



# **Анализ Комитета по назначениям ICANN**

## **Проект отчёта рабочей группы по доработке анализа NomCom**

**Сентябрь 2009 г.**



## Содержание

1. ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА .....	3
ХРОНОЛОГИЯ .....	4
СТРУКТУРА ОТЧЁТА.....	5
2. ЗАКЛЮЧЕНИЯ РГ .....	6

## 1. Историческая справка

В рамках программы организационного анализа, ICANN предприняла проверку своего [Комитета по назначениям](#) (в дальнейшем называемого "NomCom"), несущего ответственность "за отбор всех директоров ICANN, кроме президента и директоров, выбираемых организациями поддержки ICANN, и за прочие выборы", оговоренные в Уставе ICANN<sup>1</sup>.

Организационный анализ является частью программы непрерывного улучшения ICANN и предназначен для обеспечения глубинного анализа роли и деятельности ключевых структур ICANN при поддержке внешних, независимых профессиональных консультантов.

В соответствии со статьёй IV раздела 4 [Устава](#), "целью анализа, который должен предприниматься в соответствии с указанными Правлением критериями и стандартами, состоит в определении (i) выполнения данной организацией своей миссии в структуре ICANN, и (ii) в случае соблюдения первого требования – необходимости внесения каких-либо изменений в ее структуру или деятельность с целью улучшения производительности".

Комитет по структурным усовершенствованиям (КСУ – постоянный комитет Правления) осуществляет контроль за процессами организационного анализа. КСУ уполномочен создавать целенаправленные рабочие группы (РГ) для каждого анализа.

При поддержке директора ICANN по организационному анализу перед РГ по анализу ставятся две основные задачи.

- Убедиться, что выбранные внешние аналитики выполняют свою задачу в условиях полной автономии и независимости суждений, основывая свои заключения и рекомендации на фактах и соблюдая выбранные методологии и рабочий план.
- После предоставления отчёта аналитиков, провести интенсивные консультации с анализируемым сообществом и прочими заинтересованными сторонами по результатам внешнего анализа и составить отчёт для комитета по структурным усовершенствованиям и Правления относительно мер, которые необходимо будет принять для повышения эффективности анализируемой ключевой структуры.

---

<sup>1</sup> Согласно определению в [Статье VII Устава](#).

## Хронология

В [марте 2007 г.](#) Правление ICANN приняло состав новой целевой РГ по анализу NomCom, в который вошли следующие лица: Алехандро Писанти (Alejandro Pisanty) (Председатель); Питер Денгейт-Траш (Peter Dengate-Thrush), Нджери Рионге (Njeri Rionge), Мухамет Диоп (Mouhamet Diop), Джонатан Коэн (Jonathan Cohen) и Стив Гольдштейн (Steve Goldstein). Поддержку РГ оказывала Донна Остин (Donna Austin), менеджер по отношениям с правительствами, работавшая сотрудником по поддержке комитетов по назначениям с 2005 по 2007 гг.

В июне 2007 был заключён договор со сторонним консультантом, [Interisle Consulting Group](#), для проведения независимого, внешнего анализа NomCom. Interisle представила свой [отчёт в октябре](#) того же года.

После общественного обсуждения РГ по проверке NomCom проанализировала рекомендации, предоставленные сторонними аналитиками, и представила отчёт комитету управления Правления (КУП), который на тот момент нёс ответственность за контроль над функцией организационного анализа в ICANN. КУП посчитал, что рекомендации по итогам анализа NomCom необходимо было рассматривать в сочетании с результатами прочих анализов, проводившихся на момент представления отчёта. Как следствие, отчёт РГ по анализу NomCom *не* был опубликован для общественного обсуждения.

Затем, ближе к завершению процессов анализа Правления и Расширенного консультативного комитета (АЛАК), комитет по структурным усовершенствованиям (КСУ), который тем временем перенял ответственность за координацию процессов организационного анализа, вступил в переговоры с текущим и предыдущим председателями NomCom для анализа последствий, проистекающих из процесса анализа NomCom. Выяснилось, что вследствие того, что анализ NomCom в большей части основывался на фактах, собранных в 2007 г., результаты и заключения рабочей группы требовали консолидации и обновления до вынесения на общественное обсуждение.

С этой целью комитет по структурным усовершенствованиям принял решение поручить специальной рабочей группе по доработке анализа NomCom обновить заключения и рекомендации первоначального отчёта РГ по анализу NomCom. Решение КСУ было ратифицировано [Правлением в июле 2009 г.](#), и в состав РГ были включены следующие лица: Томас Рёсслер (Thomas Roessler) (Председатель), Алехандро Писанти, Джонатан Коэн и Стив Гольдштейн. Джордж Садовски (George Sadowsky) принимал участие в некоторых заседаниях рабочей группы в качестве экспертного консультанта. Поддержку РГ обеспечивал Марко Лоренцони (Marco Lorenzoni), директор ICANN по организационному анализу.

Для выполнения поставленной перед ней задачи РГ проанализировала соответствующие документы и провела интенсивные консультации с председателями NomCom за периоды с 2006 по 2009 гг., с сотрудниками поддержки и генеральным консультантом. Данный проект отчёта предполагается опубликовать для привлечения комментариев общественности и для обсуждения на конференции ICANN в Сеуле.

