



Административный совет

344-я сессия, Женева, март 2022 г.

Секция по программе, финансовым
и административным вопросам

PFA

Дата: 15 марта 2022 г.

Оригинал: английский

Пятый пункт повестки дня

Состав и структура персонала на 31 декабря 2021 года

Доклад о перспективах разнообразия

Резюме: в соответствии со Стратегией развития людских ресурсов на 2018–21 годы и планом действий по расширению разнообразия штата МБТ в настоящем документе содержится информация о его составе и структуре по состоянию на 31 декабря 2021 года. В нём представлен обзор состава и структуры штата МБТ с конкретной информацией о гендерном балансе, географическом разнообразии, опыте, имеющем отношение к трёхсторонним участникам, молодёжи и лицам с ограниченными возможностями в МБТ.

Авторское подразделение: Департамент развития людских ресурсов (HRD).

Взаимосвязанные документы: [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.341/PFA/16](#);
[GB.341/PFA/INF/5](#).

► Содержание

	Стр.
Введение.....	5
1. Обзор состава сотрудников МБТ.....	5
1.1. Распределение всего персонала по категориям, местам службы, типам контрактов и источникам финансирования.....	7
1.2. Распределение всего персонала по категориям, градациям должностей и типам контрактов	8
1.3. Распределение персонала по возрасту и стажу работы	9
2. Выход на пенсию: новые возможности и вызовы.....	10
3. Географическое разнообразие	11
3.1. Распределение всего персонала по регионам происхождения, градациям должностей, типам контрактов и источникам финансирования	13
3.2. Представленность государств-членов (желательный диапазон и статус представительства).....	16
4. Гендерное разнообразие.....	22
4.1. Гендерное распределение по регионам происхождения, стране гражданства и источникам финансирования	23
4.2. Гендерное распределение по категориям, возрасту, градациям должностей и типам контрактов (штатные сотрудники).....	27
5. Подбор и мобильность персонала	29
5.1. Объявления о вакансиях 2018–21 годов в категории специалистов (штатные сотрудники)	30
5.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2021 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники)	32
5.3. Наём персонала с опытом работы с трёхсторонними участниками.....	32
5.4. Решение проблемы омоложения кадров МБТ.....	33
5.5. Распределение младших сотрудников категории специалистов по странам и регионам происхождения	33
5.6. Мобильность персонала (штатные сотрудники).....	34
6. Извлечение уроков для реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы.....	35

► Введение

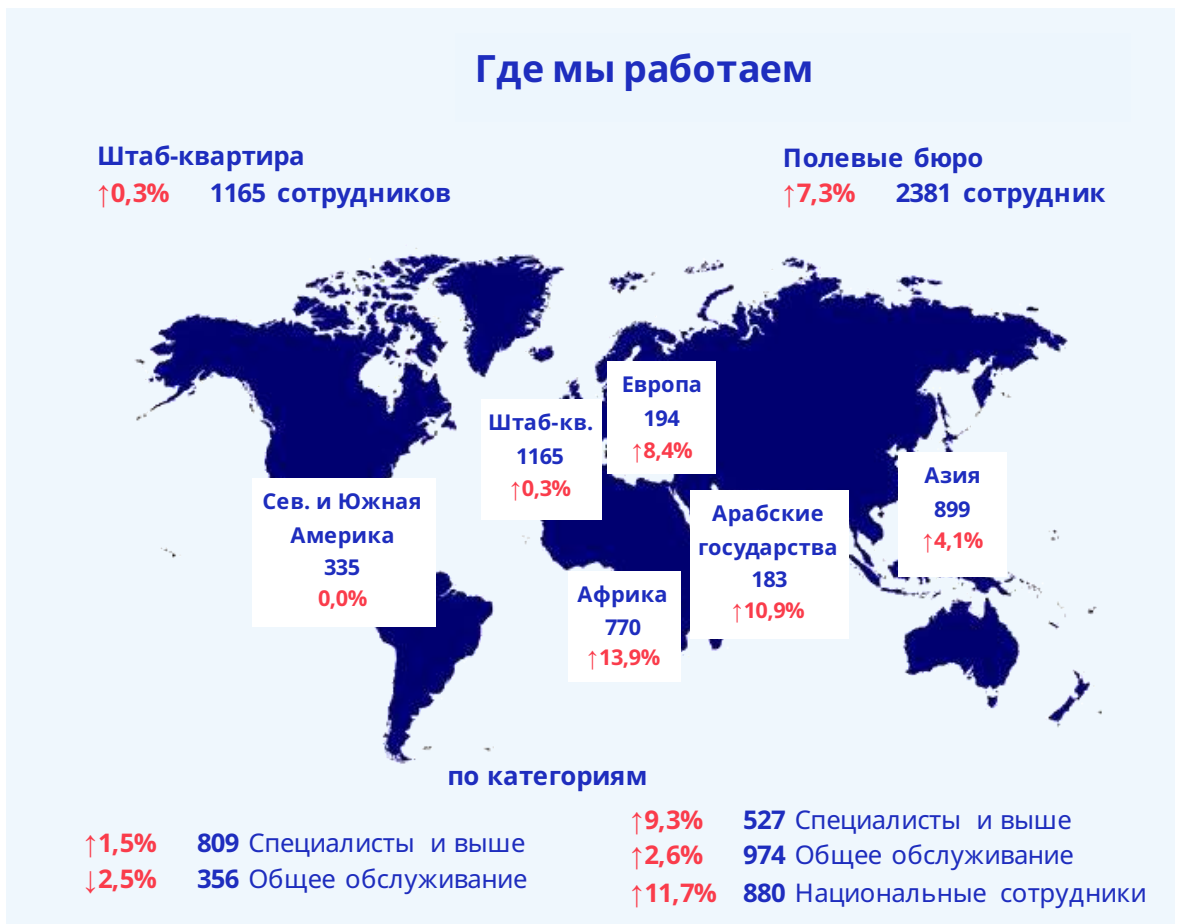
1. На 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) Административный совет одобрил разработанный МБТ план действий по улучшению гендерного баланса и географического разнообразия сотрудников МБТ, а также по обеспечению учёта необходимой широты их навыков и опыта, имеющих отношение к трёхсторонним участникам, в целях эффективного выполнения мандата Организации. На 341-й сессии (март 2021 г.) Административный совет предоставил дополнительные рекомендации о реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2018–21 годы, уделив особое внимание неизменным усилиям МБТ по расширению разнообразия штата МБТ.
2. МБТ приняло во внимание эти рекомендации при разработке новой Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы, которая была представлена Административному совету на 343-й сессии (ноябрь 2021 г.). Она была одобрена Административным советом, который предложил МБТ учитывать рекомендации по осуществлению стратегии с целью привлечения, найма и удержания сотрудников, отвечающих высочайшим стандартам компетентности, эффективности и добросовестности, с должным учётом гендерных факторов, вопросов географического разнообразия, решения проблемы недостаточной представленности отдельных стран, обеспечения опыта, относящегося к трёхсторонним участникам, и предоставления возможностей молодёжи и молодым специалистам, а также лицам с ограниченными возможностями.
3. В преддверии реализации стратегии на 2022–25 годы в настоящем документе содержится информация, отражающая прогресс, достигнутый МБТ в расширении разнообразия персонала МБТ. Доклад охватывает период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2021 года; в необходимых случаях в уточняющих целях сообщаются некоторые данные за предыдущие годы.

► 1. Обзор состава сотрудников МБТ

4. По состоянию на 31 декабря 2021 года общая численность сотрудников МБТ составила 3546 человек, что на 4,9% больше, чем в 2020 году.
5. Следует выделить следующие основные тенденции:
 - **Сотрудники МБТ:** общее число сотрудников, нанимаемых за счёт средств регулярного бюджета, продолжает сокращаться, особенно в категории общего обслуживания, численность которой уменьшилась на 2,7%. Число сотрудников, нанимаемых для участия в проектах по сотрудничеству в целях развития (DC), увеличилось на 9,8% со значительным ростом в категории национальных сотрудников. Это увеличение числа специалистов, участвующих в проектах, соответствует неизменному стремлению МБТ осуществлять деятельность в области DC, отвечающую потребностям трёхсторонних участников во время пандемии COVID-19.



- **Где мы работаем:** число сотрудников, прикомандированных к местам службы во внешних бюро, продолжает увеличиваться во всех категориях персонала; при этом заметный рост был зарегистрирован в регионе Африки (13,9%) и регионе арабских государств (10,9%).



1.1. Распределение всего персонала по категориям, местам службы, типам контрактов и источникам финансирования

6. Из 3546 штатных сотрудников МБТ 1336 относились к категории специалистов и выше (все источники финансирования), из которых 527 человек, или 39,5%, работали в регионах. В 2021 году штатные сотрудники категории P5 и выше составили 32,2% в этой категории специалистов, а штатные сотрудники категорий с P1 по P4 — 67,8%.
7. В МБТ насчитывалось 2210 сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников (все источники финансирования). Из них 1854 человека (83,9%) находились в регионах.
8. По сравнению с 2020 годом общая численность штатных сотрудников в штаб-квартире (все категории и источники финансирования) оставалась стабильной, а число штатных сотрудников, направленных в регионы для эффективного обслуживания трёхсторонних участников МОТ, увеличилось на 162 человека, или 7,3%. В регионах Африки и арабских государств наблюдается самый высокий прирост численности персонала (13,9% и 10,9% соответственно), что в основном связано с резким ростом проектов по ДС. Эта динамика также согласуется с постоянными усилиями МБТ, направленными на перераспределение достаточных ресурсов в каждый из регионов и в аналитические и технические службы переднего края.

► Таблица 1

Категория персонала и место службы	Должностные лица						
	Штатные сотрудники			(2020 г.)	Сотрудники ДС*	(2020 г.)	Всего (2020 г.)
	FT	WLT	Всего		FT		
Штаб-квартира							
Категория специалистов и выше (P)	330	267	597	(592)	212	(205)	809 (797)
Категория общего обслуживания (GS)	29	287	316	(323)	40	(42)	356 (365)
Всего	359	554	913	(915)	252	(247)	1 165 (1 162)
Полевые бюро							
P	168	95	263	(249)	264	(233)	527 (482)
Категория национальных сотрудников (NO)	67	67	134	(136)	746	(652)	880 (788)
GS	86	285	371	(383)	603	(566)	974 (949)
Всего	321	447	768	(768)	1 613	(1 451)	2 381 (2 219)
Итого	680	1 001	1 681	(1 683)	1 865	(1 698)	3 546 (3 381)

* Должности, финансируемые за счёт проектов по сотрудничеству в целях развития (ДС), поступлений в поддержку программ (PSI), дополнительного счёта регулярного бюджета (РБСА) и других внебюджетных ресурсов.

FT = срочный контракт. WLT = бессрочный контракт.

