснилась типичная ситуация, при которой обзор или оценка начинались энергично, проводились последовательно и приводили к получению соответствующих рекомендаций. После этого принимались лишь разовые последующие меры, которые не носили непрерывного и последовательного характера. Руководство переключает свое внимание на новые приоритеты, и хотя некоторые рекомендации выполнены, большинство из них все еще ожидают своего осуществления и постепенно уходят из поля зрения. Последующие обзоры нередко приводят к тем же или аналогичным рекомендациям в отношении сохраняющихся проблем, и их, в свою очередь, постигает такая же участь. По данным УСВН, в настоящее время имеется более 100 невыполненных рекомендаций, сформулированных в ходе проведения различных мероприятий, касающихся всех областей управленческой деятельности УВКПЧ. Хотя руководство добросовестно стремится к улучшению методов работы, сохранение институциональной памяти о результатах осуществления таких усилий и последующее исполнение являются слабым местом. Такое последующее исполнение необходимо усилить и систематизировать.

IV. Вопросы существа

15. За прошедшие пять лет произошло значительное расширение масштабов основной деятельности УВКПЧ, оказываемой им поддержки внеконвенционным процедурам и договорным органам и его технического сотрудничества и присутствия на местах. Достигнуты успехи в деле учета прав человека в рам-

ках предпринимаемых Организацией Объединенных Наций общесистемных усилий в области развития и поддержания международного мира и безопасности. Обеспечено более масштабное освещение вопросов прав человека на глобальной политической арене, больше внимания уделяется экономическим, социальным и культурным правам, вопросы прав человека включены в деятельность в области предотвращения конфликтов, поддержания мира и миростроительства. Управление повысило свою практическую деятельность в рамках осуществляемой им миссии по поощрению и защите прав человека. Это многоаспектное расширение масштабов деятельности высветило кардинальную проблему комплексного осуществления «всеобщей, неразделимой, взаимозависимой и взаимосвязанной» доктрины прав человека.

А. Стратегия

16. Верховный комиссар принимал столь же энергичные меры по поощрению всех прав человека. Достигнут прогресс в деле установления более долговременных целей, в области планирования и повышения внутренней координации. Вместе с тем, УСВН отметило, что ответные, принимаемые в связи с чрезвычайными ситуациями и плохо согласованные меры нередко приводят к ослаблению программной направленности и что не всегда обеспечивается согласованная поддержка тематических и географических аспектов различных мандатов и процедур. Установление программных и оперативных целей нередко производится без реалистичной оценки опыта и ресурсов, необходимых для их достижения.

17. УСВН отметило, что слабость стратегического руководства приводит к нарушению оптимального баланса между ресурсами, выделяемыми на нужды продвижения вперед работы по учету прав человека в основной деятельности и технического сотрудничества Управления; между региональными мероприятиями, региональной представленностью, страновыми мероприятиями и присутствием в отделениях на местах. Усилия, предпринимаемые с целью решения этих проблем, не являются последовательными. Соответствующим примером является региональный аспект деятельности УВКПЧ. УСВН обнаружило недостатки и пробелы в области координации программ и оперативной деятельности региональных консультантов, региональных представителей и сотрудников отделений на местах в соответствующих регионах. Необходимо уточнить и увязать с региональными стратегиями полномочия региональных представителей и порядок их подчиненности. УСВН было трудно уяснить, какие соображения определяют выбор проектов в области технического сотрудничества.

18. УВКПЧ нуждается в комплексной и многоаспектной стратегии, которая определяла бы расстановку приоритетов в рамках осуществляемых им различных мероприятий, включая учет прав человека. Эта стратегия должна служить руководством для всех организационных подразделений при определении их задач в среднесрочном и более долгосрочном плане и устанавливая приоритеты в их оперативной деятельности и техническом сотрудничестве.

В. Методология

19. УВКПЧ стало в большей степени действовать на опережение в работе по поощрению, защите и учету прав человека и расширению масштабов своей оперативной деятельности. Это требует установления приоритетов в деятельности Управления и определения его относительных преимуществ по сравнению с другими структурами, осуществляющими свою деятельность в различных областях прав человека. В ноябре 2001 года была успешно создана Группа планирования политики и методологии в целях разработки необходимых стратегий и методологий, руководящих принципов и справочников по стандартным оперативным процедурам и различным учебным средствам. В круг ее задач также входит создание функциональной системы проведения оценки в УВКПЧ.

20. УСВН сочло эту концепцию важной и своевременной, однако ее осуществление оставляет желать лучшего. В целях расширения «горизонтального» сотрудничества с Управлением Группа была разделена на Сектор мероприятий и программ и Сектор по исследованиям и праву на развитие. Однако УСВН не обнаружило каких-либо свидетельств подобных результатов. Хотя Группа подготовила ряд ценных материалов, она нередко использовалась в качестве резервного средства для проведения различных чрезвычайных миссий вне рамок ее запланированных задач, что тем самым отвлекало ее от выполнения своих основных функций. Предполагалось, что пять сотрудников категории специалистов, которые были первоначально включены в состав Группы, будут впоследствии усилены еще пятью дополнительными сотрудниками; однако на момент проведения обзора УСВН этого усиления еще не произошло. УСВН отметило, что в таких условиях объем запланированных мероприятий значительно превосходит возможности Группы, что приводит к задержкам с осуществлением некоторых важных задач и лишает конечных пользователей некоторых ожидаемых ими средств.