На данном этапе (конец сентября 2009 г.) **рабочая группа завершила обсуждения по всем рекомендациям, за важным исключением рекомендаций 10 и 13.** В рекомендации 10 затрагиваются размер и состав комитета по назначениям. В



рекомендации 13 содержится предложение ввести одногодичный период работы в качестве не обладающих правом голоса наблюдателей для будущих председателей комитета по назначениям, предшествующий принятию ими полных полномочий председателя. По этим двум рекомендациям мы просим отклики для дальнейшего обсуждения и ожидаем значительные изменения, выходящие за рамки содержания данного отчёта.

По всем прочим рекомендациям мы считаем данный документ эквивалентом последнего проекта и предполагаем изменения только в случае значительных новых откликов от сообщества.

### ***Структура отчёта***

Данный отчёт состоит из двух разделов.

- Раздел 1 – текущий раздел, содержит базовую информацию
- Раздел 2 – в этом разделе представлены заключения РГ по каждой из рекомендаций, сформулированных аналитиками. В отчёт также включены комментарии предыдущей РГ по анализу NomCom.

## 2. Заключение РГ

В [итоговом отчёте](#) независимых аналитиков содержится 17 рекомендаций; для упрощения ссылок они были пронумерованы с 1 по 17 и объединены по четырём тематическим группам. Заголовки этих рекомендаций представлены в таблице ниже.

Рекомендации аналитиков	
А) Разъяснительная работа и набор сотрудников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать должность административного директора на полную ставку</li> <li>2. Относиться к кандидатам с большим уважением</li> <li>3. Производить набор и отсеивание на основе требований</li> <li>4. Разделить процессы набора и отсеивания</li> <li>5. Изыскивать информацию о кандидатах из различных источников</li> <li>6. Повысить осведомлённость о деятельности ICANN и NomCom</li> </ol>
Б) Отсеивание и назначение	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Выбирать всех директоров по вопросам политики из числа добровольных участников ICANN; АЛАК должен назначать двух директоров с правом голоса</li> <li>8. ОП должны выбирать своих членов совета из числа добровольных участников ICANN на основании требуемых квалификаций, которые должны быть задокументированы ОП</li> <li>9. АЛАК должен выбирать членов расширенного комитета</li> </ol>
В) Членство и руководство	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. <i>Сократить членство в NomCom</i></li> <li>11. Выбирать участников NomCom посредством жребия из списка добровольцев</li> <li>12. Сосредоточить усилия NomCom на его ключевой задаче поиска независимых, не связанных с заинтересованными структурами директоров</li> <li>13. <i>Реструктурировать правила руководства NomCom, обеспечив баланс преемственности и свежих взглядов</i></li> </ol>
Г) Деятельность	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Балансировать конфиденциальность и прозрачность; поддерживать базовую конфиденциальность данных кандидатов и избавиться от секретности во всех остальных сферах</li> <li>15. Применять на практике правила участия путём увольнения участников, не выполняющих требования</li> <li>16. Разработать и задокументировать ключевые механизмы NomCom</li> <li>17. Ежегодно проверять эффективность NomCom и публиковать результаты</li> </ol>

В данном разделе объясняется каждая из опубликованных аналитиками рекомендаций. Затем приводится обсуждение как комментариёв первоначальной РГ, так и заключений этой РГ по доработке анализа NomCom.

