



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 February 2018
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия
Пункт 141 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Мобильность

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [68/265](#) Генеральной Ассамблеи, и он представляет собой продолжение докладов, представленных Генеральным секретарем Ассамблее с ее шестьдесят девятой сессии. В нем содержатся обновленные данные о прогрессе в деле внедрения системы мобильности и развития карьеры. В следующем докладе для семьдесят третьей сессии будет содержаться всеобъемлющий обзор указанной системы, о чем просила Ассамблея в своей резолюции [68/265](#).



I. Введение

1. В своей резолюции 68/265 Генеральная Ассамблея одобрила доработанный вариант системы регулируемой мобильности и развития карьеры с учетом положений, содержащихся в этой резолюции, и просила представлять ей ежегодные доклады о мобильности до ее семьдесят второй сессии. Настоящий доклад является четвертым таким докладом, и в нем содержится обновленная информация о внедрении сети по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам (ПОЛНЕТ) в 2016 и 2017 годах и обзор, посвященный началу деятельности сети по вопросам информационно-коммуникационных технологий (ИКТНЕТ) в 2017 году. В нем также содержится информация о тенденциях в области мобильности, расходах на мобильность, наборе внешних кандидатов и ключевых показателях эффективности.

2. Система мобильности и развития карьеры, сейчас переименованная в систему отбора персонала и регулируемой мобильности (новая система), имеет следующие три главные цели: а) позволить Организации лучше сохранять и использовать глобальный, динамичный, легко адаптирующийся и активный штат сотрудников, которые могут эффективно выполнять нынешние и будущие мандаты и соответствовать меняющимся оперативным потребностям; б) предоставить сотрудникам более широкие возможности для развития карьеры и для умножения своего вклада в деятельность Организации и позволить сотрудникам приобрести новые навыки, знания и опыт благодаря смене работы в департаментах, подразделениях и местах службы и между ними; и с) гарантировать сотрудникам равные возможности для службы в Организации Объединенных Наций и, при участии в работе соответствующих подразделений, справедливое разделение бремени службы в местах службы с трудными условиями.

3. Новая система состоит из двух частей:

а) регулируемая мобильность: внутренний процесс горизонтального перемещения сотрудников, в рамках которого работающие сотрудники выражают интерес в занятых должностях. В этом процессе участвуют сотрудники, достигшие либо максимального срока нахождения в должности¹ в течение второго года функционирования сети, либо минимального срока нахождения в должности² и выразившие желание принять участие в нем;

б) замещение вакансий: объявление существующих и ожидаемых вакантных должностей, открытых для всех кандидатов (внешних и внутренних), претендующих на отбор.

4. Первая профессиональная сеть, ПОЛНЕТ, начала функционировать в 2016 году. Вторая профессиональная сеть, ИКТНЕТ, была создана в 2017 году.

¹ Максимальный срок, в течение которого сотруднику обычно разрешается работать на ротационной должности. Максимальный срок нахождения в должности составляет семь лет для мест службы категорий Н и А, четыре года для мест службы категорий В и С и три года для мест службы категорий D и E. Классификация мест службы устанавливается Комиссией по международной гражданской службе (КМГС).

² Минимальный срок, в течение которого сотруднику обычно разрешается работать на ротационной должности, прежде чем он может участвовать в регулируемой мобильности или подавать заявку на вакантную должность. Минимальный срок нахождения в должности составляет два года непрерывной работы на одной должности для мест службы категорий Н, А, В и С и один год непрерывной работы в местах службы категорий D и E. Классификация мест службы устанавливается КМГС.

II. Обновленные данные о внедрении новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности в отношении сети по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам

A. Регулируемая мобильность

Регулируемая мобильность на основе добровольного согласия в 2016 году

5. В течение первого года функционирования ПОЛНЕТ регулируемая мобильность осуществлялась только на основе «добровольного согласия», и, следовательно, сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности, не подвергались автоматически горизонтальному перемещению. В ходе двух кампаний по регулируемой мобильности, проведенных в 2016 году, 601 сотрудник выразил добровольное согласие, и 188 из них были признаны имеющими право на участие. Из них 33 сотрудника (18 процентов) были из мест службы, в которых условия не являются трудными, и 155 (82 процента) были из мест службы с трудными условиями; среди сотрудников в общей сложности было 53 женщины (28 процентов) и 135 мужчин (72 процента), как это видно из таблицы 1.

Таблица 1

Участники регулируемой мобильности на основе добровольного согласия в сети ПОЛНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2016 год

Классификация мест службы	Участники			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
С условиями, не являющимися трудными	13	20	33	18
С трудными условиями	40	115	155	82
Итого	53 (28%)	135 (72%)	188 (100%)	

6. Из 188 отвечающих требованиям сотрудников в 2016 году 60 (32 процента) были рекомендованы для назначения. С точки зрения распределения бремени службы, то большинство из участников (85 процентов) были из мест службы с трудными условиями, и 6 сотрудников (10 процентов) были рекомендованы для перемещения из мест службы с трудными условиями в другие места службы, в то время как 6 сотрудников (10 процентов) были рекомендованы для перемещения из других мест службы в места службы с трудными условиями.

7. Интересно отметить, что не все сотрудники из мест службы с трудными условиями проявили интерес к переезду в другие места службы: среди 155 участников из мест службы с трудными условиями 37 сотрудников (24 процента) проявили интерес только к другим местам службы с трудными условиями (места службы категорий D и E).

8. Среди сотрудников, рекомендованных для перестановки, 32 процента составляли женщины, что увеличило представленность — на уровне 28 процентов — женщин, участвовавших в этом процессе (см. таблицу 2). Из 60 сотрудников, рекомендованных для перестановки в результате кампании в 2016 году, 90 процентов были рекомендованы на должности, к которым они проявили интерес.

Таблица 2

Перестановки в рамках регулируемой мобильности на основе добровольного согласия в сети ПОЛНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2016 год

Перемещение	Перестановки			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
Из мест службы с трудными условиями в места службы с трудными условиями	15	30	45	75
Из мест службы с трудными условиями в другие места службы	2	4	6	10
Из других мест службы в места службы с трудными условиями	1	5	6	10
Из других мест службы в другие места службы	1	2	3	5
Итого	19 (32%)	41 (68%)	60 (100%)	

9. Существовал ряд причин, по которым не все сотрудники могли получить новые назначения. Сотрудники представили список должностей, в которых они были заинтересованы, однако этот список не всегда включал должности, для которых они, помимо всего прочего, подходили. Руководители программ также высказали свои предпочтения, которые не всегда совпадали с заинтересованностью участвующих сотрудников. При вынесении рекомендаций о перестановке Совет профессиональной сети учитывал несколько факторов, включая выводы, к которым пришла Группа по рассмотрению особых обстоятельств, и предпочтения, выражавшиеся как руководителями программ, так и сотрудниками.

10. Из 60 перестановок 25 сотрудников не смогли перейти на новые должности в силу различных причин, включая визовые вопросы, сокращение численности миссий после начала кампании и вопросы финансирования. Чтобы тот или иной сотрудник мог участвовать, финансирование соответствующей должности должно было быть гарантировано на срок в два года. Поскольку большинство должностей в сети ПОЛНЕТ финансируются на ежегодной основе, выполнение этого требования оказалось очень трудным для многих отделений на местах. Как результат, из 60 сотрудников переехали только 35. 33 из этих 35 перемещений были географическими.

Обязательная регулируемая мобильность в 2017 году

11. В 2017 году, втором году функционирования ПОЛНЕТ, сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности, были обязаны участвовать в регулируемой мобильности. Окончательный перечень объявлений о должностях в связи с кампанией регулируемой мобильности 2017 года, включал 113 охваченных должностей: 83 из контингента, подпадающего под обязательную мобильность, и 30 из числа тех, кто имел право на мобильность на основе добровольного согласия; среди них были 31 женщина (27 процентов) и 82 мужчины (73 процента); 44 были из мест службы, в которых условия не являются

трудными (39 процентов), и 69 — из мест службы с трудными условиями (61 процент) (см. таблицу 3). Из отвечающей требованиям группы (107 сотрудников и 113 должностей)³ 34 сотрудника (32 процента) были рекомендованы для перестановки (см. таблицу 4).

Таблица 3

Участники обязательной регулируемой мобильности в сети ПОЛНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2017 год

Классификация мест службы	Участники			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
С условиями, не являющимися трудными	15	29	44	39
С трудными условиями	16	53	69	61
Итого	31 (27%)	82 (73%)	113 (100%)	

Таблица 4

Перестановки в рамках обязательной регулируемой мобильности в сети ПОЛНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2017 год

Перемещение	Перестановки			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
Из мест службы с трудными условиями в места службы с трудными условиями	5	14	19	56
Из мест службы с трудными условиями в другие места службы	1	2	3	9
Из других мест службы в места службы с трудными условиями	0	2	2	6
Из других мест службы в другие места службы	5	5	10	29
Итого	11 (32%)	23 (68%)	34 (100%)	

В. Замещение вакансий

Кампании по замещению вакансий в 2016 и 2017 годах

12. В рамках кампаний по замещению вакансий в сети ПОЛНЕТ в 2016 и 2017 годах имелось 463 вакансии (касавшиеся в общей сложности 530 должностей)⁴. Среди них было 269 вакансий для «набора из реестра» (312 должностей) и 194 должностные вакансии (218 должностей).

13. В таблице 5 представлено распределение 369 заполненных вакансий (они касаются 418 отобранных кандидатов) в разбивке по профессиональным группам в сети ПОЛНЕТ по состоянию на 31 декабря 2017 года. Остальные 94 вакансии находятся на различных этапах заполнения.

³ Первоначально в кампании участвовали еще шесть сотрудников, однако впоследствии они освободили свои должности (в результате либо отбора, либо ухода со службы).