1.2. Распределение всего персонала по категориям, градам должностей и типам контрактов

► Таблица 2

Категория и градация должности	Должностные лица				Всего
	Штатные сотрудники			Сотрудники DC*	
	FT	WLT	Всего	FT	
Специалисты и выше					
DG	1		1		1
DDG	3		3		3
ADG	6		6		6
D2	10	14	24	1	25
D1	31	37	68	2	70
P5	106	163	269	57	326
P4	194	101	295	162	457
P3	104	43	147	158	305
P2	40	4	44	85	129
P1	3		3	11	14
Всего	498	362	860	476	1 336
Национальные сотрудники					
CORR	12		12		12
NOC		5	5	18	23
NOB	27	39	66	305	371
NOA	28	23	51	423	474
Всего	67	67	134	746	880
Общее обслуживание					
G7		97	97	26	123
G6	34	188	222	187	409
G5	45	165	210	233	443
G4	19	64	83	75	158
G3	11	36	47	24	71
G2	6	22	28	97	125
G1				1	1
Всего	115	572	687	643	1 330
Итого	680	1 001	1 681	1 865	3 546

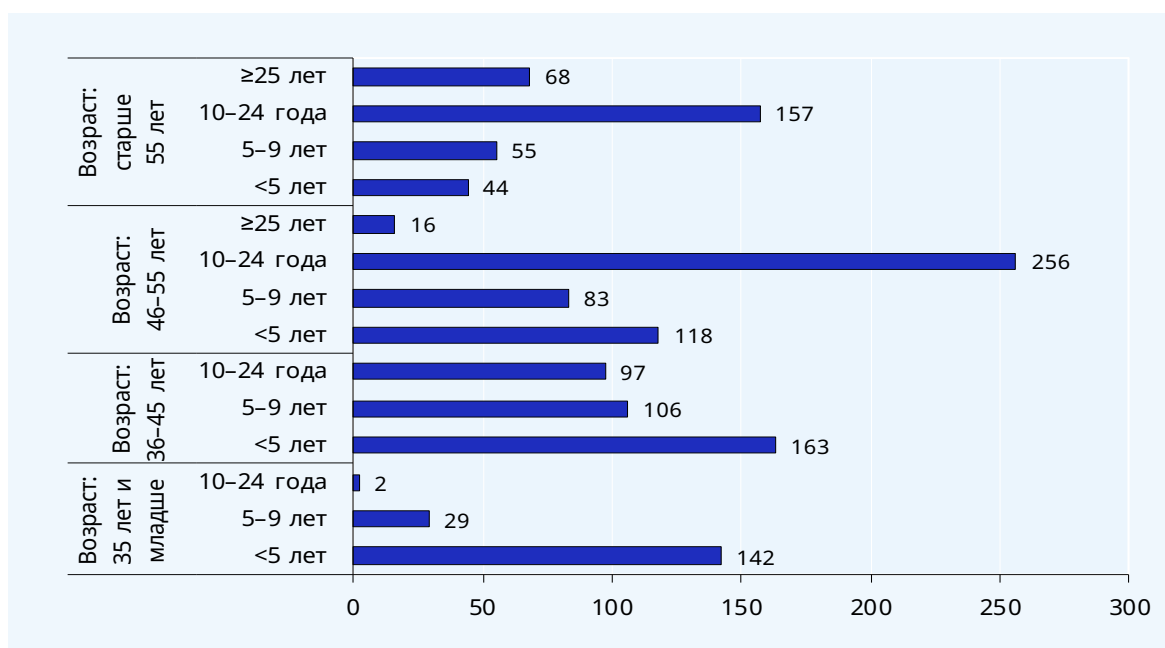
* Должности, финансируемые за счёт средств DC, PSI, РБСА и других внебюджетных ресурсов.

FT = срочный контракт. WLT = бессрочный контракт.

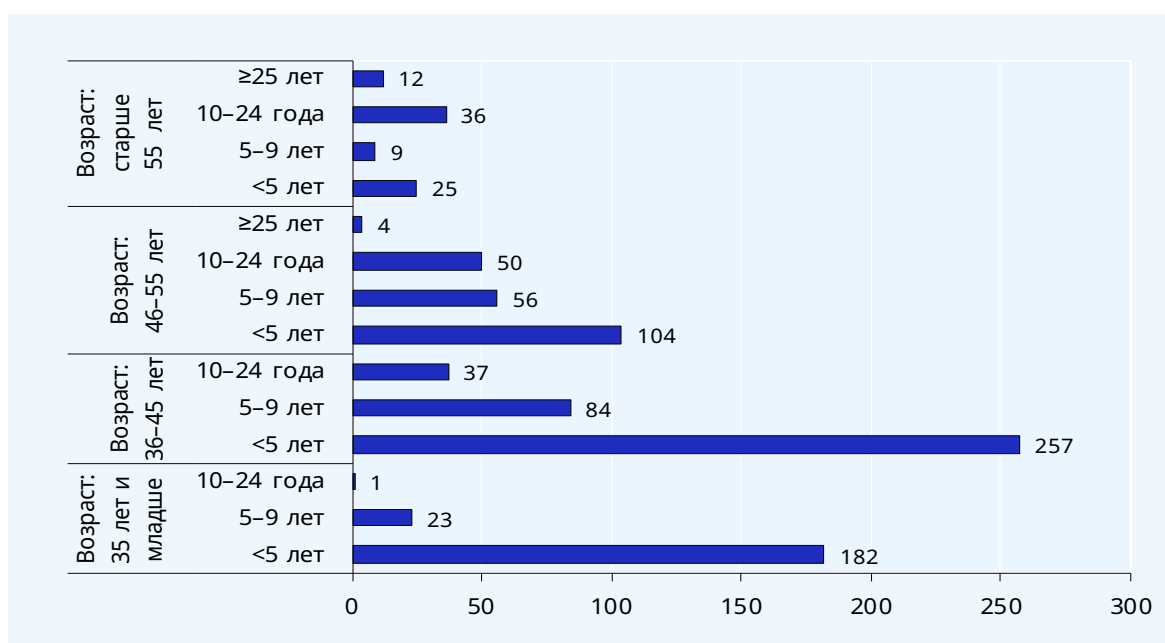
1.3. Распределение персонала по возрасту и стажу работы

9. По состоянию на 31 декабря 2021 года средний возраст сотрудников МБТ составляет 45,5 года, а средний стаж работы — 8,9 года. Средний возраст сотрудников категории специалистов и выше равняется 47,5 года, а средний возраст сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников, соответственно 45,6 и 42,3 года. Подробные статистические данные о сотрудниках по возрасту и стажу работы представлены на трёх рисунках ниже.

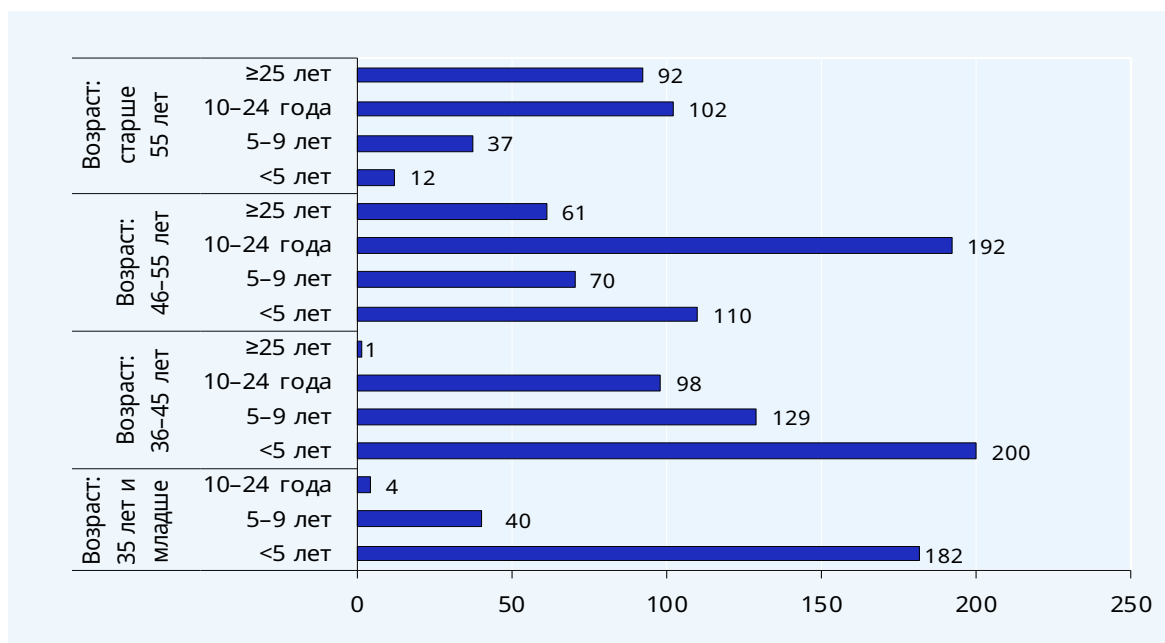
► **Рисунок 1. Распределение сотрудников категории специалистов по возрасту и стажу работы**



► **Рисунок 2. Распределение национальных сотрудников по возрасту и стажу работы**



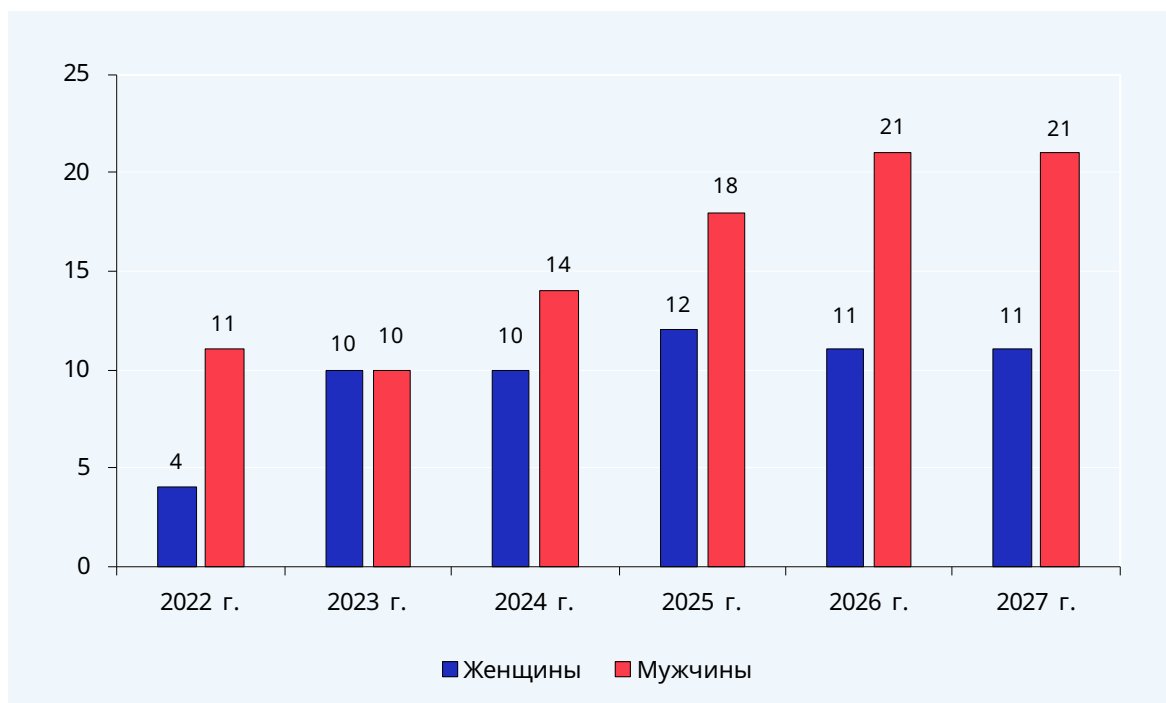
► Рисунок 3. Распределение сотрудников категории общего обслуживания по возрасту и стажу работы



► 2. Выход на пенсию: новые возможности и вызовы

10. Изменение обязательного пенсионного возраста до 65 лет, вступившее в силу 1 января 2018 года, по-прежнему существенно ограничивало возможности МБТ по обеспечению гендерного равенства, географического разнообразия и найма молодых сотрудников, как это поясняется в разделе об извлечённых уроках в конце настоящего доклада. В то время как в период 2019–20 годов в общей сложности лишь шесть сотрудников, финансируемых за счёт средств регулярного бюджета, достигли обязательного пенсионного возраста и ушли из Организации, в 2021 году число вышедших на пенсию сотрудников, финансируемых за счёт средств регулярного бюджета, начало увеличиваться. Ожидается, что эта тенденция сохранится в 2022 году, как это показано на рисунке 4 ниже. Это откроет перед МБТ дополнительные возможности для расширения разнообразия штата и приведения навыков сотрудников в соответствие с новыми и возникающими потребностями.

