



Семьдесят девятая сессия  
Пункт 144 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

#### I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел предварительный вариант доклада Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/79/584). В ходе рассмотрения этого доклада члены Консультативного комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые предоставили им дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили им письменные ответы, датированные 13 декабря 2024 года.

2. Доклад Генерального секретаря охватывает период с 1 января по 31 декабря 2023 года и содержит информацию о пятилетних тенденциях и прогрессе, достигнутом с точки зрения географической, гендерной и возрастной представленности персонала Секретариата, и представляется в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи. Доклад дополняется содержанием портала по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций, который был запущен для всех государств-членов в 2023 году и содержит ряд актуальных данных о персонале, в том числе о представленности государств-членов в контексте системы желательных квот, а также прогнозы выхода сотрудников на пенсию в разбивке по их национальной принадлежности. **Консультативный комитет приветствует тот факт, что портал по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций предоставляет актуальные данные о персонале по целому ряду аспектов, связанных с людскими ресурсами, включая историческую и обновленную информацию о представленности государств-членов в контексте системы желательных квот. Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря улучшить информацию, содержащуюся на портале, в частности объединить данные, содержащиеся в списке сотрудников, с данными панели для анализа кадровых данных (см. резолюцию 79/257, пункт 65), и надеется получить обновленную информацию по этому вопросу в контексте следующего доклада о составе и демографических характеристиках персонала Секретариата.**



*Общий обзор*

3. В разделе II настоящего доклада Консультативный комитет представляет свои замечания и рекомендации по вопросам, кратко изложенным ниже, которые более подробно рассматриваются в докладе Генерального секретаря:

а) по состоянию на 31 декабря 2023 года численность персонала Секретариата, не включая 10 627 внештатных сотрудников в эквиваленте полной занятости, составляла 36 757 человек из 190<sup>1</sup> государств-членов, что представляет собой чистое сокращение на 34 сотрудника по сравнению с 2022 годом, обусловленное, в частности, временными ограничениями на набор персонала на штатные должности, финансируемые из регулярного бюджета, закрытием Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (сокращение на 627 сотрудников) и сокращениями в Международном остаточном механизме для уголовных трибуналов (сокращение на 109 сотрудников), что компенсируется набором персонала на финансируемые из внебюджетных источников должности (увеличение на 310 человек), включая Управление по координации гуманитарных вопросов (увеличение на 157 человек) и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (увеличение на 117 человек) в период с 2022 по 2023 год, а также переводом системы координаторов-резидентов в Секретариат, начиная с 2019 года;

б) Статистика справедливого географического распределения в период с 2019 по 2023 год показала сокращение числа непредставленных государств-членов с 22 до 21 и увеличение числа недопредставленных государств-членов с 34 до 39, при этом работа по достижению этими государствами-членами показателей представленности в пределах нормы еще не завершена;

в) в период 2019-2023 годов в общей сложности 33 процента географических должностей были заполнены гражданами непредставленных и недопредставленных государств-членов за счет внешнего набора, причем в будущем ожидается увеличение этой доли в результате реализации инициативы по налаживанию целенаправленных партнерских отношений, направленной на привлечение квалифицированных кандидатов, продолжающейся трансформации нынешней системы отбора персонала (программа «Отбор персонала 2.0») и включения с 1 января 2024 года 1289 географических должностей в систему желательных квот в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи;

г) гендерная статистика по всем сотрудникам Секретариата показывает, что по состоянию на 31 декабря 2023 года в состав персонала входило 55,2 процента мужчин и 44,8 процента женщин, что отражает сокращение доли мужчин на 5,0 процента и увеличение доли женщин на 15,1 процента по сравнению с 2019 годом. В 2021 году на уровне С-5 и выше работало 57,8 процента мужчин и 42,2 процента женщин, а в 2023 году — 55,2 процента мужчин и 44,8 процента женщин. В операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических представительствах в 2019 году было 71,0 процента мужчин и 29,0 процента женщин, а в 2023 году — 67,1 процента мужчин и 32,9 процента женщин. На уровне С-5 и выше по состоянию на 31 декабря 2023 года работало 64,2 процента мужчин и 35,8 процента женщин;

е) Анализ возрастного состава показывает, что, хотя за последние пять лет число набранных молодых сотрудников увеличилось, средний возраст сотрудников вырос до 47,3 года, что объясняется главным образом показателем удержания на службе в 92,2 процента и повышением обязательного возраста

<sup>1</sup> Из 193 государств-членов три не имели сотрудников в Секретариате.

выхода в отставку с 62 до 65 лет, введенным в действие с 1 января 2018 года (см. резолюцию 72/254 Генеральной Ассамблеи).

