

Совет управляющих Генеральная конференция

GOV/2007/46-GC(51)/16

Date: 23 August 2007

General Distribution

Russian

Original: English

Только для официального пользования

Пункт 8 с) i) предварительной повестки дня Совета
(GOV/2007/38)

Пункт 23 а) предварительной повестки дня Конференции
(GC(51)/1)

Персонал

Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

Резюме

- Цель настоящего документа состоит в том, чтобы представить в соответствии с резолюцией GC(49)/RES/16 А (Укомплектование персоналом Секретариата Агентства), принятой Генеральной конференцией 30 сентября 2005 года, информацию о мерах, принятых в целях осуществления данной резолюции, а также представить статистические данные о положении дел с укомплектованием Секретариата сотрудниками категории специалистов. Настоящий документ представляет собой доклад за период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года.

Рекомендуемое решение

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

Персонал

Укомплектование персоналом Секретариата Агентства

Доклад Генерального директора

А. Введение

1. Представленные в этом докладе данные касаются штатного персонала категории специалистов и выше - определяемого как все сотрудники, которые были назначены в соответствии с типовыми процедурами набора кадров за счет средств, предусмотренных в регулярном бюджете, и которые имеют контракт на определенный срок минимум в один год. Эта категория не включает других сотрудников, таких, как бесплатные эксперты, временные помощники, консультанты, сотрудники, оплачиваемые за счет внебюджетных средств, а также сотрудники категории общих служб.
2. Общая численность штатных должностей категории специалистов и выше по состоянию на 30 июня 2007 года составила 912, из которых 98 являются вакантными. В приложении приводится распределение сотрудников по государствам-членам.
3. Определение "развивающиеся страны", используемое в этом докладе, является определением, используемым Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций в его Обзоре мирового экономического и социального положения.
4. Руководящие принципы набора персонала изложены в статье VII.D Устава Агентства. Руководствоваться следует главным образом необходимостью привлечения служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности. С учетом этих соображений должно уделяться внимание взносам государств-членов в Агентство и важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

В. Поставленные цели

5. Генеральная конференция в резолюции GC(49)/RES/16 А предложила Генеральному директору, в частности, "по-прежнему привлекать служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности, и активизировать свои усилия в целях соответствующего увеличения, особенно на уровнях старших и руководящих сотрудников, а также на должностях специалистов, требующих

специальных знаний, числа сотрудников из развивающихся стран и из тех других государств-членов, которые не представлены или недопредставлены в Секретариате Агентства”, и “укреплять, в рамках имеющихся ресурсов, усилия по найму в государствах-членах”. Резолюция призывает далее “государства-члены продолжать поощрять высококвалифицированных кандидатов подавать заявления для занятия вакантных должностей в Секретариате Агентства, включая выявление соответствующих экспертов и увеличение числа высококвалифицированных кандидатов...”.

С. Работа, проделанная Секретариатом

С.1. Конструктивные меры

6. Детальное осуществление резолюции GC(49)/RES/16 А регулярно рассматривается старшим руководством, и отдельные назначения контролируются с целью обеспечения их соответствия текущей политике, которая заключается в том, что особое внимание уделяется подателям заявлений из развивающихся государств-членов и из других непредставленных или недопредставленных государств-членов.

7. Восемь государств-членов заключили с Агентством соглашения, в соответствии с которыми они направляют младших сотрудников категории специалистов (МСС) (отдельные государства-члены в течение этого отчетного периода предоставили финансовые средства в общей сложности для 19 МСС), и Агентство обсудило вопрос о заключении аналогичных соглашений еще с 4 государствами-членами. С 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года в рамках этой программы в Агентстве работали 4 МСС из развивающихся государств-членов, которые в процессе дальнейшего развития своей карьеры могут подавать заявления на замещение штатных должностей.

8. Кроме того, в рамках своих усилий по информированию молодых людей о работе Агентства и будущих возможностях приема на службу Секретариат расширил свою программу стажировок, предназначенную для области технического сотрудничества. Секретариат активизировал также свою программу интернатуры, и к настоящему времени только в течение 2006 и 2007 годов в ней приняли участие 89 молодых людей, 27% из которых являются представителями развивающихся государств-членов.

