



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
19 November 2020  
Russian  
Original: English

Семьдесят пятая сессия  
Пункт 146 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## **Новый подход к мобильности персонала: создание гибкой Организации путем предоставления возможностей для обучения и развития навыков на рабочем месте**

**Доклад Генерального секретаря**

### *Резюме*

В настоящем докладе представлен новый подход к мобильности персонала, в соответствии с которым мобильность определяется как способ использования сотрудниками всего многообразия и богатства организационных мандатов и мест службы в Секретариате Организации Объединенных Наций для приобретения и постоянного развития навыков, необходимых для выполнения меняющихся мандатов Организации, благодаря обучению и повышению квалификации на рабочем месте.

В последние годы необходимость внедрения нового подхода к мобильности персонала встала во весь рост в силу внешних и внутренних причин для организационных преобразований. Секретариат должен создавать благоприятную среду для развития навыков, которыми должны обладать сотрудники, чтобы добиваться результатов с точки зрения осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в условиях активизации принципа многосторонности. Важнейшими из них являются навыки, необходимые для взаимодействия с различными заинтересованными сторонами на местах. Для формирования и развития таких навыков требуется основательное знание разнообразных мандатов Организации, полученное на основе опыта и работы в самых разных географических точках.

Основу организационной гибкости составляет эффективная система развития карьеры, которая является одним из трех ключевых результатов реформы управления людскими ресурсами в Секретариате. Эта система опирается на фундаментальную связь между обучением и развитием навыков, с одной стороны, и развитием карьеры, с другой. Цель заключается в донесении мысли о том, что эффективность работника и профессиональное мастерство должны быть главной



движущей силой карьерного роста в Организации, что означает тесную увязку продвижения по службе с приобретением и развитием навыков и, следовательно, с обучением. Организация будет четко разъяснять всем сотрудникам свои ожидания в отношении требуемых в будущем навыков, предоставлять сотрудникам реальные возможности для освоения этих навыков и в то же время помогать им в достижении карьерного роста. Центральным элементом этой системы является новый подход к мобильности персонала, предполагающий предоставление необходимых возможностей для обучения и повышения квалификации на рабочем месте и обеспечение того, чтобы персонал по мере необходимости направлялся на работу в структуры с самыми разными мандатами и оперативными потребностями.

Новый подход к мобильности персонала основывается на использовании полномочий Генерального секретаря на горизонтальное перемещение сотрудников по всей Организации в соответствии с положением 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций. Его суть заключается в том, чтобы дополнить усилия, прилагаемые различными структурами для создания системы привлечения талантливых специалистов, учитывающей их конкретные потребности в квалифицированных кадрах, путем периодического внесения изменений в места службы сотрудников, когда это необходимо. Этот подход также обеспечивает сотрудникам возможности для приобретения и развития основных навыков на рабочем месте благодаря работе во всех географических точках, где представлены структуры Секретариата.

Новый многоплановый подход, в рамках которого организационные цели увязываются с интересами персонала, обусловлен многогранным характером мобильности. Широкие и разнообразные обстоятельства, в которых находятся сотрудники, в сочетании с изначально присущей им мотивацией к достижению высоких профессиональных показателей, требуют, чтобы такой подход не зависел исключительно от надежд на продвижение по службе. Лучшим подходом, отвечающим реалиям Организации и будущему характеру работы, является подход, разработанный с учетом потребностей мандатов, внедряемый поэтапно и сопровождаемый мерами поддержки, которые будут способствовать формированию долгосрочной культуры роста профессиональных навыков на основе мобильности.

Таким образом, новый подход к мобильности персонала — это мера обеспечения долгосрочной устойчивости, которая постепенно изменит культуру и, в конечном счете, структуру Секретариата.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение . . . . .	4
II. Уроки прежних усилий по обеспечению мобильности . . . . .	4
III. Преимущества нового подхода к мобильности . . . . .	5
A. Обоснование и цели . . . . .	6
B. Принципы и ключевые характеристики . . . . .	7
IV. Внедрение нового подхода к мобильности . . . . .	8
A. Ответственность за процесс мобильности . . . . .	8
B. Резервы талантливых специалистов . . . . .	9
V. Переходные меры . . . . .	10
A. Ныне работающие сотрудники, делающие выбор в пользу мобильности . . . . .	10
B. Прогнозируемое участие в кампаниях по обеспечению мобильности . . . . .	11
C. Прогноз расходов на мобильность . . . . .	12
VI. Система ключевых показателей эффективности . . . . .	12
VII. Заключительные замечания . . . . .	14
VIII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее . . . . .	14
<b>Приложения</b>	
I. Наглядная схема нового подхода в сравнении с прежними усилиями по обеспечению мобильности . . . . .	15
II. Высокоуровневая блок-схема нового подхода к мобильности . . . . .	16
III. Подробный расчет прогнозируемого участия в системе мобильности . . . . .	17
IV. Подробный расчет прогнозируемых расходов на мобильность . . . . .	23

## I. Введение

1. В настоящем докладе рассматривается тема мобильности и излагается новый подход к мобильности персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций, в соответствии с которым мобильность определяется как способ использования сотрудниками всего разнообразия и богатства мандатов Организации и мест службы для приобретения и постоянного развития навыков, необходимых им для выполнения меняющихся мандатов Организации, благодаря обучению и повышению квалификации на рабочем месте.
2. Он представляется во исполнение резолюции [68/265](#) Генеральной Ассамблеи и опирается на периодические доклады, представленные Генеральным секретарем Генеральной Ассамблее начиная с ее шестьдесят девятой сессии.
3. Доклад имеет следующую структуру: в разделе II кратко излагаются уроки прежних усилий по обеспечению мобильности; в разделе III описываются преимущества нового подхода к мобильности персонала; в разделе IV приводится подробная информация о планах внедрения нового подхода; в разделе V содержится информация о переходных мерах в период постепенного внедрения нового подхода, в том числе о кадровых и финансовых последствиях; в разделе VI описаны ключевые показатели эффективности деятельности в области мобильности; в разделе VII приводятся заключительные замечания. В разделе VIII Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять к сведению настоящий доклад.

## II. Уроки прежних усилий по обеспечению мобильности

4. Генеральная Ассамблея неоднократно признавала важность мобильности и цель формирования международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников.
5. В 2014 году в своей резолюции [68/265](#) Генеральная Ассамблея утвердила предложение Генерального секретаря о системе развития карьеры и мобильности, которая состоит из следующих двух частей:
  - а) регулируемая мобильность: внутренний процесс горизонтального перемещения сотрудников, в рамках которого работающие сотрудники проявляют интерес к занятым должностям. В этом процессе участвовали сотрудники, которые достигли либо максимального срока нахождения в должности, либо — для тех, кто сделал выбор в пользу мобильности, — минимального срока нахождения в должности;
  - б) замещение вакансий: объявление существующих и ожидаемых вакантных должностей, предлагаемых для выбора всем кандидатам (внешним и внутренним).
6. По решению Генеральной Ассамблеи эта система вводилась поэтапно: одна профессиональная сеть начала функционировать в 2016 году и одна в 2017 году, а в последующий период планировалось вводить в действие по две профессиональные сети ежегодно. Первая профессиональная сеть — сеть должностей сотрудников по политическим вопросам, вопросам мира и гуманитарным вопросам — была создана в 2016 году. Вторая профессиональная сеть — сеть должностей сотрудников по ИКТ — была создана в 2017 году. Обновленная информация о развертывании системы представлялась Ассамблее на ее шестьдесят девятой — семьдесят второй сессиях (см. [A/69/190/Add.1](#), [A/70/254](#), [A/71/323/Add.1](#) и [A/72/767](#)).

7. В 2017 году Генеральный секретарь приостановил введение системы мобильности, чтобы проанализировать прежние усилия по обеспечению мобильности и выработать подход, который позволил бы сформировать штат сотрудников, обладающих необходимыми навыками для работы в будущем. В 2018 году был проведен всеобъемлющий обзор этих усилий, в ходе которого были собраны отзывы участвующих сотрудников, персонала в целом, руководителей и тех, кто занимался внедрением системы (см. [ST/SGB/2016/3/Rev.1](#)). Результаты этого обзора, изложенные в последнем докладе Генерального секретаря о мобильности ([A/73/372/Add.2](#)), включают извлеченные уроки, которые резюмируются в нижеследующих пунктах.

8. Мобильность по-прежнему имеет важнейшее значение для Организации. Персонал и руководство продолжают рассматривать мобильность как важный элемент выполнения мандатов Организации и обеспечения профессионального роста сотрудников. Мобильность позволяет сотрудникам пользоваться всем многообразием и богатством мандатов и мест службы и необходима для удовлетворения потребностей мандатов, предусматривающих крупное оперативное присутствие.

9. К мобильности персонала необходимо подходить с разных сторон. Поскольку различные подразделения и функции Секретариата имеют различные мандаты и потребности с точки зрения мобильности персонала, оптимальным решением был бы многоплановый подход, который отражал бы потребности департаментов и управлений и при этом подкреплялся бы централизованным руководством и надзором.

10. В масштабах всего Секретариата необходимо развивать культуру мобильности персонала. Крайне важно, чтобы мобильность персонала стала неотъемлемой частью культуры и имиджа Организации и чтобы это ожидание четко разъяснялось всем сотрудникам и кандидатам, претендующим на заполнение вакансий в Секретариате и назначаемым на эти должности. Новое положение о мобильности будет включаться в объявления о вакансиях, предложения и письма о назначении, и новые сотрудники должны будут добросовестно участвовать в кампаниях по обеспечению мобильности, проводимых Генеральным секретарем.

11. Мобильность должна стать неотъемлемой частью стратегии Организации в области развития карьеры и управления кадровым потенциалом, причем особое внимание должно уделяться развитию навыков сотрудников младшего и среднего звена и стимулированию карьерного роста.

12. Периодическая мобильность персонала не будет практиковаться в тех подразделениях, в которых узкоспециализированные знания и навыки имеют важное значение для сохранения сравнительных преимуществ Организации.

### **III. Преимущества нового подхода к мобильности**

13. По итогам всеобъемлющего обзора, проведенного в 2018 году, Генеральный секретарь поручил разработать новый подход к мобильности персонала, который был бы перспективным и устойчивым, отражал организационные реалии и учитывал уроки прежних усилий по обеспечению мобильности. Преимущества нового подхода к мобильности персонала описаны в настоящем разделе и подробнее разбираются в последующих разделах доклада.

