



**Исполнительный совет  
Программы развития  
Организации Объединенных  
Наций и Фонда Организации  
Объединенных Наций в области  
народонаселения**

Distr.: General  
8 January 2007  
Russian  
Original: English

---

**Первая очередная сессия 2007 года**  
19–26 января 2007 года, Нью-Йорк  
Пункт 5 предварительной повестки дня  
**Оценка**

**Управленческие меры в связи с оценкой системы  
национальных докладов о развитии человека\***

1. Подготовкой национальных докладов о развитии человека (НДРЧ) или контролем за их подготовкой занимаются более 130 страновых и региональных отделений ПРООН. Подготовка докладов началась в 1992 году, и с тех пор было подготовлено более 550 НДРЧ, а также несколько субнациональных и региональных ДРЧ. Управление по вопросам оценки ПРООН недавно поручило провести независимую оценку системы НДРЧ.
2. В ходе оценки определялась целесообразность подготовки и стратегическое значение ДРЧ для ПРООН и одной из ее целей — содействовать развитию человека. В рамках оценки рассматривались также вопросы эффективности и преемственности этих докладов.
3. В результате оценки было установлено, что НДРЧ в значительной степени способствовали осуществлению задач ПРООН в области содействия развитию человека, а ПРООН было рекомендовано рассматривать систему ДРЧ в качестве одного из ключевых компонентов своей работы, а также демонстрировать большую приверженность и оказывать большую поддержку в решении проблем, с которыми сталкивается система ДРЧ. По итогам оценки были сформулированы замечания и рекомендации по совершенствованию этой системы.
4. Руководство ПРООН согласно с основными выводами и рекомендациями оценки. Система ДРЧ должна укрепляться путем предоставления ей необходимых финансовых, технических и организационных ресурсов, наряду с более эффективным использованием огромных преимуществ совместной деятельности для всей организации и ее партнеров, особенно в контексте реформы и рационализации системы Организации Объединенных Наций. Руководство ПРООН признает важное значение усилий, предпринимаемых Управлением по составлению «Доклада о развитии человека», региональными бюро, страновы-

---

\* Представление настоящего доклада задержалось в связи с подготовкой данных, необходимых для представления Исполнительному совету самой последней информации.



ми отделениями и другими внутренними и внешними партнерами для решения многих проблем, выявленных в ходе оценки.

5. Руководство также признает необходимость дополнительного анализа и обсуждения для рассмотрения более конкретных мер по оказанию поддержки ДРЧ с использованием существующих корпоративных систем стимулирования.

6. Руководство также признает необходимость использования подхода, принимаемого в сфере развития человеческого потенциала, во всех направлениях деятельности ПРООН и ее партнеров, а не только в системе ДРЧ.

7. Более подробные замечания руководства ПРООН по каждой рекомендации, вынесенной по результатам оценки, а также соответствующие предложения о дальнейших мерах приводятся в приложении ниже.

## Приложение

### Основные рекомендации и реакция руководства

#### Вопрос оценки и рекомендация 1

**ПРООН должна рассматривать осуществление программы подготовки НДРЧ в качестве одного из основных компонентов своей миссии и укреплять предоставляемую ей поддержку.** НДРЧ является единственным в арсенале ПРООН инструментом содействия развитию человека во всех его многочисленных аспектах на национальном уровне. Штаб-квартире следует однозначно подчеркивать свою приверженность системе НДРЧ и ее высокую приоритетность и не допускать того, чтобы эта программа оттеснялась периодически возникающими новыми инициативами (см. рекомендацию 2). Такая приверженность должна демонстрироваться в штаб-квартире и в страновых отделениях с признанием вклада системы НДРЧ в составление программ ПРООН, ее механизмы отчетности и системы стимулирования. Поддержку системы НДРЧ со стороны штаб-квартиры следует укреплять, но при этом меры, принимаемые с этой целью, не должны ставить под угрозу децентрализованный характер программы и ослаблять автономность страновых отделений.