⁴ Некоторые вакансии касаются нескольких должностей, так что количество должностей и отобранных кандидатов больше числа вакансий.

Таблица 5

Заполненные вакансии в рамках кампаний по замещению вакансий в сети ПОЛНЕТ в разбивке по профессиональным группам по состоянию на 31 декабря 2017 года

Профессиональная группа	Число вакансий	Процентная доля
Политические вопросы	185	50
Вопросы прав человека	92	26
Верховенство права	26	6
Гражданские вопросы	20	6
Органы обеспечения безопасности	18	5
Гуманитарные вопросы	16	4
Вопросы выборов	12	3
Итого	369	100

14. Значительное достижение при рассмотрении организационных приоритетов Советом профессиональной сети и Советом по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня в связи с их рекомендациями об отборе можно увидеть в данных касательно гендерного паритета. Из 418 отобранных кандидатов по состоянию на 31 декабря 2017 года женщины составляли большую долю (57 процентов) по сравнению с мужчинами (43 процента) (см. таблицу 6).

Таблица 6

Отбор кандидатов для заполнения вакансий в сети ПОЛНЕТ в разбивке по полу и классу должностей по состоянию на 31 декабря 2017 года

Категория/класс должности	Женщины		Мужчины		Общее число отобранных кандидатов
	Количество отобранных кандидатов	Процентная доля в классе должности	Количество отобранных кандидатов	Процентная доля в классе должности	
Д-2	4	80	1	20	5
Д-1	5	50	5	50	10
С-5	37	53	33	47	70
С-4	81	58	59	42	140
С-3	96	55	78	45	174
С-2	15	79	4	21	19
Итого	238	57	180	43	418

15. Цель обеспечения справедливого распределения бремени службы в местах службы с трудными условиями актуальна только для работающих сотрудников, но не для набора внешних кандидатов⁵. Как видно из данных в таблице 7, в случае 18 процентов сотрудников, отобранных из мест службы с трудными условиями, речь шла о перемещениях в другие места службы, и 46 процентов сотрудников, отобранных из других мест службы, были намечены для перемещения в места службы с трудными условиями. Иными словами, 34 процента (90 из 266)

⁵ Результаты отбора, показанные в таблице 7, отражают отбор кандидатов, имеющих внутренние учетные записи в системе «Инспира».

процедур отбора сотрудников привели к перемещениям из мест службы с трудными условиями в другие места службы или наоборот.

Таблица 7

Распределение бремени службы между местами службы с трудными условиями и другими местами службы в рамках кампаний по замещению вакансий в сети ПОЛНЕТ по состоянию на 31 декабря 2017 года

<i>Места службы</i>	<i>Отбор в места службы с трудными условиями</i>		<i>Отбор в другие места службы</i>		<i>Общее количество</i>
	<i>Число</i>	<i>Процентная доля</i>	<i>Число</i>	<i>Процентная доля</i>	
С условиями, не являющимися трудными	69	46	81	54	150
С трудными условиями	95	82	21	18	116
Итого	164	62	102	38	266

С. Резкое увеличение объема работы, первоначальный этап работы или чрезвычайные ситуации гуманитарного характера

16. Чтобы обеспечить эффективное выполнение мандатов в рамках компонентов, касающихся мира и безопасности, развития и прав человека, департаменты и управления, входящие в сеть ПОЛНЕТ, могли производить набор кадров вне проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами в целях удовлетворения важнейших оперативных потребностей в силу резкого увеличения объема работы, первоначального этапа работы или чрезвычайных ситуаций гуманитарного характера. Большинство исключений имели отношение к потребностям, связанным с резким увеличением объема работы (см. таблицу 8).

Таблица 8

Вакансии в сети ПОЛНЕТ, одобренные для объявления вне рамок новой системы

<i>Причины набора</i>	<i>Должности</i>
Резкое увеличение объема работы	45
Первоначальный этап работы	30
Чрезвычайные ситуации гуманитарного характера	4
Итого	79

III. Обновленные данные о внедрении новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности в отношении сети по вопросам информационно-коммуникационных технологий

A. Регулируемая мобильность

17. В течение первого года функционирования ИКТНЕТ регулируемая мобильность осуществлялась на основе «добровольного согласия», и, следовательно, сотрудники, достигшие максимального срока нахождения в должности, не подвергались автоматически горизонтальному перемещению. В ходе кампании по регулируемой мобильности, проведенной в 2017 году, 91 сотрудник выразил добровольное согласие, и 38 из них были признаны имеющими право на участие. Один сотрудник был отобран для заполнения вакансии, но отозвал свою кандидатуру. Из оставшихся 37 участников 46 процентов были из мест службы, в которых условия не являются трудными, и 54 процента — из мест службы с трудными условиями; 16 процентов (шесть) были женщинами и 84 процента (31) — мужчинами (см. таблицу 9).

Таблица 9

Участники регулируемой мобильности на основе добровольного согласия в сети ИКТНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2017 год

Классификация мест службы	Участники			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
С условиями, не являющимися трудными	3	14	17	46
С трудными условиями	3	17	20	54
Итого	6 (16%)	31 (84%)	37 (100%)	

18. Из 37 участников 18 сотрудников (49 процентов) были рекомендованы для назначения. Все сотрудники были рекомендованы на должности, к которым они проявили интерес. С точки зрения распределения бремени службы, то два сотрудника (11 процентов) были рекомендованы для перестановки из мест службы с трудными условиями в другие места службы и два сотрудника (11 процентов) были рекомендованы для перестановки из мест службы с условиями, не являющимися трудными, в места службы с трудными условиями. Из числа сотрудников, рекомендованных для перемещения, женщины составляли 22 процента (см. таблицу 10). Следует отметить, что показатель перестановки женщин на уровне 22 процентов выше показателя участия женщин, который равняется 16 процентам.

Таблица 10

Перестановки в рамках регулируемой мобильности в сети ИКТНЕТ в разбивке по классификации мест службы и по полу, 2017 год

Перемещение	Перестановки			Процентная доля
	Женщины	Мужчины	Всего	
Из мест службы с трудными условиями в места службы с трудными условиями	2	7	9	50
Из мест службы с трудными условиями в другие места службы	0	2	2	11
Из других мест службы в места службы с трудными условиями	0	2	2	11
Из других мест службы в другие места службы	2	3	5	28
Итого	4 (22%)	14 (78%)	18 (100%)	

В. Замещение вакансий

19. В рамках кампании по замещению вакансий в сети ИКТНЕТ в 2017 году имелось в общей сложности 11 вакансий (в отношении 11 должностей). Все 11 относились к профессиональной группе «Системы и технологии управления информацией». Среди них было пять вакансий для «набора из реестра» и шесть должностных вакансий. Четыре вакансии находились в местах расположения штаб-квартир (Нью-Йорк, Женева и Вена) и семь — в периферийных местах службы; восемь вакансий относились к категории специалистов и три — к категории полевой службы. По состоянию на 31 декабря 2017 года были заполнены все вакансии, на которые были отобраны в общей сложности пять женщин и шесть мужчин (см. таблицу 11).

Таблица 11

Отбор кандидатов для заполнения вакансий в сети ИКТНЕТ в разбивке по полу и классу должностей по состоянию на 31 декабря 2017 года

Категория/класс должности	Женщины		Мужчины		Общее число отобранных кандидатов
	Количество отобранных кандидатов	Процентная доля в классе должности	Количество отобранных кандидатов	Процентная доля в классе должности	
C-5	0	0	2	100	2
C-4	0	0	2	100	2
C-3	0	0	1	100	1
C-2	3	100	0	0	3
ПС-7	1	100	0	0	1
ПС-6	1	50	1	50	2
Итого	5	45	6	55	11

20. Цель обеспечения справедливого распределения бремени службы в местах службы с трудными условиями касается только работающих сотрудников, но не набора внешних кандидатов⁶. Как видно из данных в таблице 12, в случае 33 процентов сотрудников, отобранных из мест службы с трудными условиями, речь шла о перемещениях в другие места службы, и 33 процента сотрудников, отобранных из других мест службы, были намечены для перемещения в места службы с трудными условиями. Иными словами, 33 процента (3 из 9) процедур отбора сотрудников привели к перемещениям из мест службы с трудными условиями в другие места службы или наоборот.

Таблица 12

Распределение бремени службы между местами службы с трудными условиями и другими местами службы в рамках кампаний по замещению вакансий в сети ИКТНЕТ по состоянию на 31 декабря 2017 года

Места службы	Отбор в места службы с трудными условиями		Отбор в другие места службы		Общее количество
	Число	Процентная доля	Число	Процентная доля	
С условиями, не являющимися трудными	2	33	4	67	6
С трудными условиями	2	67	1	33	3
Итого	4	44	5	56	9

С. Резкое увеличение объема работы, первоначальный этап работы или чрезвычайные ситуации гуманитарного характера

21. Было предоставлено в общей сложности четыре исключения из проекта общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» в отношении объявления вакансий вне проводимых дважды в год кампаний по заполнению должностей. Кроме того, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити (МООНППГ) было разрешено объявить свои вакансии вне рамок новой системы для удовлетворения кадровых потребностей в связи с первоначальным этапом ее работы (см. таблицу 13).

Таблица 13

Вакансии в сети ИКТНЕТ, одобренные для объявления вне рамок новой системы

Причины набора	Должности
Резкое увеличение объема работы	4
Первоначальный этап работы	1
Итого	5

⁶ Результаты отбора, показанные в таблице 12, отражают отбор кандидатов, имеющих внутренние учетные записи в системе «Инспира».

IV. Тенденции в области мобильности

22. В настоящем разделе содержится обновленная информация о текущих тенденциях в области мобильности сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы, работающих по срочным, непрерывным и постоянным контрактам. По состоянию на 31 декабря 2017 года в девяти профессиональных сетях в Секретариате насчитывалось в общей сложности 12 329 сотрудников⁷.