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>1. Создать должность административного директора на полную ставку</p> <p><i>Пояснение.</i> "Нанять постоянного административного директора на полную ставку (...) для управления непрерывным процессом глобальной разъяснительной работы и набора сотрудников, направленным на идентификацию мотивированных добровольцев, установление с ними отношений и сбор необходимых сведений о них и их интересах в ICANN. (...)"</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Нет однозначного мнения по данному вопросу. В случае принятия данного предложения, АД должен отвечать перед Правлением ICANN и председателем NotCom, а не перед сотрудниками.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Рабочая группа считает, что данную рекомендацию не следует реализовывать.</i></p> <p><i>Председатель(-и) NotCom считают текущий уровень поддержки со стороны сотрудников достаточным, а задачи, которые аналитики изначально предлагали поручить административному директору в данное время регулярно выполняются участниками NotCom или сотрудниками, осуществляющими поддержку.</i></p> <p><i>В отношении предложенной линии подотчётности административного директора (прямая подотчётность Правлению) также следует заметить, что такой подход представляет угрозу для независимости NotCom. Более того, он входит в противоречие с рекомендацией анализа Правления сосредоточить этот орган на вопросах, не связанных с управлением.</i></p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>2. Относиться к кандидатам с большим уважением</p> <p><i>Пояснение.</i> "ICANN зависит от значительных усилий преданных добровольцев. Кандидат, подающий заявление о заинтересованности (Зоз) (возможно, побуждённый кем-то, кому он доверяет и кого уважает) является не просителем или соискателем рабочего места, а добровольцем, предложившим своё содействие организации: потенциальным коллегой. Текущий процесс не отражает такой взгляд на вещи. Хотя сами участники NotCom с уважением относятся к кандидатам, это уважение не закреплено в механизме."</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информировать кандидатов о механизмах NotCom.</li> <li>• Публиковать протоколы конференций, с учётом конфиденциальности.</li> </ul>
<b>Заклучения РГ</b>	<p><i>Рабочая группа разделяет мнение аналитиков о необходимости для NotCom использовать стиль работы, отражающий полное уважение к кандидатам, и отмечает, что в последние годы NotCom уже провёл адаптацию своих рабочих практик в этом направлении, обеспечив более высокий уровень прозрачности</i></p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
	<i>процесса рассмотрения заявлений. РГ также считает, что необходимость полного уважения к кандидатам должна рассматриваться как ключевая ценность NomCom, а, следовательно, быть включена в набор ключевых обязательных ценностей, управляющих NomCom, предложенных в комментариях РГ к рекомендации 16.</i>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>3. Производить набор и отсеивание на основе требований</p> <p><i>Пояснение.</i> "NomCom следует установить регулярные каналы сообщения с Правлением и прочими органами, а не полагаться на отношения с ними отдельных участников NomCom (или председателя), для понимания их развивающихся со временем требований. Мы рекомендуем NomCom установить формальную процедуру определения и понимания требований каждого органа, а который он осуществляет назначения."</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Проводить консультации с Правлением и советами для определения требуемых навыков.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>РГ отмечает, что схожие рекомендации также содержатся в <a href="#">отчёте</a>, подготовленном внешними аналитиками Правления<sup>2</sup>, в настоящий момент находящемся на рассмотрении РГ по анализу Правления.</i></p> <p><i>Хотя это и требуется напрямую в Уставе, в последних составах NomCom была принята практика неформальных консультаций с членами Правления и председателями ОП и КК по вопросу недостающих навыков.</i></p> <p><i>В отношении связи NomCom с Правлением РГ по доработке анализа NomCom поддерживает рекомендацию РГ по анализу Правления установить формальный диалог между комитетом по назначениям и Правления по вопросам навыков, недостающих и требуемых в наборе навыков Правления. Такой диалог может заключаться в регулярных консультациях между соответствующими председателями.</i></p> <p><i>РГ по анализу Правления также признаёт ценность отзывов ОП и КК для механизмов работы NomCom, но не видит веских причин для создания дополнительного официального процесса сбора этих отзывов. РГ призывает ОП и КК предоставлять внимание КУП предложения способов, при помощи которых их отзывы могли бы быть наиболее эффективно интегрированы в</i></p>

<sup>2</sup> Рекомендация 4с: "Официально утвердить участие председателя ICANN и председателя Комитета по управлению в деятельности Комитета по назначениям по выбору новых членов Правления".  
Рекомендация 4d: "Разработать процесс привлечения вспомогательных организаций и Консультационного комитета к участию в обсуждении необходимого сочетания навыков".

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
	<p>обсуждения комитета по назначениям РГ по доработке анализа NotCom разделяет эту точку зрения РГ по анализу Правления.</p> <p>В отношении конкретного содержания данной рекомендации (отсеивать на основе требований), РГ по доработке анализа NotCom отмечает трудности, сопряжённые с оценкой успешности процесса приёма на работу, учитывая конфиденциальность списков кандидатов, рассматриваемых комитетом по назначениям.</p> <p>Конкретный пример наличия информации о составе списка кандидатов – это пол. Несмотря на широко распространённое мнение о том, что в большинстве представительских структур ICANN по-прежнему наблюдается гендерная несбалансированность, это же наблюдение относится и к перечням кандидатов, рассматривавшимся уже несколькими комитетами по назначениям подряд. РГ рекомендует будущим комитетам по назначениям направлять свой процесс приёма сотрудников в соответствии с конкретными профилями (включая пол, опыт руководительской работы и работы в правлениях за пределами корпорации и прочие цели), разработать показатели успеха своей разъяснительной деятельности и раскрыть общественности информацию о том, как были получены эти показатели. Мы также рекомендуем комитетам по назначениям разработать и отточить свою стратегию разъяснительной работы на период нескольких лет, а также способствовать обмену более подробными сведениями об успехах различных механизмов разъяснительной работы между комитетами по назначениям.</p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
Рекомендации аналитиков	<p>4. Разделить процессы набора и отсеивания                      Пояснение. "Необходимо вести непрерывный поиск потенциальных кандидатов на все руководящие должности в ICANN (и прочие добровольческие позиции), постоянно обращаясь ко всем слоям сообщества для поощрения участия в ICANN в течение всего года (а не только, когда требуются кандидаты для назначения на конкретную руководящую должность). Итоговые списки кандидатов должны постоянно сохраняться из года в год."</p>
Комментарии первоначальной РГ	<p>Управлять механизмами по отдельности; использовать существующие сети ICANN в области набора сотрудников и разъяснительно работы.</p>
Заключения РГ	<p>РГ разделяет мнение аналитиков и отмечает, что в последние годы NotCom уже принял этот подход к работе; таким образом, РГ считает, что нет необходимости в дальнейших действиях по реализации данной рекомендации.</p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
	<p><i>РГ отмечает, что при реализации данной меры посредством создания перечня кандидатов может потребоваться обеспечение подходящего механизма "выражения согласия", при помощи которого кандидаты смогли бы непосредственно разрешать ICANN рассматривать их заявления на должности, открывающиеся в будущем; это обсуждается в комментариях к рекомендации 14, где отмечается, что механизм для сохранения Зоз уже существует, но, возможно, не был кодифицирован для использования будущими созывами NomCom.</i></p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<p><b>Рекомендации аналитиков</b></p>	<p>5. Изыскивать информацию о кандидатах из различных источников</p> <p><i>Пояснение.</i> "Мы рекомендуем разработать и реализовать механизм сбора сведений о кандидатах из различных источников, включая, помимо прочего, лиц, указанных в Зоз."</p>
<p><b>Комментарии первоначальной РГ</b></p>	<p>Согласие продолжить использование текущих рабочих практик; необходимость оценить влияние деятельности внешнего консультанта, оказывающего NomCom поддержку в этом вопросе.</p>
<p><b>Заключения РГ</b></p>	<p><i>Рабочая группа отмечает, что рекомендация соответствует текущим рабочим стилям комитета по назначениям. Как следствие, для её реализации не требуются дополнительные меры.</i></p> <p><i>Рабочая группа согласна с необходимостью регулярно оценивать ценность и эффективность поддержки, обеспечиваемой внешними консультантами.</i></p>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<p><b>Рекомендации аналитиков</b></p>	<p>6. Повысить осведомлённость о деятельности ICANN и NomCom</p> <p><i>Пояснение.</i> "Способность ICANN привлекать к работе высококвалифицированных добровольцев в итоге зависит от её глобальной известности и репутации. Она также зависит от того, насколько потенциальным кандидатам известно, что NomCom представляет собой официальный механизм для заполнения руководящих должностей в добровольных организациях ICANN, и насколько они знакомы с принципами деятельности NomCom. Мы рекомендуем включать NomCom в кампании ICANN по маркетингу и связям с общественностью, и в частности, доносить через них две идеи, имеющие ключевую важность для NomCom: работа в ICANN является ценным вкладом в Интернет-сообщество, а, если кандидат не был выбран NomCom, это не означает, что ему было "отказано".</p>
<p><b>Комментарии первоначальной РГ</b></p>	<p>Согласие; развивать растущую известность и репутацию марки ICANN.</p>