21. По мнению УСВН, концепция подразделения, приданного в поддержку разработки политики и методологии, имеет существенно важное значение для успешной работы УВКПЧ. Однако для претворения его в жизнь требуется организационная эффективность, критическая масса различных экспертных знаний, эффективное распространение ее продукции и обеспечение обратной связи с конечными пользователями в рамках работы этой группы.

С. Планирование и исполнение

22. УВКПЧ стремится обеспечивать как правовой, так и практический учет общепризнанных норм в области прав человека, оказывать самую высококачественную поддержку международным органам по правам человека и выполнять функции катализатора в деле включения стандартов в области прав человека во всю деятельность Организации Объединенных Наций. Деятельность в этой области осуществляется в соответствии с решениями директивных органов, и основное внимание уделяется расширению сотрудничества на международном, региональном и национальном уровнях.

23. Деятельность по осуществлению миссии УВКПЧ включает в себя проведение научных исследований, разработку норм, оказание поддержки договорным органам и специальным механизмам, превентивную и оперативную защи-

ту, поощрение прав человека и распространение соответствующей информации, оказание консультативных услуг и поощрение национальных стратегий, учреждений и систем в области прав человека. УСВН отметило, что планирование деятельности в этих областях носит весьма общий характер и зачастую не согласовывается с имеющимися ресурсами. Цели, ожидаемые результаты и мероприятия, перечисленные в бюджете по программам на двухгодичный период, не находят целостного отражения в планах работы организационных подразделений с четким указанием крайних сроков и обязанностей. На этапе планирования не принимаются последовательные меры по установлению связей существенного характера между мероприятиями сходной или тесно связанной тематики. В особой степени в дальнейшем усовершенствовании нуждается дисциплина планирования мероприятий, финансируемых за счет внебюджетных взносов.

24. УСВН признает, что непредвиденные обстоятельства не поддаются строгому планированию, однако деятельность Управления, безусловно, выиграла бы благодаря осуществимым планам в отношении превентивных действий, механизмов реагирования на чрезвычайные ситуации, процедур принятия безотлагательных мер и последующих мер по выполнению рекомендаций договорных органов и органов, наделенных мандатами на осуществление специальных процедур. С самого начала необходимо установить прочные связи между такими дополняющими видами деятельности, как страновой анализ, подготавливаемый в контексте процесса представления докладов государствами, выявление и сбор фактов и техническое сотрудничество. Такой комплексный подход к вопросам планирования должен быть последовательным по вертикали — от уровня Управления до уровня организационного подразделения, и, наконец, до уровня плана работы отдельного сотрудника.

25. УСВН отметило, что бюллетень Генерального секретаря по вопросу об организационной структуре УВКПЧ (ST/SGB/1997/10) обеспечивает для отдельного сотрудника вспомогательную функцию создания и поддержания рамок управления и планирования деятельности в рамках программы в области прав человека и содействия разработке общей программы работы, а также подготовке ежегодных управленческих отчетов о мероприятиях и результатах (пункт 5.2(f)). Эта функция была осуществлена лишь частично, и на ее осуществление по-прежнему мобилизуется недостаточное число сотрудников, а ей самой уделяется недостаточно внимания.

26. УСВН отметило, что предоставляемая УВКПЧ двухгодичная отчетность об исполнении программ является своевременной и качественной. Этого, к сожалению, нельзя сказать о контроле за исполнением в ходе двухгодичного периода, который носит неровный характер. Обзоры хода осуществления мероприятий на предмет его соответствия установленным срокам проводятся в основном на разовой основе. Централизованный контроль за выполнением мер по последующему осуществлению резолюций и решений органов по правам человека отсутствует, и нет системы уведомления старшего руководства об отставании в выполнении требуемых мер. Усилия по разработке надлежащих механизмов получения информации о деятельности и руководству процессом сбора, систематизации и представления такой информации находятся на начальном этапе. Усилия по проведению самооценки не носят систематического и комплексного характера.

V. Организация и структура

27. Организация и структура УВКПЧ первоначально основывались на деятельности, финансируемой по линии регулярного бюджета, и его ресурсах. Быстрый рост объема внебюджетных ресурсов привел к их изменению. В настоящее время структура Управления является расплывчатой и громоздкой с запутанной системой подчиненности.