A. Распределение мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2017 года

23. В таблице 14 показано распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям.

Таблица 14

Распределение мобильного персонала с разбивкой по профессиональным сетям по состоянию на 31 декабря 2017 года

<i>Профессиональная сеть</i>	<i>Число сотрудников</i>	<i>Доля мобильного персонала</i>
МАГНЕТ	2 285	19
ПОЛНЕТ	2 199	18
ДЕВНЕТ	2 107	17
ЛОГНЕТ	1 735	14
ИНФОНЕТ	1 515	12
СЕЙФТИНЕТ	1 160	9
ИКТНЕТ	945	8
ЛИГАЛНЕТ	270	2
САЙНЕТ	113	1
Итого	12 329	100

Сокращения: ДЕВНЕТ — сеть по экономическим, социальным вопросам и вопросам развития; ИНФОНЕТ — сеть по вопросам общественной информации и конференционного управления; ИКТНЕТ — сеть по вопросам информационно-коммуникационных технологий; ЛИГАЛНЕТ — сеть по правовым вопросам; ЛОГНЕТ — сеть по вопросам материально-технического обеспечения, перевозок и транспорта снабжения; МАГНЕТ — сеть по управленческо-административным вопросам; ПОЛНЕТ — сеть по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам; СЕЙФТИНЕТ — сеть по вопросам внутренней охраны и безопасности; САЙНЕТ — сеть по вопросам науки.

⁷ Данное число включает персонал категорий специалистов, директоров и сотрудников полевой службы со срочными, непрерывными и постоянными контрактами. Персонал, работающий под управлением Программы развития Организации Объединенных Наций, и персонал Международного уголовного трибунала по Руанде, Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов исключается.

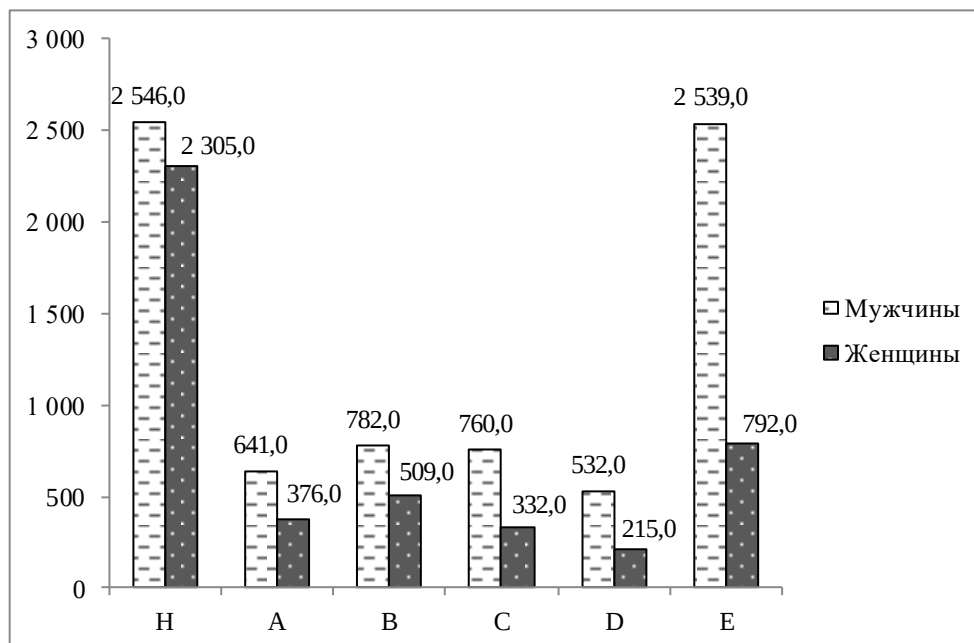
В. Тенденции в области мобильности сотрудников

24. На диаграмме I показано распределение сотрудников, относящихся к контингенту мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2017 года, с разбивкой по полу и классификации мест службы⁸.

Диаграмма I

Мобильный персонал с разбивкой по классификации мест службы и полу по состоянию на 31 декабря 2017 года

(Контингент: 12 329)

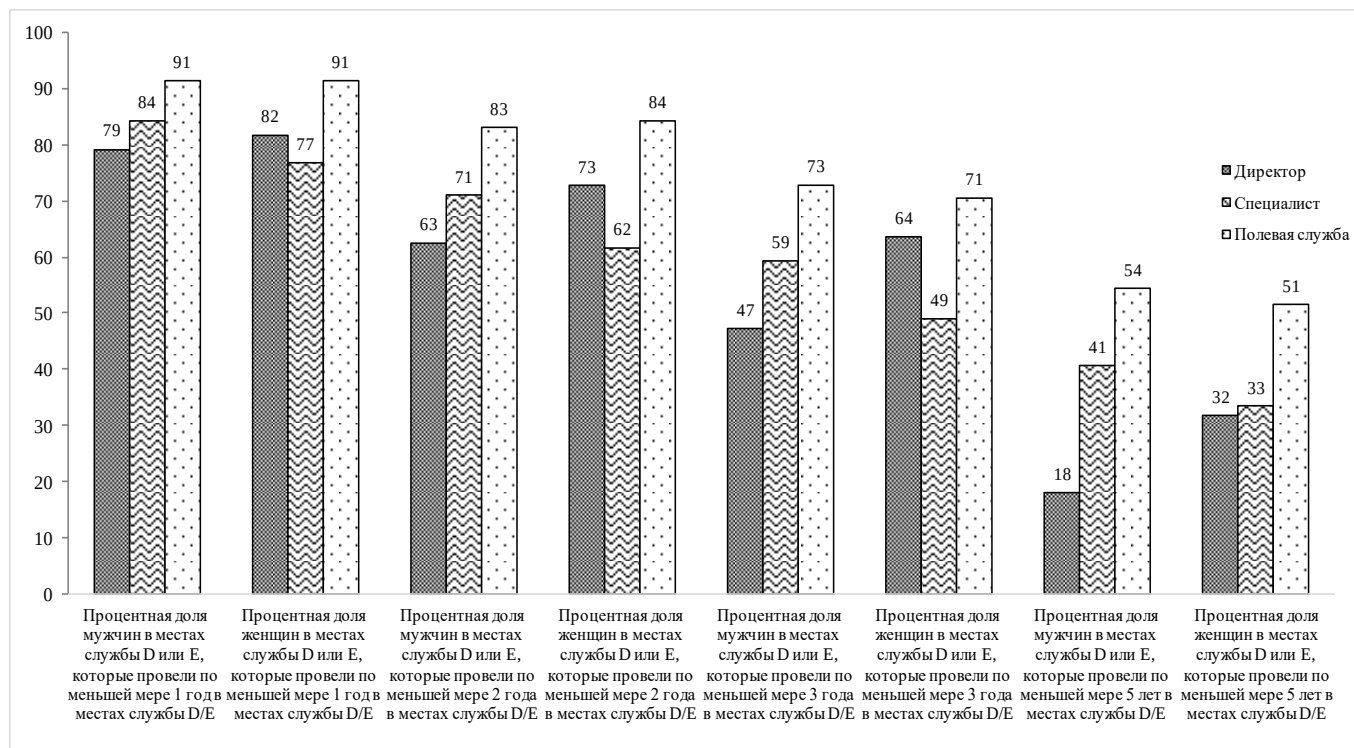


25. На диаграмме II приводятся данные относительно доли сотрудников⁹ по состоянию на 31 декабря 2017 года, которые провели более одного, двух, трех или пяти лет в местах службы категории D и/или E. Из диаграммы видно, что сотрудники и мужского, и женского пола обычно остаются в местах службы с трудными условиями на протяжении сравнительно равных периодов времени.

⁸ По классификации КМГС все места службы относятся к одной из шести категорий: Н, А, В, С, D и E. К местам службы категории Н относятся места расположения штаб-квартир и другие относимые к этой категории места службы, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программ оказания помощи в целях развития или гуманитарной помощи, или места службы в странах — членах Европейского союза. Места службы категорий от А до E являются периферийными местами службы. Периферийные места службы распределяются по категориям от А до E в зависимости от сложности условий, при этом категории А соответствуют наименее трудные условия.

⁹ Сотрудники, относящиеся к контингенту мобильного персонала, на должностях в местах службы категорий D или E, которые непрерывно имели регулярные назначения в категориях директоров, специалистов или полевой службы в местах службы D или E.