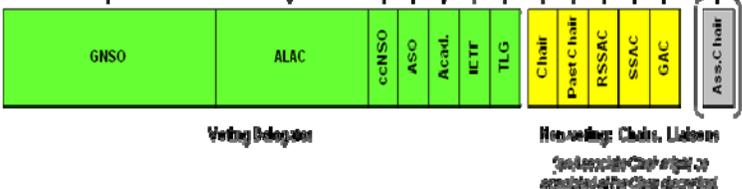
Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
Заключения РГ	<p><i>РГ отмечает растущие усилия, прилагаемые в последние годы для улучшения понимания NotCom и его механизмов отбора, и рекомендует ICANN продолжать развивать деятельность о повышению осведомлённости и вести разъяснительную работу.</i></p> <p><i>Однако, складывается впечатление, что последние кампании по повышению осведомлённости не повлияли на количество Зоз, получаемых предыдущих комитетов по назначениям. Мы вновь подчёркиваем своё мнение по рекомендации 3 о том, что механизм повышения осведомлённости и набора участников, используемый комитетом по назначениям, необходимо оценивать на основе требований и конкретных показателей, а также подвергать систематическому пересмотру.</i></p>

Группа	Выбор и назначение
Рекомендации аналитиков	<p>7. Выбирать всех директоров по вопросам политики из числа добровольных участников ICANN; АЛАК должен назначать двух директоров с правом голоса</p> <p><i>Пояснение.</i> Аналитики отмечают, что "Правление ICANN выполняет как попечительскую роль, выполняя обязанности по финансовому и деловому управлению ICANN как корпорацией, так и роль по формированию политики, отвечая за стратегические решения, направляющие ICANN в выполнении своей задачи". Они постоянно используют "понятия "попечительский совет" и "совет по формированию политики", не рекомендуя напрямую разделение Правления на два независимых органа", так как такая рекомендация вышла бы за рамки их мандата.</p> <p>В итоге, их рекомендация не направлена на изменение существующего механизма назначения директоров, занимающихся формированием политики, но, при этом, предлагается, чтобы директоров, выполняющих попечительскую роль, выбирал сам попечительский совет.</p>
Комментарии первоначальной РГ	<p>Нет окончательного мнения по данному вопросу, ожидается анализ Правления. В случае принятия будет нарушен принцип, согласно которому NotCom назначает не менее 50% директоров.</p>
Заключения РГ	<p><i>Соображения относительно выполняемых ролей и различных механизмов голосования при выборах членов Правления, находились за пределами мандата внешних аналитиков NotCom, равно как и данной рабочей группы.</i></p> <p><i>В отношении второй из рекомендованных мер следует отметить, что предложение поручить выборы двух директоров с правом голоса расширенному сообществу недавно рассматривалось в анализе АЛАК, а его последствия в плане состава Правления были проанализированы РГ по анализу</i></p>

Группа	Выбор и назначение
	<i>Правления. По завершению данных анализов КСУ рекомендовал включить в Правление одного Директора с правом голоса, от расширенного сообщества, призванного заменить существующее контактное лицо АЛАК. Правление единогласно одобрило данную рекомендацию.</i>