4. Настоящий доклад Консультативного комитета дополняет его доклад об общем обзоре реформы системы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745)<sup>2</sup> и его доклад о безвозмездно предоставляемом персонале, пенсионерах, консультантах, индивидуальных подрядчиках и добровольцах Организации Объединенных Наций (A/79/748), в которых Комитет высказывает дополнительные замечания и рекомендации по ряду вопросов, некоторые из которых также рассматриваются в нижеследующих пунктах.

## II. Замечания и рекомендации Консультативного комитета

### A. Демографические характеристики персонала

5. Подробная информация о демографических показателях персонала приводится в разделе II доклада Генерального секретаря, где указывается, что по состоянию на 31 декабря 2023 года общая численность персонала Секретариата составляла 47 384 штатных и внештатных сотрудника в эквиваленте полной занятости, а именно:

а) 36 757 индивидуальных сотрудников, в том числе:

i) 33 553 сотрудника (91,3 процента) выполняют функции по поддержке регулярной и непрерывной деятельности среднесрочного или постоянного характера, при этом 24 437 сотрудников (66,5 процента) имеют срочные контракты, а 9 116 сотрудников (24,8 процента) — непрерывные или постоянные контракты;

ii) 2287 сотрудников на временных контрактах (6,2 процента), выполняющих функции краткосрочного характера;

iii) 917 временных сотрудников (2,5 процента), выполняющих функции по оказанию помощи в проведении заседаний по мере необходимости в периоды пиковой рабочей нагрузки, которые не включены в настоящий демографический анализ, но освещены в докладе Генерального секретаря о плане конференций;

б) 10 627 внештатных сотрудников в эквиваленте полной занятости, включая 4125 индивидуальных подрядчиков, 3172 добровольца Организации Объединенных Наций и 3121 консультанта.

6. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что с учетом сокращения числа сотрудников на непрерывных или постоянных контрактах доля сотрудников на срочных и временных контрактах увеличилась на 7,3 процента (1660 сотрудников) в период с 2019 по 2023 год и на 1,9 процента (473 сотрудника) в период с 2022 по 2023 год. Кроме того, число сотрудников, имеющих временные контракты, увеличилось на 3,2 процента (70 временных сотрудников) в период с 2019 по 2023 год и на 1,9 процента (42 временных сотрудника) в период с 2022 по 2023 год. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что обзор непрерывных контрактов на 2014 год был завершен в сентябре 2018 года, а обзор за 2015 год — в марте 2022 года. Кроме того, единовременный

<sup>2</sup> Касательно доклада Генерального секретаря об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/566).

обзор за 2016–2021 годы был завершён в 2023 году, и назначения были произведены 1 февраля 2024 года (см. A/79/566, пункт 81).