Диаграмма II
Процентная доля сотрудников, прошедших более одного, двух, трех или пяти лет в местах службы категории D и/или E, по состоянию на 31 декабря 2017 года, с разбивкой по признаку пола

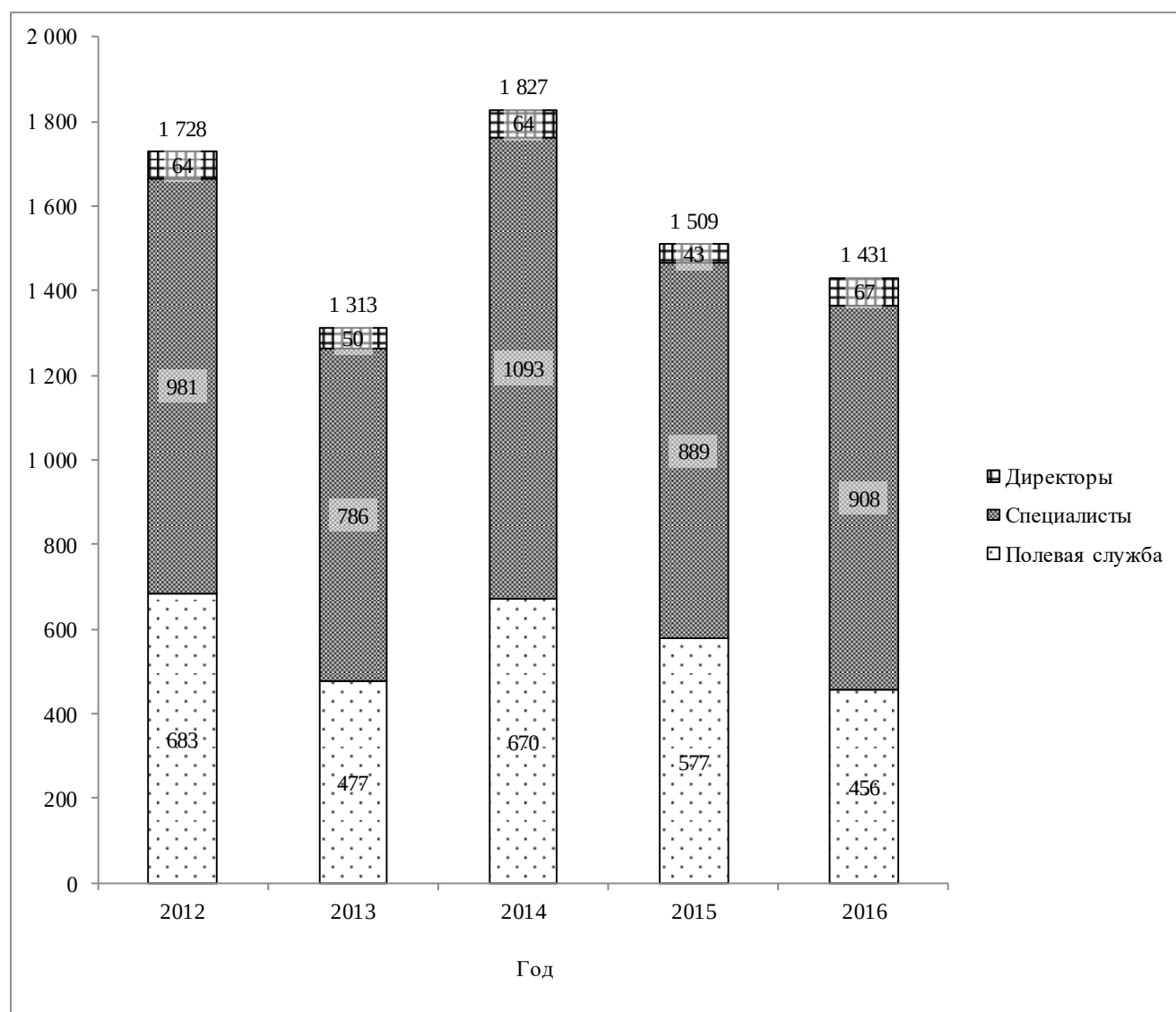


Примечание: После внедрения системы «Умоджа» подход к этим расчетам был приведен в соответствие с тем, как непрерывная работа определяется в других целях, относящихся к людским ресурсам.

С. Данные о географических перемещениях

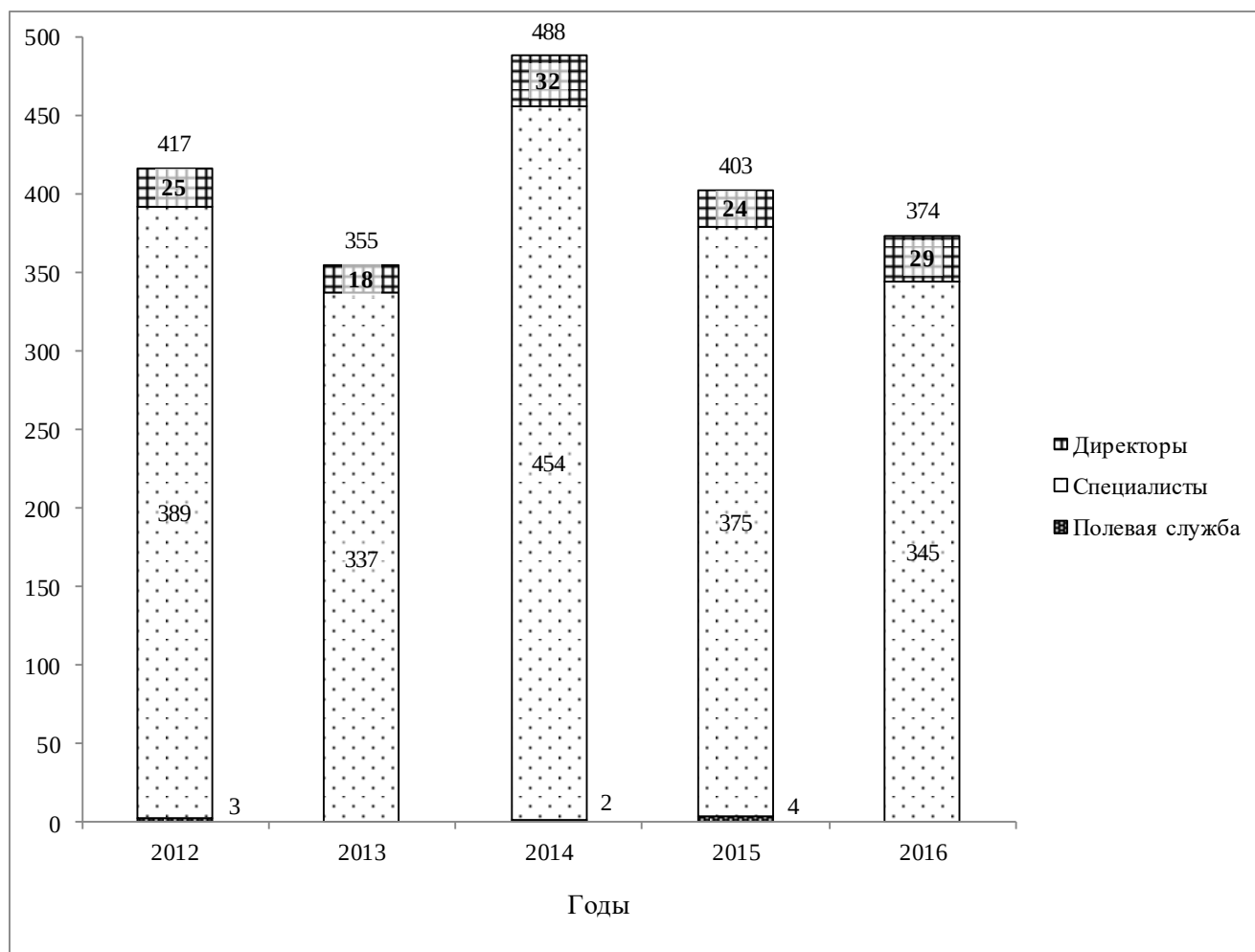
26. На диаграмме III показано число географических перемещений, в разбивке по категориям, на срок не менее одного года в период с 1 января 2012 года до 31 декабря 2016 года. Географическое перемещение регистрируется в тот год, когда был осуществлен перевод в другое место службы, и подтверждается в качестве такового после того, как сотрудник остается на соответствующем месте службы в течение полного года. В течение последних пяти лет набранные на международной основе сотрудники в среднем осуществляли 1562 географических перемещения. На диаграмме IV показано число географических перемещений на срок не менее одного года в рамках ПОЛНЕТ за период 2012–2016 годов, а на диаграмме V показаны те же данные для ИКТНЕТ.

Диаграмма III
Количество географических перемещений сотрудников категории директоров, специалистов и полевой службы, 2012–2016 годы



Примечание: До 2013 года географические перемещения отражали только смену страны; с 2014 года передвижения включают все географические перемещения. Например, начиная с 2014 года, если сотрудник переезжает из Гао, Мали, в Бамако, Мали, на срок не менее года, это перемещение будет учитываться как географическое перемещение; до 2014 года оно не считалось бы географическим перемещением.

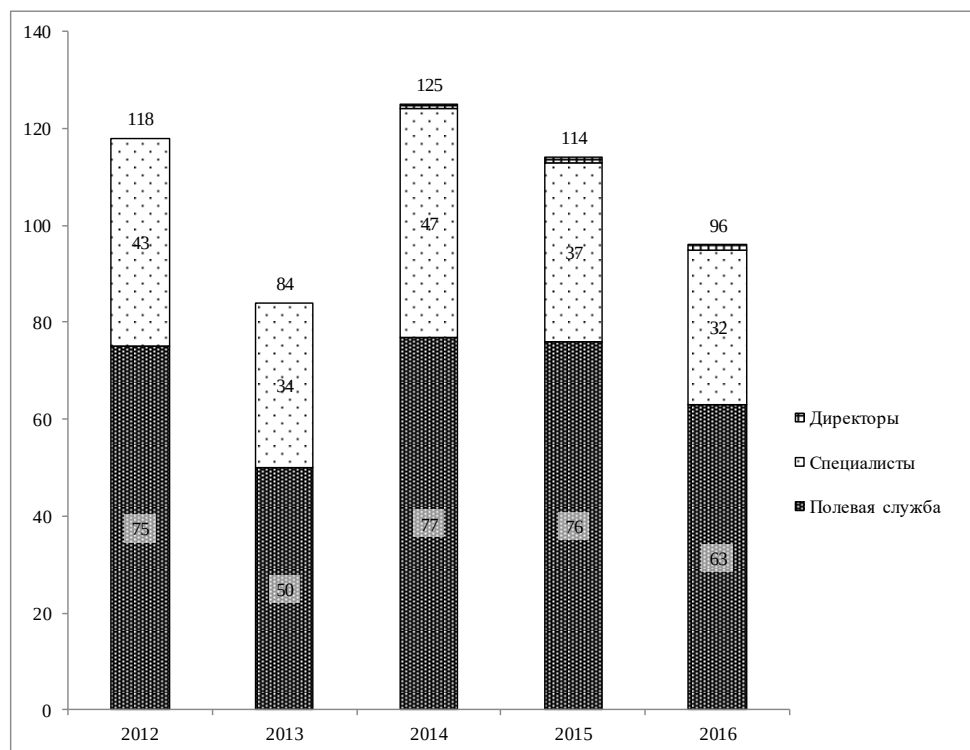
Диаграмма IV
Количество географических перемещений сотрудников категории директоров, специалистов и полевой службы в рамках ПОЛНЕТ, 2012–2016 годы



Примечание: До 2013 года географические перемещения отражали только смену страны; с 2014 года передвижения включают все географические перемещения.