Группа	Выбор и назначение
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>8. ОП должны выбирать своих членов совета из числа добровольных участников ICANN на основании требуемых квалификаций, которые должны быть задокументированы ОП</p> <p><i>Пояснение.</i> "Мы рекомендуем продолжать резервировать места в советах ОПРИ и ОПНИ, на данный момент заполняемые NomCom, для лиц, представляющих точку зрения "интересов широкой общественности". Мы также рекомендуем каждой ОП чётко задокументировать квалификации и прочие критерии для членов своего совета; АД NomCom при получении соответствующего запроса составлять для каждой АД список кандидатов, состоящий из всех добровольцев ICANN, удовлетворяющих критериям ОП, и желающих рассматриваться для назначения на должность в Совете; а также, чтобы каждая ОП определила свой собственный механизм отбора кандидатов из этого списка".</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Несогласие; "в интересах объективности и во избежание захвата организации, NomCom должен продолжать нести ответственность за заполнение этих вакансий."</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Рабочая группа несогласна с рекомендациями аналитиков и считает, в интересах объективности и во избежание захвата организации, NomCom должен продолжать нести ответственность за заполнение этих вакансий.</i></p> <p><i>Мы также отметили, что по результатам анализа ОПРИ кардинально меняется роль членов совета ОПРИ, назначаемых комитетом, (включая лишение одного из них права голоса). Мы рекомендуем с особым вниманием подойти к эффективности членов совета ОПРИ, назначаемых комитетом по назначениям, при следующем анализе структуры ОПРИ.</i></p>

Группа	Выбор и назначение
<b>Рекомендации аналитиков</b>	9. АЛАК должен выбирать членов расширенного комитета <i>Обоснование.</i> "Наш анализ предполагает, что первоначальное обоснование ( <i>проверить исходную формулировку</i> ) использования NomCom для поиска и назначения пяти участников АЛАК утратило актуальность ввиду приобретения этим комитетом опытности, а следовательно, отпали необходимость и целесообразность для NomCom участвовать в выборе участников АЛАК. При разработке своего собственного механизма по выбору участников АЛАК может решить воспользоваться результатами разъяснительной работы NomCom и его усилий по отбору квалифицированных кандидатов, но мы не видим причин непосредственно рекомендовать такой подход."
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	Вне компетенции РГ. Ожидаются указания по результатам анализа АЛАК.
<b>Заключения РГ</b>	<i>Вне компетенции РГ.</i>

Группа	Членство и руководство
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>10. Сократить членство в NomCom</p> <p><i>Пояснение.</i> "NomCom "слишком мал" для эффективной работы по набору кандидатов и разъяснительной работы и "слишком велик" для эффективного обсуждения и отбора выбранных кандидатов."</p> <p>Хотя в самом отчёте это не указывается, во время представления доклада на совещании в Лос-Аджелесе аналитики предложили ограничить членство в комитете по назначениям 7-15 участниками.</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Нет однозначной позиции РГ по данному вопросу; ожидаются результаты прочих организационных анализов. В случае сокращения предлагается ограничить членство семью участниками с правом голоса и четырьмя – без. В уменьшенном NomCom в любом случае должен соблюдаться необходимый баланс между делегатами, назначенными ОП и КК, для отражения модели ICANN, объединяющей различные заинтересованные стороны.</p> <p>В отношении разъяснительной работы и предварительного отбора кандидатов сокращённому комитету по назначениям должно будет оказывать содействие внешнее, международное агентство занятости.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><b>РГ признаёт сложность вопросов, связанных с данной рекомендацией, и заявляет о необходимости отзывов сообщества для формулирования своих заключений.</b></p> <p><i>На данный момент NomCom состоит из 22 участников (17 делегатов с правом голоса и пятерых – без), как описано ниже:</i></p>  <p><i>В последних созывах комитета по назначениям место представителя ПКК оставалось вакантным. Роль ОПРИ при выборе делегатов комитета по назначениям была недавно пересмотрена в рамках изменения Устава, принятого 27 августа 2009 г. Это изменение Устава находится в прямой зависимости от текущего набора групп заинтересованных субъектов и постоянных групп ОПРИ и не подразумевает роста масштабов по мере появления новых постоянных групп, являющегося непосредственно выраженной целью процесса реформы ОПРИ.</i></p> <p><i>При рассмотрении рекомендаций аналитиков по данному вопросу в рабочей группе был достигнут консенсус относительно того, что основной целью любого механизма,</i></p>

Группа	Членство и руководство
	<p><i>определяющего состав комитета по назначениям, должно быть, во-первых, качество лиц, назначаемых комитетом по назначениям, а, во-вторых, качество участников комитета по назначениям. Существует согласие относительно того, что сообщество ICANN должно стремиться к выбору участников комитета по назначениям высочайшего калибра, соответствующих значимости стоящей перед ними задачи по назначению лиц на ключевые руководящие должности в рамках организации.</i></p> <p><i>Хотя многие из нас согласны с тем, что сокращение размеров комитета по назначениям принесёт положительные плоды путём упрощения задачи председателя и усиления взаимной подотчётности участников комитета, мнения по приоритетности его размеров расходятся: некоторые из нас считают, что размер второстепенен по сравнению с основной задачей обеспечения качества, некоторые считают его второстепенным перед задачей формирования представительного и разнообразного комитета по назначениям, а некоторые полагают, что значительное сокращение размеров комитета по назначениям абсолютно необходимо для обеспечения улучшений в отношении качества участников и результатов, требуемых, по их мнению, организации от механизмов комитета по назначениям.</i></p> <p><i>Мы наблюдаем, что в своём текущем составе комитет по назначениям отвечает следующим принципам:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>• широкое представительство разнообразных интересов</i></li><li><i>• отражение многообразия заинтересованных субъектов и регионов</i></li><li><i>• (относительная) непосредственность представления: у основных групп заинтересованных субъектов есть возможность напрямую влиять на состав комитета по назначениям.</i></li></ul> <p><i>Текущий механизм комитета по назначениям также предназначен для обеспечения независимости от Правления и сотрудников ICANN. В частности, академический представитель является единственным участником комитета с правом голоса, назначаемым органом, выбираемым Правлением (на практике – сами Правлением). Консультативные комитеты, в соответствии с Уставом работающие под руководством Правления (ККБС и ККСКС), представлены только участниками без права голоса, а АЛАК (подкреплённый структурой, предназначенной для представления более широких интересов, независимой от Правления) каждый год выбирает пятерых делегатов с правом голоса. Подобным же образом группа технического</i></p>