#### Реакция руководства

Руководство согласно с тем, что система субнациональных, национальных и региональных ДРЧ является одним из основных компонентов общей миссии ПРООН в области развития человека. Эту систему надо укреплять с помощью необходимых финансовых и технических ресурсов, более эффективно используя огромные преимущества совместной деятельности для всей организации и ее партнеров, особенно в контексте реформы и упорядочения системы Организации Объединенных Наций.

Руководство признает усилия Управления по составлению «Доклада о развитии человека» (УДРЧ), региональных бюро, страновых отделений и других внутренних и внешних партнеров по решению многих проблем, выявленных в ходе оценки. Это включает различные дискуссии, инициированные УДРЧ в последние несколько месяцев по вопросу о ключевой роли директоров региональных отделений и координаторов по ДРЧ в содействии максимальному использованию представителями-резидентами и группами по составлению ДРЧ существующих рекомендаций.

Руководство также признает, что необходимы дополнительный анализ и обсуждения, которые не были завершены в ходе процесса оценки НДРЧ, для рассмотрения более конкретных способов оказания поддержки ДРЧ с помощью существующих систем составления программ, отчетности и стимулирования. В ходе этих усилий, среди прочего, будут изучаться возможности использования субнациональных, национальных и региональных процессов составления ДРЧ для дополнения других источников, используемых в процессе составления программ ПРООН на страновом, региональном и глобальном уровнях или для укрепления этого процесса, наряду с учетом чувствительного характера некоторых тем, затрагиваемых в ДРЧ, и их актуальности в том или ином контексте.

Руководство далее признает необходимость изучения дополнительных путей пропаганды подхода, используемого в сфере развития человека, и его при-

менения во всех направлениях деятельности ПРООН и ее партнеров, а не только в ДРЧ.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
1.1 Направление Администратором послания всем сотрудникам ПРООН относительно неизменной приверженности руководства системе ДРЧ с акцентированием внимания на необходимость обеспечения страновыми отделениями, под руководством представителей-резидентов, достаточных финансовых, людских и технических ресурсов для регулярной подготовки качественных ДРЧ и проведения последующей деятельности.	Первое послание направлено всем сотрудникам ПРООН 5 декабря 2006 года	Административная канцелярия (УДРЧ)
1.2 Информирование сотрудников ПРООН, руководителей и партнеров ПРООН, в том числе других организаций системы Организации Объединенных Наций, доноров, национальных правительств и организаций гражданского общества, с помощью различных средств о результатах оценки НДРЧ и реакции руководства на оценку.	1-й квартал 2007 года	УДРЧ, Управление по вопросам оценки (Административная канцелярия)
1.3 Пересмотр круга ведения директоров региональных бюро и представителей-резидентов с включением в него совместной ответственности за оказание помощи с целью повышения качества и воздействия НДРЧ, особенно процессов подготовки ДРЧ, не отвечающих минимальным стандартам.	1-й квартал 2007 года	Директора региональных бюро (УДРЧ)
1.4 Некоторые региональные центры уже оказывают поддержку ДРЧ, используя для этого штатных сотрудников, в круг полномочий которых входит оказание непосредственной технической и консультативной поддержки ДРЧ в их регионе. Другим региональным центрам следует использовать эту успешную модель и иметь в своем штате по меньшей мере одного штатного сотрудника, отвечающего за оказание поддержки деятельности по составлению ДРЧ в регионе.	2-й квартал 2007 года	Директора региональных бюро (УДРЧ)

