



# **Анализ Комитета по назначениям ICANN**

**Итоговый отчёт  
рабочей группы по доработке анализа NomCom**

**Январь 2010 г.**



## Содержание

1. ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА .....	3
ХРОНОЛОГИЯ .....	3
СТРУКТУРА ОТЧЁТА.....	4
2. ЗАКЛЮЧЕНИЯ РГ .....	5
3. ПРИЛОЖЕНИЕ А – КРАТКАЯ СВОДКА КОММЕНТАРИЕВ, ПОЛУЧЕННЫХ К ДОКЛАДУ ПО ПРОЕКТУ ИТОГОВОГО ОТЧЁТА, ПРЕДСТАВЛЕННОМУ НА СЕУЛЬСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ.....	20
4. ПРИЛОЖЕНИЕ Б – КРАТКАЯ СВОДКА ОБЩЕСТВЕННЫХ КОММЕНТАРИЕВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПО ПРОЕКТУ ИТОГОВОГО ОТЧЁТА. ....	22

## 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](#) ICANN, "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.

### *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.

---

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



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 необходимым рассмотреть рекомендации по итогам анализа NomCom в контексте результатов 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 (РКК), 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. Она представила на общественное обсуждение [проект итогового отчёта](#), который был представлен на сеульской конференции ICANN (октябрь 2009 г.). Полезная обратная связь, полученная по итогам открытого семинара, проведённого на сеульской конференции, стала "предметом для размышлений" в ходе работы РГ.

На основании обратной связи, полученной по проекту отчёта, и дальнейшего обсуждения в РГ рабочая группа по доработке анализа NomCom представляет на одобрение Правления свой итоговый отчёт.

## **Структура отчёта**

Данный отчёт состоит из двух разделов и двух приложений.

- 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.
- Приложение А – краткая сводка полученных в ходе семинара комментариев к докладу по проекту итогового отчёта, представленному на сеульской конференции.
- Приложение Б – краткая сводка комментариев, полученных в ходе общественного обсуждения проекта итогового отчёта.

## 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; РКК 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. РКК должен выбирать членов комитета расширенного сообщества</li></ol>
В) Членство и руководство	<ol style="list-style-type: none"><li>10. Сократить членство в NomCom</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. Реструктурировать правила руководства NomCom, обеспечив баланс преемственности и свежих взглядов</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 комментариев первоначальной РГ, так и заключений этой РГ по доработке анализа NomCom.

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<b>Рекомендации аналитиков</b>	1. Создать должность административного директора на полную ставку <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. (...)"
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	Нет однозначного мнения по данному вопросу. В случае принятия данного предложения, АД должен отвечать перед Правлением ICANN и председателем NomCom, а не перед сотрудниками.
<b>Заключения РГ</b>	<i>Рабочая группа считает, что данную рекомендацию не следует реализовывать.</i> <i>Председатель(-и) NomCom считает(-ют) текущий уровень поддержки со стороны сотрудников достаточным, а задачи, которые аналитики изначально предлагали поручить административному директору в данное время регулярно выполняются участниками NomCom или сотрудниками, осуществляющими поддержку.</i> <i>В отношении предложенной линии подотчётности административного директора (прямая подотчётность Правлению) также следует заметить, что такой подход представляет угрозу для независимости NomCom. Более того, он входит в противоречие с рекомендацией анализа Правления сосредоточить этот орган на вопросах, не связанных с управлением.</i>

Группа	Разъяснительная работа и набор сотрудников
<b>Рекомендации аналитиков</b>	2. Относиться к кандидатам с большим уважением <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 NomCom с уважением относятся к кандидатам, это уважение не закреплено в механизме".
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информировать кандидатов о механизмах NomCom.</li> <li>• Публиковать протоколы конференций, с учётом конфиденциальности.</li> </ul>
<b>Заключения РГ</b>	<i>Рабочая группа разделяет мнение аналитиков о необходимости для NomCom использовать стиль работы, отражающий полное уважение к кандидатам, и отмечает, что в последние годы NomCom уже провёл адаптацию своих рабочих практик в этом направлении, обеспечив более высокий уровень прозрачности 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>	3. Производить набор и отсеивание на основе требований <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".
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	Проводить консультации с Правлением и советами для определения требуемых навыков.
<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. 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 вниманию КУП предложения способов, при помощи которых их отзывы могли бы быть наиболее эффективно интегрированы в обсуждения комитета по назначениям. РГ по доработке анализа NomCom разделяет эту точку зрения РГ по анализу Правления.</i></p> <p><i>В отношении конкретного содержания данной рекомендации (отсеивать на основе требований), РГ по доработке анализа NomCom отмечает трудности, сопряжённые с оценкой успешности процесса приёма на работу, учитывая конфиденциальность списков кандидатов, рассматриваемых комитетом по назначениям.</i></p> <p><i>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</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".