## **А. Обоснование и цели**

14. Основания для обеспечения мобильности были заложены еще в период создания Организации в 1945 году. Секретариат Организации Объединенных Наций и его сотрудники воплощают в себе самые высокие чаяния народов мира — чаяния, которым лучше всего соответствует персонал, имеющий международный опыт и характер. В последние годы необходимость внедрения нового подхода к мобильности персонала встала в полный рост в силу внешних и внутренних причин для организационных преобразований, о которых Генеральный секретарь говорил в своем обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспектив (A/75/540). Эти причины требуют от Организации принятия мер, необходимых для приобретения и развития сотрудниками навыков, которыми они должны обладать для того, чтобы добиваться результатов в нашем все более сложном, неустойчивом и взаимозависимом мире. Особое значение для достижения результатов с точки зрения осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в условиях «активизации многостороннего подхода» (см. резолюцию 75/1 Генеральной Ассамблеи) имеют навыки и знания, необходимые для взаимодействия с различными заинтересованными сторонами на местах. Для формирования и развития этих навыков требуются основательные знания и опыт работы во многих географических точках.

15. Организация будет четко разъяснять всем сотрудникам свои ожидания в отношении требуемых в будущем навыков, предоставлять сотрудникам реальные возможности для освоения этих навыков и в то же время помогать им в достижении карьерного роста. Важно подчеркнуть, что бездействие имеет дорогую цену. В нашем быстро меняющемся мире навыки будущей работы требуют от сотрудников превосходной координации, когнитивной гибкости и постоянного обучения. Недостаточные усилия по приобретению или развитию навыков неизбежно приведут к ухудшению профессиональной репутации, снижению уровня удовлетворенности работой и морального духа, потере производительности труда и ухудшению самочувствия. Если Организация будет бездействовать, возникает опасность того, что она будет постепенно утрачивать гибкость, становиться неэффективной в выполнении мандатов и нечуткой к потребностям и ожиданиям всего мира.

16. Кроме того, как указано в обзорном докладе Генерального секретаря, в основе организационной гибкости лежит эффективная система развития карьеры, которая является одним из трех ожидаемых стратегических результатов реформы системы управления людскими ресурсами в Секретариате. Эта система опирается на фундаментальную связь между обучением и развитием навыков, с одной стороны, и развитием карьеры, с другой. Эффективность работника и профессиональное мастерство должны быть главными движущими силами развития карьеры в Организации, что означает тесную увязку продвижения по службе с приобретением и развитием навыков. Суть нового подхода к мобильности персонала заключается в предоставлении сотрудникам возможностей для обучения и повышения квалификации на рабочем месте во время работы в штаб-квартирах и отделениях вне штаб-квартир. Он также дополняет усилия структур по созданию системы привлечения талантливых специалистов, которая учитывает конкретные потребности структур в квалифицированных кадрах с точки зрения выполнения их мандатов.

17. И наконец, многогранность темы мобильности требует применения многопланового подхода, при котором цели Организации увязываются с интересами персонала. Широкие и разнообразные обстоятельства, в которых находятся сотрудники, в сочетании с изначально присутствующим им стремлением к

профессиональному росту требуют такого подхода к мобильности персонала, который не просто опирался бы на надежды на продвижение по службе, а был бы целостным подходом, предполагающим самую эффективную форму обучения через накопление опыта, которая позволяет развивать профессиональные качества, необходимые для формирования всесторонне развитой рабочей силы, обеспечивает возможности для развития многопрофильной карьеры в соответствии с будущими требованиями к работе и поддерживает долгосрочную культуру развития навыков на основе мобильности. Таким образом, новый подход к мобильности персонала, представленный в настоящем документе, — это мера обеспечения долгосрочной устойчивости, а не некий паллиатив для немедленного исправления недостатков.

## **В. Принципы и ключевые характеристики**

18. Новый подход к мобильности персонала будет основываться на использовании полномочий Генерального секретаря на горизонтальное перемещение сотрудников по всей Организации, в том числе между разными географическими точками, в соответствии с положением 1.2 с) Положений о персонале Организации Объединенных Наций.

19. Он будет охватывать как горизонтальные, так и географические перемещения на срок в один год или более и будет применяться только к заполненным должностям. Должности, которые освобождаются в связи с выходом на пенсию, прекращением службы и другими перемещениями, будут объявляться для замещения на конкурсной основе, как это происходит в настоящее время. Кампании по обеспечению мобильности также не будут касаться должностей, которые планируются упразднить в течение рассматриваемого цикла.

20. В знак признания уникальных знаний и опыта, необходимых для выполнения узкоспециализированных функций, ряд должностей будет определен как не подлежащие ротации, на которые мобильность не распространяется. Остальные должности будут считаться подлежащими ротации и периодической географической мобильности в зависимости от потребностей Организации, определяемых кадровыми потребностями меняющихся мандатов Организации.

21. Целевым контингентом нового подхода к мобильности будут все сотрудники на подлежащих ротации должностях во всех структурах. По состоянию на 31 декабря 2019 года из общего числа сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы, имеющих срочные, непрерывные и постоянные контракты, 9666 человек (75 процентов) относились к категории специалистов и выше и 3213 человек (25 процентов) — к категории полевой службы (см. приложение III, рисунок А.III.1).

22. Новый подход к мобильности будет вводиться постепенно, при этом все сотрудники, находящиеся на должностях, подлежащих ротации, в конечном итоге будут охвачены мобильностью посредством применения этой системы к новым сотрудникам. Новые сотрудники, поступающие на службу в Организацию на должности категории специалистов и выше, вплоть до уровня Д-2, и на должности категории полевой службы, будут подлежать требованию о мобильности, которая будет зависеть от срока службы и определяться на основе классификации места службы по степени трудности условий при назначении. В письмах о назначении новых сотрудников будет оговорено, что на лиц, набираемых и назначаемых на должность, подлежащую ротации, будет распространяться политика мобильности Организации.

23. Ныне работающие сотрудники могут сделать выбор в пользу мобильности добровольно и по собственному побуждению, при этом особое внимание будет уделяться специалистам, делающим первые шаги в своей карьере, на должностях классов С-2 и С-3. Нынешние сотрудники на должностях, подлежащих ротации, не будут подлежать требованию о мобильности, и их нынешние условия службы не будут затронуты, если они не примут собственного решения об этом.

24. В соответствии с новым подходом к мобильности персонала особое внимание будет уделяться сотрудникам, работающим в местах с тяжелыми условиями службы. Продолжительность пребывания на разных должностях в одном и том же месте службы не должна превышать двух лет для мест службы с тяжелыми условиями, «несемейных» мест службы (D и E), если об этом не будет принято решения в виде исключения по просьбе сотрудников, при этом должна быть установлена максимальная и минимальная продолжительность назначения. Сотрудникам, проработавшим в таких местах службы более двух лет, будет отдаваться предпочтение при переводе в зависимости от их категории и функций.

25. Наконец, в штате будут иметься сотрудники с особыми ограничениями, затрудняющими их участие в системе мобильности. Будет создан механизм рассмотрения просьб сотрудников о признании особых ограничений по медицинским, личным/семейным и оперативным соображениям.

26. Основные различия между новым подходом к мобильности персонала и прежними усилиями по обеспечению мобильности показаны в приложении I.

## **IV. Внедрение нового подхода к мобильности**

### **A. Ответственность за процесс мобильности**

27. Новый подход к мобильности персонала будет основываться на простых и децентрализованных процессах, подкрепляемых процедурами и механизмами надзора, разработанными центральными кадровыми подразделениями в целях максимального расширения масштабов и обеспечения транспарентности и последовательности применения.

28. Структуры будут определять должности, не подлежащие ротации, на основе мандатов и уникальности знаний и опыта, необходимых для выполнения узкоспециализированных функций, а остальные должности будут считаться подлежащими ротации. При определении должностей, не подлежащих ротации, должна быть обеспечена сбалансированность, с тем чтобы число таких должностей не было чрезмерным. Предполагается, что не подлежащими ротации будет сочтено около 20 процентов должностей; тем не менее это соотношение для разных структур может быть разным. Определение должностей, не подлежащих ротации, будет произведено до внедрения нового подхода к мобильности персонала. Впоследствии в описаниях вакансий будет указываться, подлежат ли они ротации, с тем чтобы сотрудники могли сделать обоснованный выбор, решая, подавать ли им заявление. Определение должности как подлежащей ротации не повлияет на условия службы ныне работающих сотрудников, если они не сделают выбор в пользу мобильности. Будут разработаны политика и оперативные инструкции с целью установления принципов и критериев определения должностей как не подлежащих ротации.

29. Кампании по обеспечению мобильности будут проводиться структурами не реже одного раза в год. Ожидается, что структуры будут согласовывать начало своих кампаний в целях содействия налаживанию надлежащей системы

географической мобильности. Стандартная продолжительность назначений будет определяться центральными кадровыми подразделениями на основе классификации мест службы по степени трудности условий, принятой Комиссией по международной гражданской службе.

30. Будут установлены целевые показатели мобильности для контроля за деятельностью структур в рамках широких параметров системы ключевых показателей эффективности нового подхода к мобильности, описанной в разделе VI настоящего доклада, и с учетом конкретных обстоятельств каждой структуры. Целевые показатели мобильности будут разработаны и включены в договоры со старшими должностными лицами.

31. Новый подход к мобильности персонала будет полностью совместим с текущими усилиями по обеспечению мобильности, предпринимаемыми департаментами и управлениями. Ничто в новой системе мобильности не помешает структурам, выполняющим уникальные функции и имеющим подразделения во многих местах, таким как Департамент по вопросам охраны и безопасности или Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, проводить отдельные, внутренние кампании по обеспечению мобильности. При желании структуры могут все же объединяться с другими структурами, имеющими аналогичные функции и должности. Программа регулируемых назначений — схема мобильности, применяемая Департаментом оперативной поддержки в отношении должностей С-2, которая является частью программы для молодых специалистов, — останется без изменений.

32. Новый подход к мобильности персонала можно расширить, включив в него межучрежденческую мобильность в соответствии с рекомендацией Объединенной инспекционной группы. Будет изучен вопрос об обеспечении дальнейшей синергии, в частности о целесообразности создания общего рынка для публикации информации о должностях и создания условий для выражения интереса сотрудниками и подбора сотрудников для обмена между структурами Организации Объединенных Наций на основе принципа взаимного признания<sup>1</sup>.