► **Рисунок 4. Выход на пенсию сотрудников категории специалистов и выше (штатные сотрудники)**



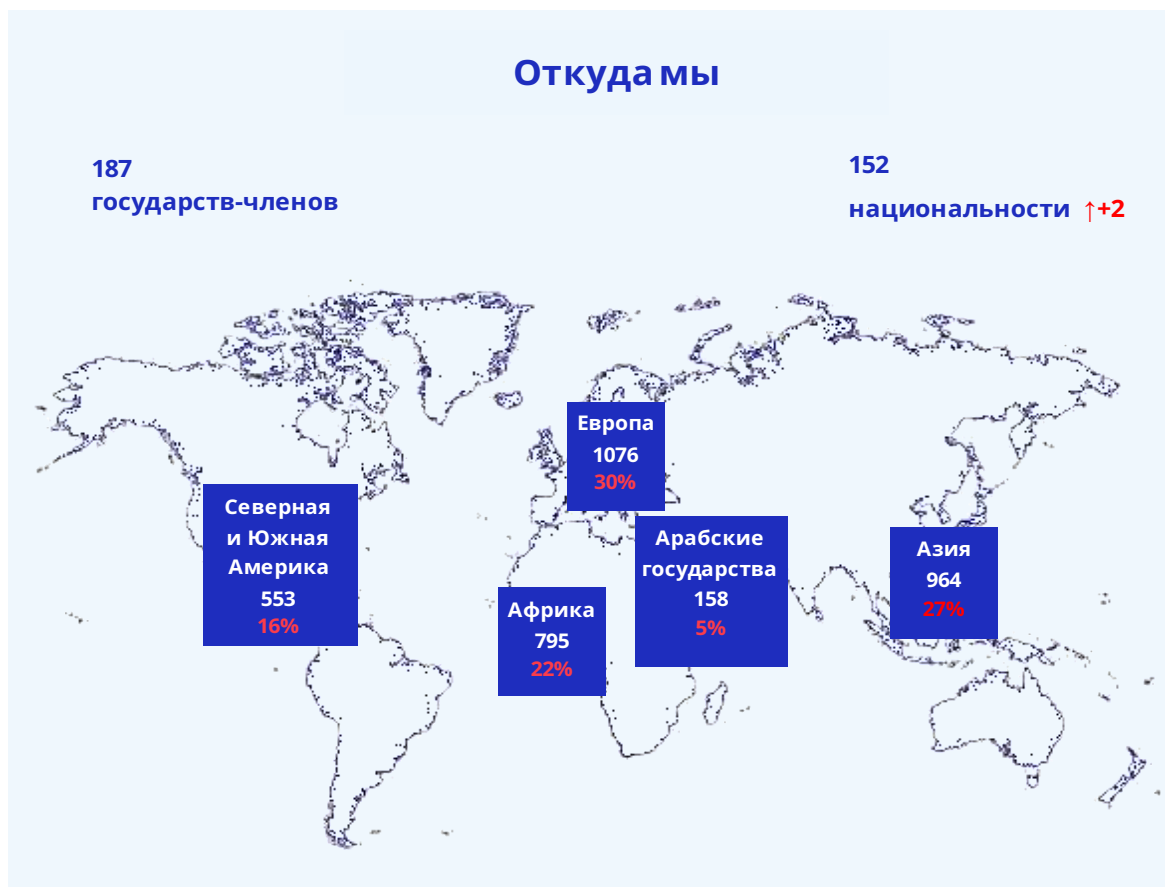
11. В настоящее время МБТ принимает всё более упреждающий подход к тому, чтобы в случае ожидаемого открытия вакансии процесс найма и отбора сотрудников завершался до ухода лица, занимающего эту должность.

► 3. Географическое разнообразие

12. С начала 2021 года МБТ стало предоставлять руководителям высшего звена конкретные доклады о перспективах расширения разнообразия их групп, в которых содержится обзор ситуации с географическим и гендерным разнообразием в их регионах/портфелях. Эта информация позволяла руководителям выявлять области, где необходимо больше разнообразия, и оценивать возможности воздействия на общий кадровый состав на своих участках работы. Как указывалось выше, общий штат МБТ увеличился на 165 человек, что принесло ряд положительных результатов в плане расширения географического разнообразия: в частности, четыре страны африканского региона впервые были представлены в 2021 году.

- **Откуда мы:** МБТ увеличило число представленных стран со 150 до 152 из 187 государств-членов¹.

¹ Сравнимые данные относятся к предшествующему, 2020 году.



2021 г.	2020 г.
Вновь представленные страны	Вновь представленные страны
Ангола	Катар
Джибути	Сейшельские Острова
Габон	
Южный Судан	
Более не представленные страны	Более не представленные страны
Кувейт	Нет
Катар	

3.1. Распределение всего персонала по регионам происхождения, градациям должностей, типам контрактов и источникам финансирования

► Таблица 3. Африка

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС		Всего
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2		4	4			4
D1	4	4	8			8
P5	16	18	34	6		40
P4	29	8	37	34		71
P3	8	4	12	28		40
P2	2	1	3	6		9
NOC		2	2	10		12
NOB	5	15	20	121		141
NOA	6	5	11	117		128
G7		20	20	5		25
G6	15	25	40	77		117
G5	12	32	44	50		94
G4	3	8	11	8		19
G3	5	12	17	14		31
G2	3	7	10	43		53
G1				1		1
Всего	110	165	275	520		795

► Таблица 4. Северная и Южная Америка

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС		Всего
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	2	2	4	1		5
D1	6	7	13	1		14
P5	21	34	55	11		66
P4	51	27	78	26		104
P3	21	13	34	28		62
P2	10		10	8		18

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС	Всего
	FT	WLT		FT	
P1	2		2	3	5
NOC		1	1	1	2
NOB	5	8	13	19	32
NOA	6	8	14	55	69
G7		18	18	7	25
G6	3	29	32	11	43
G5	11	25	36	32	68
G4	2	9	11	14	25
G3	1	6	7		7
G2	1		1	5	6
Всего	144	187	331	222	553

► Таблица 5. Арабские государства

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС	Всего
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	3	3	6	3	9
P4	5	1	6	3	9
P3		2	2	7	9
P2				1	1
NOB	2		2	30	32
NOA	1	1	2	30	32
G7		1	1		1
G6	1	4	5	13	18
G5		4	4	20	24
G4		2	2	5	7
G3				4	4
G2		3	3	8	11
Всего	13	21	34	124	158

► Таблица 6. Азиатско-Тихоокеанский регион

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС		Всего
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	2		2			2
D2	2	1	3			3
D1	4	6	10			10
P5	15	27	42	12		54
P4	18	20	38	30		68
P3	12	3	15	32		47
P2	9		9	18		27
P1	1		1	4		5
NOC		1	1	6		7
NOB	11	14	25	121		146
NOA	13	8	21	180		201
G7		16	16	12		28
G6	9	43	52	55		107
G5	10	25	35	111		146
G4	1	9	10	30		40
G3	1	13	14	3		17
G2	2	12	14	41		55
Всего	111	198	309	655		964

► Таблица 7. Европа

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС		Всего
	FT	WLT		FT		
DG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	6	7	13			13
D1	17	20	37	1		38
P5	51	81	132	25		157
P4	91	45	136	69		205
P3	63	21	84	63		147
P2	19	3	22	52		74
P1				4		4
CORR	12		12			12
NOC		1	1	1		2
NOB	4	2	6	14		20

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Сотрудники ДС		Всего
	FT	WLT		FT		
NOA	2	1	3	41		44
G7		42	42	2		44
G6	6	87	93	31		124
G5	12	79	91	20		111
G4	13	36	49	18		67
G3	4	5	9	3		12
Всего	302	430	732	344		1 076

3.2. Представленность государств-членов (желательный диапазон и статус представительства)

13. Представленность государств-членов в штате МБТ определяется только по числу международных сотрудников категории специалистов, занимающих должности, которые подпадают под требование географического распределения, а именно должности категорий Р, D и выше, финансируемые из регулярного бюджета МОТ. Метод, используемый для оценки представленности государств-членов, основан на системе *желательных диапазонов*, которая была создана в Секретариате Организации Объединённых Наций (ООН) в 1948 году с целью выделить каждому государству-члену определённый диапазон должностей, согласно которым страна рассматривается как: а) достаточно представленная; б) менее чем достаточно представленная (в том числе не представленная); в) более чем достаточно представленная.
14. Для расчёта желательного диапазона², используемого для определения статуса представительства страны, МБТ использует два фактора, а именно членство и установленный взнос каждого государства-члена в бюджет.
15. МОТ является одной из организаций системы ООН, которые установили конкретные критерии и руководящие принципы для оценки географического распределения постоянного штата сотрудников. Генеральная Ассамблея отметила отсутствие формальных руководящих принципов географического распределения персонала в 19 членских организациях³ и высокий средний возраст сотрудников в общей системе ООН. В связи с этим она призвала Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) оценить передовую практику и предоставить организациям общей системы рекомендации относительно путей поощрения географического разнообразия и омоложения штата, в том числе с помощью таких мер, как программы поддержки кандидатов на стажировку из развивающихся стран.

² В таблицах 8–12 желательные диапазоны рассчитаны по состоянию на 31 декабря 2021 г.

³ GB.344/PFA/INF/7.

► Таблица 8. Африка

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Алжир	1	2	3	1-2	Более чем достаточный
Ангола	0	1	1	1-2	Достаточный
Бенин	0	3	3	1-2	Более чем достаточный
Ботсвана	1	1	2	1-2	Достаточный
Буркина-Фасо	1	1	2	1-2	Достаточный
Бурунди	0	1	1	1-2	Достаточный
Капо-Верде	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Камерун	0	5	5	1-2	Более чем достаточный
Центральноафриканская Республика	1	0	1	1-2	Достаточный
Чад	0	1	1	1-2	Достаточный
Коморские Острова	1	0	1	1-2	Достаточный
Конго	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Кот-д'Ивуар	0	4	4	1-2	Более чем достаточный
Демократическая Республика Конго	0	1	1	1-2	Достаточный
Джибути	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Египет	2	3	5	1-2	Более чем достаточный
Экваториальная Гвинея	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Эритрея	0	1	1	1-2	Достаточный
Эсватини	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Эфиопия	0	3	3	1-2	Более чем достаточный
Габон	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гамбия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гана	1	4	5	1-2	Более чем достаточный
Гвинея	1	1	2	1-2	Достаточный
Гвинея-Бисау	1	0	1	1-2	Достаточный
Кения	1	1	2	1-2	Достаточный
Лесото	1	1	2	1-2	Достаточный
Либерия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Ливия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Мадагаскар	2	0	2	1-2	Достаточный
Малави	0	2	2	1-2	Достаточный
Мали	1	2	3	1-2	Более чем достаточный
Мавритания	1	0	1	1-2	Достаточный
Маврикий	0	1	1	1-2	Достаточный
Марокко	0	1	1	1-2	Достаточный
Мозамбик	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Намибия	2	0	2	1-2	Достаточный
Нигер	0	2	2	1-2	Достаточный
Нигерия	1	0	1	1-2	Достаточный
Руанда	1	1	2	1-2	Достаточный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Сан-Томе и Принсипи	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Сенегал	1	3	4	1-2	Более чем достаточный
Сейшельские Острова	1	0	1	1-2	Достаточный
Сьерра-Леоне	1	1	2	1-2	Достаточный
Сомали	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Южная Африка	2	2	4	1-2	Более чем достаточный
Южный Судан	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Судан	1	0	1	1-2	Достаточный
Того	0	1	1	1-2	Достаточный
Тунис	3	1	4	1-2	Более чем достаточный
Уганда	0	2	2	1-2	Достаточный
Объединённая Республика Танзания	1	1	2	1-2	Достаточный
Замбия	1	2	3	1-2	Более чем достаточный
Зимбабве	1	4	5	1-2	Более чем достаточный

► Таблица 9. Арабские государства

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Бахрейн	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Ирак	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Иордания	1	3	4	1-2	Более чем достаточный
Кувейт	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Ливан	5	2	7	1-2	Более чем достаточный
Оман	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Катар	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Саудовская Аравия	0	0	0	6-10	Менее чем достаточный
Сирийская Арабская Республика	2	1	3	1-2	Более чем достаточный
Объединённые Арабские Эмираты	0	0	0	3-5	Менее чем достаточный
Йемен	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный

► Таблица 10. Азиатско-Тихоокеанский регион

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Афганистан	0	2	2	1-2	Достаточный
Австралия	3	4	7	11-19	Менее чем достаточный
Бангладеш	0	1	1	1-2	Достаточный
Бруней-Даруссалам	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Камбоджа	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Китай	3	11	14	61-81	Менее чем достаточный
Острова Кука	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Фиджи	1	1	2	1-2	Достаточный
Индия	2	12	14	4-7	Более чем достаточный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Индонезия	1	1	2	3-5	Менее чем достаточный
Исламская Республика Иран	1	2	3	2-3	Достаточный
Япония	20	13	33	43-72	Менее чем достаточный
Кирибати	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Лаосская Народно-Демократическая Республика	0	1	1	1-2	Достаточный
Малайзия	0	0	0	2-3	Менее чем достаточный
Мальдивы	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Маршалловы Острова	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Монголия	2	1	3	1-2	Более чем достаточный
Мьянма	1	0	1	1-2	Достаточный
Непал	0	1	1	1-2	Достаточный
Новая Зеландия	2	0	2	1-2	Достаточный
Пакистан	1	3	4	1-2	Более чем достаточный
Палау	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Папуа — Новая Гвинея	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Филиппины	2	3	5	1-2	Более чем достаточный
Республика Корея	2	7	9	11-19	Менее чем достаточный
Самоа	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Сингапур	0	1	1	2-4	Менее чем достаточный
Соломоновы Острова	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Шри-Ланка	0	3	3	1-2	Более чем достаточный
Таиланд	5	0	5	2-3	Более чем достаточный
Тимор-Лешти	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Тонга	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Тувалу	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Вануату	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Вьетнам	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный

► Таблица 11. Европа

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Албания	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Армения	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Австрия	1	1	2	3-6	Менее чем достаточный
Азербайджан	0	1	1	1-2	Достаточный
Беларусь	1	0	1	1-2	Достаточный
Бельгия	10	6	16	4-7	Более чем достаточный
Босния и Герцеговина	0	1	1	1-2	Достаточный
Болгария	4	1	5	1-2	Более чем достаточный
Хорватия	2	2	4	1-2	Более чем достаточный
Кипр	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Чехия	0	1	1	2-3	Менее чем достаточный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Дания	3	4	7	3-5	Более чем достаточный
Эстония	1	0	1	1-2	Достаточный
Финляндия	2	3	5	2-4	Более чем достаточный
Франция	27	45	72	22-37	Более чем достаточный
Грузия	0	2	2	1-2	Достаточный
Германия	23	24	47	31-51	Достаточный
Греция	2	4	6	2-3	Более чем достаточный
Венгрия	2	1	3	1-2	Более чем достаточный
Исландия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Ирландия	1	3	4	2-3	Более чем достаточный
Израиль	1	1	2	2-4	Достаточный
Италия	19	24	43	17-28	Более чем достаточный
Казахстан	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Кыргызстан	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Латвия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Литва	0	1	1	1-2	Достаточный
Люксембург	1	1	2	1-2	Достаточный
Мальта	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Черногория	0	1	1	1-2	Достаточный
Нидерланды	8	9	17	7-11	Более чем достаточный
Северная Македония	1	0	1	1-2	Достаточный
Норвегия	1	4	5	4-6	Достаточный
Польша	3	1	4	4-7	Достаточный
Португалия	7	4	11	2-3	Более чем достаточный
Республика Молдова	1	3	4	1-2	Более чем достаточный
Румыния	3	0	3	1-2	Более чем достаточный
Российская Федерация	5	2	7	12-20	Менее чем достаточный
Сан-Марино	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Сербия	0	2	2	1-2	Достаточный
Словакия	1	0	1	1-2	Достаточный
Словения	1	0	1	1-2	Достаточный
Испания	21	13	34	11-18	Более чем достаточный
Швеция	4	2	6	5-8	Достаточный
Швейцария	8	6	14	6-10	Более чем достаточный
Таджикистан	1	0	1	1-2	Достаточный
Турция	2	2	4	7-12	Менее чем достаточный
Туркменистан	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Украина	1	1	2	1-2	Достаточный
Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии	10	21	31	23-39	Достаточный
Узбекистан	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный

► Таблица 12. Северная и Южная Америка

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Всего	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Антигуа и Барбуда	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Аргентина	9	7	16	5-8	Более чем достаточный
Багамские Острова	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Барбадос	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Белиз	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Боливия (Многонациональное Государство)	1	2	3	1-2	Более чем достаточный
Бразилия	8	8	16	15-25	Достаточный
Канада	16	9	25	14-23	Более чем достаточный
Чили	2	2	4	2-3	Более чем достаточный
Колумбия	3	2	5	1-2	Более чем достаточный
Коста-Рика	3	4	7	1-2	Более чем достаточный
Куба	1	0	1	1-2	Достаточный
Доминика	0	1	1	1-2	Достаточный
Доминиканская Республика	2	1	3	1-2	Более чем достаточный
Эквадор	3	1	4	1-2	Более чем достаточный
Сальвадор	2	2	4	1-2	Более чем достаточный
Гренада	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гватемала	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гайана	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гаити	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Гондурас	1	0	1	1-2	Достаточный
Ямайка	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Мексика	5	5	10	7-11	Достаточный
Никарагуа	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Панама	0	1	1	1-2	Достаточный
Парагвай	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Перу	5	7	12	1-2	Более чем достаточный
Сент-Китс и Невис	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Сент-Люсия	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Сент-Винсент и Гренадины	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Суринам	0	0	0	1-2	Менее чем достаточный
Тринидад и Тобаго	2	1	3	1-2	Более чем достаточный
Соединённые Штаты Америки	36	30	66	111-149	Менее чем достаточный
Уругвай	1	3	4	1-2	Более чем достаточный
Венесуэла (Боливарианская Республика)	0	3	3	4-6	Менее чем достаточный

► 4. Гендерное разнообразие

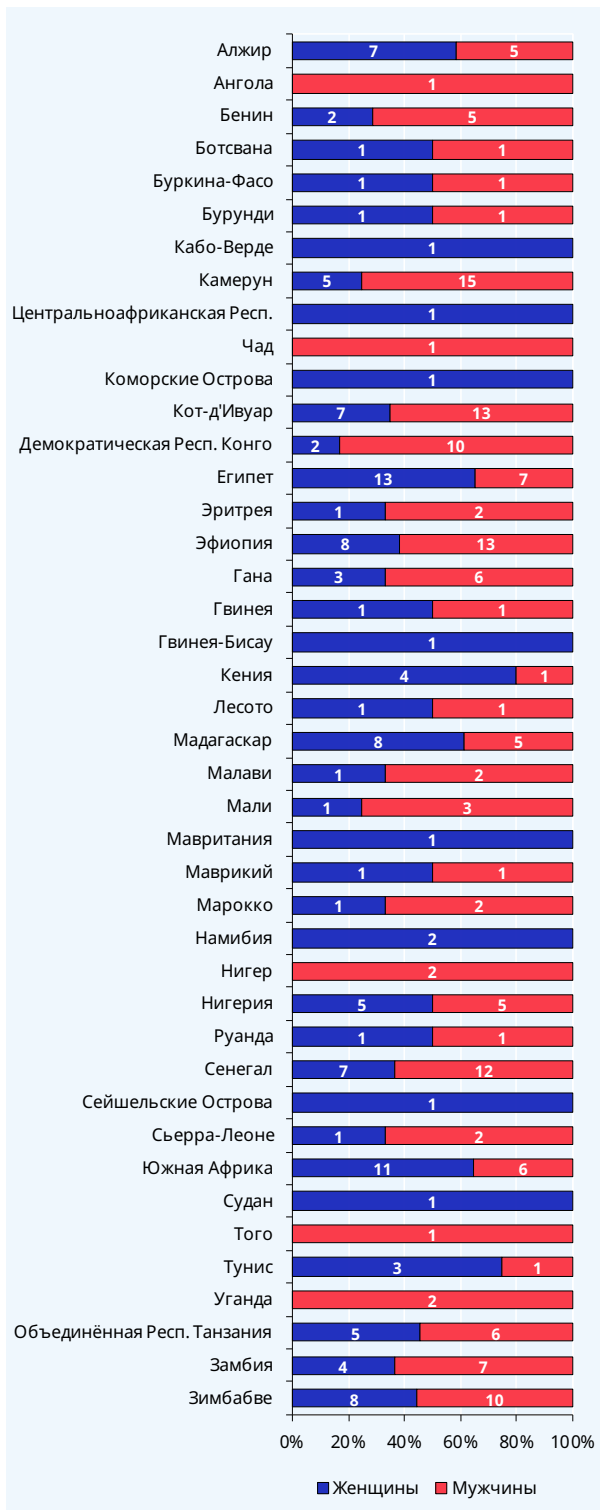


16. МОТ стремится к достижению гендерного паритета во всех категориях должностей, и посредством Стратегии развития людских ресурсов, Плана действий МОТ по обеспечению разнообразия и Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства МБТ добивается постепенного прогресса, признавая при этом, что предстоит сделать ещё больше, особенно на уровне руководящих должностей. Доклады о разнообразии, опубликованные в начале 2021 года, подкреплялись результатами сравнительного анализа по отношению к предшествующему году. Тот же процесс будет продолжаться в 2022 году и в последующий период. В настоящее время женщины на должностях категории P5 и выше составляют 38% по сравнению с 35% в начале 2018 года, когда были инициированы предыдущая Стратегия развития людских ресурсов и План действий по обеспечению гендерного равенства. МБТ согласовало ряд ускоряющих мер, чтобы придать дополнительный импульс этому процессу в будущем.

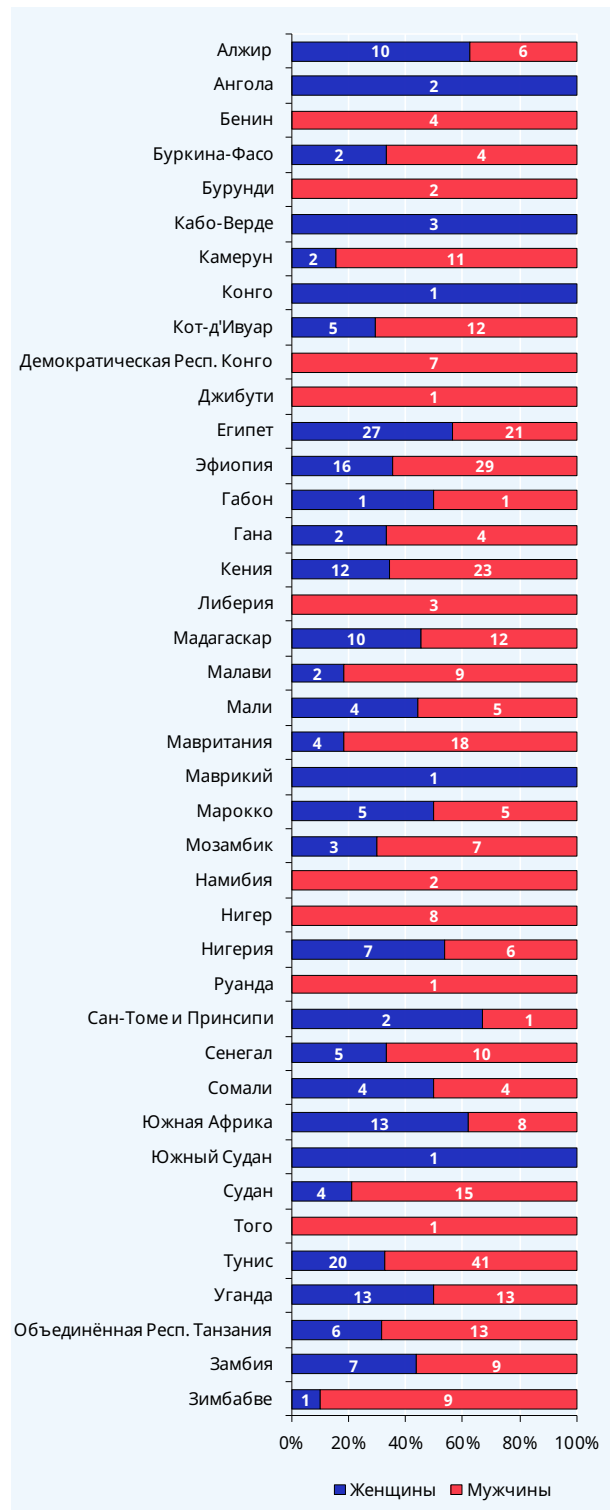
4.1. Гендерное распределение по регионам происхождения, стране гражданства и источникам финансирования