*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<sup>3</sup> 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.*

<b>Группа</b>	<b>Разъяснительная работа и набор сотрудников</b>
<b>Рекомендации аналитиков</b>	4. Разделить процессы набора и отсеивания <i>Пояснение.</i> "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".
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	Управлять механизмами по отдельности; использовать существующие сети ICANN в области набора сотрудников и разъяснительно работы.
<b>Заключения РГ</b>	<i>РГ разделяет мнение аналитиков и отмечает, что в последние годы NomCom уже принял этот подход к работе; таким образом, РГ считает, что нет необходимости в дальнейших действиях по реализации данной рекомендации. 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>

<sup>3</sup> В ходе консультаций РКК предложил установить конкретную цель, как например, привлекать не менее тридцати кандидатов женского пола в год.



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

<b>Группа</b>		<b>Разъяснительная работа и набор сотрудников</b>
<b>Рекомендации аналитиков</b>	6.	Повысить осведомлённость о деятельности ICANN и NomCom <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"".
<b>Предварительные комментарии РГ</b>		Согласие; развивать растущую известность и репутацию марки ICANN.
<b>Заключения РГ</b>		<i>РГ отмечает растущие усилия, прилагаемые в последние годы для улучшения понимания NomCom и его механизмов отбора, и рекомендует ICANN продолжать развивать деятельность по повышению осведомлённости и вести разъяснительную работу.  Однако, складывается впечатление, что последние кампании по повышению осведомлённости не повлияли на количество ЗоЗ, получаемых предыдущими комитетами 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>

Группа	Отсеивание и назначение
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>7. Выбирать всех директоров по вопросам политики из числа добровольных участников ICANN; РКК 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>
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	<p>Нет окончательного мнения по данному вопросу, ожидается анализ Правления. В случае принятия будет нарушен принцип, согласно которому NomCom назначает не менее 50% директоров.</p>
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Соображения относительно выполняемых ролей и различных механизмов голосования при выборах членов Правления, находились за пределами мандата внешних аналитиков NomCom, 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 РКК, а его последствия в плане состава Правления были проанализированы РГ по анализу Правления. По завершению данных анализов КСУ рекомендовал включить в Правление одного Директора с правом голоса, от расширенного сообщества, призванного заменить существующее контактное лицо РКК. Правление единогласно <a href="#">одобрило данную рекомендацию</a>.</i></p>

Группа	Отсеивание 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>

Группа	Отсеивание и назначение
Предварительные комментарии РГ	Несогласие; "в интересах объективности и во избежание захвата организации, NomCom должен продолжать нести ответственность за заполнение этих вакансий".
Заключения РГ	<p><i>Рабочая группа не согласна 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	Отсеивание и назначение
Рекомендации аналитиков	<p>9. РКК должен выбирать членов комитета расширенного сообщества <i>Обоснование.</i> "Наш анализ предполагает, что первоначальное обоснование (проверить исходную формулировку) использования NomCom для поиска и назначения пяти участников РКК утратило актуальность ввиду приобретения этим комитетом опытности, а следовательно, отпали необходимость и целесообразность для NomCom участвовать в выборе участников РКК. При разработке своего собственного механизма по выбору участников РКК может решить воспользоваться результатами разъяснительной работы NomCom и его усилий по отбору квалифицированных кандидатов, но мы не видим причин непосредственно рекомендовать такой подход".</p>
Предварительные комментарии РГ	Вне компетенции РГ. Ожидаются указания по результатам анализа РКК.
Заключения РГ	<i>Вне компетенции РГ.</i>

Группа	Членство и руководство
Рекомендации аналитиков	<p>10. Сократить членство в NomCom <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". Хотя в самом отчёте это не указывается, во время представления доклада на совещании в Лос-Анджелесе аналитики предложили ограничить членство в комитете по назначениям 7-15 участниками.</p>
Предварительные комментарии РГ	<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>