27. В своей резолюции [68/265](#) Генеральная Ассамблея постановила, что количество географических перемещений в профессиональных сетях в 2016 и 2017 годах не должно превышать среднее количество географических перемещений в этих сетях в 2014 и 2015 годах. В случае ПОЛНЕТ среднее количество географических перемещений в 2014 и 2015 годах составляло 446 (488 в 2014 году и 403 в 2015 году). Это количество использовалось в качестве предела для среднего количества перемещений в 2016 и 2017 годах в рамках ПОЛНЕТ. Как видно из диаграммы IV, количество географических перемещений в случае ПОЛНЕТ в 2016 году не превысило установленный предел. Количество географических перемещений в 2017 году еще нельзя подтвердить, поскольку долгосрочные географические перемещения рассчитываются после того, как сотрудник остается в соответствующем месте службы в течение не менее одного года.

Диаграмма V
Количество географических перемещений сотрудников категории директоров, специалистов и полевой службы в рамках ИКТНЕТ, 2012–2016 годы



28. В случае ИКТНЕТ среднее количество географических перемещений в 2015 и 2016 годах составляло 105 (114 в 2015 году и 96 в 2016 году). Это количество использовалось в качестве предела для среднего количества перемещений в 2017 году. Как указано в пункте 27, географические перемещения, инициированные в 2017 году, еще не могут быть подтверждены, поскольку долгосрочные географические перемещения рассчитываются после того, как сотрудник остается в соответствующем месте службы в течение не менее одного года. Нынешние данные указывают на то, что этот предел не будет превышен для ИКТНЕТ в отношении 2017 года, поскольку число сотрудников, рекомендованных для перестановки в рамках кампании регулируемой мобильности, и общее количество должностей, объявленных в рамках кампании по замещению вакансий, были существенно ниже.

V. Прямые и косвенные расходы на мобильность

29. Прямые расходы на мобильность, включая периодические и единовременные, возникают только тогда, когда сотрудники меняют места службы. Периодические расходы включают элемент выплат в связи с неполным переездом и надбавку за мобильность (для сотрудника, осуществляющего переезд во второй раз). Единовременные расходы включают пособие на переезд, субсидию при назначении и расходы на поездку. Фактический размер выплат зависит от различных факторов, таких как категория и класс должности сотрудника, количество членов его семьи, категория и характер места службы, в которое переезжает

сотрудник, срок назначения и количество предыдущих назначений сотрудника. Поэтому вполне возможно, что расходы в разные годы будут различаться.

30. Чтобы предоставить информацию о прямых расходах на географические перемещения, Секретариат проанализировал географические перемещения, совершенные в 2011–2015 календарных годах, а также связанные с ними выплаты, чтобы получить среднюю величину прямых расходов на одного человека на одно перемещение. В настоящем докладе представлены данные за 2015 год, в котором сотрудники, набранные на международной основе, совершили 1509 географических перемещений (см. диаграмму III выше), и сводная информация о средних величинах прямых расходов за период 2011–2012 годов и за 2013, 2014 и 2015 годы (см. таблицу 16 ниже).

А. Прямые расходы

31. Как указано в пункте 27, географические перемещения не могут быть подтверждены до того, как пройдет целый год. Поэтому результаты географических перемещений в 2016 году только что стали известными. Поскольку анализ расходов на географические перемещения осуществляется вручную исходя из выборки информации о расходах, связанной с идентификационными номерами сотрудников, совершивших такие перемещения, не было времени провести анализ географических перемещений, совершенных в 2016 году, до публикации настоящего доклада. Поэтому в настоящий доклад включены имеющиеся результаты самого последнего анализа расходов на географические перемещения, совершенные в 2015 году (см. таблицу 15), и оценочные данные в отношении расходов на перемещения в 2016 году на основе количества перемещений в 2016 году, помноженного на средние расходы, определенные для 2015 года (см. таблицу 17).

1. Периодические расходы на перемещения в 2015 году

32. В целях установления размера периодических платежей, произведенных сотрудникам, совершившим перемещения в 2015 году, Секретариат проанализировал данные о выплате вознаграждения. В 2015 году были произведены выплаты 1509 сотрудникам, из которых 354 сотрудника совершили перемещения между периферийными подразделениями и 1155 сотрудников переместились из периферийных подразделений или в них¹⁰. Следует отметить, что, поскольку по правилам о выплате надбавки за мобильность такая выплата производится только сотрудникам, имеющим не менее пяти лет стажа предыдущей непрерывной службы, некоторые сотрудники не начнут получать такую надбавку в связи с перемещением в 2015 году до наступления следующего года.

33. Объем выплат этим 1509 сотрудникам составил 10 825 024 долл. США, из которых 1 905 783 долл. США было выплачено сотрудникам, совершившим географическое перемещение между периферийными подразделениями, в то время как 8 919 241 долл. США было выплачено сотрудникам, которые совершили перемещение в периферийные подразделения или из них (к их числу относятся миссии по поддержанию мира и специальные политические миссии). Средняя величина периодических расходов, выплаченных одному сотруднику, составила 7174 долл. США.

¹⁰ Что касается перечня периферийных и непериферийных подразделений, см. [A/71/360](#), приложение, таблица 1.В.

2. Единовременные расходы на перемещения в 2015 году

34. Сводные данные собирались также на основе бухгалтерских книг учета поездок Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) и системы «Умоджа», в которых отражены единовременные расходы, связанные с совершенными в 2015 году географическими перемещениями между периферийными подразделениями. В 2015 году географическое перемещение между периферийными подразделениями совершили 354 сотрудника; единовременные расходы были зафиксированы в отношении 324 из них. В 2015 году на покрытие единовременных расходов в связи с перемещениями были в общей сложности израсходованы 11 219 321 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этих сотрудников составила 34 628 долл. США.

35. В 2015 году единовременные расходы на географические перемещения, совершенные в периферийные подразделения или из них, по-прежнему регистрировались с использованием комбинации источников данных, включая ИМИС и «Умоджу». В 2015 году географическое перемещение в 37 периферийных подразделений или из них совершили 1155 сотрудников; единовременные расходы были зафиксированы в отношении 1008 из них. Совокупный объем единовременных расходов, понесенных на перемещения в 2015 году, составил 19 957 621 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этих сотрудников составила 19 799 долл. США.

3. Сводная информация о прямых расходах за 2015 год

36. Из вышеприведенных данных следует, что в 2015 году совокупный объем прямых расходов на географические перемещения между периферийными подразделениями составил 13,1 млн долл. США, совокупный объем таких расходов, связанных с перемещениями в периферийные подразделения и из них, составил 28,9 млн долл. США, и в общей сложности эти расходы составили 42,0 млн долл. США. В связи с тем, что некоторые сотрудники, совершившие перемещение в 2015 году, получили надбавку за мобильность только по окончании этого года, а также с тем, что выделить все единовременные расходы, связанные с перемещением в периферийные подразделения или из них, не представлялось возможным, указанные цифры отражают не все расходы за 2015 год.

37. В таблице 15 резюмируются общие суммы прямых расходов на географические перемещения в 2015 году в разбивке по перемещениям. В таблице 16 представлено сопоставление средних величин прямых расходов за 2011–2012, 2013, 2014 и 2015 годы.

Таблица 15

Сводная информация о прямых расходах на географические перемещения в 2015 году

(В млн долл. США)

	Периодические расходы	Единовременные расходы	Итого
На перемещения сотрудников между местами службы в рамках департаментов и периферийных отделений, включая региональные комиссии (непериферийные подразделения)	1,9	11,2	13,1
На перемещения сотрудников из периферийных подразделений или в них	8,9	20,0	28,9
Итого	10,8	31,2	42,0

Таблица 16

Сопоставление средних величин прямых расходов на одно перемещение одного лица в 2011–2012 годах, 2013, 2014 и 2015 годах*(В долл. США)*

	2011–2012 годы (в год)	2013 год	2014 год	2015 год
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников в рамках департаментов, периферийных отделений и региональных комиссий (непериферийные подразделения)	48 870	43 745	39 788	34 628
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников из периферийных подразделений или в них	24 292	17 506	15 164	19 799
Средняя величина расходов на перемещение на одного сотрудника	8 964	9 035	6 283	7 174

4. Прямые расходы на перемещения в 2016 году

38. Поскольку географические перемещения в 2016 году не могут быть подтверждены до конца 2017 года, полный анализ фактических расходов за 2016 год не мог быть завершён до публикации настоящего доклада. В 2016 году 1431 сотрудник совершил географическое перемещение: 396 переместились между непериферийными подразделениями и 1035 — в периферийные подразделения или из них. В таблице 17 показано количество перемещений в 2016 году, умноженное на средние расходы, установленные в 2015 году.