28. Три сектора — Сектор мероприятий и программ, Сектор по исследованиям и праву на развитие и Сектор вспомогательного обслуживания — с их вводящими в заблуждение названиями стали громоздкими из-за созданных на разовой основе в соответствии с новыми мандатами в отношении программирования и оперативными потребностями групп и подразделений. В их состав входит от примерно 50 до более чем 100 сотрудников категории специалистов, что намного превышает обычную численность сотрудников в подразделениях Секретариата Организации Объединенных Наций. Существует явная потребность в упорядочении организационной структуры УВКПЧ, с тем чтобы сформировать более согласованные и поддающиеся управлению основные отделы и службы поддержки программ в рамках всего УВКПЧ.

29. УСВН отметило, что номенклатура организационных подразделений и уровень управленческих должностей являются радикально иными, нежели те, которые характерны для сопоставимых подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций. В настоящее время УВКПЧ состоит из секторов и групп в качестве основных организационных компонентов и имеет в своем составе несколько отдельных подразделений. В соответствии с принятой в настоящее время в рамках всего Секретариата практикой было бы правильным подразделения, в состав которых входит от четырех до восьми сотрудников категории специалистов, переименовать в группы или в секции и поставить во главе их начальника на должности уровня С-4 или С-5; подразделения, в состав которых входит от 8 до 15 сотрудников категории специалистов, переименовать в секторы или службы и поставить во главе их должностное лицо уровня Д-1; а подразделения, в состав которых входит от 15 до 20 сотрудников категории специалистов, переименовать в отделы и поставить во главе их сотрудника уровня Д-2. УСВН не сомневается в том, что такое упорядочение номенклатуры и структуры пошло бы на пользу организации Управления и подняло бы моральный дух руководства и персонала. УСВН понимает, что реклассификация должностей в соответствии с их реальными обязанностями имела бы последствия с точки зрения ресурсов. Тем не менее УСВН считает, что такая рационализация имеет существенно важное значение для обеспечения действенности и эффективности работы УВКПЧ.

30. Что касается основных аспектов упорядочения организационной структуры, то УСВН считает, что отправной точкой должно быть создание критической массы в отдельных подразделениях для эффективного управления и поддержки программ на уровне всего УВКПЧ при сосредоточении деятельности по исполнению программ в основных отделах. В настоящее время такие осуществляемые на уровне УВКПЧ существенно важные вспомогательные функции, как управление информацией, политика, поддержка в области методологии и учета прав человека в рамках основных направлений деятельности, консультирование по правовым вопросам, безопасность, регистрация и обработка документов, внешние связи и мобилизация финансовых ресурсов, разбросаны

по различным секторам. УСВН придерживается мнения о том, что в организационном отношении отделение этих выполняемых на уровне всего УВКПЧ обширных функций поддержки программ от основных функций и их передача в ведение заместителя Верховного комиссара повысит их эффективность. Большинство их может быть собрано в рамках единого Отдела оперативно-функционального обслуживания или, предпочтительнее, в рамках отдельных тематических секторов или секций. Остальные можно было бы подчинить Административному отделу.

31. Еще одним важным функциональным аспектом, лежащим в основе структурных вариантов, является роль сотрудников страновых отделений. В настоящее время на 188 государств-членов приходится 27 таких сотрудников, в результате чего в среднем на одного сотрудника отделения приходится 7 стран. Кроме того, обеспечивается привлечение, в случае необходимости, сотрудников, оказывающих поддержку пяти договорным органам, по соответствующим вопросам, касающимся различных стран, при этом сотрудники страновых отделений выполняют всего лишь второстепенную роль в рамках данного процесса. После того, как все договорные органы рассмотрят страновые доклады, конкретная страновая информация нередко утрачивается. УСВН считает, что расширение функций сотрудников отделений в деле обслуживания договорных органов в связи с теми странами, которые входят в круг их ведения, может способствовать консолидации процесса представления докладов и улучшению координации рекомендаций между договорными органами; способствовать укреплению институционального подхода УВКПЧ к положению в области прав человека в различных странах; и способствовать максимальному использованию ограниченных кадровых ресурсов УВКПЧ. При таком варианте число сотрудников страновых отделений потребовалось бы увеличить путем тщательного спланированного возможного перевода некоторых сотрудников, которые в данное время выполняют функции по оказанию поддержки договорным органам. Соответствующее организационное подразделение — Отдел операций — могло бы предоставлять информацию по отдельным странам и обеспечивать поддержку отделений на местах, техническое сотрудничество и региональную деятельность. Мероприятия, связанные с национальными учреждениями, которые в настоящее время являются автономными, следовало бы включить в сферу ведения этого отдела, с тем чтобы они стали неотъемлемой частью деятельности по обеспечению технического сотрудничества и оказанию консультационных услуг.