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
1.5 Направление каждым директором регионального бюро каждому представителю-резиденту и заместителю представителя-резидента в регионе послания и последующих писем о необходимости оказания поддержки системе НДРЧ путем выделения ресурсов в качестве высокоприоритетной задачи в соответствии с корпоративной политикой и руководящими принципами ПРООН.	1-й квартал 2007 года, на постоянной основе	Директора региональных бюро (УДРЧ, представители-резиденты, заместители представителей-резидентов)
1.6 Прохождение представителями-резидентами, директорами страновых отделений и их заместителями подготовки по вопросам оказания помощи в составлении качественных НДРЧ путем предоставления надлежащих финансовых, людских и технических ресурсов и возложение на них ответственности за это.	На постоянной основе	Представители-резиденты, директора страновых отделений, заместители представителей-резидентов, директора региональных бюро (УДРЧ)
1.7 Создание целевых групп для рассмотрения возможных способов оказания поддержки системе ДРЧ за счет лучшего использования существующих систем составления программ, отчетности и стимулирования, включая стратегический план, оценку достигнутых результатов и профессиональной квалификации, программный цикл, мобилизацию ресурсов, сферу компетенции сотрудников, целевые фонды, систему координаторов, укомплектование кадрами и привлечение внешних экспертов.	До конца 2-го квартала 2007 года, на постоянной основе	УДРЧ (Оперативная группа)
1.8 Создание целевой группы для определения путей более эффективной пропаганды подхода, используемого в сфере развития человека, и его применения во всех других направлениях деятельности ПРООН и ее партнеров.	2-й квартал 2007 года	УДРЧ (Оперативная группа)

## Вопрос оценки и рекомендация 2

**Уточнить взаимосвязь между НДРЧ и другими инструментами и мероприятиями.** Необходима четкая корпоративная политика ПРООН по вопросу о взаимосвязи между НДРЧ, докладами о достижении целей, сформулированных в Декларации тысячелетия, и документами о стратегиях сокращения масштабов нищеты (ДССН). Необходимо признать взаимодополняемость этих инструментов и различия в их целях. Необходимо лучше распределять время, внимание, ресурсы и политический капитал между конкурирующими между собой направлениями деятельности в целях создания благоприятных условий для осуществления программы НДРЧ. Необходимо защищать независимость этой программы.

### Реакция руководства

Руководство признает необходимость дальнейшего решения практических задач, связанных с оказанием поддержки системе НДРЧ в контексте взаимодополняемых приоритетов, конкурирующих между собой за ограниченные технические и финансовые ресурсы.

Руководство также признает работу, уже проделанную УДРЧ для проведения серии сетевых и иных дискуссий сотрудниками и партнерами ПРООН, включая проведение семинаров и совещаний по вопросам политики в этой области.

Руководство далее признает конкретные руководящие принципы, выработанные в ходе этих продолжающихся обсуждений и уточняющие взаимодополняющий характер НДРЧ и докладов о достижении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, а также других программ Организации Объединенных Наций.

Руководство также признает постоянные усилия УДРЧ и других подразделений ПРООН по включению этих руководящих принципов в существующие учебные мероприятия.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
2.1 Обзор и обновление рекомендаций по ДРЧ и соответствующим мероприятиям и их распространение среди региональных бюро, страновых отделений и координаторов по ДРЧ в целях уточнения взаимодополняющих процессов.	1-й квартал 2007 года	УДРЧ (БПР, КГООНВР)
2.2 Включение корпоративной политики и любых обновленных руководящих принципов в соответствующую постоянную учебную подготовку для сотрудников и партнеров ПРООН.	1-й квартал 2007 года, на постоянной основе	УДРЧ (БВУ, БПР, ЦУР, КГООНВР)

### Вопрос оценки и рекомендация 3

**Содействовать более эффективному двустороннему взаимодействию между всемирным докладом о развитии человека и национальными докладами о развитии человека.** Влияние НДРЧ на всемирный ДРЧ было менее значительным и менее эффективным, чем следовало бы. Штаб-квартире следует уделять более пристальное внимание значению НДРЧ, а УДРЧ следует выполнять свои планы по обмену миссиями и участвовать в совместных информационно-пропагандистских мероприятиях.