Таблица 17

Расчетная сводная информация о прямых расходах на географические перемещения в 2016 году*(В млн долл. США)*

	Периодические расходы	Единовременные расходы	Итого
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников в рамках департаментов, периферийных отделений и региональных комиссий (непериферийные подразделения)	2,1	12,6	14,7
Средняя величина единовременных расходов на перемещение сотрудников из периферийных подразделений или в них	8,0	17,9	25,9
Итого	10,1	30,5	40,6

В. Косвенные расходы

39. Косвенные расходы на обеспечение функционирования новой системы связаны главным образом с созданием сетевых групп по укомплектованию кадрами, которые предоставляют полный спектр услуг по административной поддержке этой системы, а также специальные знания и технологии.

40. Сетевые группы по укомплектованию штатов являются специально созданными, временными, непрерывно функционирующими структурами, отвечаю-

щими за оказание основной и административной поддержки деятельности новой системы. Нижеследующие временные должности, финансируемые за счет перераспределения имеющихся ресурсов, использовались для содействия внедрению новой системы в 2017 году в целях осуществления охватывающих всю Организацию функций в рамках ПОЛНЕТ и ИКТНЕТ:

а) 17 сотрудников (категории специалистов) сети по укомплектованию штатов, 5 вспомогательных сотрудников категории общего обслуживания и 6 профильных экспертов, отпущенных из их основных департаментов на основе полной занятости;

б) 5 временных должностей в Секции экзаменов и тестов для разработки и проведения оценок;

с) 2 временные должности в Службе планирования, контроля и отчетности в целях управления данными и отчетности.

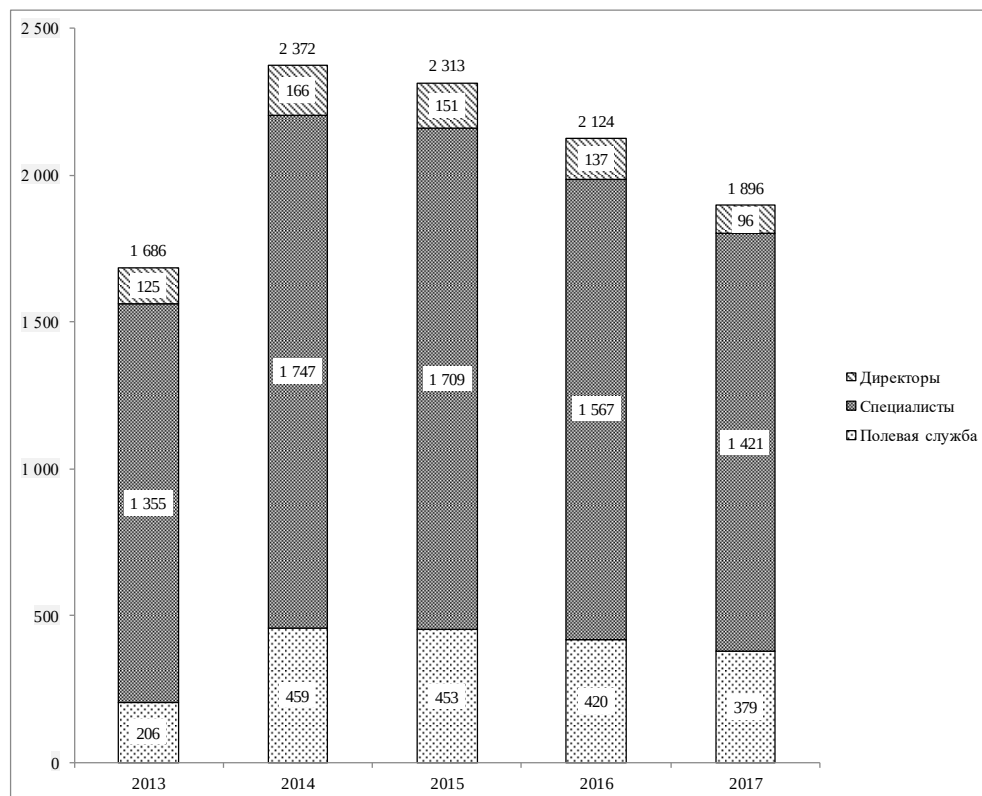
41. Дополнительная поддержка оказывалась консультантами, обладающими специальными знаниями в целях разработки оценок и проставления баллов и для расширения имеющихся технологий для удовлетворения потребностей новой системы.

VI. Внешний набор персонала

A. Число открытых вакансий

42. На диаграмме VI представлены подробные сведения о 10 391 открытой вакансии (зачитываются как вакансии в категориях директоров, специалистов и полевой службы), которые были объявлены в период с 1 января 2013 года по 31 декабря 2017 года. В зависимости от года это количество колебалось от 1686 до 2372. В 2017 году существовало 1896 вакансий.

Диаграмма VI
Количество вакансий по категориям персонала, 2013–2017 годы



43. Большинство вакансий появилось в категории специалистов, являющейся наиболее многочисленной категорией мобильного персонала: 7799 вакансий, или 75 процентов от их общего числа. В категории полевой службы имелось 1917 вакансий, что составляло 19 процентов от их общего числа, и в категории директоров имелось 675 вакансий, что составляло 6 процентов.

В. Количество внешних назначений

44. На диаграмме VII показано количество внешних назначений в период с 1 января 2013 года по 31 декабря 2017 года¹¹. Общее количество внешних назначений составило 3112 и колебалось от 545 до 718 в год. В таблице 18 приводятся сведения о доле внешних назначений по сравнению с общим количеством открытых вакансий за тот же период; эта доля колебалась от 26 до 37 процентов. В общей сложности 2436 внешних назначений было произведено в категории специалистов, 490 внешних назначений — в категории полевой службы и 186 — на уровне директоров.

¹¹ Внешнее назначение определяется как первоначальное назначение на срок в один год или более того.

Диаграмма VII
Количество внешних назначений в период с 1 января 2013 года
по 31 декабря 2017 года

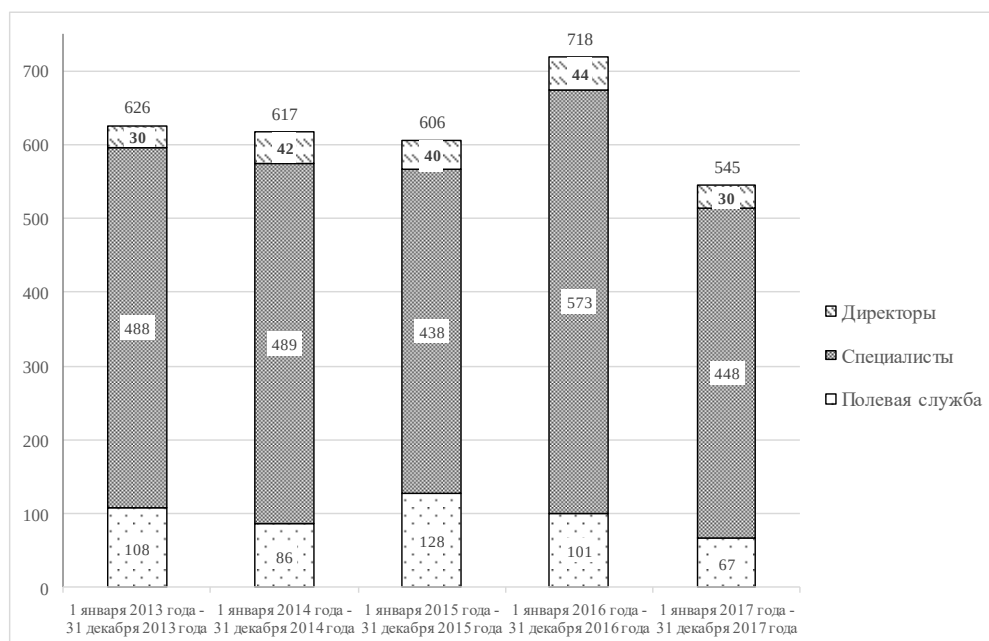


Таблица 18
Доля внешних назначений от общего количества вакансий

Период	Итого, вакансий	Итого, внешних назначений	Процентная доля внешних назначений от общего количества вакансий
1 января 2013 года — 31 декабря 2013 года	1 686	626	37
1 января 2014 года — 31 декабря 2014 года	2 372	617	26
1 января 2015 года — 31 декабря 2015 года	2 313	606	26
1 января 2016 года — 31 декабря 2016 года	2 124	718	34
1 января 2017 года — 31 декабря 2017 года	1 896	545	29
Итого	10 391	3 112	30

VII. Ключевые показатели эффективности

45. С внедрением новой системы были установлены пять показателей для оценки того, в какой степени достигаются цели мобильности.