32. В связи с этим сотрудники, обеспечивающие общую поддержку деятельности договорных органов, сосредоточили бы основное внимание на работе, не касающейся конкретно отдельных стран, путем выполнения рекомендаций договорных органов и разработки средств, способствующих их осуществлению. УСВН считает, что существующее в настоящее время организационное деление на подразделения, занимающиеся вопросами гражданских и политических прав, и подразделения, занимающиеся вопросами экономических, социальных и культурных прав, следует ликвидировать, а сами эти подразделения включить в состав отдела поддержки договоров. В сферу ведения этого отдела можно было бы включить деятельность в области просвещения по правам человека. Следует укрепить последующие меры по выполнению рекомендаций договорных органов.

|

33. УСВН отметило, что существует острая потребность в укреплении возможностей УВКПЧ в том, что касается междисциплинарной научно-исследовательской деятельности правового и социально-экономического характера и анализа политики. Особенно такая потребность очевидна в области «права на развитие», в которой УВКПЧ в основном полагается на консультантов и группы экспертов для проведения анализа различных аспектов этой проблемы и большая часть времени и усилий сотрудников категории специалистов уходит на поддержку различных экспертных групп. Кроме того, существует потребность в проведении периодического анализа практики договорных органов для синтеза замечаний и вопросов, вытекающих из обзоров докладов государств-участников. Серия актуальных периодических публикаций могла бы стать ценной основой для деятельности в области технического сотрудничества и послужить в качестве полезного справочного инструмента для целей проведения анализа вопросов прав человека с юридической и с политической точек зрения. Можно было бы учредить Отдел исследований и анализа политики для выполнения таких функций наряду с оказанием помощи Верховному комиссару в разработке стратегий, касающихся как срочных мер, так и долгосрочных рамок стратегической и политической деятельности по обеспечению должного учета правозащитной проблематики.

34. УСВН считает полезным объединение всех подразделений, занимающихся обслуживанием по линии специальных процедур, в том числе и Группы по петициям, в отдел по специальным процедурам и петициям.

35. Один из заслуживающих рассмотрения вариантов заключается в сосредоточении функций по секретариатскому обслуживанию Комиссии по правам человека, ее Подкомиссии и подразделению, отвечающему за поддержку целевых фондов в области прав человека, в двух самостоятельных секциях, подчиняющихся заместителю Верховного комиссара. В рамках поддержки Комиссии по правам человека и Подкомиссии должно уделяться повышенное внимание последующей деятельности по приоритетным вопросам. Кроме того, следует создать подразделение, отвечающее за деятельность в области общественной информации, которая имеет ключевое значение для вопросов прав человека.

36. УСВН напоминает, что в предыдущих обзорах по вопросам управления были изложены рекомендации относительно создания центра по контролю за выполнением решений, который осуществлял бы надзор за всеми выполняемыми УВКПЧ функциями поддержки программ, включая административную и финансовую поддержку, в целях предотвращения распыления административных и финансовых обязанностей и обеспечения согласованности такой поддержки. По мнению УСВН, эта рекомендация сохраняет свою актуальность. Выполнение этой рекомендации способствовало бы укреплению возможностей осуществления надлежащих практических мер в области управления, информированию всех руководителей программ об их ответственности за эффективное управление своими программами и ресурсами и их личной ответственности в этой связи и способствовало бы согласованной и эффективной поддержке программ. Такую ответственность можно было бы возложить на заместителя Верховного комиссара или, если Верховный комиссар предпочтет делегировать значительную часть основных полномочий заместителю, — на руководителя Управления на уровне директора.

VI. Исполнительное руководство

37. УСВН отметило широко признанный успех бывшего Верховного комиссара в работе по пропаганде деятельности УВКПЧ в мире, укреплению приверженности персонала стоящим перед ним задачам и мобилизации поддержки дела прав человека со стороны международного сообщества. Ее руководство способствовало укреплению морального авторитета Управления и обеспечило, чтобы выступления тех, кто несет в массы идеи прав человека, имели большой резонанс и звучали убедительно.

38. УСВН считает, что эти достижения должны подкрепляться столь же эффективным укреплением исполнительного руководства. УВКПЧ должно разработать эффективные механизмы и методы практической деятельности по планированию по программам, контролю достигнутого прогресса в сопоставлении с принятыми планами и оценке того, как его ресурсы распределяются и используются для выполнения приоритетных задач. Следует определить и реализовать возможности взаимодополнения и объединения различных мероприятий УВКПЧ. Необходимо укреплять возможности в области руководства в том, что касается формирования и сохранения эффективных практических методов управления; надзора за последовательным осуществлением решений руководства; и информирование всех программных руководителей об их ответственности за эффективное руководство проводимыми ими мероприятиями и ресурсами, а также об их личной ответственности в этой связи.

39. При всем том, что основные управленческо-консультативные механизмы, такие, как Комитет старших должностных лиц по вопросам политики, Совет по вопросам управления и Комитет по обзору проектов, уже созданы, важно провести четкое разделение ролей Комитета старших должностных лиц по вопросам политики и Совета по вопросам управления, определить очередность вопросов в их повестке дня и обеспечить тщательное последующее осуществление решений руководства этих органов.