#### Реакция руководства

Руководство признает, что предпринимаются усилия для более эффективного использования взаимодополняемости процессов подготовки всемирного ДРЧ и НДРЧ. Эти усилия осуществляются с использованием объединенных ресурсов УДРЧ через группу по подготовке всемирного ДРЧ и группу по подготовке НДРЧ. Нужны дополнительные усилия для углубления этого взаимодействия. Руководство далее признает, что ДРЧ на всех уровнях — субнациональном, национальном, региональном и глобальном — способствуют достижению взаимодополняющих и в то же время уникальных целей в области развития. На каждом уровне можно по-разному подойти к решению различных актуальных вопросов. Усилия по использованию взаимодополняемости различных докладов будут способствовать укреплению уникальной роли каждого вида таких докладов.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
3.1 Организация УДРЧ обмена миссиями, совместных исследований и информационно-пропагандистских мероприятий в сотрудничестве с группами по подготовке НДРЧ, а также обмена знаниями с использованием сети по ДРЧ (HDR-net), сети по статистике, относящейся к ДРЧ (HDRStat-net), и других сетей.	На постоянной основе	УДРЧ (региональные бюро, страновые отделения)

### Вопрос оценки и рекомендация 4

**Содействовать более активному участию страновых групп Организации Объединенных Наций (СГООН) в процессе подготовки докладов.** В целях содействия более широкому использованию НДРЧ в общесистемных усилиях Организации Объединенных Наций по достижению целей в области развития ПРООН следует способствовать более активному участию СГООН в процессе подготовки докладов.

#### Реакция руководства

Руководство согласно с тем, что необходимо лучше использовать опыт и дополняющую работу СГООН в течение всего процесса подготовки НДРЧ и последующей деятельности, особенно в контексте реформы Организации Объединенных Наций. Руководство признает также очевидную необходимость на-

лаживания тесного взаимодействия с Организацией Объединенных Наций и другими партнерами с помощью столь хорошо известного процесса и продукта ПРООН. Уже есть много хороших примеров такого сотрудничества.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
4.1 Поощрение представителями-резидентами участия СГООН во всех этапах процесса ДРЧ и в последующей деятельности путем обмена знаниями и данными, организации совместных мероприятий и возможного совместного финансирования.	На постоянной основе	Представители-резиденты (КГООНВР)
4.2 Изучение вспомогательных материалов КГООНВР на предмет возможного включения и упоминания ДРЧ.	1-й квартал 2007 года	ГООНВР, УДРЧ

#### **Вопрос оценки и рекомендация 5**

**Поощрять передачу международного опыта путем проведения большего числа региональных семинаров-практикумов и двусторонних обменов.** Наиболее эффективными инструментами передачи международного опыта в целях укрепления потенциала в области НДРЧ были региональные семинары-практикумы, организуемые УДРЧ и региональными бюро, а также двусторонние обмены (в том числе межконтинентальные). Эти инициативы следует внедрять там, где они отсутствуют, и укреплять там, где они уже осуществляются

#### **Реакция руководства**

Руководство признает успешное осуществление усилий по обмену передовыми знаниями и опытом в области развития человека и ДРЧ в рамках регионов и между регионами с помощью различных семинаров-практикумов, учебной подготовки и обменов, проводимых в штаб-квартире, в регионах и в странах.

Руководство также признает другие успешные усилия по обмену такими знаниями с помощью различных руководств по передовой практике, набора документов по ДРЧ, технических обзоров, веб-сайта УДРЧ и пособия по НДРЧ, сетей по ДРЧ и по статистике, относящейся к ДРЧ, других латиноамериканских и азиатско-тихоокеанских региональных сетей и виртуальных школ, оксфордского курса по развитию человеческого потенциала и нового сетевого продвинутого курса по развитию человека, предлагаемого Центром учебных ресурсов (ЦУР). Такие усилия следует продолжать и расширять с привлечением новых партнеров, в том числе дополнительных учебных заведений.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
5.1 УДРЧ будет продолжать проведение профессиональной подготовки на региональном и страновом уровнях, а также оказывать поддержку другим инициативам по укреплению потенциала и обмену знаниями и соответствующим сетям в сотрудничестве с БПР, Бюро по предотвращению кризисных ситуаций и восстановлению (БПКВ), ЦУР, ГООНВР, региональными бюро и центрами, страновыми отделениями и другими партнерами.	На постоянной основе	УДРЧ, региональные бюро (БПР, ЦУР, страновые отделения)
5.2 Инициирование дискуссии о возможности введения обязательной учебной подготовки сотрудников по вопросам развития человека и составлению ДРЧ.	2-й квартал 2007 года	УДРЧ (ЦУР)