► Рисунок 5. Африка

a) Штатные сотрудники

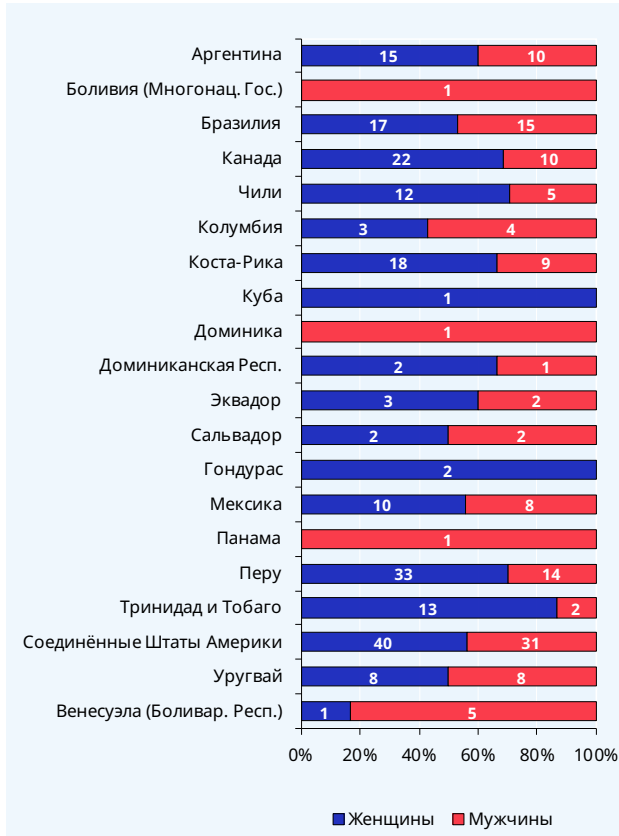


b) Сотрудники проектов по DC

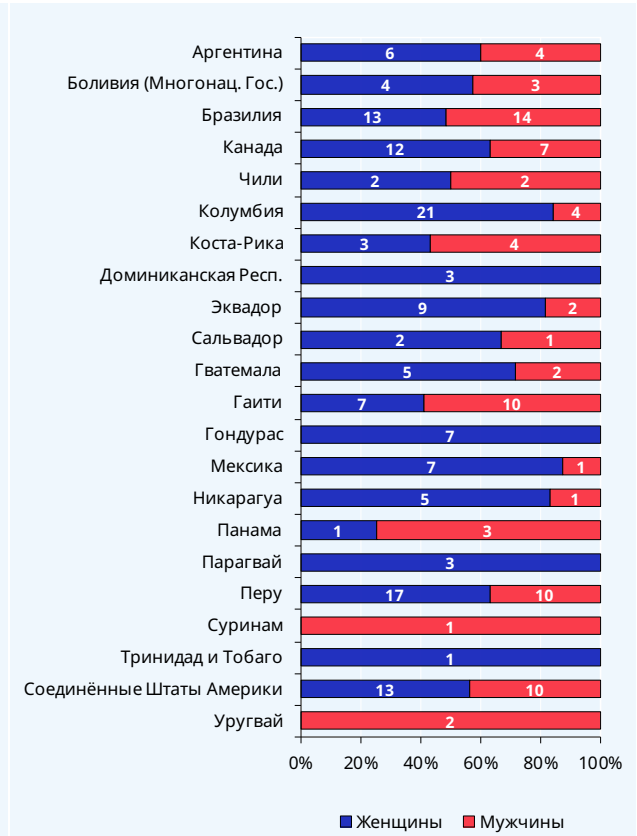


► Рисунок 6. Северная и Южная Америка

а) Штатные сотрудники

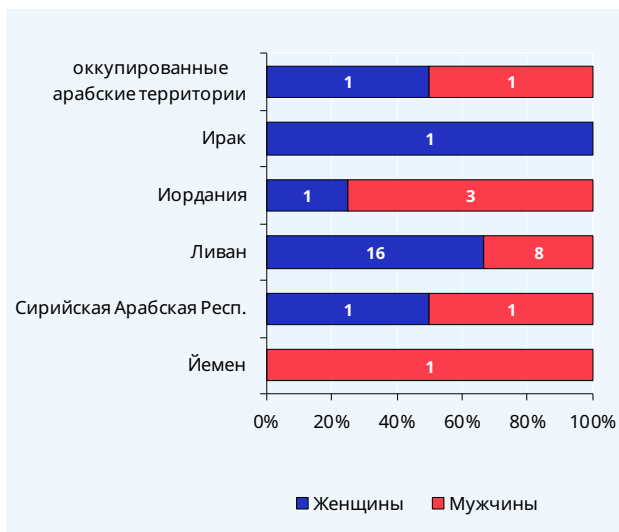


б) Сотрудники проектов по ДС

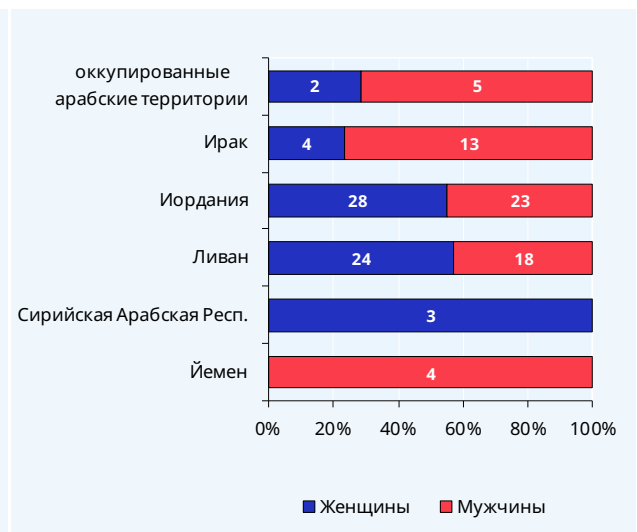


► Рисунок 7. Арабские государства

а) Штатные сотрудники

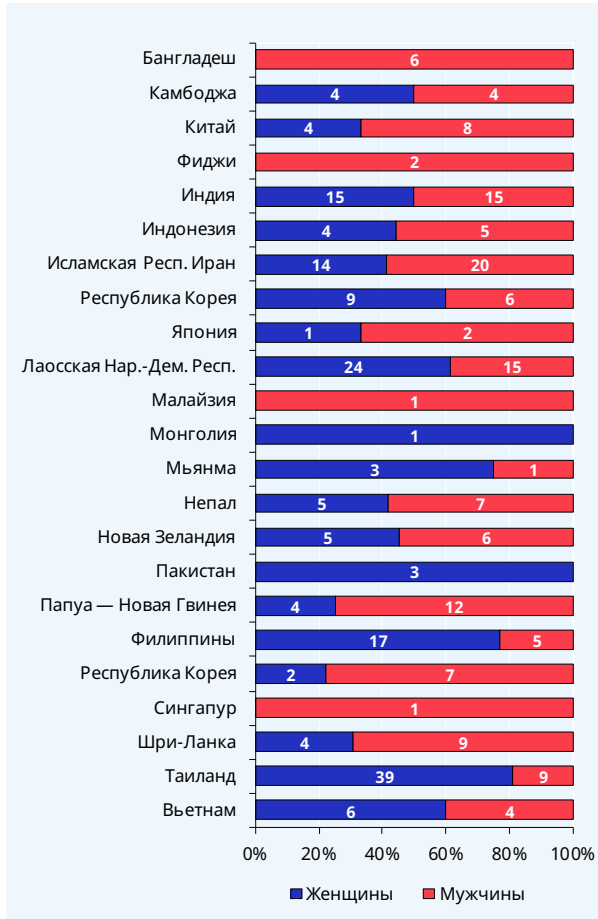


б) Сотрудники проектов по ДС

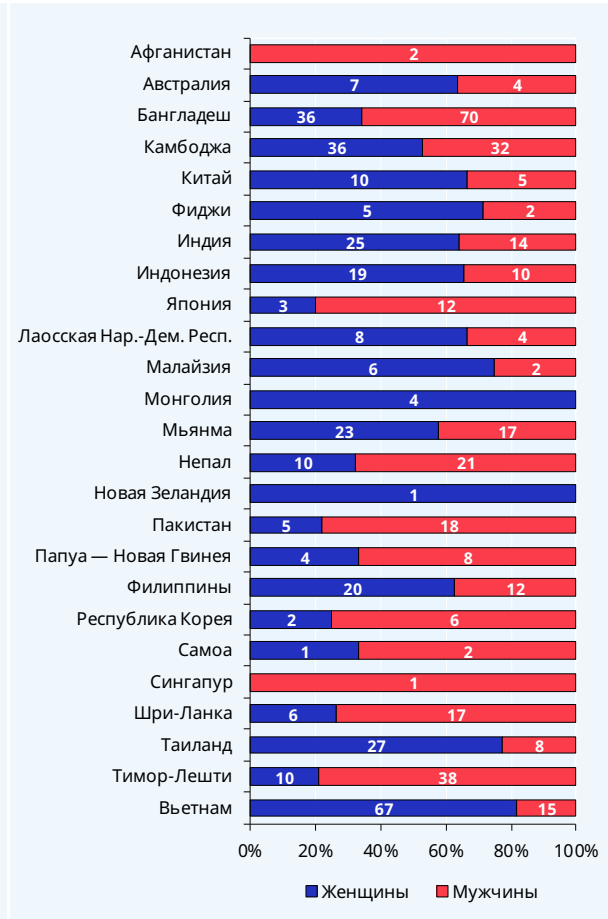


► Рисунок 8. Азиатско-Тихоокеанский регион

а) Штатные сотрудники

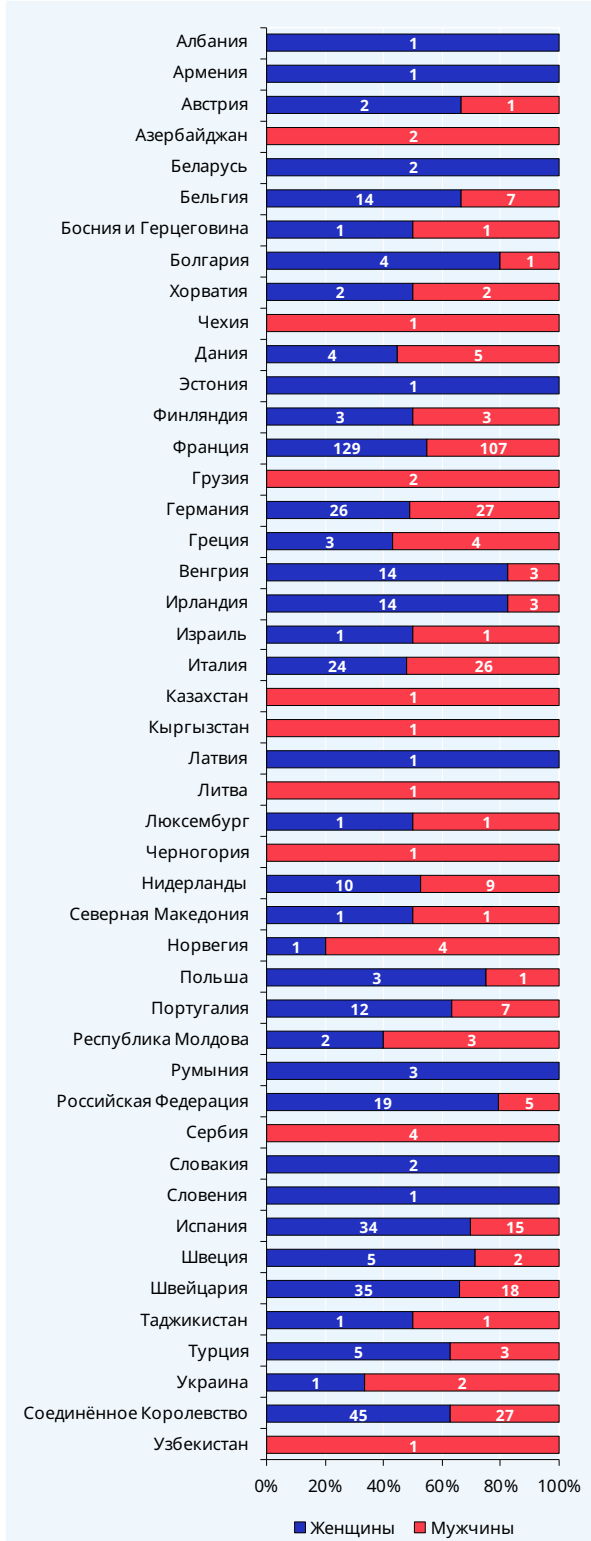


б) Сотрудники проектов по ДС

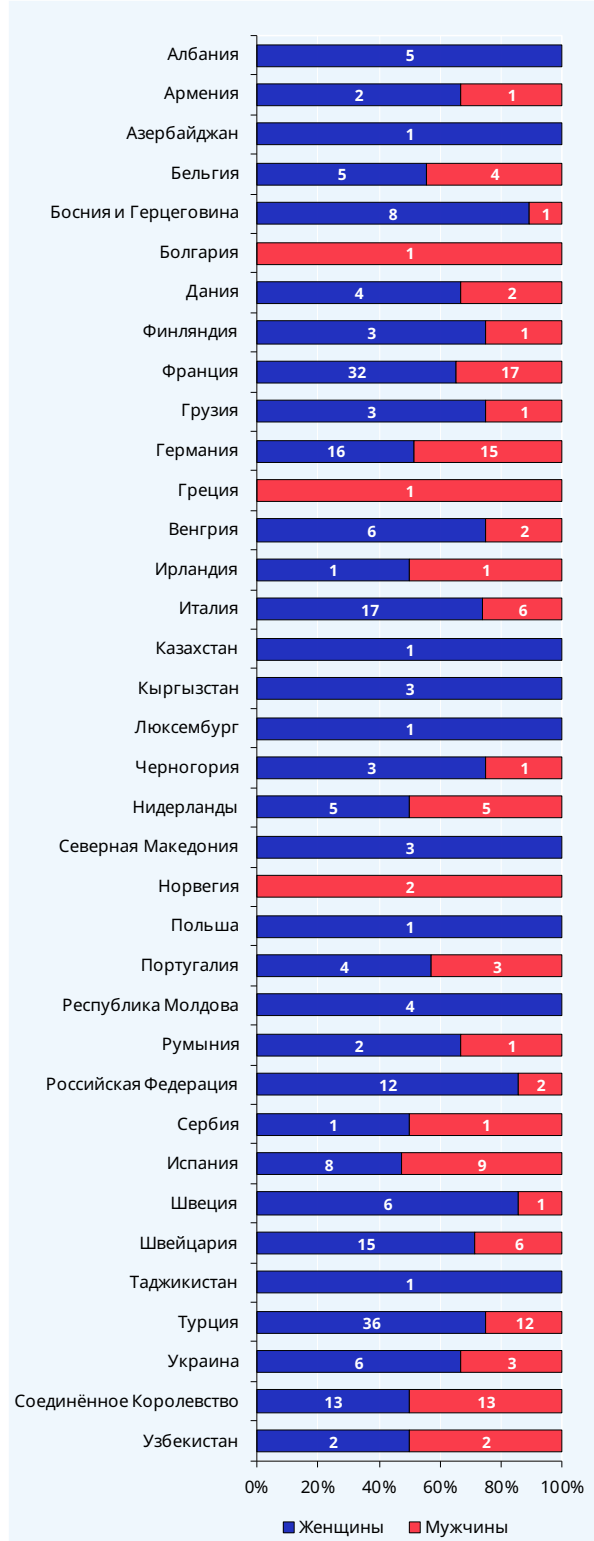


► Рисунок 9. Европа

а) Штатные сотрудники



б) Сотрудники проектов по ДС

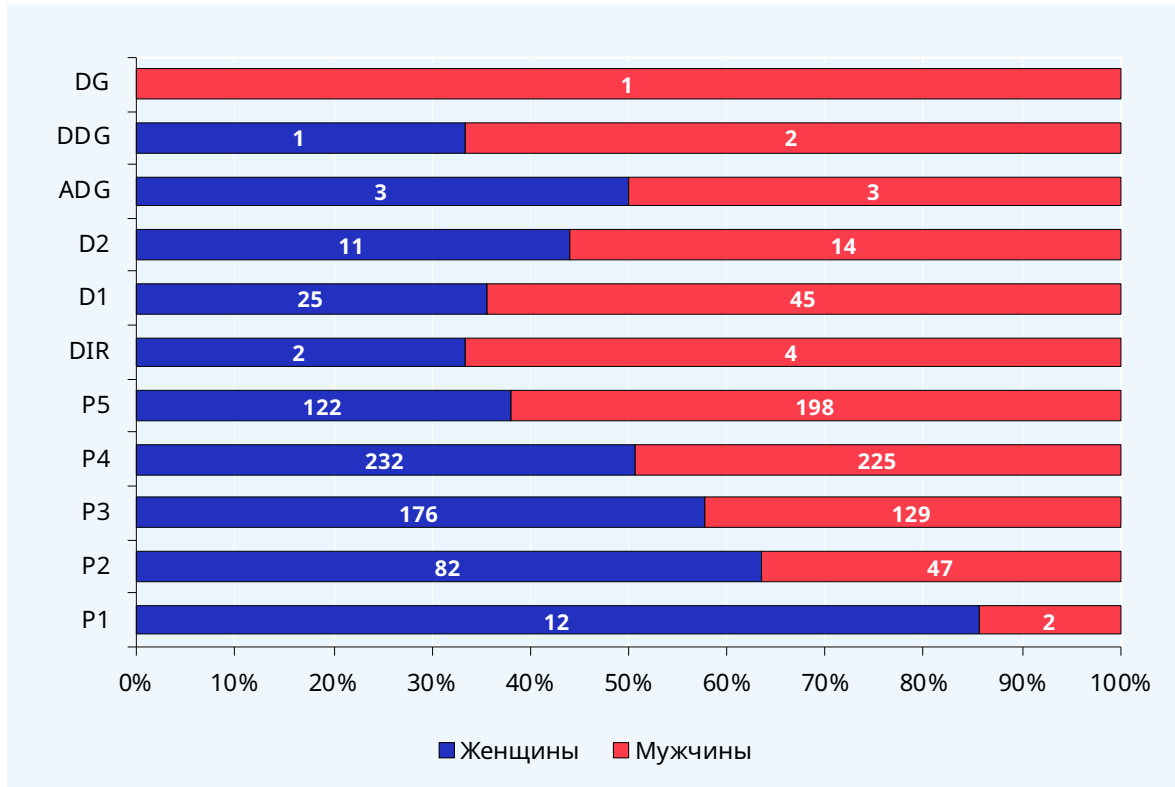


4.2. Гендерное распределение по категориям, возрасту, градам и должностям и типам контрактов (штатные сотрудники)

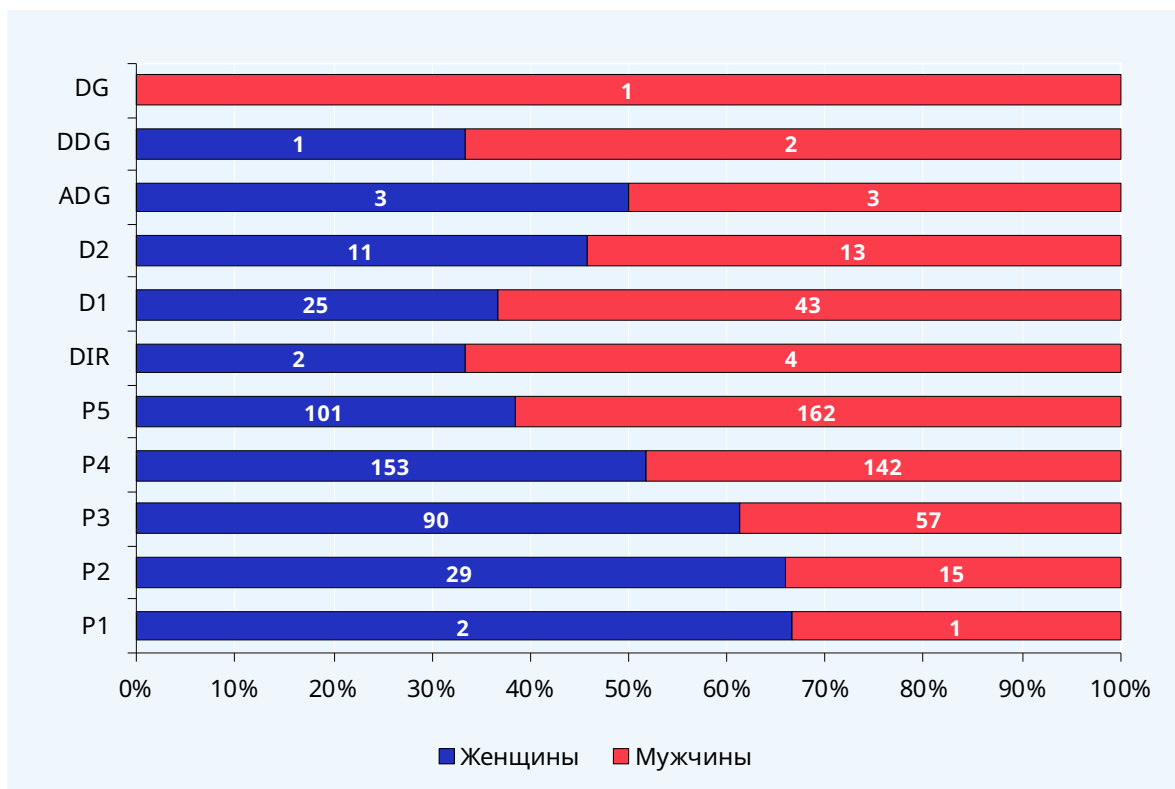
► Таблица 13

Категория	35 лет и младше		36–45 лет		46–55 лет		Старше 55 лет		Всего