40. Непосредственную поддержку Верховному комиссару оказывает его Канцелярия. В настоящее время ее функции и процедуры еще официально не разработаны, а роли руководителей Канцелярии, Специального помощника Верховного комиссара и специальных советников еще четко не определены. Канцелярии следует уделять особое внимание функциям по поддержке персонала и по координации. Специальные советники должны предоставлять экспертные консультационные услуги и не должны подменять собой руководителей на местах. Должна быть разработана система, позволяющая обеспечивать полную информированность старших руководителей по всем касающимся их вопросам.

41. При оценке эффективности исполнительного руководства УСВН отметило, что можно было бы более полно использовать такой важный ресурс, как должность заместителя Верховного комиссара. Благодаря четкому определению функций заместителя и последовательному контролю за проведением таких мероприятий по расширению возможностей можно было бы в значительной степени улучшить нынешнее положение. Передача заместителю разумной доли функций по исполнительному руководству должна позволить Верховному комиссару полностью сосредоточить свое внимание на руководстве и на глобальной пропаганде идей УВКПЧ.

VII. Управление информацией

42. Центральное место в деятельности в области прав человека занимает сбор, обработка, анализ, систематизация и распространение информации. Признание того факта, что эффективное управление информацией имеет центральное значение для эффективного поощрения и защиты прав человека, нашло свое отражение в мерах по укреплению потенциала УВКПЧ в этой области. Однако эти начинания сдерживаются нехваткой ресурсов и раздробленностью усилий.

43. УСВН отметило, что доля ресурсов из регулярного бюджета и доля кадровых ресурсов, выделяемых на деятельность в области информационной технологии и управления в УВКПЧ, крайне низки — меньше 3 процентов, по сравнению с более чем 9 процентами в большинстве расположенных в Женеве подразделений системы Организации Объединенных Наций. Что касается внебюджетных средств, то информационная технология и управление также пользуются недостаточным вниманием. Это обусловлено исторической причиной — на протяжении долгого времени мероприятия, связанные с информационными технологиями и управлением, осуществлялись в основном применительно к обработке текстов, что и находило свое соответствующее отражение в финансировании.

44. В то же время современная технология открывает доступ при помощи Интернета к информации по правам человека для экспертов и всех граждан в мире. Информация по правам человека является многогранной и внутренне взаимосвязанной. Поэтому исключительно важно обеспечить установление тематических, географических и относящихся к судебной сфере связей в информационной среде. Наблюдается явная потребность в более сложных и многообразных услугах в области информационных технологий и управления в УВКПЧ и в соответственно более высоком объеме ресурсов.

45. Однако усилия по удовлетворению этой растущей потребности не базируются на реалистичной оценке и выделении имеющихся ресурсов. В настоящее время не уделяется достаточного внимания координации деятельности и качеству мероприятий. Например, УСВН отметило, что в различных подразделениях УВКПЧ насчитывается порядка 25 различных баз данных. С учетом нынешнего объема ресурсов в области информационных технологий и управления, имеющегося в УВКПЧ, вести их все невозможно. Другим слабым местом, отмеченным УСВН, является недостаточно твердая дисциплина в том, что касается обновления основного содержания многих из этих баз данных, а также недостаточный уровень знаний о них у пользователей.

46. УСВН впечатлили приверженность, профессионализм и широта мышления сотрудников Управления, занимающихся вопросами информационных технологий и управления. УСВН считает, что эту область деятельности следует укрепить как в плане ресурсов, так и в организационном отношении, и дать этим сотрудникам возможность для полномасштабного раскрытия своего потенциала. Такой обновленной организационной единице следует уделить основное внимание политике в области информационных технологий и управления, структурным вопросам и вопросам развития и обеспечивать руководство в масштабах всего УВКПЧ. Также следует уточнить роль тех, кто предоставляет содержание, и тех, кто административно им управляет.

47. Создание комплексной в масштабах всего УВКПЧ системы информационных технологий и управления могло бы решить многие нынешние проблемы, связанные с внутренней координацией. Более универсальные, взаимосвязанные и комплексные информационные базы данных и сети могли бы стать эффективным решением большинства существующих внутри УВКПЧ координационных трудностей и сэкономить значительный объем рабочего времени, которое сейчас сотрудники тратят на деятельность по координации.

VIII. Управление людскими ресурсами

48. Увеличение объема добровольного финансирования в значительной степени сказывается на управлении людскими ресурсами в УВКПЧ. В настоящее время за счет добровольных взносов финансируется 84 из 185 (или 45 процентов) должностей категории специалистов в Женеве и 92 из 99 (93 процента) должностей категории специалистов на местах. Большой частью персонал, финансируемый за счет внебюджетных средств, находится в ведении Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и относится к категории должностей «М» (персонал технической помощи по проектам, используемый в соответствии с серией 200 Правил о персонале). На их долю приходится 47 процентов от общей численности персонала, осуществляющего основные функции в Управлении. Следует напомнить, что должности категории «М» не подпадают под неукоснительное действие положений и правил Организации Объединенных Наций в отношении набора и продвижения по службе. УСВН отметило, что возложение на сотрудников, принятых ЮНОПС, основных функций создает сложные и противоречивые вопросы управления персоналом в том, что касается схем подчиненности такого персонала и оценки выполняемой ими работы. Среди персонала бытует мнение о том, что прием на службу и продвижение по службе персонала этой категории порой осуществляется произвольно.