С.2. Меры по проведению информационно-просветительской работы

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

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

11. Для объявления вакансий Секретариат использует систему подачи заявлений на базе Интернета. Со времени внедрения этой системы в 2002 году количество подаваемых заявлений возросло более чем вдвое. В среднем Секретариат получал примерно 90 заявлений на каждое объявление о вакансии, 95% которых подавались через Интернет. Примерно 45% этих заявлений поступили из развивающихся стран.

С.3. Улучшения после 2005 года

12. Продолжалось совершенствование применяемых Агентством автоматизированных процедур набора и отбора кадров. Эти усовершенствования способствовали ускорению этого процесса. Так, в частности, Секретариат смог провести большее количество собеседований благодаря использованию возможностей, предоставляемых видеоконференциями, которые организуются с применением технологии на базе Интернета.

13. В соответствии с предложением, содержащимся в резолюции GC(49)/RES/16A, в течение этого периода Секретариат организовал четыре миссии по набору персонала (т.е. проведение презентаций в ходе конференций, совещаний и других собраний с уделением основного внимания научно-технической тематике). Ввиду отсутствия ресурсов эти миссии по-прежнему проводятся по приглашению и при финансовой поддержке государств-членов.

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

D. Статистические данные

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

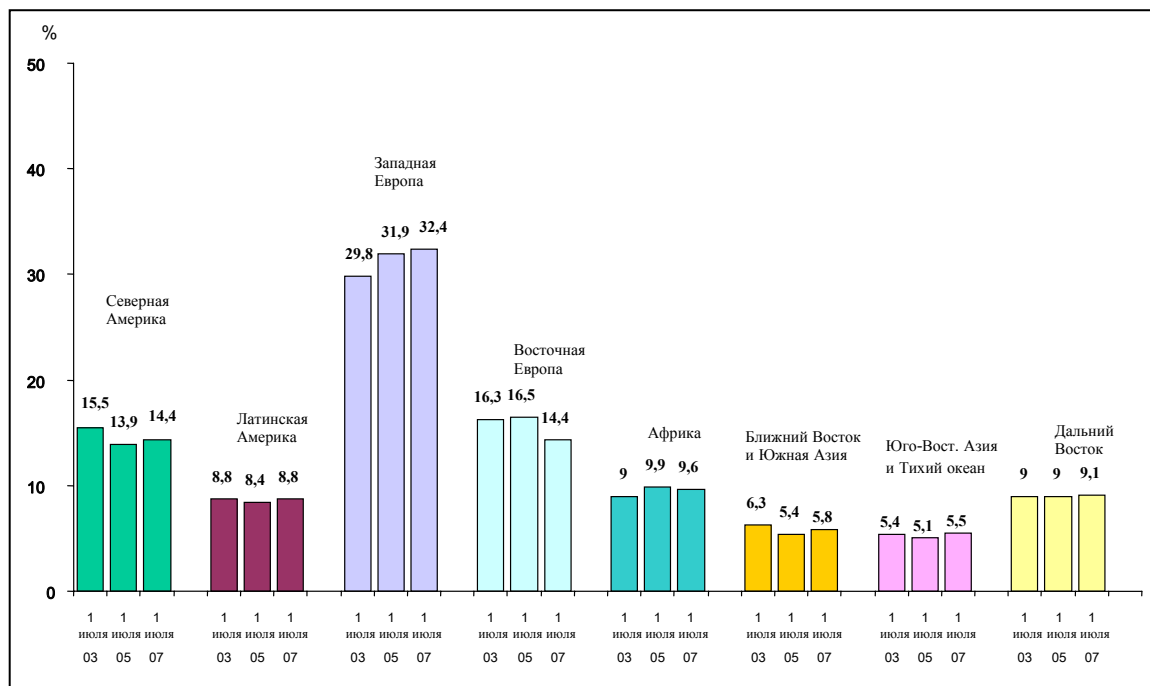
15. В период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2007 года было произведено 163 назначения на штатные должности и 139 сотрудников уволились из Секретариата. Из общего числа этих назначений 53 сотрудника представляли развивающиеся государства-члены, а 110 сотрудников прибыли из других государств-членов.

D.2. Представленность государств-членов в Секретариате

16. Число государств - членов Агентства за рассматриваемый период возросло со 138 до 144, а число государств-членов, представленных на штатных должностях, возросло с 99 до 102.