Группа	Членство и руководство
	<p>взаимодействия и IETF направляют в комитет по назначениям делегатов с правом голоса.</p> <p>У текущего крупного размера NotCom есть два основных побочных эффекта:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• председатель должен располагать выдающимися навыками руководства и ведения переговоров</li><li>• участники NotCom должны обладать чрезвычайно высоким уровнем самодисциплины и способностью находить требуемый компромисс</li></ul> <p>Учитывая <a href="#">решение Правления</a> (в принципе) заменить текущего представителя АЛАК без права голоса на участника с правом голоса, выбираемого расширенным сообществом, некоторые из нас полагают, что контингент участников комитета по назначениям, выбираемых АЛАК следует сократить после приведения в исполнение данного изменения.</p> <p>Для достижения дальнейшего прогресса по подготовке схемы будущего состава и размера комитета по назначениям мы хотели бы получить отклики по следующим вопросам.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Как различные элементы сообщества ICANN оценивают текущий размер NotCom?</li><li>• В какой мере доверие, оказываемое комитету по назначениям, зависит от прямого представительства групп заинтересованным субъектов в комитете?</li><li>• Какие механизмы могут послужить обеспечению задач по географическому и прочим видам многообразия (пол, опыт работы...) в NotCom, учитывая, что участников независимо друг от друга назначают различные органы ICANN?</li><li>• Какие задачи можно реалистично ставить и какие меры принимать для достижения гендерной сбалансированности в NotCom и – посредством механизмов NotCom – в самом Правлении?</li></ul> <p>Чтобы способствовать началу широкого обсуждения насущных вопросов, мы представляем следующий проект состава будущего комитета по назначениям; обратите внимание, что данное предложение не отражает консенсус, достигнутый рабочей группой:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• участники без права голоса: председатель, будущий председатель, бывший председатель, помощник</li></ul>

Группа	Членство и руководство
	<p><i>председателя (в зависимости от результатов рекомендации 13)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>представители без права голоса: ККБС, ККСКС</i></li> <li>• <i>участники с правом голоса, назначаемые:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>1 или 2 от каждой группы заинтересованных субъектов ОПРИ (регистраторы, реестры, коммерческие стороны, не связанные договорами, некоммерческие стороны, не связанные договорами)</i></li> <li><i>3 от АЛАК (с соблюдением ротации по регионам)</i></li> <li><i>1 от ОПНИ</i></li> <li><i>1 от ОПА</i></li> <li><i>1 от группы технического взаимодействия</i></li> <li><i>1 от IETF</i></li> </ul> </li> </ul>

Группа	Членство и руководство
<p><b>Рекомендации аналитиков</b></p>	<p>11. Выбирать участников NomCom посредством жребия из списка добровольцев</p> <p><i>Пояснение.</i> "Если участники NomCom будут чётко восприниматься как частные лица, а не как назначенцы определённой группы, то больше и шансы, что они будут "действовать независимо... без оглядок на назначившие их постоянные группы". Чтобы добиться этого преимущества, мы рекомендуем выбирать всех участников NomCom, обладающих правом голоса, жребием из перечня добровольцев, в который может войти каждое лицо, отвечающее установленным объективным критериям и согласившиеся следовать этическому кодексу NomCom."</p>
<p><b>Комментарии первоначальной РГ</b></p>	<p>Ограниченная поддержка; такой механизм не обеспечит необходимые навыки, беспристрастность и сбалансированность представительства.</p>
<p><b>Заключения РГ</b></p>	<p><i>РГ не поддерживает данную рекомендацию; её принятие привнесёт опасность несбалансированного представительства в механизм отбора участников NomCom.</i></p>

Группа	Членство и руководство
<p><b>Рекомендации аналитиков</b></p>	<p>12. Сосредоточить усилия NomCom на его ключевой задаче поиска независимых, не связанных с заинтересованными структурами директоров</p> <p><i>Пояснение.</i> "Мы рекомендуем NomCom полностью сосредоточиться на своей ключевой задаче по назначению действительно независимых и не связанных с кем-либо директоров, а также по разработке внутренних механизмов</p>