49. УСВН выразило озабоченность по поводу широкомасштабной практики приема на службу технических консультантов (персонала, принимаемого в соответствии с серией 200) для выполнения линейных функций, которые должны выполняться персоналом, принимаемым в соответствии с серией 100, и для руководства персоналом, набираемым в соответствии с серией 100 Правил о персонале. Такие действия противоречат установленной практике и с ними необходимо покончить. УСВН понимает, что обеспечение «упорядочения» персонала «М/200» является нелегкой задачей в силу преобладания таких сотрудников в персонале УВКПЧ и традиционного отсутствия четкого разделения между управлением персоналом, нанятым в соответствии с серией 100, и персоналом, нанятым в соответствии с серией 200 Правил о персонале. Признавая эту проблему, УСВН тем не менее считает, что решать ее необходимо безотлагательно, поскольку с течением времени она только обостряется. Для упорядочения существующего положения руководство должно четко определить, какие должности должны занимать сотрудники, принимаемые в соответствии с серией 100, и какие — сотрудники, нанимаемые в соответствии с серией 200 в рамках утвержденной новой организационной структуры, провести классификацию и помещать объявления о вакансиях в соответствии с установленными правилами и процедурами. Полезным может быть опыт Программы Организации Объединенных Наций по населенным

ции Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), связанный с принятием аналогичных мер.

50. Использование большого числа сотрудников, работающих по проектам, сказывается на географическом распределении персонала УВКПЧ. По сравнению с общесекретариатской картиной в нем просматривается тенденция к значительно большему числу сотрудников из стран Западной Европы и Северной Америки. Географическое распределение консультантов УВКПЧ также является несправедливым. УСВН отметило, что Комитет по правам человека выражал в этой связи свою озабоченность. УСВН считает, что руководство УВКПЧ должно уделять больше внимания этой проблеме.

51. УСВН отметило, что, хотя система служебной аттестации (ССА) стала основой общей служебной аттестации УВКПЧ, ее использование было непоследовательным. Следует придерживаться более последовательного подхода в том, что касается ее процедур и сроков.

52. В целом УСВН считает, что культура управления среднего уровня только выиграла бы от укрепления последовательности и повышения профессионализма. Нередко бывает, что руководители на различных уровнях обладают большим профессиональным опытом, однако их руководящие навыки в значительной степени отстают. Следует рекомендовать высшему руководству повысить в разумной мере управленческую дисциплину на всех уровнях, по мере необходимости проводить обучение руководителей и спрашивать с руководителей за выполнение ими своих функций. Руководители УВКПЧ должны вселить в сотрудников четкое чувство целеустремленности, мотивировать их и укрепить дух коллективизма.

IX. Административное и финансовое управление

53. УСВН отметило, что возможности Административной службы в последнее время были расширены, а ее экспертный потенциал укреплен. Служба прилагает целенаправленные усилия по повышению эффективности административной поддержки и точности и своевременности финансовой отчетности. Внедряется более жесткий финансовый и административный контроль. Деятельность по мобилизации ресурсов становится более активной и последовательной. Укрепление базы данных по взносам и расчистка старых ведомостей позволили обеспечить лучший контроль за внебюджетными ресурсами и более надежный поток финансовой информации ответственным сотрудникам и донорам. Финансовая отчетность партнеров по осуществлению, в частности ЮНОПС, становится более надежной, обобщенной и своевременной. Также в последнее время было проведено укрепление возможностей в области руководства кадрами Службы.

54. Однако многое еще предстоит сделать, чтобы обеспечить полную эффективность деятельности в административной и финансовой областях. За последние годы по итогам многих проверок, которые проводились УСВН и Комиссией ревизоров, высказывалось много конкретных рекомендаций. Они осуществляются, однако прогресс мог бы быть более быстрым и последовательным. УСВН признает, что для обеспечения дальнейшего прогресса возможности органов управления должны быть еще более расширены в том, что касается

численности и опыта их персонала, с уделением особого внимания оказываемой ими поддержки подразделениям на местах.

55. Одной из основных трудностей, которая стала очевидной при проведении этого обзора, были взаимоотношения УВКПЧ с руководством ЮНОПС и Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Что касается ЮНОПС, то УСВН считает, что комплексный обзор сферы и характера услуг, предоставляемых ЮНОПС, должен быть проведен с уделением особого внимания вышеупомянутой рекомендации касательно упорядочения кадровой структуры УВКПЧ. Что касается Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, то УСВН отметило необходимость улучшения связи между Отделением и УВКПЧ и стремления к заключению соглашений об уровне обслуживания, в которых отражалось бы общее понимание относительно качества и своевременности ожидаемой административной поддержки. УВКПЧ могло бы найти полезным опыт Управления по координации гуманитарных вопросов Секретариата Организации Объединенных Наций в том, что касается сотрудничества с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве и ЮНОПС.