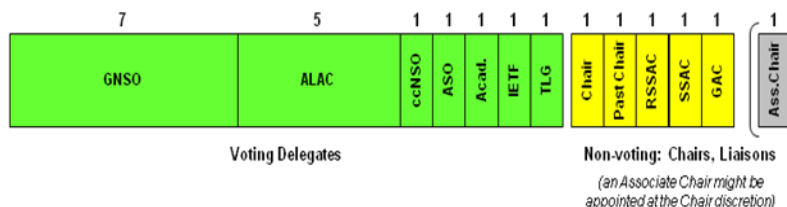
**Группа**

**Членство и руководство**

**Заключения РГ**

РГ признаёт сложность вопросов, связанных с данной рекомендацией, и провела обширные консультации с сообществом перед формулированием своей итоговой позиции.

На данный момент NomCom состоит из 22 участников (17 делегатов с правом голоса и пятерых – без), как описано ниже:



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.

При рассмотрении рекомендаций аналитиков по данному вопросу в рабочей группе был достигнут консенсус относительно того, что основной целью любого механизма, 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.

Хотя некоторые участники рабочей группы 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 участники РГ 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.

**Группа**

**Членство и руководство**

*Мы наблюдаем, что в своём текущем составе комитет по назначениям отвечает следующим принципам:*

- *широкое представительство разнообразных интересов*
- *отражение многообразия заинтересованных субъектов и регионов*
- *(относительная) непосредственность представления: у основных групп заинтересованных субъектов есть возможность напрямую влиять на состав комитета по назначениям.*

*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 РКК (подкреплённый структурой, предназначенной для представления более широких интересов, независимой от Правления) каждый год выбирает пятерых делегатов с правом голоса. Подобным же образом группа технического взаимодействия и IETF направляют в комитет по назначениям делегатов с правом голоса.*

*У текущего крупного размера NomCom есть два основных побочных эффекта:*

- *председатель должен располагать выдающимися навыками руководства и ведения переговоров*
- *участники NomCom должны обладать чрезвычайно высоким уровнем самодисциплины и способностью находить требуемый компромисс*

*Наконец, в РГ обсуждалось, является ли решение Правления (принципиальное) изменить существующий вариант представительства РКК без права голоса с вводом в Правление директора, выбираемого расширенным сообществом, фактором при предоставлении рекомендации у сокращении количества представителей РКК в NomCom.*

*Чтобы выяснить мнения, существующие в сообществе по всем этим вопросам, рабочая группа представила на открытое рассмотрение два потенциальных предложения,<sup>4</sup> направленных на осуществление различных изменений в составе NomCom; побочным эффектом одного из этих предложений стало бы сокращение членства в NomCom (с 17 + 5 до 15 + 5 членов).*

*Полученные комментарии практически единодушно направлены против предложения сократить размер NomCom и изменить структуру представительства сообществ в его составе. Среди основных причин, приводимых в поддержку такого консервативного подхода, существуют*

<sup>4</sup> Данные предложения были представлены в [проекте итогового отчёта этой РГ](#).

Группа	Членство и руководство
	<p><i>следующие.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Большой размер NomCom позволяет ему осуществлять разьяснительную работу и придаёт уверенности сообществам, считающим себя адекватно представленными.</i></li><li>• <i>Существующие размер и состав NomCom способствуют обеспечению широкого представительства различных интересов сообщества, а также позволяют существовать целому ряду точек зрения и базовых условий.</i></li><li>• <i>При осуществлении сокращения представительства РКК будет затронуто географическое разнообразие NomCom.</i></li><li>• <i>Продолжающийся процесс реформ ОПРИ предполагает, что обсуждение пересмотра способов его представления в NomCom должно быть временно приостановлено, так как будущая структура ОПРИ может сделать недействительными принятые сейчас решения.</i></li><li>• <i>На протяжении многих лет NomCom подтверждал свою способность выполнять поставленные задачи. Следовательно, нет достаточных доказательств того, что иной состав комитета позволит повысить его эффективность.</i></li></ul> <p><i>С учётом выраженных взглядов рабочая группа по доработке анализа NomCom не рекомендует изменять структуру и состав Комитета по назначениям в настоящее время.</i></p> <p><i>Однако она считает необходимым вернуться к этому вопросу через три года, при наличии более окончательной структуры ОПРИ, чтобы оценить, не требуют ли обстоятельства и новые факторы пересмотра данной рекомендации.</i></p>