#### **Вопрос оценки и рекомендация 6**

##### **Подчеркивать национальную ответственность за подготовку НДРЧ.**

Необходимо повышать национальную ответственность в той мере, в какой это совместимо с обеспечением политической независимости и качества анализа, с учетом того, что национальная ответственность не означает контроля со стороны правительства.

##### **Реакция руководства**

Руководство согласно с тем, что ПРООН следует прилагать усилия для повышения в максимальной степени национальной ответственности за процесс НДРЧ в параметрах, определяемых контекстом каждой отдельной страны, и при обеспечении объективного анализа. Руководство признает сложность сочетания усилий по повышению национальной ответственности и укреплению потенциала с необходимостью обеспечения высокого качества осуществляемого по инициативе и под эгидой ПРООН процесса, способствующего также укреплению внутреннего потенциала ПРООН. Руководство также признает рекомендации и учебные материалы, уже подготовленные УДРЧ для оказания поддержки в достижении этой цели.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
6.1 Обеспечение постоянной профессиональной подготовки и распространения директивных материалов относительно путей обеспечения национальной ответственности, в том числе набора материалов по ДРЧ и графика подготовки ДРЧ, а также проведение	На постоянной основе	УДРЧ, БПР, региональные бюро, ЦУР, страновые отделения

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
других мероприятий по обмену знаниями, указанных по пункту 5 выше.		

### **Вопрос оценки и рекомендация 7**

**Уточнять и эффективно использовать взаимосвязь между НДРЧ и многими другими механизмами.** К числу таких механизмов относятся Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР), документы о страновых программах (ДСП), а также национальные документы по планированию развития и т.д., которые в различной степени дублируют НДРЧ (см. также рекомендацию 2).

#### **Реакция руководства**

Руководство согласно с необходимостью лучшего использования потенциальных преимуществ тесной и более регулярной координации процессов ДРЧ с другими инициативами ПРООН и более широкими инициативами СГООН. Это включает использование результатов деятельности по подготовке ДРЧ в РПООНПР, ДСП, общих страновых оценках (ОСО) и аналогичных мероприятиях, а также использование перечисленных выше документов при составлении ДРЧ.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
7.1 Проведение обзора руководящих принципов по НДРЧ и соответствующих материалов СГООН и их обновление с целью отражения взаимодополняемости процессов НДРЧ и других процессов ПРООН и Организации Объединенных Наций (см. основные меры 2 и 4.2).	1-й квартал 2007 года, на постоянной основе	УДРЧ, БВУ, ГООНВР

### **Вопрос оценки и рекомендация 8**

**Переходить от общего обсуждения вопросов развития человека к проведению более глубокого анализа факторов, препятствующих такому развитию.** По мере более широкого признания ценности НДРЧ и концепций развития человека при их подготовке необходимо глубже анализировать препятствия, мешающие развитию человеческого потенциала, и способы их преодоления. Здесь, вероятно, необходимо будет затронуть довольно чувствительные политические и/или социальные вопросы. Как показывает опыт, безупречный анализ в сочетании с надлежащими тактом и подходом могут создать условия для откровенного разговора по острым вопросам.

#### **Реакция руководства**

Руководство согласно с тем, что в процессах НДРЧ следует переходить от общего обсуждения и описания развития человека к более целенаправленным,

конкретным рекомендациям по развитию человека и разъяснению национальных приоритетов, что часто является довольно непростой задачей. Этот вопрос тесно связан с более общим вопросом: способностью каждого странового отделения вести с национальными партнерами диалог по основным вопросам политики. В странах, где такие возможности могут быть ограничены, процесс НДРЧ открывает прекрасную возможность для укрепления такого сотрудничества, наряду с усилением директивного влияния штаб-квартиры на политику.