56. В ходе настоящего обзора неоднократно затрагивался вопрос об расширении практики делегирования УВКПЧ полномочий в административных и финансовых вопросах. Хотя УСВН поддерживает децентрализацию в принципе, в первую очередь необходимо укрепить управленческий потенциал УВКПЧ. Этот вопрос должен находиться под постоянным контролем и быть рассмотрен, когда для этого будет достаточно оснований.

57. С учетом значительного числа остающихся невыполненными конкретных рекомендаций предыдущих органов, их повтор в настоящем докладе представляется излишним. Если они будут выполняться своевременным и эффективным образом, это приведет к дополнительным ощутимым сдвигам к лучшему.

X. Выводы

58. Увеличение числа мандатов и объема внебюджетных ресурсов, наблюдающееся в последнее время, требует реалистичной оценки путей и средств эффективного выполнения поставленных перед УВКПЧ задач и принятия информированных решений в отношении необходимых усовершенствований в руководстве Управлением, его структуре и методах работы. Последние пять лет сопровождались значительными успехами. Пришло время проанализировать сохраняющиеся проблемы и подготовиться к решению новых задач.

59. В этой работе Верховному комиссару следует уделять первоочередное внимание разработке комплексной стратегии для Управления, которая служила бы руководством для распределения ресурсов по различным направлениям деятельности Управления, включая региональный аспект и присутствие на местах. Структура Управления должна быть приведена в соответствие с этой стратегией и должна обеспечивать, чтобы трудовой процесс и схемы подчиненности были четкими и последовательными. При проведении такой деятельности по активизации работы в полной мере должны использоваться идеи и предложения, выдвинутые целеустремленным, работающим с энтузиазмом и полной отдачей персоналом УВКПЧ.

XI. Рекомендации

60. Генеральному секретарю следует в полной мере проинформировать Генеральную Ассамблею о том, как сохраняющийся дефицит средств регулярного бюджета сказывается на предусмотренной соответствующими мандатами деятельности Управления (пункты 3–5) (SP-02-001-01)*.
61. В соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи всеобъемлющие заявления о последствиях для бюджета по программам должны представляться Генеральной Ассамблее во всех случаях, когда на утверждение представляются новые мандаты и мероприятия УВКПЧ (пункт 6) (SP-02-001-02).
62. Верховному комиссару следует принять меры по дальнейшей консолидации представления докладов различным органам по схожим или тесно связанным между собой темам с устным обновлением информации по недавно выпущенным докладам, по мере необходимости, и предложить Генеральной Ассамблее меры, позволяющие ввести такой порядок (пункты 7–9) (SP-02-001-03).
63. Верховному комиссару следует планомерно вести консультации с договорными органами в отношении путей объединения докладов по различным договорным обязательствам в единый национальный доклад, с тем чтобы обеспечить неуклонный прогресс в достижении этой цели (пункт 10) (SP-02-001-04).
64. Штатная численность Группы по петициям должна быть приведена в соответствие с объемом ее рабочей нагрузки, с тем чтобы обеспечить своевременную обработку сообщений и соответствующих решений (пункт 11) (SP-02-001-05).
65. Руководству следует провести обзор, установить очередность и провести систематизацию всех остающихся невыполненными рекомендаций. Следует установить ответственных за выполнение и сроки, а также создать механизм для обеспечения их выполнения (пункты 13–14) (SP-02-001-06).
66. Верховному комиссару следует разработать комплексную и развернутую стратегию для Управления, на основании которой должны определяться среднесрочные и долгосрочные реальные цели организационных подразделений УВКПЧ и оперативной деятельности. Указанная стратегия должна быть реалистичной, учитывающей имеющиеся ресурсы (пункты 16–18) (SP-02-001-07).
67. Подразделение, несущее ответственность за планирование политики и методологию, должно быть создано в качестве самостоятельного подразделения, ответственного в рамках всего УВКПЧ и подчиняющегося заместителю Верховного комиссара. Следует укреплять его с должным учетом требуемого разнообразия профессиональной специализации. Следует принять реалистичные планы работы на кратко-, средне- и долгосрочный период с четким распределением обязанностей, установлением сроков и подотчетности в связи с выполнением запланированных мероприятий (пункты 19–21) (SP-02-001-08).

* Условные обозначения в скобках в настоящем разделе относятся к внутренней кодификации, используемой Управлением служб внутреннего надзора для регистрации рекомендаций.

68. а) Следует установить практику подготовки ежегодных планов работы для каждого организационного подразделения, которые включали бы все мероприятия, сроки, должностные обязанности и ресурсы, которые для этого требуются. Планы следует скоординировать так, чтобы установить существенные горизонтальные связи, одобренные Верховным комиссаром и по мере необходимости обновляемые.