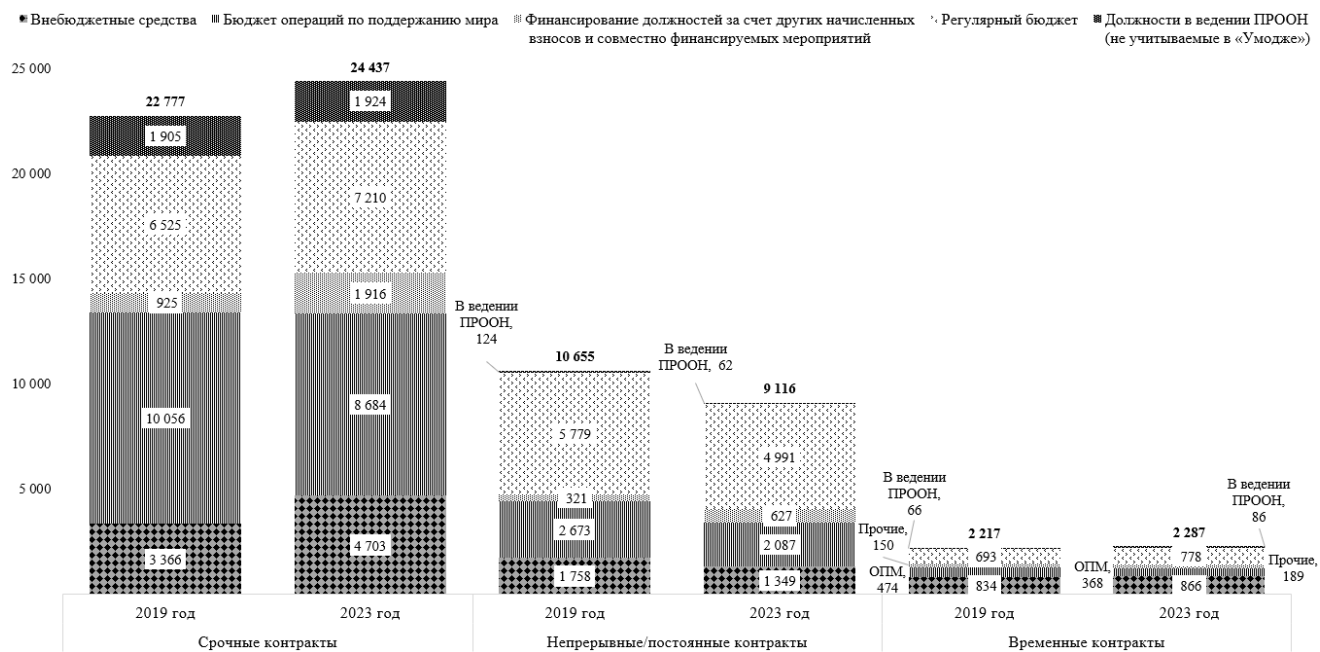
7. Что касается лиц, нанятых внештатными сотрудниками в эквиваленте полной занятости (см. пункт 5 b) выше), то в пункте 17 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что основная часть штатных и внештатных сотрудников была представлена в докладе с учетом того, что некоторые внештатные сотрудники были нормализованы с использованием методологии эквивалента полной занятости, представленной в докладе Генерального секретаря в отношении безвозмездно предоставляемого персонала, вышедших на пенсию сотрудников, консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций. (A/79/748, разделы III–IV). Эта методология позволяет количественно определить объем работы, и при этом один эквивалент полной занятости соответствует занятости одного внештатного сотрудника, работающего в соответствии с нормами полной занятости в течение стандартного года, что эквивалентно работе штатного сотрудника в течение стандартного года. В сноске 2 в докладе Генерального секретаря о демографических показателях персонала указано, что данные о численности персонала приводятся по состоянию на 31 декабря 2023 года и что общая численность персонала будет уточнена в будущих докладах. Консультативный комитет отмечает, что информация об общей численности персонала представляется по состоянию на 31 декабря, что не позволяет получить полное представление о количестве сотрудников, работающих по временным контрактам краткосрочного характера. Комитет также отмечает, что информация о сотрудниках, выполняющих временные функции по оказанию помощи в проведении заседаний, не включена в доклад о демографических характеристиках персонала. **Консультативный комитет считает целесообразным продолжать совершенствовать представление информации об общей численности персонала и призывает Генерального секретаря изыскивать пути расширения применения методологии эквивалента полной занятости для обеспечения последовательного, транспарентного и всеобъемлющего представления информации обо всех кадровых ресурсах, в частности путем применения этой методологии в отношении сотрудников, работающих по временным контрактам краткосрочного характера и по временным контрактам для выполнения функций по оказанию помощи в проведении заседаний.** Более подробно Комитет рассматривает применение методологии эквивалента полной занятости для консультантов и индивидуальных подрядчиков в своем соответствующем докладе (A/79/748).

8. По состоянию на 31 декабря 2023 года 36 757 должностей индивидуальных сотрудников Секретариата финансировались из следующих источников: а) регулярный бюджет (13 525 должностей); б) бюджет операций по поддержанию мира (11 139 должностей); в) внебюджетные средства (6979<sup>3</sup> должностей); д) прочие начисленные взносы и совместно финансируемые виды деятельности (3042 должностей); и е) средства для финансирования не учитываемых в «Умодже» должностей в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций (2072 должности) (A/79/584, приложение, таблица 2.A). В ответ на запрос Консультативному комитету была предоставлена информация, отображенная на рисунках I и II.

<sup>3</sup> В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что число сотрудников, занимающих внебюджетные должности на всех уровнях, увеличилось на 310 человек, то есть с 6569 по состоянию на 31 декабря 2022 года до 6979 по состоянию на 31 декабря 2023 года.