46. Показатель 1 — повышение прогнозируемости и стабильности укомплектования штатов — оценивается на основе сопоставления заложенных в бюджет показателей доли вакантных должностей по всему Секретариату и анализа того, выравниваются ли эти показатели по всему Секретариату благодаря более продуманному со стратегической точки зрения распределению сотрудников. В таблице 19 приводятся средние показатели доли финансируемых из регулярного бюджета вакантных должностей сотрудников категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, основных отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях по состоянию на 31 декабря 2016 года и

31 декабря 2017 года, а в таблице 20 приводятся соответствующие количественные данные в отношении полевых операций по состоянию на 31 декабря 2016 года и 31 декабря 2017 года. Можно отметить, что показатели доли вакантных должностей в основных отделениях несколько уменьшились в период с конца 2016 года по конец 2017 года. Поскольку новая кадровая система находилась на ранних этапах своего внедрения, вряд ли она могла оказывать воздействие на показатели доли вакантных должностей

Таблица 19

Средняя доля вакансий для финансируемых из регулярного бюджета должностей категории специалистов и выше в Центральных учреждениях, основных отделениях за пределами Центральных учреждений и региональных комиссиях по состоянию на 31 декабря 2016 года и 31 декабря 2017 года

	По состоянию на 31 декабря 2016 года		По состоянию на 31 декабря 2017 года	
	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей
Основные отделения				
Вена	6,2	174	6,5	174
Женева	5,2	1 111	4,5	1 111
Найроби	13,1	215	12,7	215
Нью-Йорк	11	2 142	8,3	2 144
Итого, основные отделения	8,9	3 642	8,0	3 644
Региональные комиссии				
Экономическая комиссия для Африки	13,7	240	12,5	240
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	11,7	202	10,5	202
Европейская экономическая комиссия	4,2	125	6,2	125
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	12,5	219	12,6	219
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	9,4	123	9,7	123
Итого, региональные комиссии	10,3	909	10,3	909

Таблица 20

Доля вакантных должностей категории полевой службы и категории специалистов и выше в полевых операциях по состоянию на 31 декабря 2016 года и 31 декабря 2017 года

Отдельные миссии и отделения	По состоянию на 31 декабря 2016 года		По состоянию на 31 декабря 2017 года	
	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей
Тематический блок I: специальные и личные посланники и специальные советники Генерального секретаря^a				
Специальный советник Генерального секретаря по Мьянме	—	4	—	—
Специальный советник Генерального секретаря по Кипру	10,8	13	11,4	15

	По состоянию на 31 декабря 2016 года		По состоянию на 31 декабря 2017 года	
	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей
<i>Отдельные миссии и отделения</i>				
Специальный советник Генерального секретаря по предупреждению геноцида	16,3	8	3,1	8
Личный посланник Генерального секретаря по Западной Сахаре	—	2	44,9	2
Специальный посланник Генерального секретаря по осуществлению резолюции 1559 (2004) Совета Безопасности	4,8	2	25,0	2
Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях	—	6	19,1	6
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии ^b	39,6	59	46,5	53
Канцелярия Специального посланника по Судану и Южному Судану	19,3	5	15,0	5
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену ^b	24,1	51	33,2	60
Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предотвращению конфликтов, в том числе в Бурунди	33,9	25	31,4	25
Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер	31,2	18	30,3	18
Тематический блок II: группы по наблюдению за санкциями^a				
Группа контроля по Сомали и Эритрее	—	1	28,6	1
Группа экспертов по Либерии	—	—	—	—
Группа экспертов по Кот-д'Ивуару	46,7	1	—	—
Группа экспертов по Демократической Республике Конго	20,0	1	34,2	1
Группа экспертов по Судану	15,6	1	—	1
Группа экспертов по Корейской Народно-Демократической Республике	7,7	2	23,5	3
Группа экспертов по Исламской Республике Иран	—	2	—	—
Группа экспертов по Ливии	—	1	17,2	1
Группа экспертов по Центральноафриканской Республике	—	1	12,5	1
Группа экспертов по Йемену	30,4	6	34,4	6
Группа экспертов по Южному Судану	49,7	1	—	1
Осуществление резолюции 2231 (2015) Совета Безопасности	79,2	8	32,9	8
Совместный механизм по расследованию Организации по запрещению химического оружия — Организации Объединенных Наций	26,6	21	12,5	21
Группа по аналитической поддержке и наблюдению за санкциями, учрежденная резолюцией 1526 (2004) по «Исламскому государству Ирака и Леванта» (ИГИЛ) (ДАИШ), «Аль-Каиде» и «Талибану» и связанным с ними лицам и организациям	33,1	12	12,9	12
Поддержка Комитета Совета Безопасности, учрежденного резолюцией 1540 (2004) (о нераспространении оружия массового уничтожения)	—	3	—	3
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	3,6	35	8,4	36
Тематический блок III: политические отделения, отделения по поддержке миростроительства и объединенные представительства^a				

	По состоянию на 31 декабря 2016 года		По состоянию на 31 декабря 2017 года	
	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей
<i>Отдельные миссии и отделения</i>				
Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии ^b	39,1	91	28,1	117
Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля ^d	14,9	38	11,5	38
Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау	14,0	61	15,3	63
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали	24,9	161	18,0	159
Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии	9,4	8	4,9	8
Группа Организации Объединенных Наций по оказанию поддержки Смешанной камеруно-нигерийской комиссии	0,9	10	0,8	10
Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану	17,4	20	15,8	20
Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки	29,1	29	12,4	29
Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии	16,0	153	26,4	195
Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану	11,5	375	11,7	355
Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку	14,0	356	8,5	350
Миссии по поддержанию мира^c				
Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	21,3	89	8,4	83
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	21,8	738	19,7	758
Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	13,8	727	17,4	806
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	10,9	320	NA	NA
Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	14,7	885	15,6	885
Смешанная операция Африканского союза —Организации Объединенных Наций в Дарфуре	12,3	855	19,3	855
Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	7,1	42	7,1	42
Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	5,6	36	10,8	36
Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	7,0	254	5,0	254
Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абъее	24,2	157	13,1	160
Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии	11,9	294	20,9	234
Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	17,0	112	14,3	112
Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане	10,4	926	8,3	921

	По состоянию на 31 декабря 2016 года		По состоянию на 31 декабря 2017 года	
	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей	Доля вакантных должностей (в процентах)	Число утвержденных должностей
<i>Отдельные миссии и отделения</i>				
Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	29,2	243	NA	NA
Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали	32,3	375	13,4	344
Прочие^c				
База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия ^d	17,7	130	18,3	126
Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда	21,2	146	15,7	134
Вспомогательный счет	10,7	962	11,2	959

^a В среднем с 1 января по 31 декабря 2016 года и с 1 января по 31 декабря 2017 года.

^b Включает полномочия на принятие обязательств.

^c Представляет собой среднее утвержденное количество должностей в период с июля по декабрь 2016 года и с июля по декабрь 2017 года.

^d Включает подразделения-арендаторы.

47. Показатель 2 — более справедливое распределение бремени службы в местах с тяжелыми условиями — оценивается на основе наблюдений за тем, сколько сотрудников работает в местах службы категорий D и E в течение длительного времени. В таблице 21 приводятся данные о количестве сотрудников, имеющих не менее пяти лет непрерывного стажа в местах службы категорий D и E по состоянию на 31 декабря 2017 года.

Таблица 21

Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категорий D и E, по состоянию на 31 декабря 2017 года^a

Категория	Численность мобильного персонала по состоянию на 31 декабря 2017 года		Численность персонала в местах службы категорий D и E		Численность персонала, проработавшего пять или более лет в местах службы категорий D и E		Доля мобильного персонала, проработавшего более пяти лет в местах службы категорий D и E	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Директоры	414	202	72	22	13	7	18	32
Специалисты	4 835	3 408	1 183	404	481	135	41	33
Полевая служба	2 551	919	1 816	581	988	299	54	51
Итого	7 800	4 529	3 071	1 007	1 482	441	48	44

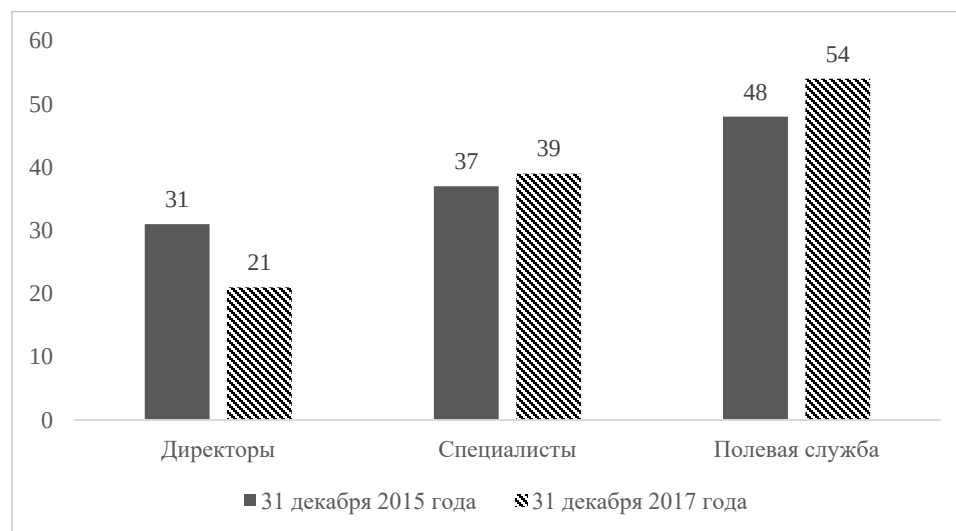
Примечание: После внедрения системы «Умоджа» подход к этим расчетам был приведен в соответствие с тем, как непрерывная работа определяется в других целях, относящихся к людским ресурсам.

^a Определяются как сотрудники, относящиеся к контингенту мобильного персонала, на должностях в местах службы категорий D или E, которые непрерывно имели регулярные назначения в категориях директоров, специалистов или полевой службы в местах службы D или E. Временные назначения на год или более не включаются.

48. На диаграмме VIII показано сопоставление данных, касающихся показателя 2, по состоянию на 31 декабря 2015 года¹² и на 31 декабря 2017 года. Данные указывают на уменьшение числа сотрудников на уровне директоров, остающихся в местах службы категорий D или E на протяжении более пяти лет, в то время как число сотрудников категорий специалистов и полевой службы слегка увеличилось. Следует отметить, что эти данные касаются сотрудников, остающихся в любом месте службы категорий D или E, но отнюдь не обязательно в том же месте службы категорий D или E.

Диаграмма VIII

Сравнение процентной доли сотрудников в местах службы категорий D или E, проработавших пять лет или более того в местах службы категорий D или E, 31 декабря 2015 года и 31 декабря 2017 года



49. Показатель 3 определен как «увеличение числа старших руководителей (С-5, Д-1 и Д-2) с географической мобильностью». В таблице 22 приводятся данные о процентной доле таких руководителей, совершивших по меньшей мере одно географическое перемещение по состоянию на 31 декабря 2017 года. Следует отметить, что согласно временным мерам, принятым в рамках новой системы, обязательное для выполнения требование, дающее право быть рассмотренным на предмет повышения на уровни С-5, Д-1 и Д-2, может включать два горизонтальных перемещения вместо географического перемещения вплоть до 31 декабря 2020 года, как это предусмотрено в нынешней системе отбора персонала и регулируемой мобильности (см. ST/AI/2016/1, раздел 25). Как результат, старшие руководители, возможно, были повышены в должности на основе соответствия требованию о горизонтальных перемещениях, а не требованию о географическом перемещении.