Группа	Членство и руководство
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<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>
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	Ограниченная поддержка; такой механизм не обеспечит необходимые навыки, беспристрастность и сбалансированность представительства.
<b>Заключения РГ</b>	<i>РГ не поддерживает данную рекомендацию; её принятие привнесёт опасность несбалансированного представительства в механизм отбора участников NomCom.</i>

Группа	Членство и руководство
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<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 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>Предварительные комментарии 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>
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	<p>Поддерживается предложение назначать председателя заранее в качестве участника NomCom без права голоса за один год до вступления в должность.</p>

Группа	Членство и руководство
<b>Заключения РГ</b>	<p><i>Существующая практика NomCom, закреплённая в уставе ICANN, предполагает участие прошлогодних председателей в работе комитетов по назначениям; не обладая правом голоса, предыдущий председатель выполняет роль советника при действующем председателе комитета.</i></p> <p><i>Аналитики предложили изменить данный механизм следующим образом: председатель назначается за год заранее и принимает участие как "следующий председатель" без права голоса, прежде чем перенять всю полноту ответственности в следующем году. Рабочая группа рассмотрела данную возможность и непосредственно обратилась за отзывами к сообществу.</i></p> <p><i>В отзывах сообщества встречались замечания о том, что назначенный заранее председатель может уйти со своей должности после первого года, что повышает степень риска всего процесса в целом. РГ отмечает, что тот же риск относится и к отработавшему один год председателю, у которого может не оказаться возможности продолжить работу в качестве советника.</i></p> <p><i>Таким образом, РГ рекомендует принять рекомендации аналитиков.</i></p>

Группа	Деятельность
<b>Рекомендации аналитиков</b>	<p>14. Балансировать конфиденциальность и прозрачность; поддерживать базовую конфиденциальность данных кандидатов и избавиться от секретности во всех остальных сферах</p> <p><i>Пояснение.</i> "Конфиденциальность в отношении отдельных кандидатов важна, так как она стимулирует интерес со стороны 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".</p>
<b>Предварительные комментарии РГ</b>	<p>Поддержка с учётом необходимости механизма, позволяющего не выбранным кандидатам оставлять свои кандидатуры на рассмотрение в последующих раундах.</p>
<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>Предварительные комментарии РГ</b>	<p>Оставить на усмотрение председателя на основании отзывов участников.</p>
<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 согласия 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> <ul style="list-style-type: none"><li><i>Участник NomCom может быть уволен председателем на основании объективных критериев, после соответствующего уведомления и рассмотрения реакции участника на него.</i></li><li><i>Увольнение участника должно быть одобрено двумя третями обладающих правом голоса участников NomCom.</i></li><li><i>Предварительное уведомление также направляется в орган, назначивший участника.</i></li></ul>

Группа	Деятельность
Рекомендации аналитиков	16. Разработать и задокументировать ключевые механизмы NomCom <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".
Предварительные комментарии 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
Рекомендации аналитиков	17. Ежегодно проверять эффективность NomCom и публиковать результаты <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".
Предварительные комментарии РГ	Согласие в принципе, но необходимо определить отношение со стандартными механизмами организационного анализа.
Заключения РГ	<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</i></p>

*деятельности на основании перечня показателей производительности, которые ещё необходимо выбрать. Ежегодные отчёты, публикуемые председателями NomCom, уже обеспечивают ценный источник показателей деятельности комитета.*

*Мы обращаем внимание на несколько конкретных сфер, требующих дальнейшего пересмотра и анализа помимо существующей практики отчётности.*

- 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.*
- 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.*
- 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.*

### **3. ПРИЛОЖЕНИЕ А – краткая сводка комментариев, полученных к докладу по проекту итогового отчёта, представленному на сеульской конференции.**