Руководство признает работу, проводимую другими партнерами УДРЧ для обеспечения ресурсов, необходимых для осуществления более целенаправленных и конкретных рекомендаций по развитию человека.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
8.1 Постоянная профессиональная подготовка и распространение рекомендаций, включая набор материалов по ДРЧ и график подготовки ДРЧ, а также проведение коллегиальных обзоров и других мероприятий по обмену знаниями, описанных по вопросу 5 выше.	На постоянной основе	УДРЧ (БПР, региональные бюро, ЦУР, страновые отделения)

#### **Вопрос оценки и рекомендация 9**

**Возвращаться к рассмотрению ранее изученных вопросов.** Полезно возвращаться к рассмотрению некоторых ранее изученных вопросов. Именно по той причине, что в первые годы внедрения НДРЧ в них часто рассматривались некоторые из самых фундаментальных и общих вопросов — такие, как нищета, неравенство и гендерные отношения, — необходимо использовать последующие национальные доклады о развитии человеческого потенциала для оценки прогресса, достигнутого в решении этих вопросов, с учетом изменившихся обстоятельств и возможности применения углубленного анализа и более творческого подхода. При этом в рамках НДРЧ необходимо всегда использовать фактор взаимодополняемости НДРЧ и докладов о достижении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, так как в последних, по определению, стараются избегать критического анализа политики с точки зрения достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, т.е. того, что можно сделать в НДРЧ.

#### **Реакция руководства**

Руководство согласно с тем, что можно повысить значение НДРЧ для разработки политики посредством изучения результативности политики по вопросам, касающимся развития человеческого потенциала, которые могли ранее рассматриваться в ДРЧ, включая цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия. Есть много примеров успешного применения такой практики в НДРЧ — такую передовую практику следует применять более широко.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
9.1 Распространение передовой практики и включение ее в дискуссии по обмену опытом и учебную подготовку по методам отслеживания и оценки предыдущих тем ДРЧ и процессов выбора тем.	На постоянной основе	УДРЧ (ГООНВР, БПР, региональные бюро, страновые отделения)
9.2 Обмен передовой практикой и использование ДРЧ в некоторых страновых контекстах в целях содействия наблюдению за достижением целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и проведению анализа по одному или большему числу вопросов, связанных с целями в области развития, сформулированными в Декларации тысячелетия.	2-й квартал	УДРЧ (БПР, региональные бюро, страновые отделения)

#### **Вопрос оценки и рекомендация 10**

**Разбивать статистические данные в целях обеспечения охвата актуальных вопросов.** Деагрегирование показателей, связанных с развитием человеческого потенциала, оказалось полезным для многих стран, особенно для стран с высокой степенью неравенства (территориального, социального и экономического). Деагрегирование часто сначала производится по географическому признаку, поскольку это вызывает меньше споров и может пользоваться поддержкой со стороны таких политических деятелей, как мэры и губернаторы. Однако важно переходить к более спорным видам деагрегирования, в том числе по признаку расы, пола или кастовой принадлежности, что нередко более важно, чем деагрегирование по географическому признаку, для определения результатов развития человеческого потенциала.

#### **Реакция руководства**

Руководство согласно с тем, что использование деагрегированных данных, равно как и ряд других методов определения степени развития человеческого потенциала и аналитических методов, может существенно улучшить качество и повысить результативность анализа развития человеческого потенциала.