¹² Данные по состоянию на 31 декабря 2015 года, взятые из предыдущего доклада Генерального секретаря о мобильности (A/71/323/Add.1), были обновлены с использованием пересмотренных методов расчета для настоящего доклада ради удобства сопоставления.

Таблица 22

Количество и доля старших сотрудников, совершавших географическое перемещение и не совершавших его по состоянию на 31 декабря 2017 года^a

Класс должности	Количество старших руководителей, не совершавших географических перемещений (a)	Количество старших руководителей, совершивших одно географическое перемещение и более (b)	Итого, (a) + (b)	Доля старших руководителей, не совершавших географических перемещений (в процентах)	Доля старших руководителей, совершивших одно географическое перемещение и более (в процентах)
Д-2	100	46	146	68	32
Д-1	267	203	470	57	43
С-5	871	644	1515	57	43
Итого	1 238	893	2 131	58	42

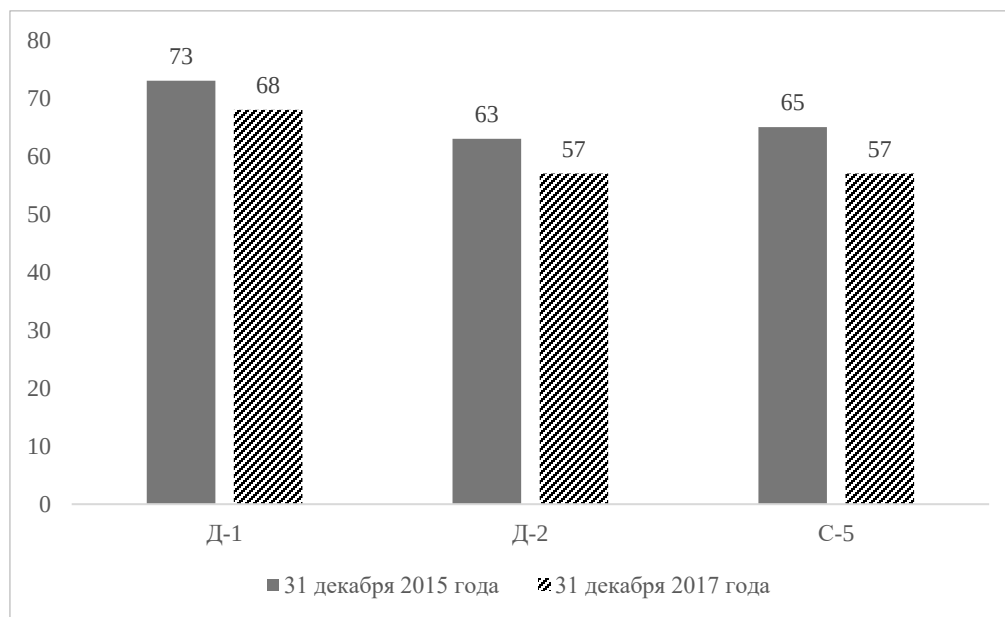
Примечание: После внедрения системы «Умоджа» подход к этим расчетам был приведен в соответствие с тем, как непрерывная работа определяется в других целях, относящихся к людским ресурсам.

^a «Географическое перемещение» определяется как непрерывная служба на двух различных должностях категории специалистов в двух различных местах службы в течение не менее одного года на каждой из должностей.

50. Сопоставление с данными по состоянию на 31 декабря 2015 года указывает на некоторое снижение доли старших руководителей, не совершивших никаких географических перемещений (см. диаграмму IX).

Диаграмма IX

Сравнение процентной доли старших руководителей, не совершивших географических перемещений, 31 декабря 2015 года и 31 декабря 2017 года



51. Показатель 4 определен как «увеличение доли сотрудников, назначенных из „несемейных” мест службы в „семейные” места службы». В таблице 23 приводятся данные об общем количестве сотрудников, переместившихся в «семейные» места службы, и о количестве (и процентной доле) таких сотрудников, приехавших из «несемейных» мест службы в 2016 году, наряду с целевыми показателями.

телями, установленными в 2015 году. Целевые показатели указывают на распределение сотрудников в «несемейных» местах службы по состоянию на 31 декабря 2016 года. На диаграмме X показано сопоставление данных, касающихся показателя 4, по состоянию на 31 декабря 2014 года и данных по состоянию на 31 декабря 2016 года. В сравнении с 2014 годом во всех категориях отмечается некоторое увеличение числа сотрудников, переместившихся из «несемейных» в «семейные» места службы, и самое большое увеличение произошло в категории специалистов.

Таблица 23

Перемещения в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы с 1 января по 31 декабря 2016 года

Категория	Количество сотрудников, назначенных в «семейные» места службы	Количество сотрудников, назначенных в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы	Процентная доля сотрудников, назначенных в «семейные» места службы из «несемейных» мест службы	Целевой показатель доли сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, по состоянию на 31 декабря 2016 года (в процентах)
Директоры	36	7	19	18
Специалисты	540	143	26	22
Полевая служба	108	59	55	77
Итого	684	209	30	38

Диаграмма X

Сравнение процентной доли сотрудников, переместившихся из «несемейного» места службы в «семейное» место службы, 2014 и 2016 годы



52. Показатель 5 определен как «увеличение доли сотрудников, назначенных в „несемейные“ места службы из „семейных“ мест службы». В таблице 24 приводятся данные об общем количестве сотрудников, переместившихся в «несемейные» места службы, и о количестве и процентной доле таких сотрудников, приехавших из «семейных» мест службы, наряду с соответствующими целевыми показателями. Целевые показатели указывают на распределение сотрудников в «семейных» местах службы по состоянию на 31 декабря 2016 года. На диа-

грамме XI показано сопоставление данных, касающихся показателя 5, по состоянию на 31 декабря 2014 года и данных по состоянию на 31 декабря 2016 года. В сравнении с 2014 годом произошли минимальные изменения: несколько увеличилось число сотрудников на уровне директоров, переместившихся из «семейных» в «несемейные» места службы, и уменьшение количества перемещений такого рода на уровне полевой службы.

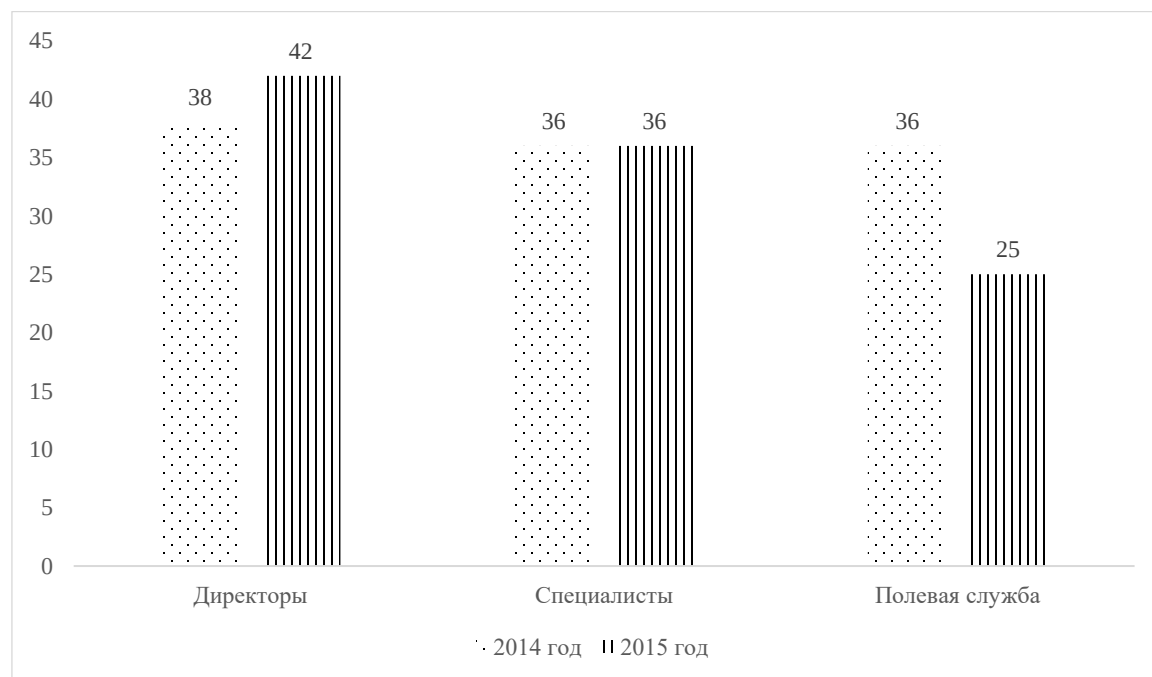
Таблица 24

Перемещения в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы с 1 января по 31 декабря 2016 года

Категория	Количество сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы	Количество сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы	Процентная доля сотрудников, назначенных в «несемейные» места службы из «семейных» мест службы	Целевой показатель доли сотрудников, работающих в «семейных» местах службы, по состоянию на 31 декабря 2016 года (в процентах)
Директоры	31	13	42	82
Специалисты	368	132	36	78
Полевая служба	348	88	25	23
Итого	747	233	31	62

Диаграмма XI

Сравнение процентной доли сотрудников, переместившихся из «семейного» места службы в «несемейное» место службы, 2014 и 2016 годы



VIII. Решение, которое предлагается принять Генеральной Ассамблее

53. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.