## **V. Резервы талантливых специалистов**

33. Будет создана система резервов талантливых специалистов для облегчения перемещения достаточного числа сотрудников между структурами и географическими точками на надлежащем уровне — как в рамках схожих функций, так и между функциями. Резервы талантливых специалистов будут создаваться в зависимости от потребностей структур в квалифицированных кадрах и с учетом их мандатов, а также с учетом ожидаемой степени взаимодополняемости навыков и функций персонала.

34. Резервы талантливых специалистов будут определяться и создаваться при поддержке центральных кадровых подразделений. Резервы талантливых специалистов будут соответствовать стратегическим принципам кадрового планирования Организации и могут видоизменяться от одной кампании по обеспечению мобильности к другой с учетом возникающих потребностей в кадрах в контексте меняющихся мандатов структур.

35. Резервы талантливых специалистов могут состоять из нескольких групп должностей, и структуры могут создавать столько резервов талантливых специалистов, сколько им будет необходимо для удовлетворения своих потребностей.

---

<sup>1</sup> В соответствии с заявлением о взаимном признании, принятым Рабочей группой по предпринимательской деятельности Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций.

При формировании резерва талантливых специалистов, охватывающего несколько структур, группы поддержки (кадровые и/или административные подразделения структур) в резерве талантливых специалистов будут содействовать проведению кампаний по обеспечению мобильности, причем существующий кадровый потенциал будет подкрепляться автоматизированными средствами поддержки. Подбор должностей для кандидатов на основе предпочтений как кандидатов, так и структур, выстроенных в порядке приоритетности, будет прерогативой структур; руководители структур будут принимать окончательные решения о назначении сотрудников, участвующих в кампаниях по обеспечению мобильности. Центральные кадровые подразделения будут оказывать поддержку в случае неудачного подбора персонала, в том числе предлагая возможные варианты вне резерва талантливых специалистов. Высокоуровневая блок-схема нового подхода к мобильности представлена в приложении II.

36. Сотрудники, подпадающие под требование о географической мобильности, будут участвовать в кампаниях по обеспечению мобильности на периодической основе в зависимости от стандартной продолжительности назначений. В целях максимального увеличения масштабов и облегчения перемещений между сетями должностей сотрудники смогут вступать в такое количество резервов талантливых специалистов, какое им позволит их компетентность и квалификация. Сотрудники будут иметь возможность свободно выражать интерес к нескольким должностям из различных резервов талантливых специалистов, расставляя их в порядке приоритетности. Будут прилагаться все усилия для того, чтобы учесть указанные предпочтения.

37. Система резервов талантливых специалистов обеспечит сотрудникам возможность приобретать опыт благодаря работе в штаб-квартирах и вне штаб-квартир. Сотрудники, участвующие в кампаниях по обеспечению мобильности, будут периодически подлежать географическому перемещению, при этом особое внимание будет уделяться сотрудникам, работающим в местах с тяжелыми условиями службы.

## **V. Переходные меры**

38. Под переходными мерами понимаются меры, которые будут приняты для поощрения нынешних сотрудников к участию в кампаниях по обеспечению мобильности добровольно и по собственному побуждению.

### **A. Ныне работающие сотрудники, делающие выбор в пользу мобильности**

39. Новый подход к мобильности персонала будет тесно увязываться как с развитием карьеры, так и с обучением и повышением квалификации с учетом того, что ныне работающие сотрудники, которые сделают выбор в пользу мобильности, смогут обогащать свой опыт, приобретать новые знания и навыки и учиться благодаря работе в различных географических и организационных условиях. Центральные кадровые подразделения будут: а) активизировать и адаптировать внутреннюю коммуникацию с основными заинтересованными сторонами Организации, в частности с руководителями и персоналом, с целью привлечения внимания к возможностям обучения и развития навыков благодаря мобильности; б) предлагать руководителям поощрять участие в кампаниях по обеспечению мобильности в той части текущих собеседований на тему служебной деятельности, которая посвящена личному росту; с) изучать возможности создания дополнительных стимулов.

40. Меры стимулирования, такие как требование о предварительном географическом перемещении для подачи заявлений на должности класса С-5 и выше, будут также подталкивать ныне работающих сотрудников к участию в системе мобильности. Конкретные положения о таких мерах будут разработаны в связи с внесением поправок в систему отбора персонала.

41. Могут приниматься меры поощрения и признания заслуг в целях дальнейшего побуждения к участию в кампаниях по обеспечению мобильности — когда система примет окончательный вид и в зависимости от масштабов и интенсивности таких усилий.

## **В. Прогнозируемое участие в кампаниях по обеспечению мобильности**

42. В конечном итоге мобильностью будут охвачены все сотрудники на должностях, подлежащих ротации. Этот подход будет внедряться постепенно по мере выхода на пенсию ныне работающих сотрудников и приема в Организацию новых сотрудников под обязательство участвовать в системе географической мобильности; он будет также касаться ныне работающих сотрудников, которые сделают выбор в пользу мобильности.

43. Детальные прогнозы выхода на пенсию на период 2020–2030 годов, представленные в приложении III, показывают, что ежегодно на пенсию выходят в среднем 46 сотрудников, занимающих должности категории директоров, 243 сотрудника, занимающих должности категории специалистов, и 101 сотрудник, занимающий должности категории полевой службы. Дополнительный анализ темпов выхода на пенсию показывает, что к 2030 году на пенсию выйдут почти 27 процентов нынешних сотрудников, к 2037 году — почти 50 процентов, а к 2060 году — 100 процентов. Не позднее 2060 года все сотрудники Секретариата за исключением тех, которые занимают не подлежащие ротации должности, будут охвачены усилиями Организации по обеспечению географической мобильности.

44. Кадровые тенденции, обобщенные в приложении III, с необходимыми корректировками для понимания реальных масштабов мобильности позволяют делать обоснованные прогнозы в отношении нынешних сотрудников, которые желают принять в ней участие. Что касается сотрудников категории специалистов и выше, то главное внимание в рамках нового подхода к мобильности персонала будет уделяться развитию навыков сотрудников, делающих первые шаги в карьере; таким образом, прогноз основан на общем числе сотрудников уровней С-2 и С-3 (3988 человек, или 40 процентов всего персонала), которые, как ожидается, сделают выбор в пользу мобильности. Для сотрудников категории полевой службы прогноз основан на нынешнем 15-процентном показателе участия, ежегодно корректируемом с учетом других факторов. Более подробная информация о прогнозируемом участии ныне работающих сотрудников, которые сделают выбор в пользу мобильности, также представлена в приложении III.

45. Поскольку 20 процентов должностей, согласно прогнозу, будут считаться не подлежащими ротации, предполагается, что к 2030 году в кампаниях по обеспечению мобильности примут участие 18 236 сотрудников. Более подробная информация, включая прогноз годового общего показателя участия в системе мобильности в разбивке по категориям должностей, приводится в приложении III.

46. Прогнозируемый показатель участия персонала в новой системе мобильности колеблется от 1259 человек в 2022 году до 2609 человек в 2030 году, тогда как в 2018 году было совершено в общей сложности 1374 географических

перемещения. Поэтому исходя из предположения о том, что система по мере тестирования и доработки будет постепенно приобретать окончательный вид, прогнозируется, что к 2030 году число участников удвоится. Когда система мобильности заработает в полную силу, нынешнюю систему разовых перемещений по инициативе сотрудника можно будет значительно сократить.

47. В конечном счете на глобальном уровне новый подход к мобильности персонала Секретариата не скажется на географическом разнообразии или гендерном паритете по той причине, что он применяется к заполненным должностям. Однако углубленный анализ выхода сотрудников на пенсию с точки зрения географического разнообразия и гендерного паритета показывает, что выход на пенсию открывает возможности, способствующие достижению обеих целей (см. A/75/591). Исходя из этого условного ожидания предполагается, что новый подход к мобильности персонала окажет благоприятное воздействие на достижение целей обеспечения разнообразия на уровне отдельной структуры ввиду увеличения числа перемещений между штаб-квартирами и местами службы категорий D или E. С учетом того, что решения о мобильности будут приниматься главами структур, эти структуры должны сохранять бдительность, следить за эффектом от мобильности с точки зрения достижения их целей обеспечения разнообразия и принимать оперативные и надлежащие меры планирования.

### **С. Прогноз расходов на мобильность**

48. Детальный прогноз расходов на мобильность в период 2022–2030 годов, включая методологию расчета и общую сводную таблицу, представлен в приложении IV. Прогноз основан на: а) прогнозируемом количестве участников кампаний по обеспечению мобильности в период 2022–2030 годов; б) процентной доле сотрудников, которые перешли из одного департамента, отделения вне Центральных учреждений и региональной комиссии в другую, по сравнению с теми, кто перешел на работу в полевые миссии или из них, в период 2016–2018 годов; в) средней величине прямых расходов на переезд в период 2013–2018 годов; г) структуре прямых расходов на переезд в разбивке по источникам финансирования.