#### Раздел 1 – Располагаем ли мы необходимыми кадрами?

- Соответствие квалификаций занимаемым должностям. Важно подготовить для NomCom чёткий перечень требований к необходимым навыкам.
- Направить требования в отношении гендерных и географических критериев организациям, выдвигающим кандидатов; NomCom не может считать поддержание гендерного баланса своей единственной задачей.
- Лучше документировать механизмы и подробно описывать должностные требования; перед подачей заявления потенциально заинтересованным лицам необходимо лучше понимать, что от них ожидается.
- Время работы может быть препятствием для женщин. Таким образом, может быть необходимо конфигурировать время, посвящаемое ICANN с учётом потребностей женщин в целях достижения гендерного баланса.
- Уважение к разнообразию; стремление отражать различия, существующие в ICANN.
- Гендерный баланс очень важен, но:
  - качества кандидатов имеют первостепенное значение;
  - не следует недооценивать географический баланс (как поступать, если имеется 7-8 отличных кандидатов-женщин из одного и того же географического региона?).
- Необходимо самокритично разбираться в причинах отсутствия интереса о среди лучших кандидатов (в том числе гендерный дисбаланс).
- Участвуют ли невыбранные кандидаты в проектах сообществ ICANN после отклонения?

#### Раздел 2 - Смена председателей

- Назначение нового председателя за год вперёд весьма рискованно. Если он откажется от должности на этапе обучения, найти замену окажется весьма проблематично (некоторая поддержка от других).
- Мы можем столкнуться с той же проблемой с уходящим с должности председателем. Так как он может уйти в отставку в любое время, это ставит под угрозу подготовку нового председателя.
- Так как новый председатель, текущий председатель и уходящий с должности председатель работают одновременно, такой "тройственный" поход подразумевает трёхлетний срок работы, что может вызвать дополнительные трудности при назначении председателя NomCom.



- Хотя участники были проинформированы о недостатках "тройственного" похода, они готовы голосовать за него, поскольку он обеспечивает как подготовку нового председателя, так и передачу опыта.
- [Без явного большинства в пользу одного из обсуждавшихся вариантов].
- [Что касается заместителя председателя, в настоящее время он назначается председателем на его полное усмотрение].
  - Заместитель председателя может назначаться Правлением (корпоративная практика).
  - При принятии корпоративной модели, было бы справедливым назначить заместителю председателя вознаграждение или передать часть функций сотрудникам.
  - Другие предпочитают сохранить существующую систему; она предоставляет председателю определённую свободу, которую необходимо сохранить.

### Раздел 3 – Состав NomCom

- Явное большинство участников высказывается за сохранение нынешней численности.
  - При необходимости сократить размер, следует уделить внимание представленности всех постоянных групп.
  - Большой размер приветствуется сообществами, так как он позволяет вести разъяснительную работу.
  - При сокращении количества представителей РКК пострадает географическое разнообразие.
  - Неразумно сокращать число представителей ОПРИ, даже не зная результатов реформы ОПРИ.
  - Существующая структура работает, и нет никаких оснований изменять её.
  - В целом, лица, работавшие в NomCom, полностью поддерживают сохранение нынешней численности (при необходимости, могут быть произведены незначительные корректировки). Пересмотреть размер через несколько лет.

(Аудиотрансляция по адресу <http://audio.icann.org/meetings/seoul2009/nomcom-review-28oct09-en.mp3>)



#### 4. ПРИЛОЖЕНИЕ Б – краткая сводка общественных комментариев, полученных по проекту итогового отчёта.

В следующей таблице приводится краткая сводка замечаний общественности, полученных в ответ на проект итогового доклада рабочей группы по доработке анализа комитета по назначениям (с 5 октября по 22 ноября 2009 г.). При подведении итогов комментариев пристальное внимание было уделено механизму по возможности более точного и объективного отражения мнений, высказанных участниками. Однако, данная сводка никоим образом не заменяет сами комментарии, доступные для полного ознакомления по адресу: <http://forum.icann.org/lists/nomcom-review-2009/>. Данная сводка только воплощает мнения принявших участие на этапе общественного обсуждения.

##### Записи на форуме общественного обсуждения

РКК	Консультативный комитет расширенного сообщества	Пи-Джей	Патрик Джонс (Patrick Jones)
ЭБУ	Эрик Бруннер-Уильямс (Eric Brunner-Williams) (в личном качестве)	МЛ	Марко Лоренцони (Marco Lorenzoni)
ГСР	Группа субъектов-реестров (ОПРИ)		

##### А) Замечания по конкретным разделам отчёта рабочей группы

Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
1: Создать должность административного директора на полную ставку	Реализация не рекомендуется		<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – непонятно заявление, начинающееся с "более того". Обладает ли NomCom достаточным количеством сотрудников?</li> </ul>
2: Относиться к кандидатам с большим уважением	NomCom уже приступил к реализации; нет необходимости в дальнейших мерах.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – "Полезность составления поведенческого профиля управляющей компанией представляется спорной" (это мнение основано на личном опыте)</li> </ul>	



Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
3: Производить набор и отсеивание на основе требований	Реализация рекомендуется	<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – прислушиваться к мнениями различных сообществ полезно, но NomCom должен оставаться независимым.</li> <li>ЭБУ – обсуждение гендерного баланса необходимо, но экономическое разнообразие и доступность инфраструктуры неразделимы.</li> </ul>	
4: Разделить процессы набора и отсеивания	NomCom уже приступил к реализации; нет необходимости в дальнейших мерах.		<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – в ICANN нет системы, отвечающей за выявление талантливых участников и предоставления им растущей ответственности по мере накопления опыта.</li> </ul>
5: Изыскивать информацию о кандидатах из различных источников	NomCom уже приступил к реализации; нет необходимости в дальнейших мерах.		
6: Повысить осведомлённость о деятельности ICANN и NomCom	NomCom уже приступил к реализации; нет необходимости в дальнейших мерах.		
7: (а) Выбирать всех директоров по вопросам политики из числа добровольных участников ICANN; (б) РКК должен назначать двух директоров с правом голоса	(а) Вне мандата (б) Правление уже приняло решение по этому поводу		
8: ОП должны выбирать своих членов совета из числа добровольных участников ICANN на основании требуемых квалификаций	Реализация не рекомендуется	<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – согласие; назначения NomCom в ОПРИ и ОПНИ следует сохранить, так как на них основывается сбалансированность различных должностей.</li> </ul>	



Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
9: РКК должен выбирать членов комитета расширенного сообщества	Вне мандата		
10: Сократить членство в NomCom	Запрошены конкретные сведения; потенциальное предложение представлено на обсуждение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ЭБУ (нейтральное) – решение Правления о непризнании новых групп требует существенного изменения формулировок данного раздела.</li> <li>• ГСР – существующие размеры помогают обеспечить широкое представительство интересов и "позволяют существовать широкому ряду точек зрения и происхождений". Сочетание старых и новых членов в каждом NomCom обеспечивает баланс опыта и разнообразие мышления. Любое возможное сокращение численности не должно быть значительным.</li> <li>• РКК (о гендерном балансе) – "такого баланса следует достичь во всех органах ICANN, принимающих решения, и, в первую очередь, в Правлении". Правление должно поручить NomCom за 2010 год рассмотреть вопросы гендерного баланса и географического разнообразия как важные факторы при наборе и отсеивании кандидатов. Установить конкретные цели, как например: приём на работу не менее 30 женщин-кандидатов в год.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пи-Джей – для оценки воздействия новых постоянных групп ОПРИ на NomCom требуется тщательный анализ.</li> <li>• Пи-Джей – при текущем размере требуются сильные лидерские качества, большой вклад представителей NomCom и поддержка сотрудников. Не следует пренебрегать последствиями существующей крупной структуры для бюджета. Меньший NomCom может положительно повлиять на эффективность и производительность NomCom. Необходимо уделить внимание сохранению баланса представительства. Предлагается формировать NomCom из 9 участников с правом голоса.</li> <li>• ГСР – необходимо установить чёткие критерии для отбора председателя NomCom.</li> <li>• ГСР - необходимо предоставить органам ICANN рекомендации по разнообразию (гендерному, географическому).</li> <li>• ГСР – (о потенциальном предложении) "предложение ввести трёх участников с правом голоса от РКК, при одном участнике от реестров и одном – от регистраторов создаст</li> </ul>





Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>РКК – участники NomCom должны поддерживать организации, направляющие их. "Поиск и предложение наилучших кандидатов является задачей всего сообщества".</li> </ul>	<p>сильный дисбаланс, который исказит перспективу NomCom; в целом, важно поддерживать баланс между двумя сторонами ОПРИ. В отношении предложения о предоставлении права голоса представителю группы технического взаимодействия (ГТВ) и представителю IETF при сохранении представителей ККБС и ККСКС без права голоса – нет ни логики, ни прецедента, поддерживающих данный шаг. Сама структура и обоснование ГТВ пересматриваются в настоящее время. Присвоение ГТВ и IETF права голоса при продолжающемся лишении голоса представителей ККБС и ККСКС вызывает недоумение и не отвечает принципу представительства. Кроме того, устранение роли ПКК в NomCom является нежелательным, особенно в свете недавно подписанного подтверждения обязательств и всё возрастающего значения ПКК в сообществе".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>РКК – против сокращения существующего количества пяти представителей РКК, так как оно отражает разнообразие и мнения всех географических регионов. Предложенная система ротации обречена лишить голоса некоторые регионы, что приведёт к недостаточному представительству или отсутствию делегации. Сохраняя существующее количество,</li> </ul>



Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
			мы обеспечим "защиту от захвата и потенциальных злоупотреблений механизмами". Таким образом, текущий размер ближе к оптимальному, чем в случае меньшей группы. Кроме того, сокращение представительства РКК в NomCom не компенсирует право голоса, предоставленное директору от расширенного сообщества в Правлении.
11: <i>Выбор участников NomCom жребием</i>	Реализация не рекомендуется	<ul style="list-style-type: none"> <li>ЭБУ – согласие; "должна существовать возможность для проникновения [н]овых деловых моделей в механизмы ICANN [через NomCom]"</li> </ul>	
12: <i>Сосредоточить усилия NomCom на его ключевой задаче поиска независимых, не связанных с заинтересованными структурами директоров</i>	Требуются ограниченные меры		
13: <i>Реструктурировать правила руководства NomCom, обеспечить баланс преемственности и свежих взглядов</i>	Ожидаются предметные комментарии	<ul style="list-style-type: none"> <li>ГСР – поддержка предложения о назначении председателя за год заранее.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Пи-Джей – наличие председателя, работающего в трёх комитетах по назначениям подряд в различных ролях, может привести к нежелательным побочным эффектам, таким образом, текущее решение поддерживается как более управляемое и обеспечивающее преемственность.</li> <li>ГСР – предложение председателю работать в трёх комитетах по назначениям подряд может оказаться непрактичным.</li> </ul>



Рекомендации аналитиков	Проект итогового отчёта РГ	За заключения РГ	Против заключений РГ
14: <i>Сочетание конфиденциальности и прозрачности</i>	<p>NomCom уже приступил к реализации; нет необходимости в дальнейших мерах.</p>		
15: <i>Применять на практике правила участия путём увольнения участников, не выполняющих требования</i>	<p>Реализация рекомендуется</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ГСР – поддержка, при условии, "что (1) существует механизм обжалования для не выполняющего требования участника NomCom, (2) орган ICANN, представивший не выполняющего требования участника, имеет возможность предоставить ему замену".</li> <li>• РКК – настоятельно рекомендуется гармонизировать процедуры увольнения не выполняющих требования участников во всех постоянных группах. "РКК считает, что наиболее подходящим механизмом будет такой, при котором кандидаты выбираются Правлением после открытого набора и консультаций с ОП/КК/Правлением и сообществом ICANN.</li> </ul>	
16: <i>Разработать и задокументировать ключевые механизмы NomCom</i>	<p>В данном направлении предприняты определённые шаги; требуются дополнительные меры.</p>		
17: <i>Ежегодно проверять эффективность NomCom и публиковать результаты</i>	<p>В данном направлении предприняты определённые шаги; требуются дополнительные меры.</p>		



**Б) Замечания, непосредственно не связанные с рекомендациями в отчёте РГ**

**Комментарии**

- ЭБУ – обеспечить институциональный контекст для анализа
- ЭБУ – определить участников КСУ и директора по организационному анализу
- ЭБУ – разъяснить причины изменения состава второй РГ по анализу
- ЭБУ – (первая) РГ несбалансированна в пользу ГИС и Северной Америки; состав второй РГ "либо кодифицировал, либо повторил дисбаланс при том, что подбор осуществлялся на основе общих временных поясов и предпочтений к сетевой инфраструктуре (голос и данные)".
- ЭБУ – уточнить использование множественного числа "внешних аналитиков": более одного консультанта?
- ЭБУ – чётче указать причины отказа от публикации доклада первой РГ.
- МЛ [по просьбе РГ по доработке анализа NomCom] – "расходы NomCom в бюджете на 2010 финансовый год составляют почти 800 тыс. долл. США; сюда входят командировочные, профессиональные услуги, расходы на прямую поддержку сотрудников и прочие затраты на совещания и административную поддержку (...) С точки зрения маргинальной стоимости, годовой бюджет на покрытие путевых расходов составляет от 10 до 20 тыс. долл. США на участника, в зависимости от количества и места проведения совещаний и т.д."