Руководство признает важность нынешних усилий УДРЧ по подготовке статистического пособия по определению степени развития человеческого потенциала и соответствующих усилий по обеспечению минимальных статистических стандартов и точности для групп по составлению ДРЧ, включая последующую учебную подготовку на региональном уровне, прямые консультации и проведение на постоянной основе дискуссий с помощью сети по статистике для подготовки ДРЧ, в сотрудничестве с другими инициативами ПРООН и более широкими инициативами Организации Объединенных Наций по укреплению

нию статистического потенциала в поддержку национальных статистических управлений и других национальных партнеров.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
10.1 Продолжение нынешних усилий УДРЧ по укреплению статистического потенциала для подготовки НДРЧ.	На постоянной основе	УДРЧ (БПР, региональные бюро)

#### **Вопрос оценки и рекомендация 11**

**Избегать усталости от докладов и больших промежутков в их представлении.** Необходимо избегать как усталости от докладов в результате их слишком частого представления, так и утраты их актуальности для разработки политики из-за больших промежутков в их представлении. Оптимальным промежутком в представлении докладов можно считать два года, или же три года, в зависимости от обстоятельств. Чрезвычайно важное значение имеют убедительность и актуальность для разработки политики, и частотность докладов нужно определять исходя из этих критериев, а также специфики стран.

#### **Реакция руководства**

Руководство признает важное значение обеспечения подготовки ДРЧ на регулярной основе и согласно с тем, что периодичность представления докладов должна отчасти определяться с учетом специфики каждой страны.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
11.1 Проведение обзора и обновление нынешних руководящих принципов, регулирующих частотность представления ДРЧ, с целью определения оптимальной частотности подготовки ДРЧ, а также факторов, которые необходимо учитывать при определении оптимальной частотности с учетом специфики каждой страны.	На постоянной основе	УДРЧ (региональные бюро, страновые отделения)
11.2 Уделение особого внимания и оказание особой поддержки странам, которые еще не в полной мере выполнили ожидания относительно частотности представления докладов.	На постоянной основе	УДРЧ (региональные бюро)

#### **Вопрос оценки и рекомендация 12**

**Улучшать контроль за воздействием национальных докладов о развитии человеческого потенциала.** Систематический контроль за результатами прошлых национальных докладов о развитии человеческого потенциала является слабым звеном в системе НДРЧ. Становые отделения ПРООН должны

закладывать такой систематический контроль в свои программы подготовки НДРЧ и обеспечивать широкий доступ к его результатам.

### Реакция руководства

Руководство признает важное значение контроля за результатами процесса ДРЧ и их оценки. В этой связи весьма своевременными представляются осуществляемые под руководством УДРЧ усилия по сбору примеров результативности ДРЧ в публикации “Ideas, Innovation, Impact” и процесс присуждения премий за успехи в области развития человеческого потенциала за 2007 год.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
12.1 Следует провести обзор и обновить существующие руководящие принципы отслеживания и оценки результативности ДРЧ, используя отчасти опыт Управления по вопросам оценки по проведению данной оценки, а также его более широкий опыт в сфере проведения оценок.	2-й квартал 2007 года	УДРЧ (Управление по вопросам оценки)

### Вопрос оценки и рекомендация 13

**Улучшать контроль за политикой и ее оценку.** Систематическая оценка результатов осуществления политики и ее эффективности является решающей, но слабой стороной государственной политики во многих странах. Будущие доклады о развитии человеческого потенциала могли бы принести существенную пользу, если бы они способствовали разработке практических методов контроля за осуществлением политики и программ и их оценки, особенно в том, что касается их содержания и воздействия с точки зрения развития человеческого потенциала.

### Реакция руководства

Руководство признает необходимость укрепления Программой развития Организации Объединенных Наций и ее национальными партнерами потенциала, необходимого для осуществления контроля и оценки стратегий развития. Весьма полезен в этой связи практический опыт деятельности, связанной с ДРЧ.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
13.1 Следует продолжать на постоянной основе усилия по обобщению опыта групп по подготовке ДРЧ по всем направлениям развития (а также опыта других проектов ПРООН) с помощью серии «рекомендательных записок» и аналогичной сетевой дея-	На постоянной основе	УДРЧ (региональное бюро, БПР, БПКВ, страновые отделения)

Основные управленческие меры	Сроки	Ведущее (взаимодействующее) подразделение
тельности и деятельности по обмену знаниями.		