17. За отчетный период процентная доля персонала, набранного из Восточной Европы, снизилась, в то время как изменения по другим географическим районам были незначительными.

Сотрудники категории специалистов и выше по географическим районам:



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

18. Меры, принятые Секретариатом для повышения представленности развивающихся государств-членов, оказались эффективными. За данный отчетный период число сотрудников, набранных из развивающихся государств-членов, возросло на 10, в результате чего общий уровень их представленности составил 34,2%. Если брать более длительный период - с июля 1991 года по июнь 2007 года, - то их число возросло на 85.

19. В течение рассматриваемого периода было получено 11 800 заявлений от кандидатов со стороны на штатные должности, на которые производился отбор: 43,5% заявлений были получены от граждан развивающихся государств-членов и 56,5% заявлений – от граждан других государств-членов.

20. Заявления в Агентство поступали из большого числа стран – 137 государств-членов из общего числа 144. В течение этого периода Агентство получило заявления от 85 из 90 развивающихся государств-членов. Однако около 85% всех заявлений из развивающихся государств-членов поступили из 33 государств-членов.

21. За рассматриваемый период произошли изменения, касающиеся должностей старшего уровня: 7 старших сотрудников уволились из Секретариата и было произведено 13 назначений. По состоянию на 30 июня 2007 года представители развивающихся государств-членов составляли 33,3% старших сотрудников, тогда как в 2005 году эта цифра составляла 30,6%.

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

22. От граждан непредставленных или недопредставленных государств-членов поступило 2559 заявлений (25,1% всех полученных заявлений кандидатов со стороны), и податели 73 заявлений были признаны высококвалифицированными кандидатами (26,3% от общего числа таких кандидатов). В тех случаях, когда избирался внешний кандидат, а податели заявлений из непредставленных или недопредставленных государств-членов были среди кандидатов, признанных высококвалифицированными, то в 82% случаев избранным на должность был высококвалифицированный кандидат от этой группы государств-членов.

D.5. Прогноз ожидаемого числа прекращений службы

23. Прогноз должностей, которые станут вакантными в ближайшие семь лет в результате выхода персонала на пенсию и применения политики ротации, свидетельствует о том, что Секретариату в будущем придется решать весьма серьезную проблему: в период с настоящего времени по 2014 год вакантными станут 478 (52%) штатных должностей.

24. Из 814 сотрудников, занимающих в настоящее время штатные должности, 73 сотрудника достигнут пенсионного возраста в 2007–2009 годах, в том числе 42 - в области гарантий. Вследствие выхода персонала на пенсию у 29 государств-членов количество их сотрудников в Секретариате сократится на 50% или более, а у 25 других государств-членов – на 30-49%.

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

D.6. Рекомендации на будущее

26. Доступ к Интернету экспоненциально охватил весь мир. Подавляющее большинство подателей заявлений находят объявления Агентства о вакансиях в Интернете и подают свои заявления также через Интернет, в том числе из развивающихся стран. В этой связи Секретариат продолжает решительно поощрять подачу заявлений через Интернет.

E. Резюме

27. При принятии мер по проведению информационно-просветительской работы Секретариат нуждается в активном участии и финансовой поддержке государств-членов. Как отмечалось ранее, набор сотрудников, в особенности в научно-технических областях, становится все более трудным. Как описывается в данном документе, Секретариат принял ряд упреждающих мер по противодействию этой тенденции. Тем не менее, Секретариат должен полагаться на содействие государств-членов в выявлении достаточно высококвалифицированных кандидатов из как можно большего числа стран. Только совместными усилиями Секретариата и государств-членов можно обеспечить надлежащее и соответствующее укомплектование Агентства персоналом, обладающим наивысшим уровнем компетентности, управленческого потенциала и добросовестности.