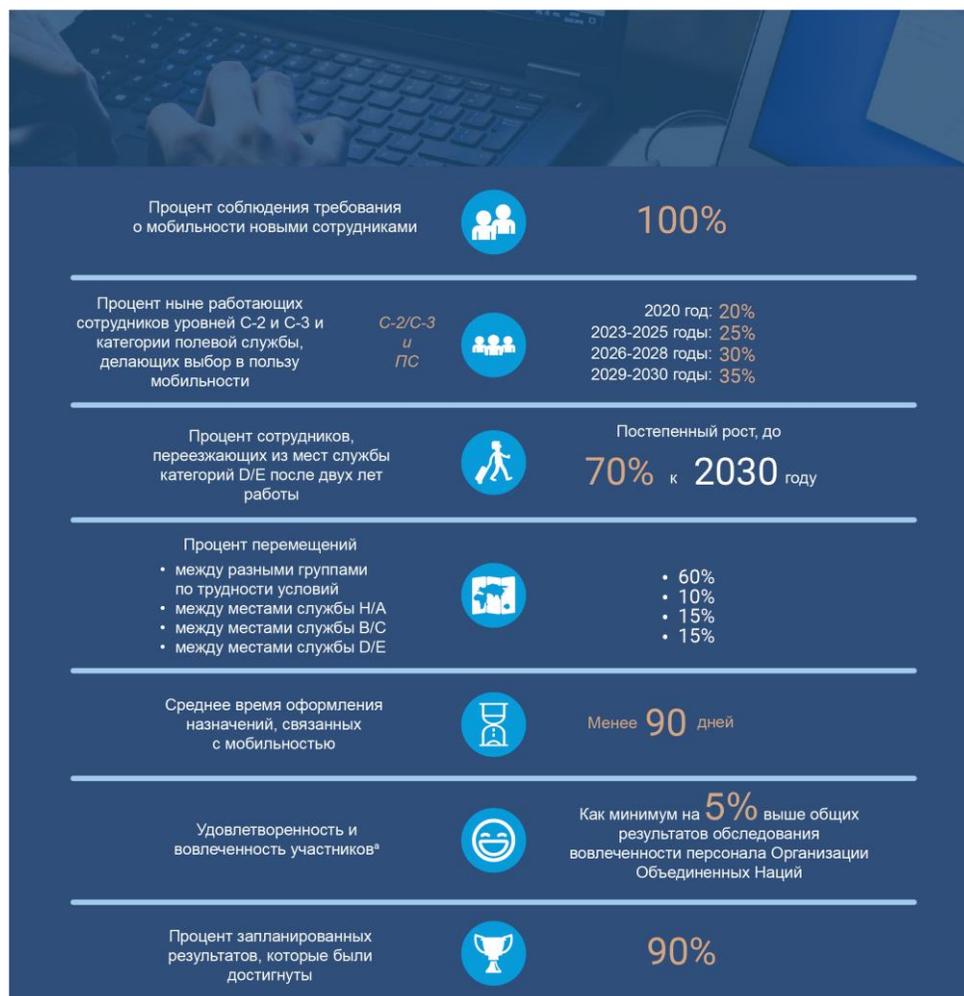
49. По сравнению с общими расходами на мобильность в 2018 году в размере 35 млн долл. США прогнозируемые расходы на мобильность составят от 36,8 млн долл. США в 2022 году до 76,9 млн долл. США в 2030 году, что будет обусловлено ростом участия и другими факторами. На долю регулярного бюджета, операций по поддержанию мира и добровольных и других фондов приходится соответственно 30, 50 и 20 процентов прогнозируемых расходов.

## **VI. Система ключевых показателей эффективности**

50. Система ключевых показателей эффективности нового подхода к мобильности персонала будет использоваться для контроля за эффективностью его применения благодаря разработке целевых показателей для отдельных структур, принятия при необходимости корректировочных мер и создания возможностей для принятия более обоснованных решений руководителями структур.

51. Система ключевых показателей эффективности усилий, связанных с мобильностью, представлена на рисунке ниже.

## Система ключевых показателей эффективности усилий, связанных с мобильностью



<sup>a</sup> Оценка вовлеченности будет производиться путем опроса сотрудников после завершения ими работы, потребовавшей мобильности, при помощи отдельных вопросов, касающихся только обучения, повышения квалификации и развития карьеры, и будет сопоставляться с общими результатами глобального обследования вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций. Кроме того, разрабатываемая в настоящее время общеорганизационная стратегия обучения будет содержать ключевой показатель эффективности по мобильности, а также, в случае необходимости, другие ключевые показатели эффективности, которые обеспечат дальнейшую увязку между обучением и приобретением и развитием навыков, с одной стороны, и развитием карьеры, с другой.

52. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет также отслеживать уровень расходов на мобильность в процентах от общеорганизационных расходов на персонал, и докладывать о таких расходах. Для справки: в период 2016–2018 годов средние расходы на мобильность составляли 1,2 процента от общих расходов на выплату окладов и общих расходов по персоналу для всех международных сотрудников. Более подробная информация об этих расходах приводится в приложении IV.

53. Ключевые показатели эффективности могут корректироваться по мере того, как система будет принимать окончательный вид, и по мере появления дополнительных данных в результате оценок и анализа уроков применения нового подхода.

## **VII. Заключительные замечания**

54. С учетом уроков, извлеченных из прежних усилий по обеспечению мобильности, новый подход к мобильности персонала представляет собой меру обеспечения долгосрочной устойчивости, которая будет способствовать формированию культуры непрерывного обучения на основе организационной мобильности. Постепенное внедрение этого подхода в сочетании с мерами стимулирования и повышенным вниманием к ныне работающим сотрудникам уровней С-2 и С-3 позволит обеспечить, чтобы сотрудники Секретариата обладали необходимыми навыками для выполнения мандатов Организации. Это, в свою очередь, даст Секретариату возможность гибко и эффективно удовлетворять потребности и ожидания заинтересованных сторон в нашем все более сложном, неустойчивом и взаимозависимом мире.

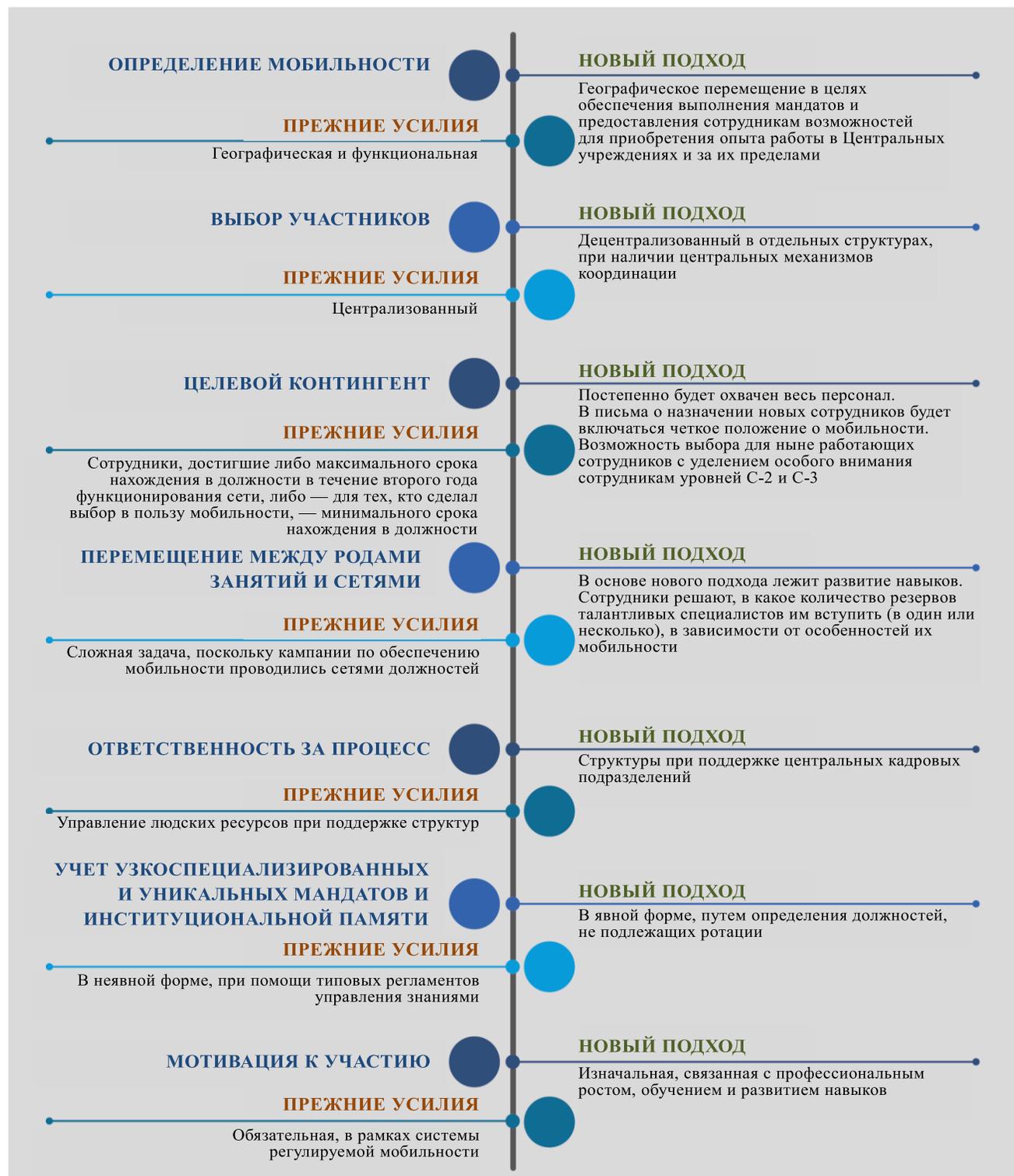
55. Внедрение новых методов работы в результате нынешних потрясений, вызванных глобальной пандемией, а также в результате развития технологий со всей очевидностью требует того, чтобы новый подход к мобильности персонала был гибким и мог адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и формам работы Организации в будущем. В частности, он должен быть гибким и должен адаптироваться к виртуальной работе и к функциям, которые в будущем могут быть отнесены к функциям, не зависящим от местоположения. Некоторые функции, особенно те, которые касаются полевых операций, будут по-прежнему выполняться на местах; это в первую очередь функции, которые требуют взаимодействия с национальными властями и местными партнерами. Следовательно, в своей карьере сотрудники должны будут совмещать виртуальные, не зависящие от местоположения функции с функциями, требующими присутствия в конкретном месте службы. Такая гибкость будет способствовать обеспечению равенства возможностей при назначении сотрудников.

## **VIII. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

56. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

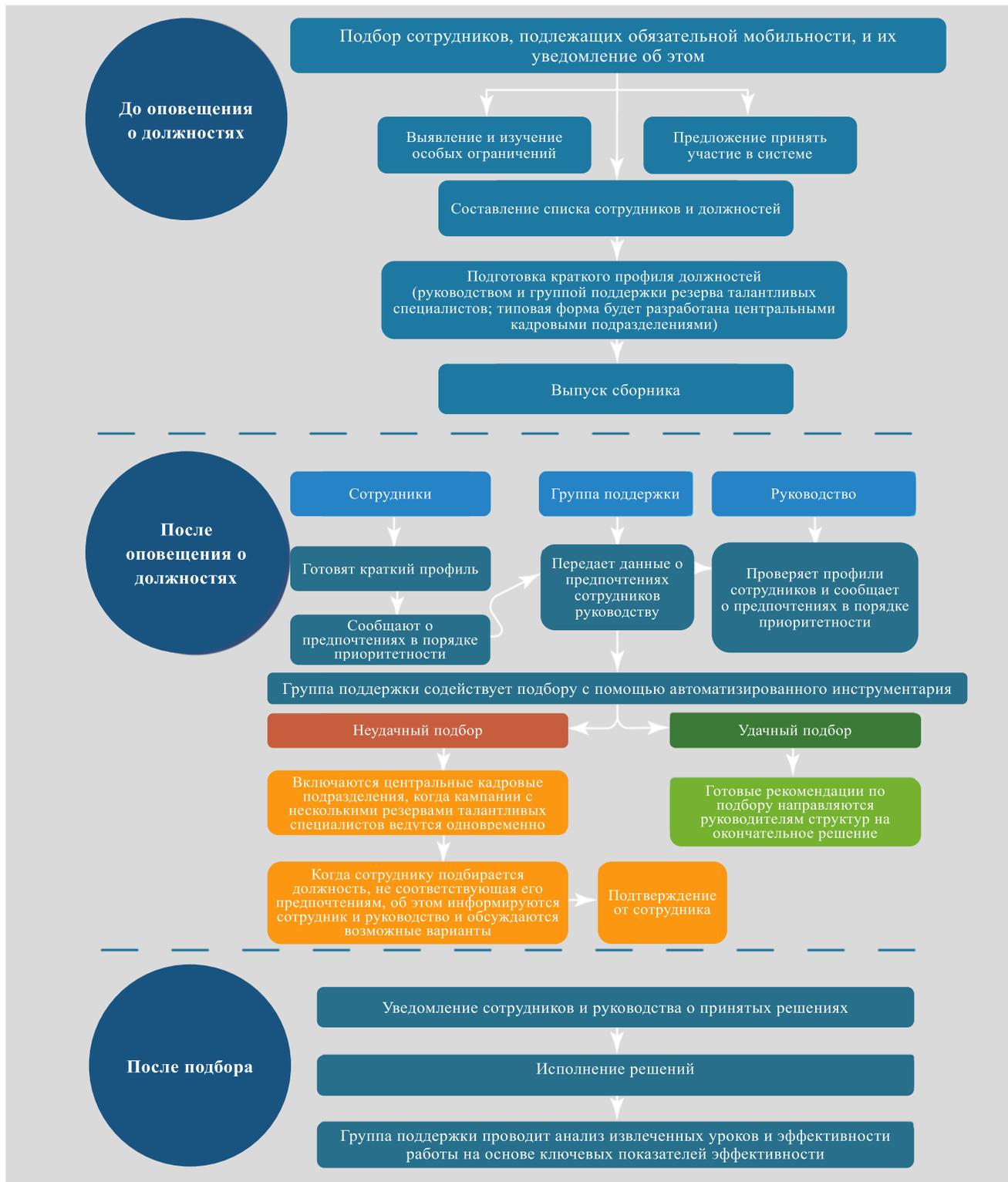
## Приложение I

### Наглядная схема нового подхода в сравнении с прежними усилиями по обеспечению мобильности



## Приложение II

### Высокоуровневая блок-схема нового подхода к мобильности



## Приложение III

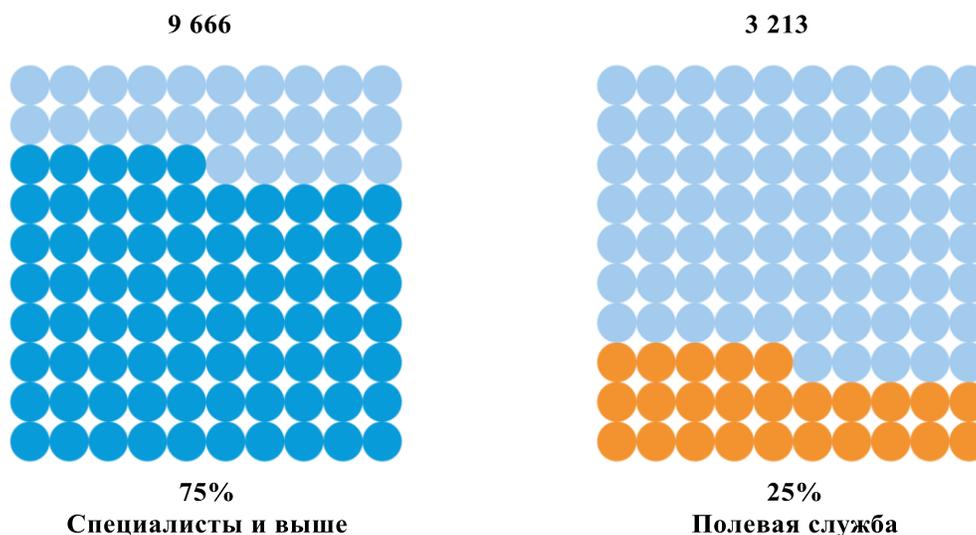
### Подробный расчет прогнозируемого участия в системе мобильности

1. Целевым контингентом нового подхода к мобильности персонала будут все сотрудники на подлежащих ротации должностях во всех структурах. Для иллюстрации масштаба на рисунке А.III.I показано распределение целевого контингента<sup>1</sup> по категориям по состоянию на 31 декабря 2019 года. Из общего числа сотрудников, подпадавших под требование о мобильности на эту дату, 9666 человек (75 процентов) относились к категории специалистов и выше и 3213 человек (25 процентов) — к категории полевой службы.

Рисунок А.III.I

#### Распределение целевого контингента по категориям по состоянию на 31 декабря 2019 года

(Число и процентная доля сотрудников)



#### А. Новые сотрудники, сменяющие сотрудников, выходящих на пенсию

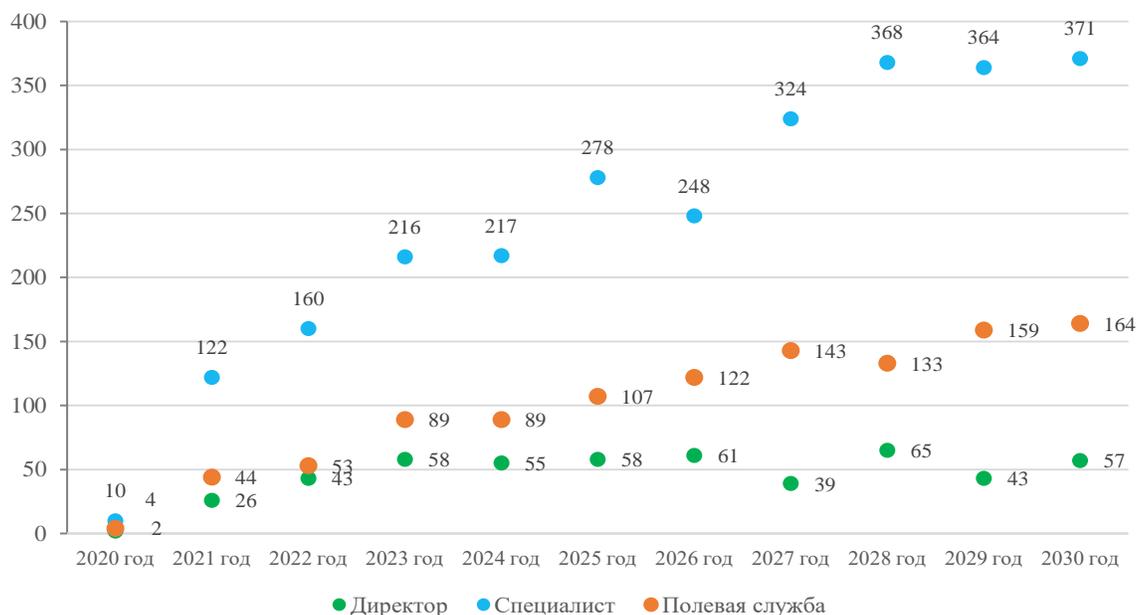
2. Для оценки числа новых сотрудников, подлежащих требованию о мобильности, может быть использовано прогнозируемое среднее число выходов на пенсию, поскольку для заполнения вакансий в связи с выходом на пенсию и прекращением службы по другим причинам будут наниматься новые сотрудники.

3. Ежегодно с должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций выходят на пенсию в среднем 46 сотрудников категории директоров, 243 сотрудника категории специалистов и 101 сотрудник категории полевой службы. Подробный прогноз выхода на пенсию по годам и категориям должностей в период с 2020 по 2030 год представлен на рисунке А.III.И.

<sup>1</sup> Целевой контингент включает персонал категорий специалистов, директоров и полевой службы со срочными, непрерывными и постоянными контрактами (на 31 декабря 2019 года — в общей сложности 12 879 сотрудников).

Рисунок А.Ш.Ш  
**Прогноз выхода на пенсию по годам и категориям должностей,  
 2020–2030 годы**

(Число сотрудников)

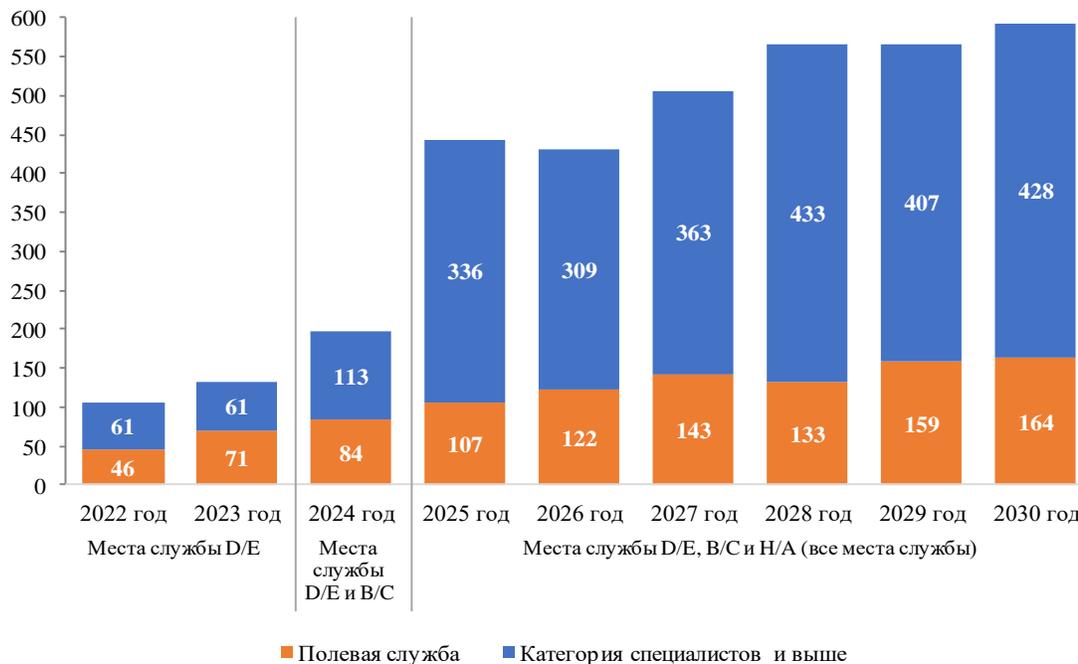


4. Уже в 2022 году новые сотрудники будут подлежать требованию о мобильности в зависимости от стандартной продолжительности их первого назначения, которая основана на классификации места службы по степени трудности условий. С учетом того, что стандартная продолжительность назначений составляет два года для мест службы категории D и E, четыре года для мест службы категорий B и C и пять лет для мест службы категорий H и A, сотрудники, которые поступят на работу в места службы категорий D и E в октябре 2020 года, должны будут переехать в 2022 году; те, кто поступят на работу в места службы B или C, должны будут переехать в 2024 году; те, кто поступят на работу в места службы H или A, должны будут переехать в 2025 году. На рисунке А.Ш.Ш показано прогнозируемое число новых сотрудников, которые будут подлежать требованию о мобильности в период 2022–2030 годов, в разбивке по категориям персонала, местам службы и годам, исходя из прогнозов в отношении выхода на пенсию и числа ныне работающих сотрудников в разбивке по категориям и местам службы.

Рисунок А.Ш.Ш

**Прогнозируемое число новых сотрудников, подлежащих требованию о мобильности, в разбивке по категориям должностей и местам службы, 2022–2030 годы**

(Количество сотрудников)

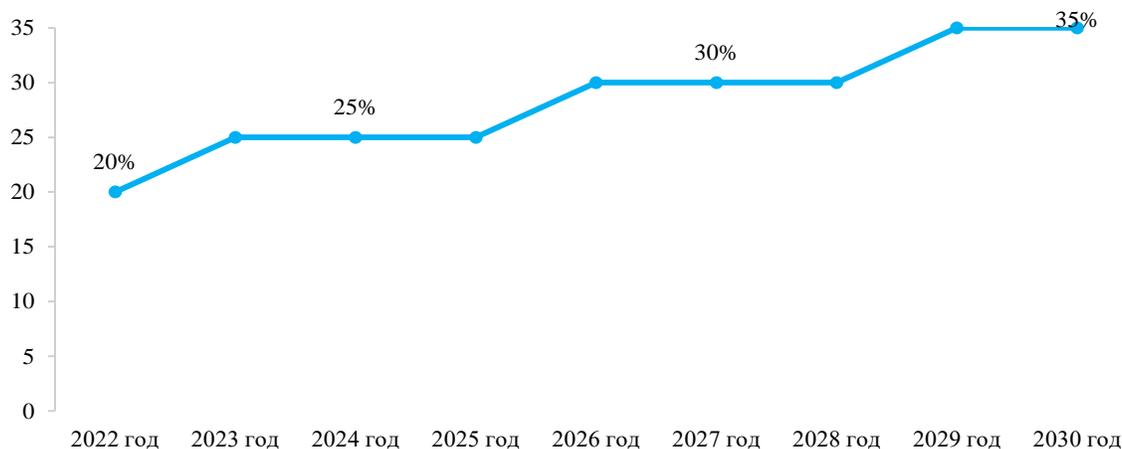


**В. Ныне работающие сотрудники, которые, как ожидается, сделают выбор в пользу мобильности**

5. Для прогнозирования числа ныне работающих сотрудников, которые сделают выбор в пользу мобильности, было использовано предположение, что 20 процентов должностей будут определены как не подлежащие ротации. Что касается сотрудников категории специалистов и выше, то, поскольку основное внимание уделяется повышению квалификации сотрудников младшего и среднего звена, прогноз был составлен исходя из числа сотрудников уровней С-2 и С-3, которые составляют 40 процентов всего персонала. Что касается сотрудников категории полевой службы, то прогноз был основан на нынешнем ежегодном показателе участия в 15 процентов, скорректированном с учетом других факторов. Предполагалось, что по мере дальнейшего тестирования и развития система будет постепенно принимать окончательный вид. На рисунке А.Ш.ИV показаны прогнозируемые показатели участия ныне работающих сотрудников, которые сделают выбор в пользу мобильности, за каждый год в период с 2022 по 2030 год.

Рисунок А.Ш.ІV  
**Прогнозируемое участие ныне работающих сотрудников, которые сделают выбор в пользу мобильности, 2022–2030 годы**

(В процентах)



б. На рисунке А.Ш.У показано ежегодное число ныне работающих сотрудников, которые, исходя из вышеизложенных предположений, сделают выбор в пользу мобильности, в разбивке по категориям должностей.

Рисунок А.Ш.У  
**Число ныне работающих сотрудников, которые, как ожидается, будут участвовать в кампаниях по обеспечению мобильности каждый год, в разбивке по категориям должностей, и процент участия сотрудников, 2022–2030 годы**



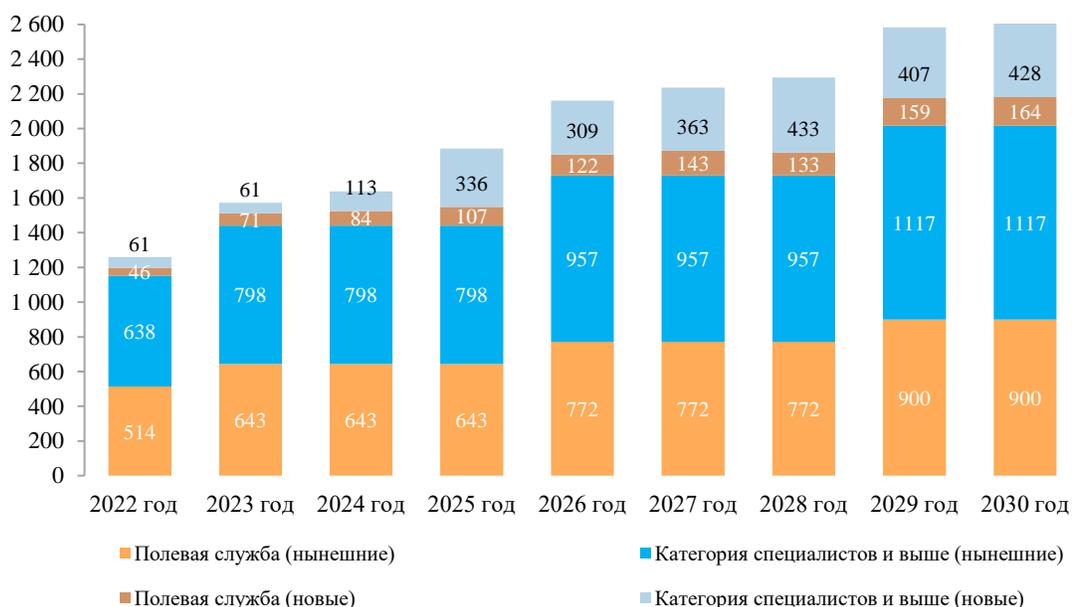
### С. Общий прогноз участия в системе мобильности

7. На рисунке А.Ш.VI ниже дан итоговый прогноз общего объема участия персонала в усилиях по обеспечению мобильности на период 2022–2030 годов, в который включены новые сотрудники и ныне работающие сотрудники, сделавшие выбор в пользу мобильности, в разбивке по категориям должностей.

Рисунок А.Ш.VI

#### Прогнозируемое участие всех сотрудников в системе мобильности в разбивке по категориям должностей, 2022–2030 годы

(Число сотрудников)



### Д. Продолжительность назначений в соответствии с новым подходом по сравнению с данными за прошлые периоды

8. В таблице А.Ш.1 приводится сводная информация о среднем количестве лет, проведенных сотрудниками, подпадающими под требование о мобильности, в непериферийных и периферийных местах службы на конец 2018 года, в сравнении со стандартной продолжительностью назначений.

Таблица А.Ш.1

#### Среднее число лет службы сотрудников, подпадающих под требование о мобильности, в непериферийных и периферийных местах службы, в разбивке по категориям должностей

	<i>H u A</i>	<i>B u C</i>	<i>D u E</i>
Категория специалистов и выше	8,8	5,3	4,5
Категория полевой службы	5,1	6,0	6,6
Стандартная продолжительность назначений	5,0	4,0	2,0

9. В среднем сотрудники категории специалистов и выше проводят на 3,8 года больше в местах службы категорий Н и А и на 2,5 года больше в местах службы категорий D и E по сравнению со стандартной продолжительностью назначений в этих местах службы. Сотрудники категории полевой службы проводят на 4,6 года больше в местах службы категорий D и E по сравнению со стандартной продолжительностью назначений; количество лет, которые они проводят в местах службы категорий Н и А, в целом соответствует стандарту.

10. С учетом того, что согласно новому подходу к мобильности персонала среднее число лет, проведенное в непериферийных и периферийных местах службы, будет приведено в соответствие со стандартной продолжительностью назначений для каждого места службы, а именно пять лет для мест службы категории Н и А, четыре года для мест службы категории В и С и два года для мест службы категории D и E («несемейных» мест службы), ожидается, что между периферийными и непериферийными местами службы сотрудники будут перемещаться значительно более часто.

11. В таблице А.ІІІ.2 приводится сводная информация о прогнозируемом увеличении частоты перемещений за счет сопоставления текущего среднего числа лет, проведенного в непериферийных и периферийных местах службы сотрудниками категории специалистов и выше и категории полевой службы, со стандартной продолжительностью назначений.

Таблица А.ІІІ.2

**Прогнозируемое увеличение частоты перемещений между непериферийными и периферийными местами службы в разбивке по категориям должностей**

	<i>Из Н или А</i>	<i>Из В или С</i>	<i>Из D или E</i>
Категория специалистов и выше	1,8	1,3	2,3
Категория полевой службы	1,0	1,5	3,3

*Примечание:* Прогнозируемый рост частоты перемещений определяется путем деления среднего числа лет, проведенных в непериферийных и периферийных местах службы, на стандартную продолжительность назначений. Например, для сотрудников категории специалистов и выше в местах службы категорий Н и А средняя продолжительность службы в этих местах составляет 8,8 года, а стандартная продолжительность назначения — 5,0 лет (см. таблицу А.ІІІ.1). Таким образом, когда количество лет службы будет приведено в соответствие со стандартной продолжительностью назначения, прогнозируемое увеличение частоты перемещений составит 1,8 раза (8,8 лет/5,0 лет). Прогноз основан на минимальном увеличении ожидаемой частоты, которая соответствует перемещениям в пределах одной и той же группы по трудности условий; фактическое число может варьироваться в зависимости от перемещений между разными группами по трудности условий.

12. Когда число лет службы будет приведено в соответствие со стандартной продолжительностью назначений, можно будет ожидать, что число перемещений сотрудников категории специалистов и выше в местах службы категорий Н и А почти удвоится, а число перемещений сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в местах службы категорий D и E вырастет более чем вдвое и втрое, соответственно. Такой подход позволит сотрудникам переезжать в места службы категорий D и E или покидать их, обеспечив тем самым возможность сотрудникам приобретать опыт работы как в штаб-квартирах, так и вне штаб-квартир в зависимости от их квалификации и характера конкретных функций, присущих каждой должности.

## Приложение IV

### Подробный расчет прогнозируемых расходов на мобильность

1. Прогноз расходов на мобильность в период 2022–2030 годов основан на следующем: а) прогнозируемом количестве участников кампаний по обеспечению мобильности в период 2022–2030 годов, представленном в разделе С приложения III; б) процентной доле сотрудников, которые совершили географические перемещения между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями, а также в полевые миссии и из них; в) средней величине прямых расходов на переезд в период 2013–2018 годов; г) структуре прямых расходов на переезд в разбивке по источникам финансирования. Полная информация о том, как прогнозировались расходы на мобильность на период 2022–2030 годов, приводится ниже.

#### А. Географические перемещения

2. На рисунке А.IV.1 и в таблице А.IV.1 представлена информация о числе и процентной доле географических перемещений сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в период 2014–2018 годов.

Рисунок А.IV.1

**Число географических перемещений сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы между непериферийными структурами и в периферийные структуры или из них, 2014–2018 годы**

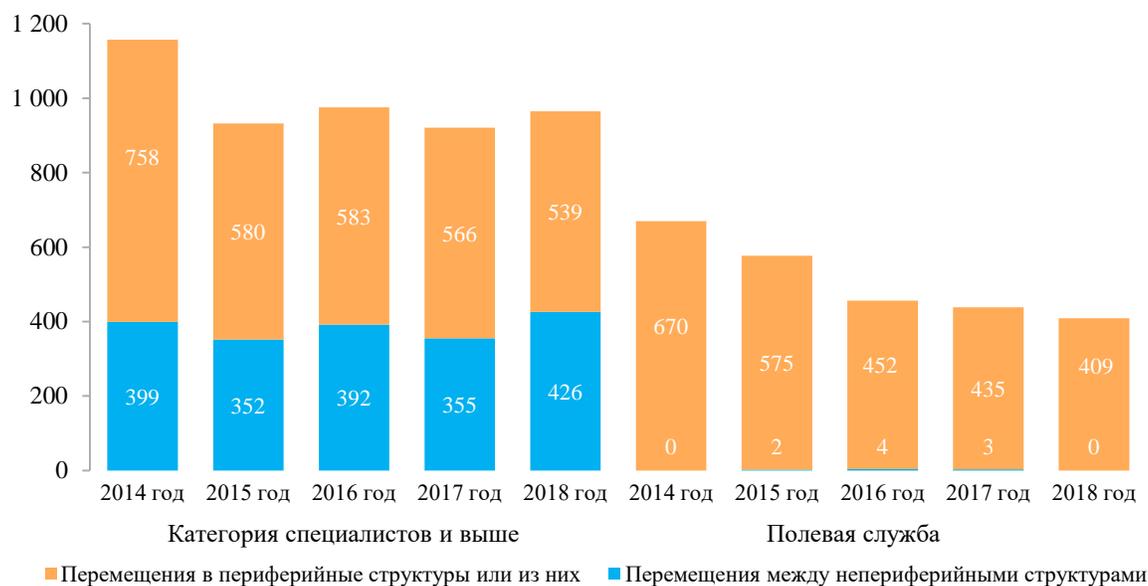


Таблица А.IV.1

**Географические перемещения сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы между непериферийными структурами и в периферийные структуры или из них, 2014–2018 годы**

(В процентах)

	<i>Между непериферийными структурами</i>	<i>В периферийные структуры или из них</i>
Категория специалистов и выше	39,2	60,8
Категория полевой службы	0,4	99,6

3. Сотрудники категории специалистов и выше совершали в среднем 990 географических перемещений в год. Между непериферийными структурами переместились в среднем 39,2 процента сотрудников этой категории, в периферийные структуры или из них — 60,8 процента. Сотрудники категории полевой службы совершали в среднем 510 географических перемещений в год, причем в среднем 0,4 процента из них переместились между непериферийными структурами, а 99,6 процента — в периферийные структуры или из них.

4. На рисунке А.IV.II и в таблице А.IV.2 представлена информация о числе и процентной доле географических перемещений между местами службы сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в период 2014–2018 годов в разбивке по группам по трудности условий

Рисунок А.IV.II

**Число географических перемещений между местами службы сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в разбивке по группам по трудности условий, 2014–2018 годы**

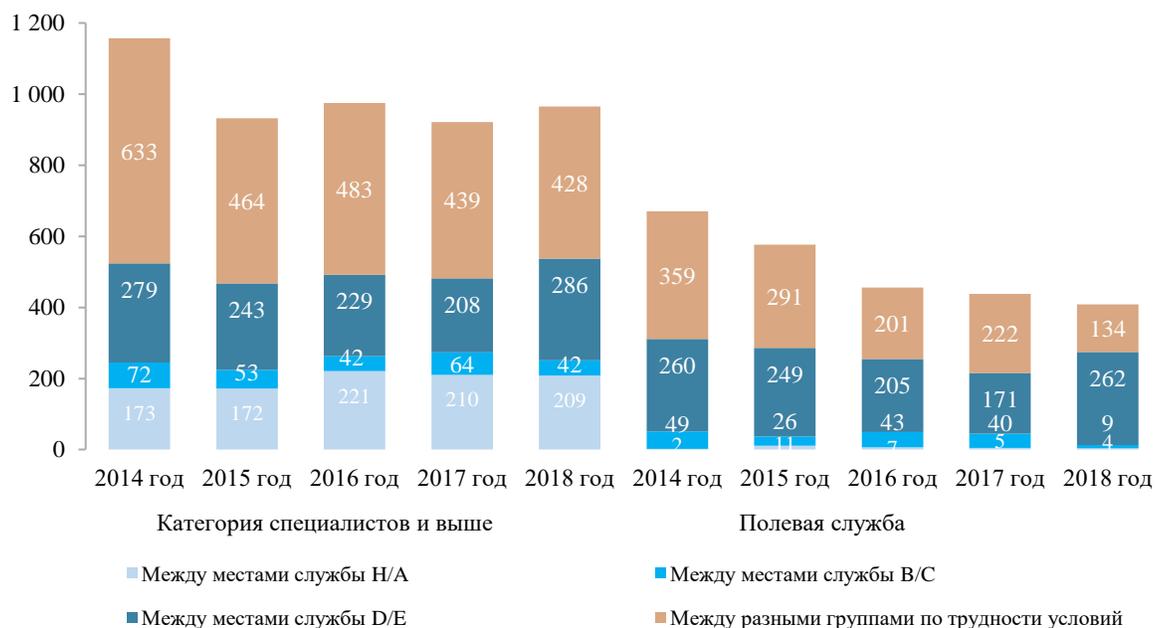


Таблица А.IV.2

**Географические перемещения между местами службы сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы в разбивке по группам по трудности условий, 2014–2018 годы**

(В процентах)

	<i>Между местами службы категорий Н и А</i>	<i>Между местами службы категорий В и С</i>	<i>Между местами службы категорий D и E</i>	<i>Между разными группами по трудности условий<sup>a</sup></i>
Категория специалистов и выше	20	6	25	49
Категория полевой службы	1	7	45	47

<sup>a</sup> Из всех перемещений между разными группами по трудности условий в среднем 86 процентов сотрудников переехали в места службы категорий D и E или покинули их.

5. Из в среднем 990 географических перемещений в год в период 2014–2018 годов, совершенных сотрудниками категории специалистов и выше, в среднем 20 процентов переместились между местами службы категорий Н и А, 6 процентов — между местами службы категорий В и С, 25 процентов — между местами службы категорий D и E и 49 процентов — между разными группами по трудности условий. За тот же период сотрудники категории полевой службы совершали в среднем 510 географических перемещений в год. В среднем 1 процент переехал между местами службы категорий Н и А, 7 процентов — между местами службы категорий В и С, 45 процентов — между местами службы категорий D и E и 47 процентов — между разными группами по трудности условий.

## **В. Прямые расходы**

6. Прямые расходы на мобильность, будь то периодические или единовременные, возникают только тогда, когда сотрудники меняют места службы. Периодические расходы включают элемент выплат в связи с неполным переездом и выплату для стимулирования мобильности (для сотрудника, совершающего переезд во второй раз). Единовременные расходы включают пособие на переезд, субсидию при назначении на службу и путевые расходы.

7. Фактический уровень выплат варьируется в зависимости от таких факторов, как категория и класс должности, число иждивенцев в семье, категория и классификация места службы, в которое переезжает сотрудник, продолжительность назначения и число предыдущих назначений сотрудника. Поэтому следует ожидать, что расходы будут варьироваться от года к году.

8. Чтобы предоставить информацию о прямых расходах на переезд между местами службы, Секретариат проанализировал перемещения, совершенные в 2013–2018 календарных годах, и связанные с этими перемещениями выплаты для выведения средней величины прямых расходов на переезд одного человека. В настоящем докладе приводятся подробные данные о 1827 перемещениях между местами службы, совершенных набранными на международной основе сотрудниками в 2018 году, и краткая информация о средней величине прямых расходов за период 2013–2018 годов (см. таблицу А.IV.3).

### **Периодические расходы на переезд в 2018 году**

9. В целях установления размера платежей в счет погашения периодических расходов сотрудникам, совершившим переезд в 2018 году, Секретариат проанализировал данные о выплате вознаграждения. В том году выплаты были произведены 930 сотрудникам. Следует отметить, что, поскольку по правилам, касающимся выплаты для стимулирования мобильности, такая выплата производится только сотрудникам, имеющим не менее пяти лет стажа предыдущей непрерывной службы, некоторые сотрудники не начнут получать такую выплату в связи с перемещением в 2018 году до наступления следующего года.

10. Выплаты этим 930 сотрудникам составили в общей сложности 6 925 600 долл. США<sup>1</sup>, из которых 1 408 700 долл. США было выплачено сотрудникам, совершившим перемещение между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями (т. е. периферийными структурами), и 5 516 900 долл. США — сотрудникам, которые перешли на работу в полевые миссии или из них. Средняя величина периодических расходов, выплаченных одному сотруднику, составила 7400 долл. США.

### **Единовременные расходы на переезд в 2018 году**

11. Кроме того, из системы общеорганизационного планирования ресурсов Секретариата «Умоджа» были получены данные для учета единовременных расходов, связанных с перемещениями между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями (т. е. периферийными структурами) в 2018 году. Из 426 сотрудников, которые в 2018 году переехали из одного периферийного места службы в другое, единовременные расходы были учтены для 401 человека. В 2018 году на покрытие единовременных расходов на переезд было израсходовано в общей сложности 12 984 700 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этого 401 сотрудника составила 32 400 долл. США.

12. Единовременные расходы, связанные с переездом в полевые миссии или из них, также учитываются в системе «Умоджа». Общая сумма единовременных расходов, понесенных в 2018 году в связи с переездом 718 сотрудников в полевые миссии или из них, составила 15 124 800 долл. США. Средняя величина единовременных расходов на каждого из этих сотрудников составила 21 100 долл. США.

### **Сводная информация о прямых расходах**

13. В таблице A.IV.3 приводится сводная информация об общих прямых расходах, связанных с географическими перемещениями в 2018 году, в разбивке по видам перемещений.

<sup>1</sup> Для наглядности платежи и расходы округлены до ближайшей сотни.

Таблица А.IV.3

**Сводная информация о прямых расходах на перемещения между местами службы в 2018 году**

(В млн долл. США)

	<i>Периодические расходы</i>	<i>Единовремен- ные расходы</i>	<i>Всего</i>
Перемещения сотрудников между департа- ментами и отделениями вне Центральных учреждений, включая региональные комиссии	1,4	13,0	14,4
Переезд сотрудников в полевые миссии или из них	5,5	15,1	20,6
<b>Всего</b>	<b>6,9</b>	<b>28,1</b>	<b>35,0</b>

14. Прямые расходы, связанные с переездом в 2018 году между департамен-  
тами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комисси-  
ями, составили 14,4 млн долл. США, а соответствующие расходы на переезды  
между полевыми миссиями — 20,6 млн долл. США; таким образом, общая  
сумма расходов составила 35,0 млн долл. США. В таблице А.IV.4 показаны пря-  
мые расходы в разбивке по источникам финансирования.

Таблица А.IV.4

**Структура прямых расходов в разбивке по источникам финансирования**

(В млн долл. США)

	<i>Периодические расходы</i>		<i>Единовременные расходы</i>	
	<i>(Сумма)</i>	<i>(В процентах)</i>	<i>(Сумма)</i>	<i>(В процентах)</i>
Регулярный бюджет	2,0	28,7	9,6	34,0
Операции по поддержанию мира	3,8	55,1	10,6	37,9
Добровольные фонды и другие фонды <sup>а</sup>	1,1	16,2	7,9	28,1
<b>Всего</b>	<b>6,9</b>	<b>100,0</b>	<b>28,1</b>	<b>100,0</b>

<sup>а</sup> Другие фонды — это фонды, которые не могут быть объединены в группу регулярного  
бюджета, операций по поддержанию мира или добровольных фондов. К ним относятся  
главным образом планы самострахования, средства, начисленные трибуналами,  
возмещение расходов и совместно финансируемые фонды.

15. В таблице А.IV.5 приводится сводная информация о динамике численности  
сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы, имеющих  
срочные, непрерывные и постоянные контракты, в разбивке по источникам фи-  
нансирования в период с 2015 по 2019 год, на долю которых приходится в сред-  
нем примерно 38 процентов, 42 процента и 20 процентов расходов, соответ-  
ственно, по регулярному бюджету, операциям по поддержанию мира и добро-  
вольным фондам и другим фондам.

Таблица А.IV.5  
**Динамика численности персонала, подпадающего под требование  
о мобильности, в разбивке по источникам финансирования, 2015–2019 годы**

	Регулярный бюджет		Бюджет операций по поддержанию мира		Добровольные фонды и другие фонды <sup>a</sup>	
	(Число сотрудников)	(В процентах)	(Число сотрудников)	(В процентах)	(Число сотрудников)	(В процентах)
2015 год	4 678	36,0	5 746	44,2	2 572	19,8
2016 год	4 678	37,5	5 489	44,0	2 302	18,5
2017 год	4 808	39,0	5 285	42,9	2 236	18,1
2018 год	4 936	38,6	5 153	40,3	2 708	21,1
2019 год	5 065	39,3	4 851	37,7	2 963	23,0

<sup>a</sup> Другие фонды — это фонды, которые не могут быть объединены в группу регулярного бюджета, операций по поддержанию мира или добровольных фондов. К ним относятся главным образом планы самострахования, средства, начисленные трибуналами, возмещение расходов и совместно финансируемые фонды.

16. Сравнение средней величины прямых расходов за 2013–2018 годы приводится в таблице А.IV.6.

Таблица А.IV.6  
**Средняя величина прямых расходов на переезд одного человека,  
2013–2018 годы**

(В долл. США)

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	В среднем (2016–2018 годы)
Средние единовременные расходы на перемещение сотрудников между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями	43 800	39 800	34 600	31 800	37 500	32 400	33 900
Средние единовременные расходы на переезд сотрудников в полевые миссии или из них	17 500	15 200	19 800	17 300	17 400	21 100	18 600
Средние общие периодические расходы на переезд одного сотрудника	9 000	6 300	7 200	7 100	7 400	7 400	7 300

17. В таблице А.IV.7 приводятся общие расходы на мобильность в сравнении с суммарным объемом расходов на выплату окладов и общих расходов по персоналу для всех международных сотрудников в период 2016–2018 годов.

Таблица А.IV.7

**Общие расходы на мобильность в сравнении с суммарным объемом расходов на выплату окладов и общих расходов по персоналу для всех международных сотрудников, 2016–2018 годы**

(В млн долл. США)

	2016 год	2017 год	2018 год
Общие расходы на мобильность <sup>a</sup>	40,6	40,8	35,0
Суммарный объем расходов на выплату окладов и общих расходов по персоналу <sup>b</sup>	3 316,5	3 338,5	3 279,8
Эквивалентные процентные доли	1,2	1,2	1,1

<sup>a</sup> Соответствует платежам, произведенным в течение 12 месяцев сотрудникам, которые переехали в течение года.

<sup>b</sup> Соответствует платежам, произведенным международным сотрудникам в течение календарного года.

18. Таким образом, в период 2016–2018 годов общие расходы на мобильность составляли в среднем 1,2 процента суммарного объема расходов на выплату окладов и общих расходов по персоналу для всех международных сотрудников.

19. В таблице А.IV.8 приведен общий прогноз расходов на мобильность на период 2022–2030 годов, составленный на основе вышеупомянутого анализа и в разбивке по элементам и годам, причем на долю регулярного бюджета, операций по поддержанию мира и добровольных и других фондов приходится примерно 30, 50 и 20 процентов расходов, соответственно.

Таблица А.IV.8

**Прогноз расходов на мобильность, 2022–2030 годы**

(В долларах США, округленных до ближайшей сотни; число перемещений персонала)

	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год
Средние единовременные расходы на перемещение одного сотрудника между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями (на основе среднего показателя за 2016–2018 годы)	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900	33 900
Прогнозируемое число перемещений сотрудников между департаментами, отделениями вне Центральных учреждений и региональными комиссиями									
Специалисты и выше (39,2 процента)	274	337	357	444	496	517	545	597	605
Полевая служба (0,4 процента)	2	3	3	3	4	4	4	4	4
<b>Итого, 1<sup>а</sup></b>	<b>9 356 400</b>	<b>11 526 000</b>	<b>12 204 000</b>	<b>15 153 300</b>	<b>16 950 000</b>	<b>17 661 900</b>	<b>18 611 100</b>	<b>20 373 900</b>	<b>20 645 100</b>
Средние единовременные расходы на перемещение одного сотрудника из полевых миссий или в полевые миссии (на основе среднего показателя за 2016–2018 годы)	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600	18 600
Прогнозируемое число сотрудников, переезжающих в полевые миссии или из них									
Специалисты и выше (60,8 процента)	425	522	554	689	770	803	845	926	939
Полевая служба (99,6 процента)	558	711	724	747	890	911	901	1 055	1 060
<b>Итого, 2<sup>а</sup></b>	<b>18 283 800</b>	<b>22 933 800</b>	<b>23 770 800</b>	<b>26 709 600</b>	<b>30 876 000</b>	<b>31 880 400</b>	<b>32 475 600</b>	<b>36 846 600</b>	<b>37 181 400</b>
Средние общие периодические расходы на переезд одного сотрудника (на основе среднего показателя за 2016–2018 годы)	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300
Прогнозируемое общее число перемещений сотрудников	1 259	1 573	1 638	1 884	2 160	2 235	2 295	2 583	2 609
<b>Итого, 3<sup>а</sup></b>	<b>9 190 700</b>	<b>11 482 900</b>	<b>11 957 400</b>	<b>13 753 200</b>	<b>15 768 000</b>	<b>16 315 500</b>	<b>16 753 500</b>	<b>18 855 900</b>	<b>19 045 700</b>
<b>Всего, 1+2+3</b>	<b>36 830 900</b>	<b>45 942 700</b>	<b>47 932 200</b>	<b>55 616 100</b>	<b>63 594 000</b>	<b>65 857 800</b>	<b>67 840 200</b>	<b>76 076 400</b>	<b>76 872 200</b>

	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год
<b>Расходы на мобильность в разбивке по источникам финансирования</b>									
Регулярный бюджет	11 057 600	13 794 100	14 390 300	16 690 800	19 087 200	19 765 900	20 358 100	22 833 300	23 071 800
Операции по поддержанию мира	18 713 000	23 339 400	24 354 000	28 278 900	32 328 200	33 481 400	34 498 300	38 674 900	39 080 700
Добровольные фонды и другие фонды <sup>b</sup>	7 060 300	8 809 200	9 187 900	10 646 400	12 178 600	12 610 500	12 983 800	14 568 200	14 719 700

<sup>a</sup> Промежуточный итог — это средняя стоимость переезда, умноженная на прогнозируемое число переездов за данный год.

<sup>b</sup> Другие фонды — это фонды, которые не могут быть объединены в группу регулярного бюджета, операций по поддержанию мира или добровольных фондов. К ним относятся главным образом планы самострахования, средства, начисленные трибуналами, возмещение расходов и совместно финансируемые фонды.