Группа	Членство и руководство
	<p>контроля, обеспечивающих, что комитет не просто предлагает альтернативный путь к руководящей должности лицам, не добившимся успеха в её получении через процесс назначения от постоянной группы.</p> <p>NomCom должен основывать свой выбор на опыте и прочих квалификациях, удовлетворяющих требованиям органов, в которые осуществляются назначения, а не на представлении определённых точек зрения, и не должен нести исключительную ответственность за обеспечение или поддержание географического многообразия какого-либо из советов, в которые он назначает участников."</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Достижимо при отделении набора кандидатов от отсеивания и при сокращении размера NomCom. Отсутствие связанности кандидатов может оказаться трудно реализуемым; большее внимание следует уделить способности выступать с независимыми суждениями.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>РГ признаёт обоснованность данной рекомендации, но отмечает, что независимости от интересов, выражаемых частью сообщества ICANN, чрезвычайно сложно — если не невозможно — добиться в существующей среде ICANN. На основании консультаций с генеральным консультантом ICANN можно утверждать, что отсутствие связей у кандидатов в директора не является законодательным требованием.</i></p> <p><i>В этом смысле мы разделяем мнение РГ, представившей изначальные комментарии на отчёт аналитиков, подчеркнувшее, что для РГ более важно сосредоточиться на "способности выступать с независимыми суждениями", а не на независимости и отсутствии связей.</i></p> <p><i>РГ одобряет рекомендацию, гласящую, чтобы механизм NomCom "не просто предлагал альтернативный путь к руководящей должности лицам, не добившимся успеха в её получении через процесс назначения от постоянной группы", но отмечает, что, в конце концов, это вопрос в компетенции каждого комитета по назначениям, а не жёсткое требование Устава.</i></p>

Группа	Членство и руководство
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>13. Реструктурировать правила руководства NomCom, обеспечив баланс преемственности и свежих взглядов</p> <p><i>Пояснение.</i> "Как преемственность (опыт и институциональная память), так и регулярная ротация (предотвращающая укоренение внутренней "старой гвардии"), являются важными характеристиками успешной добровольческой организации."</p>

Группа	Членство и руководство
Комментарии первоначальной РГ	Поддерживается предложение назначать председателя заранее в качестве участника NomCom без права голоса за один год до вступления в должность.
Заключения РГ	<p data-bbox="537 405 1328 737"><i>В ходе обсуждений в рабочей группа высказывались голоса в поддержку данной рекомендации на основании представления о том, что он позволит готовить будущих председателей комитета по назначениям до принятия ими своих полномочий в полном объёме. Существует общее понимание того, что роль которую будет выполнять будущий председатель, не должна смешиваться (или путаться) с ролью помощника председателя. Также отмечается, что роль предыдущего председателя (на данный момент являющегося советником председателя без права голоса) также отличается от упомянутых.</i></p> <p data-bbox="537 772 1255 835"><i>Мы заинтересованы в получении откликов сообщества по следующим трём вариантам.</i></p> <ol data-bbox="581 871 1320 1591" style="list-style-type: none"><li data-bbox="581 871 1320 1018"><i>1. Сохранить текущую практику: предыдущий председатель участвует без права голоса; Правление назначает председателя следующего комитета по назначениям.</i></li><li data-bbox="581 1024 1320 1325"><i>2. Последовать рекомендации аналитиков: Правление назначает председателя комитета по назначениям заранее, за один год до вступления в должность; будущий председатель участвует в качестве наблюдателя без права голоса в комитете по назначениям созыва, предшествующего тому, который возглавит он. Роль, выполняемая на данный момент предыдущим председателем, остаётся незаполненной.</i></li><li data-bbox="581 1331 1320 1591"><i>3. Совместить текущую практику и рекомендации аналитиков: Председатель назначается Правлением заранее, за один год до вступления в должность, и работает в трёх комитетах по назначениям подряд: сначала в качестве председателя на подготовке, затем в качестве полноценного председателя и, наконец, в качестве советника председателя без права голоса.</i></li></ol>

Группа	Деятельность
Рекомендации аналитиков	<p data-bbox="537 1707 1292 1837">14. Балансировать конфиденциальность и прозрачность; поддерживать базовую конфиденциальность данных кандидатов и избавиться от секретности во всех остальных сферах</p> <p data-bbox="537 1843 1304 1900"><i>Пояснение.</i> "Конфиденциальность в отношении отдельных кандидатов важна, так как она стимулирует интерес со стороны"</p>

Группа	Деятельность
	кандидатов, которые в противном случае стремились бы избежать публичной потери лица, связываемой с прозрачным процессом оценки кандидатов. Конфиденциальность обсуждений также способствует свободе и открытости дискуссий в рамках NomCom, ограждая его от излишнего внешнего давления. Однако полная секретность представляет собой тупое орудие, неприемлемое для достижения этих целей и подрывающее легитимность как NomCom, так и самой ICANN."
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	Поддержка с учётом необходимости механизма, позволяющего не выбранным кандидатам оставлять свои кандидатуры на рассмотрение в последующих раундах.
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>РГ по доработке анализа NomCom согласна с комментариями первоначальной рабочей группы и отмечает, что они отражают текущие практики NomCom.</i></p> <p><i>Текущая практика сохранения кандидатуры для последующего рассмотрения должна быть задокументирована и оформлена для будущих комитетов по назначениям.</i></p>