б) Необходимо производить укрепление и обновление деятельности по оказываемой персоналом поддержке руководству программами и их планированию, с тем чтобы рамки руководства программами и планирования работы были сформированы в полном объеме и включали в себя внебюджетные мероприятия, и чтобы требуемое руководство, обучение и поддержка предоставлялись руководителям на всех уровнях (пункты 22–25) (SP-02-001-09).

69. Следует укрепить оказываемую персоналом штаб-квартиры поддержку текущего надзора за ходом осуществления программы работы и возложить на него ответственность за подготовку ежеквартальных докладов о ходе работы для старших руководителей наряду с краткосрочными прогнозами в отношении приоритетов, на которых надо сосредоточиться при достижении поставленных целей Управления. Такой несущий ответственность центр должен также отслеживать ход осуществления рекомендаций межправительственных органов и органов надзора, обеспечивать последующее выполнение решений руководства и стимулировать разработку мероприятий по самооценке (пункт 26) (SP-02-001-10).

70. Верховному комиссару следует привести номенклатуру организационных подразделений УВКПЧ в соответствие с общими нормами, приступить к реклассификации всех руководящих должностей с учетом их фактических обязанностей и в последующем представить Комиссии по правам человека и Генеральной Ассамблее информацию о соответствующих финансовых последствиях (пункты 27–29) (SP-02-001-11).

71. Организационную структуру УВКПЧ следует сделать более управляемой, компактной и состоящей из более скоординированных подразделений, пользующихся преимуществами объединения усилий в рамках осуществляемых ими мероприятий. При принятии решения относительно рационализации организационной структуры Верховный комиссар возможно пожелает учесть предложения, изложенные в пунктах 30–36 (SP-02-001-12).

72. Верховному комиссару следует определить обязанности, делегируемые заместителю, и обеспечивать добросовестное выполнение делегированных полномочий и ответственность за выполнение таких обязанностей. В Канцелярии должны быть установлены четкие процедуры и схемы подчиненности (пункты 40–41) (SP-02-001-13).

73. Следует создать секцию информационного управления и коммуникации, подчиняющуюся непосредственно заместителю Верховного комиссара. В круг ее ведения должны входить библиотека, функционирование веб-сайта, базы данных и операции по линии информационных технологий в рамках всего УВКПЧ. Ей следует поручить разработку и контроль соответствующих стратегий и процедур и утверждение всех проектов в области информационных технологий, предлагаемых другими подразделениями. Следует подготовить и

осуществить двухгодичный план в области информационного управления и развития технологии (пункты 42–47) (SP-02-001-14).

74. Следует предпринять шаги систематического характера по реклассификации всех должностей в новой организационной структуре в соответствии с их уровнями и видами предоставляемых услуг, а также определить, подпадают ли они под правила серии 100 или правила серии 200. Следует установить критерии оценки для определения квалификации, специализации и показателей работы на предмет сопоставления данных о работающих сотрудниках с новым штатным расписанием. При осуществлении этой деятельности по упорядочению кадрового состава УВКПЧ следует обратиться за помощью в Управление людских ресурсов (пункты 48–49) (SP-02-001-15).

75. Верховному комиссару следует уделять больше внимания вопросам управления людскими ресурсами, включая географическое распределение персонала, соблюдение положений о ССА и эффективность ССА и ответственность руководителей за выполнение ими своих руководящих функций. Существующее положение должно периодически рассматриваться на совещаниях руководящих сотрудников, и должны приниматься необходимые меры по его исправлению (пункты 50–52) (SP-02-001-16).

76. В связи с выполнением рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, должен быть разработан всеобъемлющий план мер по осуществлению остающихся невыполненными рекомендаций, подготовленных по итогам внутреннего и внешнего обзора и оценок, а также представленных надзорными органами. Деятельность по осуществлению должна на ежеквартальной основе контролироваться руководителями старшего уровня (пункты 53–57) (SP-02-001-17).

77. В своих замечаниях по настоящему докладу Верховный комиссар согласился с вышеизложенными рекомендациями УСВН. Он подчеркнул, что остро ощущается потребность в выделении дополнительных ресурсов из регулярного бюджета для выполнения основных возложенных на УВКПЧ функций. Начался и будет продолжаться процесс заострения программных приоритетов УВКПЧ. Рекомендации УСВН будут служить руководством для определения номенклатуры должностей и структуры Управления, которые в течение определенного времени будут приведены в соответствие с номенклатурой и структурой остальной части Секретариата.

78. Верховный комиссар напомнил, что Генеральный секретарь в своем докладе от 9 сентября 2002 года, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387) просил (пункт 58, мера 5), чтобы Верховный комиссар представил ему к марту 2003 года доклад о плане укрепления системы управления с учетом рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе УСВН. Развернутый план действий с учетом рекомендаций УСВН будет отражен в этом предстоящем докладе.

(Подпись) Дилип Наир
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора