

# Совет управляющих Генеральная конференция

**GOV/2009/50-GC(53)/14**

Date: 7 August 2009

**General Distribution**

Russian

Original: English

## **Только для официального пользования**

Пункт 7 b) i) предварительной повестки дня Совета  
(GOV/2009/58)

Пункт 25 a) предварительной повестки дня Конференции  
(GC(53)/1)

## Персонал

### Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

*Доклад Генерального директора*

## **Резюме**

- Цель настоящего документа - представить в соответствии с резолюцией GC(51)/RES/18.A ("Укомплектование персоналом"), принятой Генеральной конференцией 21 сентября 2007 года, информацию о мерах, принятых в целях осуществления данной резолюции, а также статистические данные о положении дел с укомплектованием Секретариата сотрудниками категории специалистов. Настоящий документ представляет собой доклад за период с 1 июня 2007 года по 1 июня 2009 года.

## **Рекомендуемое решение**

- Совету управляющих рекомендуется принять к сведению настоящий доклад и рекомендовать представить его Генеральной конференции на рассмотрение.



# Персонал

## Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

*Доклад Генерального директора*

### **А. Введение**

1. Представленные в этом докладе данные касаются штатного персонала категории специалистов и выше - определяемого как все сотрудники, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора кадров за счет средств, предусмотренных в регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Эта категория не включает других сотрудников, таких как бесплатные эксперты, консультанты, сотрудники, оплачиваемые за счет внебюджетных средств, и сотрудники категории общих служб.

2. Общая численность штатных должностей категории специалистов и выше по состоянию на 1 июня 2009 года составила 934, из которых 177 являются вакантными. В приложении приводится распределение сотрудников по государствам-членам.

3. Определение "развивающиеся страны", используемое в этом докладе, является определением, используемым Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций в его Обзоре мирового экономического и социального положения.

4. Руководящие принципы набора персонала изложены в статье VII.D Устава Агентства. Руководствоваться следует главным образом необходимостью привлечения служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности. С учетом этих соображений должное внимание уделяется взносам государств-членов в Агентство и важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

### **В. Поставленные цели**

5. Генеральная конференция в резолюции GC(51)/RES/18.A ("Укомплектование персоналом") предложила Генеральному директору, в частности, "и далее привлекать служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности, и активизировать свои усилия в целях соответствующего увеличения, особенно на уровнях старших и руководящих сотрудников, а также на должностях специалистов, требующих специальных знаний, числа сотрудников из развивающихся стран и

из тех других государств-членов, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате Агентства". Резолюция призывает далее "государства-члены и далее поощрять высококвалифицированных кандидатов подавать заявления для занятия вакантных должностей в Секретариате Агентства, включая выявление соответствующих экспертов и увеличение числа высококвалифицированных кандидатов...".

## **С. Работа, проделанная Секретариатом**

### **С.1. Конструктивные меры**

6. Детальное осуществление резолюции GC(51)/RES/18.A ("Укомплектование персоналом") регулярно рассматривается старшим руководством, и отдельные назначения контролируются в целях обеспечения их соответствия текущей политике уделения особого внимания подателям заявлений из развивающихся государств-членов и из других непредставленных или недопредставленных государств-членов.

7. Восемь государств-членов заключили с Агентством соглашения, в соответствии с которыми они направляют младших сотрудников категории специалистов (МСС) (отдельные государства-члены в течение этого отчетного периода предоставили финансовые средства в общей сложности для 24 МСС), и Агентство обсудило вопрос о заключении аналогичных соглашений еще с пятью государствами-членами. С 1 июня 2007 года по июнь 2009 года в рамках этой программы в Агентстве работали четыре МСС из развивающихся стран, которые в процессе дальнейшего развития своей карьеры могут подавать заявления на замещение штатных должностей.

8. Кроме того, в рамках своих усилий по информированию молодых людей о работе Агентства и будущих возможностях приема на службу Секретариат расширил свою программу стажировок, предназначенную для области технического сотрудничества. Секретариат активизировал также свою программу интернатуры, и к настоящему времени в течение отчетного периода в ней приняли участие 200 молодых людей, 27,5% из которых являются представителями развивающихся государств-членов.

### **С.2. Меры по проведению информационно-просветительской работы**

9. Государствам-членам по-прежнему периодически направляются прогнозы в отношении возможностей приема на службу и прогнозы ожидаемых вакансий в Секретариате (на ближайшие два года), где указываются также требования к претендентам на замещение соответствующих должностей.

10. В течение отчетного периода был проведен ряд заседаний с непредставленными и недопредставленными государствами-членами в целях выявления потенциальных препятствий на пути набора сотрудников из каждого отдельно взятого государства-члена. Были определены дополнительные источники набора кадров и созданы усовершенствованные механизмы для привлечения наиболее квалифицированных кандидатов. Постоянно обновляется база данных по источникам набора кадров.

11. Для объявления вакансий Секретариат использует систему подачи заявлений на базе Интернета. Со времени внедрения этой системы в 2002 году количество подаваемых заявлений возросло более чем вдвое. В среднем Секретариат получал примерно 90 заявлений на каждое объявление о вакансии, 98% которых подавались через Интернет. Примерно 45,6% этих заявлений поступили из развивающихся стран.

### **С.3. Улучшение положения после 2007 года**

12. Продолжалось совершенствование используемого Агентством автоматизированного процесса набора и отбора кадров. Принимаемые меры способствовали ускорению процесса. Так, в частности, Секретариат смог провести большее количество собеседований с использованием видеоконференций.

13. В соответствии с предложением, содержащимся в резолюции GC(51)/RES/18.A ("Укомплектование персоналом"), в течение данного периода Секретариат организовал шесть миссий по набору персонала (т.е. устраивал презентации в ходе конференций, совещаний и других собраний, посвященных научно-техническим вопросам). Ввиду ограниченности ресурсов каждая миссия по-прежнему проводится по приглашению и при финансовой поддержке того или иного государства-члена.

14. В течение этого периода Секретариат продолжал также проводить специальные презентации в ходе организуемых Агентством совещаний в Венском международном центре или в ходе других конференций, организуемых на местном уровне. Выставляя на таких мероприятиях стенд с предложениями по набору персонала, Секретариат способствовал повышению наглядности возможностей приема на службу для участников конференций и совещаний.

## **D. Статистические данные**

### **D.1. Уровни укомплектованности персоналом (развивающиеся и другие государства-члены)**

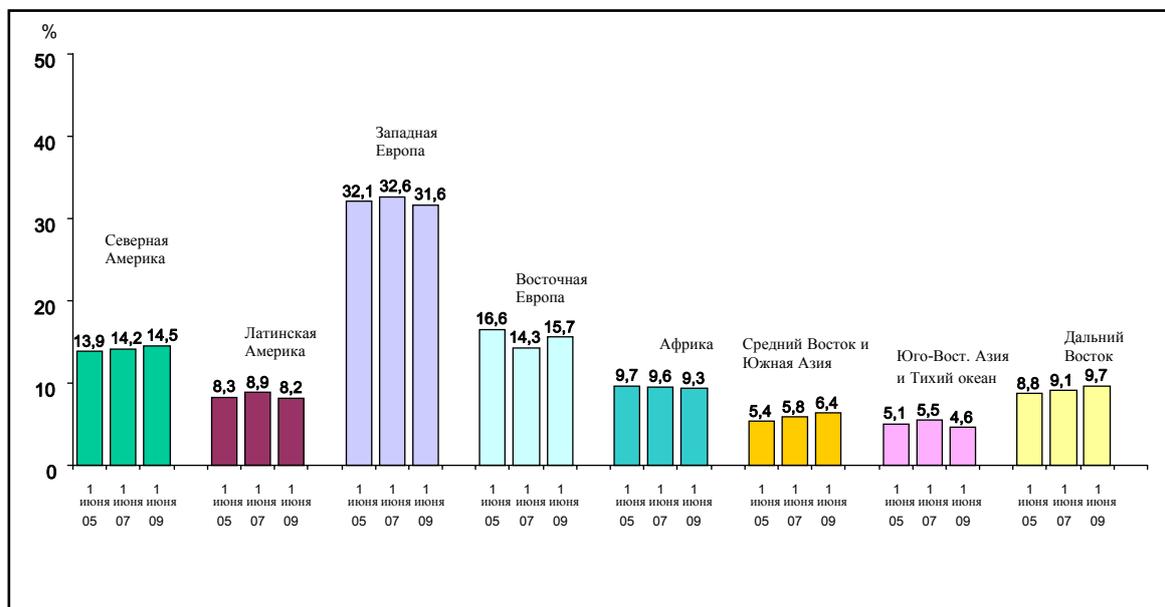
15. В период с 1 июня 2007 года по 1 июня 2009 года было произведено 129 назначений на штатные должности и 163 сотрудника уволились из Секретариата. Из общего числа этих назначений 37 сотрудников представляли развивающиеся государства-члены (28,7% от общего числа), а 92 сотрудника - другие государства-члены.

### **D.2. Представленность государств-членов в Секретариате**

16. Число государств - членов Агентства за рассматриваемый период возросло со 144 до 146, а число государств-членов, представленных на штатных должностях, сохранилось на уровне 102.

17. За отчетный период представленность Северной Америки, Восточной Европы, Среднего Востока и Южной Азии и Дальнего Востока возросла, в то время как процентная доля персонала, набранного из Латинской Америки, Западной Европы, Африки и Юго-Восточной Азии и Тихого океана – уменьшилась.

### Сотрудники категории специалистов и выше по географическим районам



### D.3. Персонал, набранный из развивающихся государств-членов

18. За данный отчетный период число сотрудников, набранных из развивающихся государств-членов, незначительно сократилось, в результате чего общий уровень их представленности составил 33,6% по сравнению с 34,2% в предыдущий отчетный период.

19. В соответствии с резолюцией GC(51)/RES/18.A ("Укомплектование персоналом") Секретариат проанализировал, какие географические регионы недопредставлены и какое число должностей каждому региону не хватает для достижения установленных по нему ориентировочных показателей. Регионы Северной Америки и Дальнего Востока недопредставлены на 20 сотрудников.

20. Заявления в Агентство поступали из большого числа стран – 135 государств-членов из общего числа 146. В течение этого периода Агентство получило заявления от 86 из 92 развивающихся государств-членов. Вместе с тем около 90% всех заявлений из развивающихся государств-членов поступили из 40 государств-членов.

21. За рассматриваемый период произошли изменения, касающиеся должностей старшего уровня: 11 старших сотрудников уволились из Секретариата и было произведено 9 назначений. По состоянию на 1 июня 2009 года, представители развивающихся государств-членов составляли 30% старших сотрудников по сравнению с 33,3% в 2007 году.

#### **D.4. Персонал, набранный из непредставленных или недопредставленных государств-членов**

22. От граждан непредставленных или недопредставленных государств-членов поступило 4607 заявлений (33,8% всех полученных заявлений кандидатов со стороны), и податели 123 заявлений были признаны высококвалифицированными кандидатами (38,8% от общего числа таких кандидатов). В то же время среди прошедших отбор кандидатов 56 (40,6%) человек были представителями этих государств-членов.

#### **D.5. Прогноз ожидаемого числа прекращений службы**

23. Прогноз должностей, которые станут вакантными в ближайшие семь лет в результате выхода персонала на пенсию и применения политики ротации, свидетельствует о том, что Секретариату по-прежнему придется решать весьма серьезную проблему: в период с настоящего времени по 2016 год вакантными станут 413 (44,2%) штатных должностей.

24. Из 782 сотрудников, занимающих в настоящее время штатные должности, 109 сотрудников достигнут пенсионного возраста в 2009–2011 годах, в том числе 35 - в области гарантий. У 9 государств-членов 50 или более процентов их граждан, являющихся в настоящее время сотрудниками, уволятся из Секретариата вследствие выхода на пенсию, а у 16 других государств-членов этот показатель составляет 25-50%.

25. Такая высокая текучесть кадров предоставляет государствам-членам уникальную возможность определить подходящих кандидатов на должности, которые станут вакантными в ближайшие несколько лет.

### **E. Резюме**

26. При принятии мер по проведению информационно-просветительской работы Секретариат нуждается в активном участии и финансовой поддержке государств-членов. Как отмечалось ранее, набор сотрудников, особенно в научно-технических областях, становится все более трудным. Как указывалось в настоящем документе, Секретариат должен полагаться на содействие государств-членов в выявлении достаточно высококвалифицированных кандидатов из как можно большего числа стран. Только совместными усилиями Секретариата и государств-членов можно обеспечить надлежащее и соответствующее укомплектование Агентства персоналом, обладающим наивысшим уровнем компетентности, управленческого потенциала и добросовестности.







ГРАЖДАНСТВО	ПГД	ЗГД	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	ВСЕГО СОТРУДНИКОВ
Сирийская Арабская Республика				1	2	1	1		5
Словакия				1	4				5
Словения				2	2				4
Соединенное Королевство			2	18	16	13			49
Соединенные Штаты		1	3	30*	33	21	3		91
Судан					1	2			3
Сьерра-Леоне									0
Таджикистан									0
Таиланд									0
Тунис				2					2
Турция					4	5	2		11
Уганда					1	1			2
Узбекистан						1			1
Украина					3	4			7
Уругвай					1				1
Филиппины					5	3	1		9
Финляндия		1		3	3				7
Франция			2	15	13	15	2		47
Хорватия					3	1			4
Центральноафриканская Республика									0
Чад									0
Черногория									0
Чешская Республика				2	3	2	1		8
Чили				2		1			3
Швейцария					2				2
Швеция			2	5	2	2			11
Шри-Ланка				1		1			2
Эквадор				1					1
Эритрея									0
Эстония									0
Эфиопия				2		4			6
Южная Африка			1	4	5	2			12
Ямайка							1		1
Япония		1	2	3	7	11			24
<b>ВСЕГО СОТРУДНИКОВ</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>204</b>	<b>307</b>	<b>212</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>782</b>

\* Обозначает одного сотрудника на должности P-5, имеющего персональный класс D-1.