#### Вопрос оценки и рекомендация 14

##### **Укреплять усилия в области информационно-просветительской деятельности.**

*a) Знания, приобретенные в процессе подготовки НДРЧ, должны становиться достоянием общественности.*

Страновые отделения ПРООН должны четко указывать, что все знания, приобретенные в процессе подготовки НДРЧ, должны передаваться гласности. Полезно было бы выработать в штаб-квартире четкие руководящие указания по этому вопросу. ПРООН должна также опубликовывать справочные материалы на общедоступном веб-сайте.

*b) Издание различных вариантов докладов с учетом интересов различных групп.*

Потенциально полезными вариантами были бы сокращенные варианты докладов для испытывающих дефицит времени разработчиков политики, упрощенные варианты для широкой общественности и там, где это уместно, варианты на местном диалекте.

*c) Облегчение доступа к НДРЧ.*

Необходимо широко распространять экземпляры докладов и обеспечивать их доступность для общественности. Все страновые отделения ПРООН должны размещать свои НДРЧ на своих веб-сайтах, что не делается неожиданно большим числом стран. Управление по составлению «Доклада о развитии человека» в настоящее время содействует усилиям по обеспечению доступа к новым докладом в онлайн-режиме. В связи с тем, что онлайн-доступ к информации приобретает все большее значение, ПРООН, чтобы задействовать огромный потенциал публичного доступа в онлайн-режиме, следует найти, разработать и внедрить наиболее эффективное и удобное для пользователей программное обеспечение.

*d) Включение материалов, посвященных развитию человеческого потенциала, в университетские и школьные программы обучения.*

Осуществление деятельности в целях повышения способности общества воспринимать идеи развития человеческого потенциала на основе совершенствования образовательных программ для журналистов, руководителей, ученых и широкой общественности.

## Реакция руководства

Руководство признает, что воздействие ДРЧ в значительной степени зависит от размаха информационно-пропагандистских усилий, предпринимаемых в течение всего процесса ДРЧ и всей последующей деятельности. Значительная работа в этой связи осуществляется в рамках различных мероприятий, проводимых УДРЧ, Бюро по ресурсам и стратегическим партнерствам (БРСП) и другими подразделениями штаб-квартиры, региональными центрами, страновыми отделениями и другими партнерами. Существует возможность для расширения этой деятельности, включая использование новой системы региональных сотрудников по вопросам коммуникации, а также дальнейшее направление международным донорам и правительствам промышленно развитых стран соответствующих информационно-пропагандистских материалов.

<i>Основные управленческие меры</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ведущее (взаимодействующее) подразделение</i>
14.1 Продолжение приоритетных усилий по учету осуществляемых информационно-пропагандистских и просветительских инициатив и распространению передового опыта.	На постоянной основе	УДРЧ (региональные бюро, страновые отделения)
14.2 Реализация других запланированных инициатив по наращиванию информационно-пропагандистского потенциала в рамках процесса ДРЧ в соответствии с новыми руководящими принципами и с помощью специально подготовленных материалов для журналистов и других партнеров, а также усовершенствованных интерактивных веб-сайтов УДРЧ и страновых отделений.	На постоянной основе	УДРЧ (представители-резиденты/ страновые отделения)
14.3 Выделение представителями-резидентами достаточных средств для бюджетов НДРЧ для осуществления всеобъемлющей информационно-пропагандистской деятельности.	На постоянной основе	Представители-резиденты/ страновые отделения
14.4 Поддержка всем руководством ПРООН двухгодичного процесса присуждения премий за достижения в области развития человеческого потенциала, являющегося механизмом стимулирования групп по составлению ДРЧ к повышению качества ДРЧ и их воздействия.	На постоянной основе	УДРЧ (Административная канцелярия, региональные бюро, страновые отделения)