Штатные сотрудники категории специалистов и выше

ГРАЖДАНСТВО	ЗГД	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	ВСЕГО СОТРУДНИКОВ
Австралия		2	8	5	7	1		23
Австрия			4	11	13	2		30
Азербайджан				1				1
Албания				1	1			2
Алжир		2		3				5
Ангола								0
Аргентина		1	4	3	3			11
Армения				1	2			3
Афганистан								0
Бангладеш			1		4			5
Беларусь				2	4			6
Бельгия		1	4	2	3			10
Бенин				1				1
Болгария			1	3	5			9
Боливия			1	1				2
Босния и Герцеговина				1				1
Ботсвана								0
Бразилия		1	4*	6	5	1		17
Буркина-Фасо								0
Бывшая югославская Республика Македония								0
Венгрия		1	3	4	3			11
Венесуэла				2				2
Вьетнам				1	1			2
Габон								0
Гаити				1				1
Гана		1		2	3	2		8
Гватемала				1				1
Германия	1	1	11*	10	3	1		27
Гондурас								0
Греция				1	1			2
Грузия								0
Дания			3	1				4
Демократическая Республика Конго				2				2
Доминиканская Республика								0
Египет			3	5	2			10
Замбия		1			1			2
Зимбабве					1	1		2
Израиль				1				1
Индия		2	3	7	2	1		15
Индонезия				3	4			7
Иордания				2	2			4
Ирак				1	1			2
Ирландия			1	3	1			5
Исламская Республика Иран			2*		2			4
Исландия		1	1					2
Испания		1	4	3	5	1		14
Италия		1	5	8	5	1		20
Йемен					1			1
Казахстан				1	1			2
Камерун					2			2
Канада		1	3	11	5			20
Катар								0
Кения				2				2

ГРАЖДАНСТВО	ЗГД	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	ВСЕГО СОТРУДНИКОВ
Кипр							1	1
Китай			3	5	4			12
Колумбия				3	2			5
Коста-Рика		1	1					2
Кот-д'Ивуар				1				1
Куба				6	1			7
Кувейт								0
Кыргызская Республика								0
Латвия				1				1
Либерия								0
Ливан						4		4
Ливийская Арабская Джамахирия			1		1			2
Литва				1	1			2
Лихтенштейн								0
Люксембург								0
Маврикий				1				1
Мавритания								0
Мадагаскар								0
Малави								0
Малайзия			1	3	5			9
Мали								0
Мальта								0
Марокко			3	1				4
Маршалловы Острова								0
Мексика	1		4	3	3			11
Мозамбик								0
Молдова								0
Монако								0
Монголия				1	2			3
Мьянма				1				1
Намибия						1		1
Нигер								0
Нигерия			1	6	1			8
Нидерланды			2	1				3
Никарагуа								0
Новая Зеландия		1	1					2
Норвегия		1						1
Объединенная Республика Танзания		1						1
Объединенные Арабские Эмираты								0
Пакистан			2	1	1			4
Палау								0
Панама								0
Парагвай								0
Перу			2	1				3
Польша			3	3	4			10
Португалия				1	1			2
Республика Корея		1	3	9	10			23
Российская Федерация	1	1	6	19	6	1		34
Румыния				3	2			5
Сальвадор							1	1
Саудовская Аравия			1					1
Святейший Престол								0
Сейшельские Острова								0
Сенегал				1				1
Сербия				2	1			3
Сингапур								0
Сирийская Арабская Республика			1	1	1	1		4
Словакия			1	2	1			4

ГРАЖДАНСТВО	ЗГД	D	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	ВСЕГО СОТРУДНИКОВ
Словения			1	2	1			4
Соединенное Королевство		2	17*	21	17	3		60
Соединенные Штаты Америки	1	3	32*	34	25	2		97
Судан				1	1			2
Сьерра-Леоне								0
Таджикистан								0
Таиланд		1			2			3
Тунис			2					2
Турция				4	4	3		11
Уганда					2			2
Узбекистан					1			1
Украина				2	5			7
Уругвай			1	1				2
Филиппины				6	2	1		9
Финляндия	1		4	3				8
Франция		2	14	18	15	2		51
Хорватия				1	2			3
Центральноафриканская Республика								0
Чад								0
Черногория								0
Чешская Республика			3	4		1		8
Чили			1	3	2			6
Швейцария				1				1
Швеция		2	6	1	3			12
Шри-Ланка			1		1			2
Эквадор				1				1
Эритрея								0
Эстония								0
Эфиопия			2		4			6
Южная Африка		1	4	5	3			13
Ямайка								0
Япония	1	2	3	9	10			25
ВСЕГО СОТРУДНИКОВ	6	36	193	307	244	26	2	814

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