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
Всего P	37	15	108	85	173	177	99	166	860
DG	FT							1	1
DDG	FT					1			2
ADG	FT					1	1	2	2
D2	FT					1	2	4	3
	WLT						3	6	5
D1	FT					6	10	5	10
	WLT					6	6	8	17
DIR	FT				1	1	2	1	1
P5	FT			4	9	18	28	13	28
	WLT			1	4	32	38	33	55
P4	FT	5	1	45	31	43	36	7	26
	WLT			10	8	34	27	9	13
P3	FT	13	9	30	20	18	10	4	
	WLT			8	3	11	12	6	3
P2	FT	17	4	10	8	1			
	WLT				1		2	1	
P1	FT	2	1						
Всего NO		4	1	12	16	31	27	25	18
CORR	FT				3	2	3	2	2
NOC	WLT						1	4	
NOB	FT	2		6	2	6	10	1	
	WLT			2	1	9	8	11	8
NOA	FT	2	1	3	8	8	5	1	
	WLT			1	2	6		6	8
Всего GS и взаимосвязанных категорий		20	16	106	51	192	98	130	74
G7	WLT		1	6	3	32	8	34	13
G6	FT	3	2	12	8	5	1	3	
	WLT	4		20	14	68	25	45	12
G5	FT	9	7	8	2	11	3	4	1
	WLT		2	40	7	58	20	31	7
G4	FT	2		5	2	6	2	1	1
	WLT			12	2	10	15	11	14
G3	FT	1	1	2	2		3	1	1
	WLT	1	2	1	5	1	10		16
G2	FT		1		2		3		
	WLT				4	1	8		9
Итого		61	32	226	152	396	302	254	258

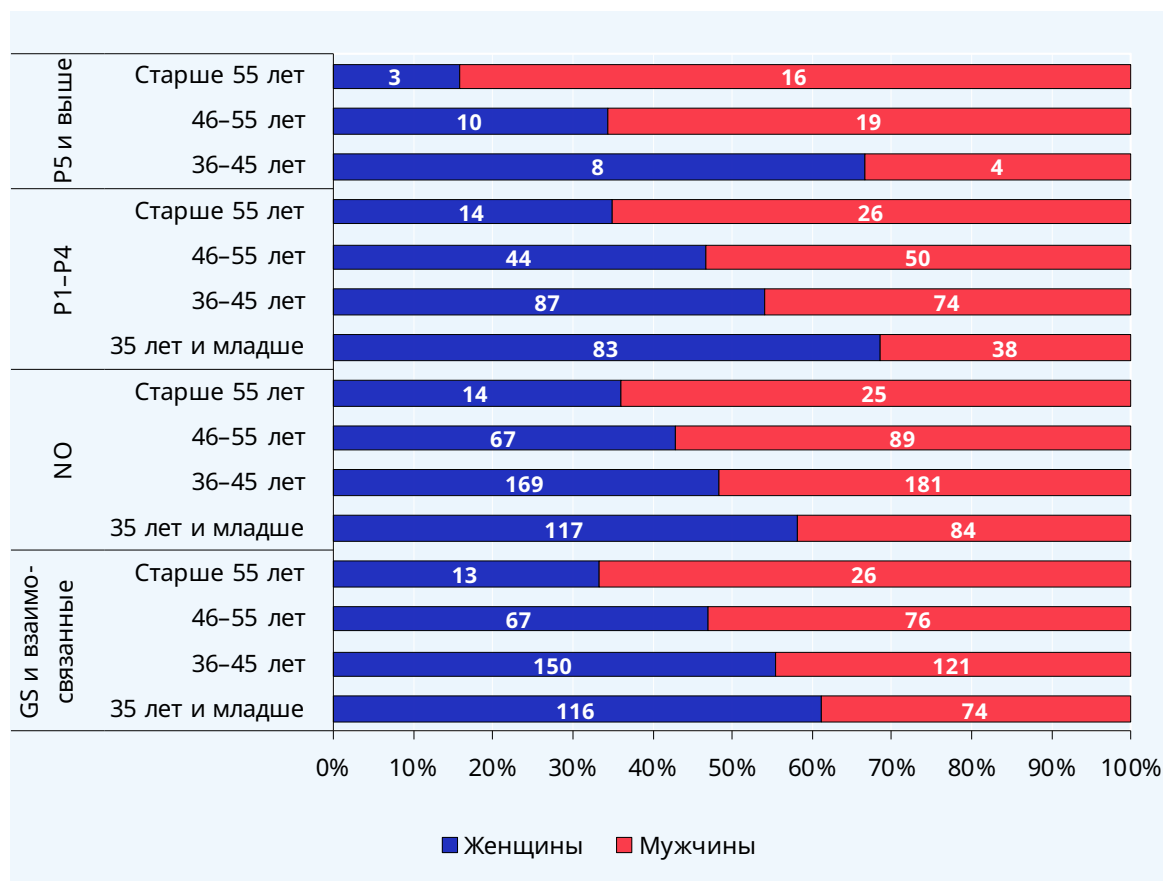
► Рисунок 10. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше (все сотрудники)