Группа	Деятельность
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>15. Применять на практике правила участия путём увольнения участников, не выполняющих требования</p> <p><i>Пояснение.</i> "При этом, не существует документальных критериев или принципов, устанавливающих объективные основания для увольнения, что приводит к сложностям в применении механизма увольнения без возникновения сложностей, связанных с субъективной предвзятостью; не существует также и механизма по оперативному заполнению вакансии, возникшей в результате увольнения по причине неучастия."</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	Оставить на усмотрение председателя на основании отзывов участников.
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Рабочая группа полагает, что увольнение не выполняющих требования участников NomCom должно основываться на объективных критериях, таких как посещаемость совещаний, и требует согласи соответствующего большинства участников комитета по назначениям. Критерии должны быть задокументированы как часть рабочих принципов комитета по назначениям (см. рекомендацию 16). Замена не выполняющего требования участника не всегда осуществима на практике, учитывая краткость срока назначения (один год) участников NomCom и относительно длительное время, необходимое для поиска подходящей замены.</i></p> <p><i>Мы рекомендуем внести следующие направляющие принципы в статью 7 Устава.</i></p>

Группа	Деятельность
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Участник NomCom может быть уволен председателем на основании объективных критериев, после соответствующего уведомления и рассмотрения реакции участника на него.</li><li>• Увольнение участника должно быть одобрено двумя третями обладающих правом голоса участников NomCom.</li><li>• Предварительное уведомление также направляется в орган, назначивший участника.</li></ul>

Группа	Деятельность
Рекомендации аналитиков	<p>16. Разработать и задокументировать ключевые механизмы NomCom</p> <p><i>Пояснение.</i> "Хотя процедуры NomCom уже документировались (...), в них не оговариваются многие из вопросов, возникающих по ходу реальной деятельности комитета и недостаточно понимаемые многими его участниками."</p>
Комментарии первоначальной РГ	Поддержка
Заключения РГ	<p><i>Несколько комитетов по назначениям предпринимали усилия по подготовке организованного комплекта своих рабочих процедур для направления деятельности будущих созывов NomCom. Однако эти процедуры не являются обязательными для будущих комитетов, и – как отмечалось и аналитиками – в некоторых случаях участники NomCom недостаточно хорошо понимают или ценят их.</i></p> <p><i>Мы также отмечаем, что NomCom не следует нагружать себя бременем излишне жёстких или сложных кодексов процедур, которые бы могли снизить его эффективность и помешать инновативному решению вопросов.</i></p> <p><i>В целом РГ рекомендует определить и задокументировать – на основе усилий предыдущих комитетов по назначениям – небольшой комплект ключевых рабочих ценностей и процедур, которые должны быть официально приняты Правлением в качестве обязательных к исполнению инструкций.</i></p> <p><i>Любому созыву NomCom затем должна быть предоставлена возможность принимать и адаптировать дальнейшие рабочие практики, считающиеся необходимыми для его функционирования, с учётом соблюдения и применения установленных ключевых принципов.</i></p>

Группа	Деятельность
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>17. Ежегодно проверять эффективность NomCom и публиковать результаты</p> <p><i>Пояснение.</i> "Мы рекомендуем осуществлять проверку механизмов NomCom каждый год для определения их эффективности, а результаты проверки публиковать до выборов участников NomCom на следующий год."</p>
<b>Комментарии первоначальной РГ</b>	<p>Согласие в принципе, но необходимо определить отношение со стандартными механизмами организационного анализа.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Рабочая группа считает, что оценку эффективности деятельности какой-либо организации, включая NomCom, не следует путать с "проверкой" этой деятельности.</i></p> <p><i>С этой точки зрения мы не присоединяемся к рекомендациям аналитиков относительно необходимости регулярных проверок деятельности комитета по назначениям. Оценка эффективности всех ключевых структур ICANN, включая NomCom, теперь выполняется каждые пять лет в рамках механизма организационного анализа.</i></p> <p><i>Между каждыми двумя проведениями организационного анализа, от всех ключевых структур ICANN требуется производить самооценку своей деятельности на основании перечня показателей производительности, которые ещё необходимо выбрать. Ежегодные отчёты, публикуемые председателями NomCom, уже обеспечивают ценный источник показателей деятельности комитета.</i></p>

Группа	Деятельность
	<p data-bbox="553 338 1235 428"><i>Мы обращаем внимание на несколько конкретных сфер, требующих дальнейшего пересмотра и анализа помимо существующей практики отчётности.</i></p> <ol data-bbox="597 470 1325 1297" style="list-style-type: none"><li data-bbox="597 470 1325 764"><i>1. Как упоминалось в наших замечаниях относительно рекомендации 3, необходимо установить более жёсткие цели и показатели для разъяснительной работы. Каждый комитет по назначениям должен публиковать эти цели и анализ достижений комитета по сравнению с ними. Данные, получаемые таким образом, должны использоваться для развития и непрерывного улучшения стратегии привлечения участников и разъяснительной работы ICANN.</i></li><li data-bbox="597 772 1325 1066"><i>2. По окончании срока работы каждого комитета по назначениям среди участников должен проводиться (возможно, анонимный) опрос относительно их восприятия эффективности и целостности комитета, работы и эффективности председателя и возможных предложений по улучшениям в будущем. Правление (посредством соответствующего комитета) должно анализировать результаты таких опросов для принятия необходимых шагов и внесения улучшений.</i></li><li data-bbox="597 1075 1325 1297"><i>3. Мы призываем будущие комитеты по назначениям экспериментировать с более чётко выраженными целями и рабочими показателями, а также методами самооценки относительно таких показателей. Результаты этих экспериментов должны использоваться в ходе следующих организационных анализов комитета по назначениям.</i></li></ol>