► Рисунок 11. Гендерное распределение сотрудников категории специалистов и выше (штатные сотрудники)



► Рисунок 12. Гендерное распределение по категориям, возрасту и градациям должностей внештатных сотрудников

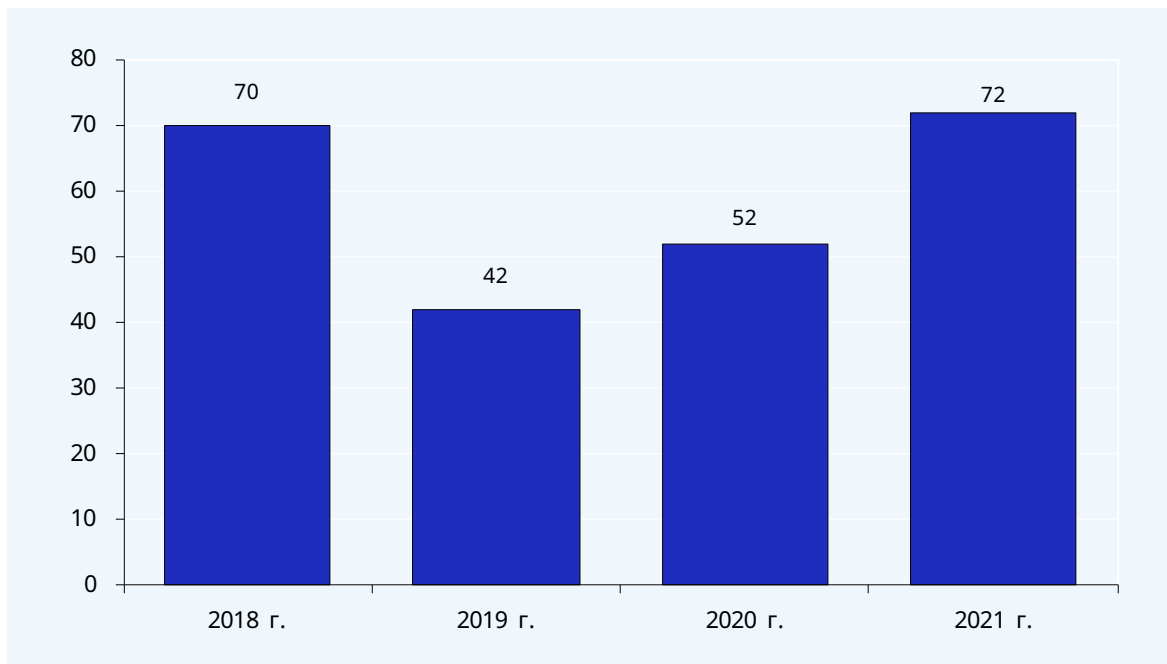


► 5. Подбор и мобильность персонала

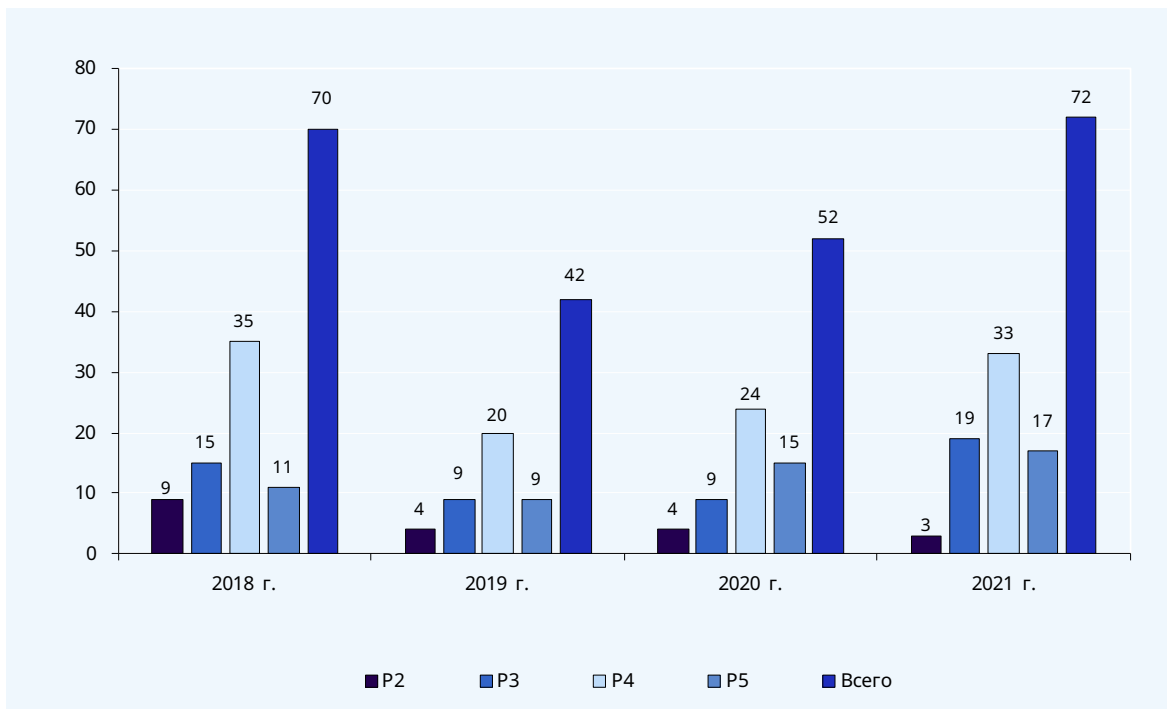
17. Продолжаются усилия по дальнейшему совершенствованию процесса найма и отбора сотрудников всех категорий, и наблюдается дальнейший прогресс в совершенствовании кадрового планирования в интересах использования преимуществ функциональной и географической мобильности. МБТ вложило значительные силы и средства в активизацию информационно-разъяснительной деятельности по привлечению квалифицированных кандидатов с учётом необходимости обеспечения гендерного равенства, географического разнообразия и опыта, имеющего отношение к трёхсторонним участникам.

5.1. Объявления о вакансиях 2018–21 годов в категории специалистов (штатные сотрудники)

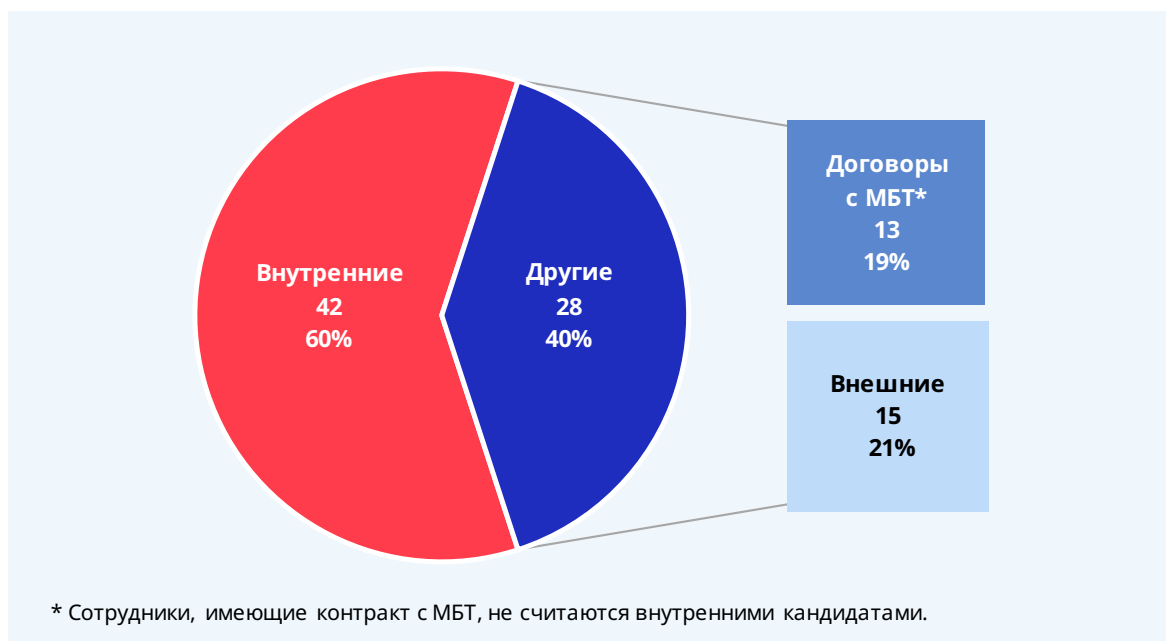
► Рисунок 13. Количество конкурсов, открытых в системе набора, назначения и распределения (РАПС), 2018–21 гг.



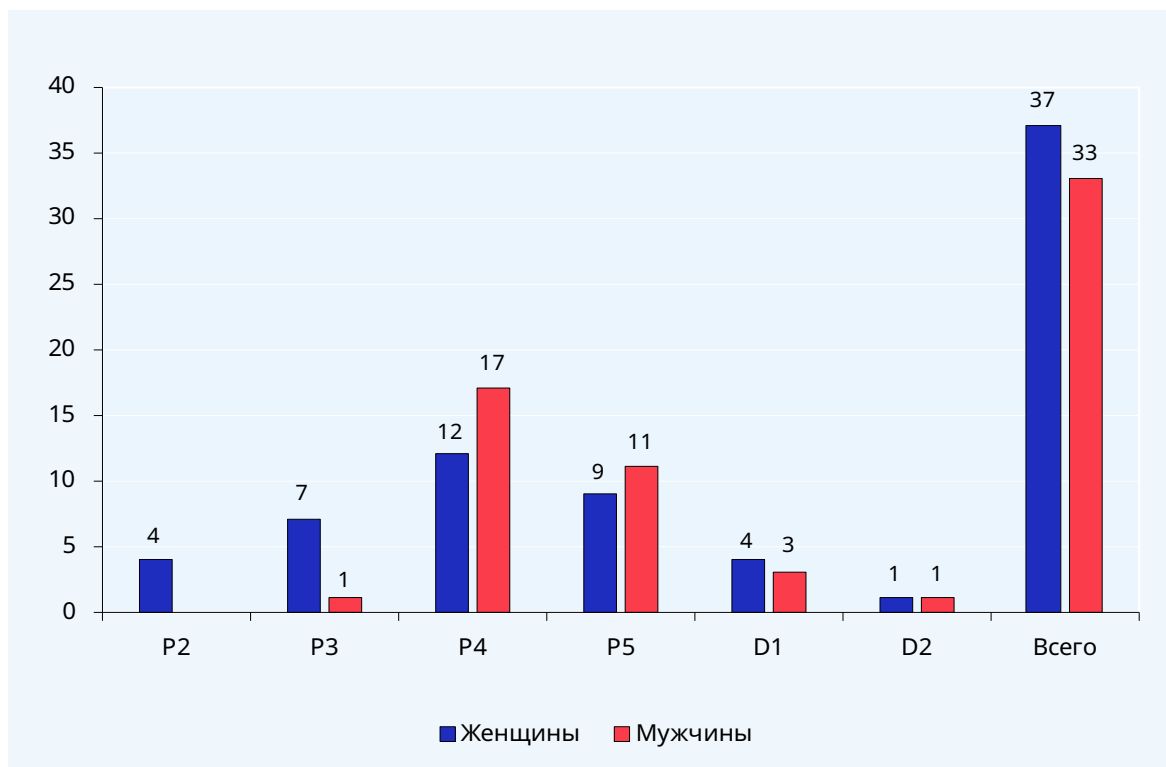
► Рисунок 14. Количество вакансий по градациям должностей, 2018–21 гг.



► Рисунок 15. Распределение вакантных должностей, заполненных внутренними и внешними кандидатами, 2021 г.



► Рисунок 16. Распределение вакантных должностей по градамям должностей и гендерной принадлежности, 2021 г.



18. Что касается гендерного паритета на руководящих должностях, то есть P5 и D (РАПС и объявления о выражении заинтересованности), следует отметить, что за последние четыре года (2018–21 гг.) женщины составили 32% всех кандидатов. Продолжаются усилия по увеличению числа женщин-кандидатов путём реализации информационно-разъяснительных стратегий, ориентированных на женщин. В настоящее время женщины

составляют 55% тех, кто был принят в штат на должности P5 и D, по которым были опубликованы объявления о выражении заинтересованности, и с 2018 года наблюдается тенденция к увеличению числа женщин, принимаемых на работу.

5.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2021 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники)

19. В 2021 году на нелингвистические должности, подпадающие под требование географического распределения, было назначено 29 новых сотрудников, из них трое из недостаточно представленных стран и двое из непредставленных стран (Анголы и Непала).

► Таблица 14

Менее чем достаточный ¹⁾		Достаточный ²⁾		Более чем достаточный ³⁾	
Страна	Всего	Страна	Всего	Страна	Всего
Российская Федерация	1	Ангола	1	Аргентина	1
Соединённые Штаты Америки	1	Бразилия	2	Болгария	1
		Соединённое Королевство	1	Камерун	1
		Германия	1	Канада	3
		Непал	1	Колумбия	1
		Польша*	1	Франция	4
		Сьерра-Леоне	1	Греция	1
		Швеция	2	Нидерланды	1
				Испания	1
				Швейцария	1
				Сирийская Арабская Республика	1
				Тунис	1
Всего	2	Всего	10	Всего	17

¹⁾ Число принятых на работу сотрудников из государств-членов, менее чем достаточно представленных в штате на конец 2021 г.

²⁾ Число принятых на работу сотрудников из государств-членов, достаточно представленных в штате на конец 2021 г.

³⁾ Число принятых на работу сотрудников из государств-членов, более чем достаточно представленных в штате на конец 2021 г.

* Недостаточно представленная страна в 2020 г.

5.3. Наём персонала с опытом работы с трёхсторонними участниками

20. Участники обсуждений в Административном совете подчёркивали важность поощрения подачи заявок потенциальными кандидатами, имеющими опыт работы с трёхсторонними участниками; в апреле 2019 года было введено требование к кандидатам указывать характер деятельности своего работодателя с вариантами, включающими организации работодателей, организации работников и учреждения правительства / государственного сектора / государственные учреждения. Как показывает анализ, менее 5% кандидатов указали, что работают в организациях работодателей или работников, по сравнению с 46% тех, кто указал, что работает в правительстве или находится на

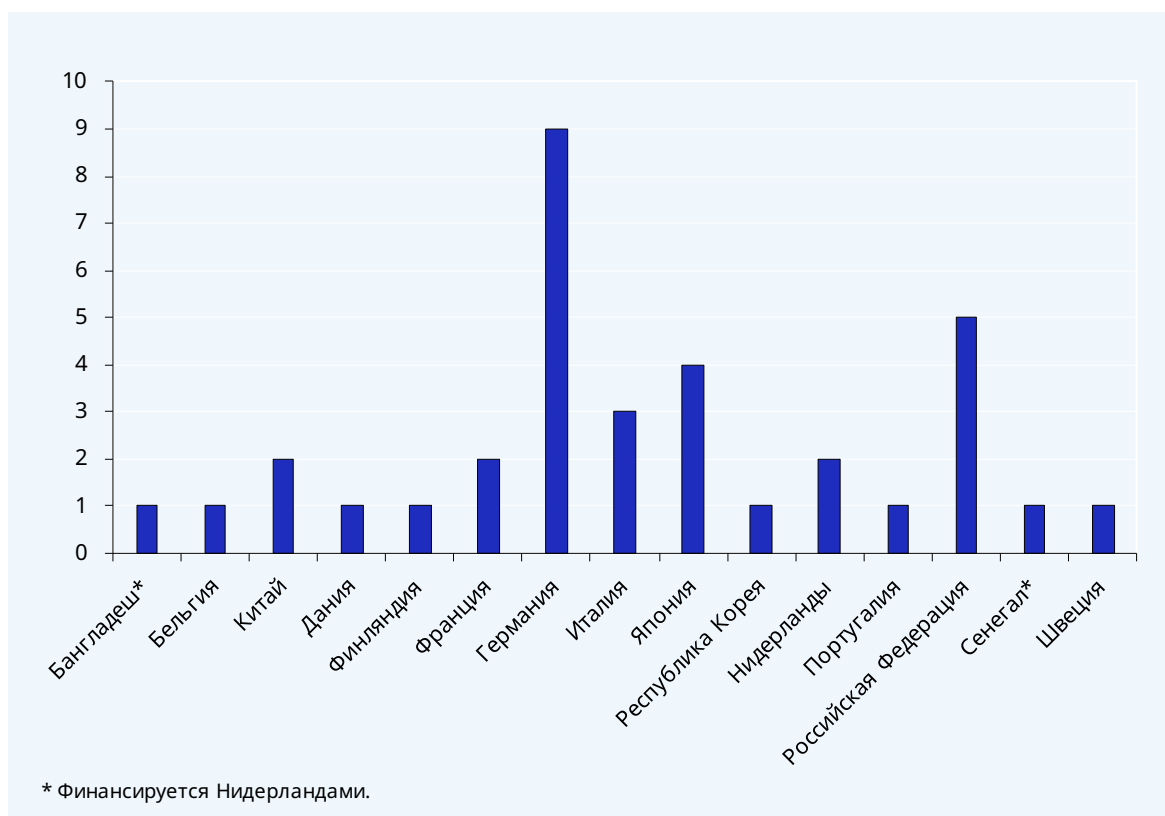
государственной службе. В соответствии с Планом действий по обеспечению разнообразия штата МБТ начиная с 2020 года активно рекламирует среди трёхсторонних участников предстоящие вакансии, финансируемые из регулярного бюджета, обращаясь к разным миссиям и через ASTRAV и АСТ/ЕМР к организациям работников и работодателей. Тем не менее, судя по тенденции последних лет, представляется необходимым развернуть дополнительную работу, чтобы увеличить число заявлений.

5.4. Решение проблемы омоложения кадров МБТ

21. Средний возраст новых специалистов, нанимаемых на должности, финансируемые из регулярного бюджета, в 2021 году составил 44,3 года, что на 3,2 года ниже среднего возраста специалистов, уже занимавших в 2021 году должности, финансируемые из регулярного бюджета. Это свидетельствует об усилиях по привлечению молодёжи в ряды сотрудников МБТ. Широкая база доноров, поддерживающих младших сотрудников категории специалистов (всего 13 стран в отношении младших сотрудников категории специалистов 15 национальностей — см. раздел 5.5 ниже), учитывая контакты, установленные с рядом других потенциальных стран-спонсоров, также способствует тому, чтобы молодые сотрудники приобретали опыт и находились в лучшем положении, когда появятся возможности для приёма на работу. Программа стажировок как ещё один ключевой инструмент МБТ для создания кадрового резерва и омоложения штата в долгосрочной перспективе была приостановлена из-за ситуации с COVID-19, однако, как ожидается, возобновится в течение 2022 года.

5.5. Распределение младших сотрудников категории специалистов по странам и регионам происхождения

► Рисунок 17. Распределение младших специалистов по странам гражданства



5.6. Мобильность персонала (штатные сотрудники)

► Таблица 15

Тип перемещения	2020 г.				2021 г.				Всего
	P		GS		P		GS		
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
Географическая мобильность	18	16	1	0	16	20	0	0	71
Из полевых бюро в штаб-квартиру	4	5			2	6			17
Из штаб-квартиры в полевые бюро	4	2			1	3			10
Из полевых бюро в полевые бюро	10	9	1*		13	11			44
Переводы внутри категорий должностей	25	16	14	2	30	30	19	4	140
В рамках регулярного бюджета	19	14	10		17	17	10	2	89
За счёт средств на цели сотрудничества в целях развития	2	1	3	2	8	8	7	2	33
В пользу сотрудничества в целях развития	4	1	1		5	5	2		18
Межучрежденческая мобильность	4	2	0	0	9	4	0	0	19
Из учреждений Организации Объединённых Наций	2				6	2			10
В учреждения Организации Объединённых Наций	2	2			3	2			9
Продвижение	22	17	13	9	44	27	14	5	151
Внутри одного подразделения	13	8	10	6	24	14	12	5	92
Переводы	9	9	3	3	20	13	2		59
Прекращение работы	24	15	16	2	17	26	15	11	126
Выход на пенсию	6	2	2		4	9	6	3	32
Другие	18	13	14	2	13	17	9	8	94

P: категория специалистов и выше (включая категорию национальных сотрудников — специалистов).

GS: категория общего обслуживания.

* Смена места службы в пределах одной страны.

Ж: женщины. М: мужчины.

► 6. Извлечение уроков для реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2022–25 годы

22. Информация, представленная в настоящем докладе, раскрывает конкретные результаты, достигнутые МБТ в ходе реализации Стратегии развития людских ресурсов на 2018–21 годы, и дополняет сведения, содержащиеся в Докладе о выполнении программы на 2020–21 годы. При рассмотрении этих результатов МБТ извлекло следующие основные уроки из реализации предыдущей Стратегии развития людских ресурсов, с тем чтобы обеспечить дальнейшее расширение разнообразия штата МБТ.
23. Кадровое планирование: низкая текучесть штатных сотрудников МБТ в 2018–21 годах ограничила возможности для существенных изменений в краткосрочной перспективе. Так, в период 2018–21 годов на пенсию вышло всего 77 человек, что ограничило круг действий, которые можно было бы предпринять для решения проблемы географического представительства и гендерного баланса. МБТ укрепляет инициативы, нацеленные на совершенствование кадрового планирования. Это требует мониторинга и оценки в течение более длительного периода времени.
24. Гендерный паритет на руководящих должностях: тенденция к увеличению числа женщин, принимаемых в штат по категориям P5 и D, по которым были опубликованы объявления о выражении заинтересованности, с 2018 года, указывает на то, что МБТ следует продолжить применение дискреционных полномочий Генерального директора для заполнения старших вакантных должностей, на которые не распространяется процесс РАПС.
25. Молодые специалисты: общее омоложение штата является важной частью успеха любой будущей кадровой стратегии. Активизация усилий по предоставлению возможностей найма и служебного роста молодых сотрудников позволит сформировать штат, состоящий из нескольких поколений с большим разнообразием в плане опыта, ценностей и взглядов.
26. Развитие потенциала сотрудников проектов по сотрудничеству в целях развития: стратегическое кадровое управление требует более инклюзивного и комплексного подхода, в котором признаются и используются знания и способности всех сотрудников. Коллеги, занятые в проектах по сотрудничеству в целях развития, в настоящее время составляют более 50% от общей численности сотрудников МБТ, и поэтому необходимо делать больше, чтобы польза от их работы максимально соответствовала вкладу штатных сотрудников МБТ, включая условия их занятости.
27. Опыт сотрудников МБТ: опыт сотрудников является одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность Организации и участие сотрудников, равно как и на функциональную и географическую мобильность. МБТ следует продолжить необходимые инвестиции в поддержку эффективных услуг и операций кадрового управления на протяжении всего стажа работы сотрудников МБТ, используя потенциал информационных технологий и продолжая наращивать цифровые навыки сотрудников.