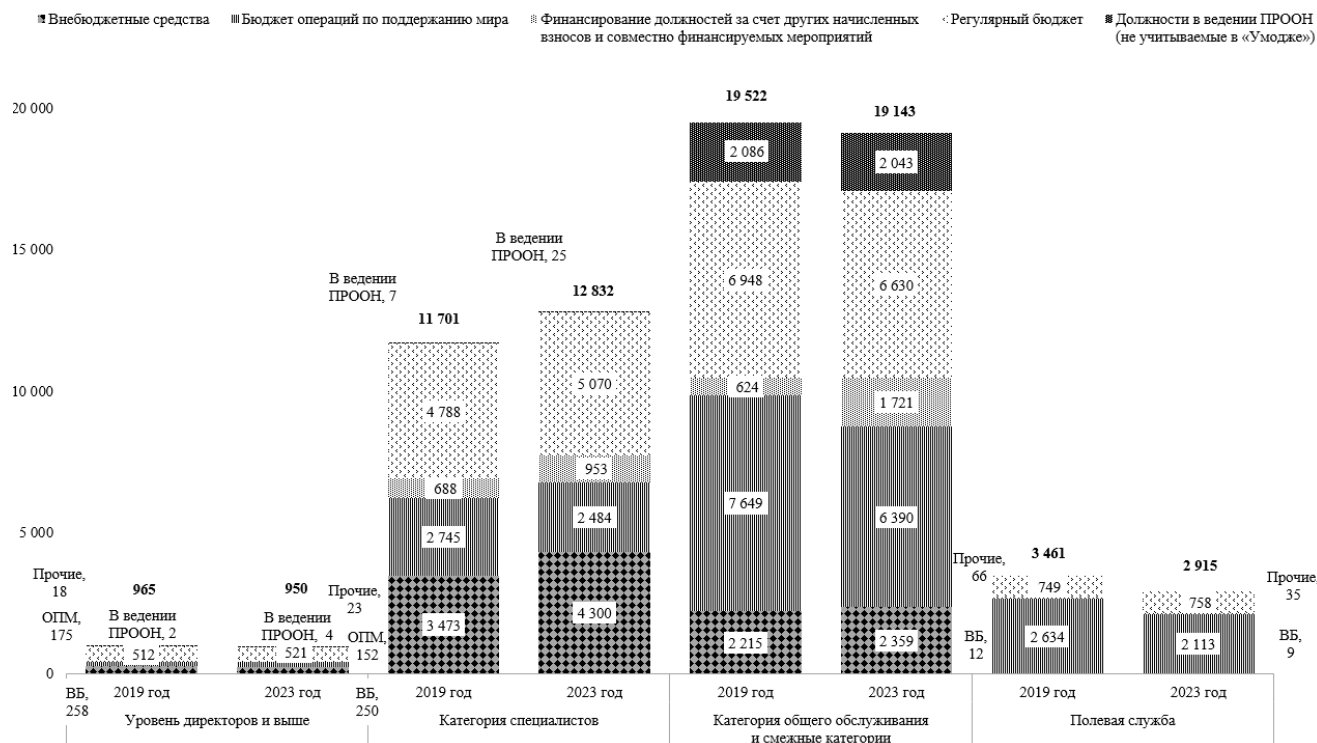
## Рисунок I Источники финансирования

(Число сотрудников)



Примечание: Всего 35 840 сотрудников Секретариата по состоянию на 31 декабря 2023 года; за исключением 917 сотрудников, которые оказывали помощь в обслуживании заседаний на временной основе по мере необходимости.  
Сокращение: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций.

Рисунок II  
Источники финансирования в разбивке по типам контрактов  
(Число сотрудников)



Примечание: Всего 35 840 сотрудников Секретариата по состоянию на 31 декабря 2023 года; за исключением 917 сотрудников, которые оказывали помощь в обслуживании заседаний на временной основе по мере необходимости. Сокращения: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций.

9. Консультативный комитет надеется, что в будущих докладах о демографических характеристиках персонала будут представлены дополнительные статистические данные и анализ тенденций применительно к демографическим характеристикам персонала в разбивке по источникам финансирования должностей.

## V. Справедливое географическое распределение и справедливая географическая представленность

*Справедливое географическое распределение и система желательных квот*

10. Подробная информация о системе желательных квот, в том числе о географической представленности персонала, приводится в разделе III доклада Генерального секретаря<sup>4</sup>.

11. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [77/278](#) просила Генерального секретаря, в частности, обновить систему желательных квот в Секретариате с 1 января 2024 года и внести в нее следующие изменения: распространить систему желательных квот на все финансируемые из регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в том числе в специальных политических

<sup>4</sup> Система желательных квот была установлена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [42/220 А](#), вступившей в силу 1 января 1988 года.

миссиях и операциях по поддержанию мира, за исключением лингвистических должностей; b) ежегодно обновлять расчет нижнего и верхнего пределов желательных квот для всех государств-членов, используя самые последние базисные цифры и данные о количестве государств-членов; и c) пересматривать систему желательных квот каждые пять лет.

12. Генеральный секретарь отмечает, что в период с 2019 по 2023 год общее число должностей, подлежащих географическому распределению, увеличилось на 202 (5,6 процента), а в период с 2022 по 2023 год — на 79 (2,1 процента). Число должностей, занимаемых сотрудниками с географическим статусом, увеличилось на 44 (1,4 процента) в период с 2019 по 2023 год, причем на 37 должностей (1,2 процента) оно увеличилось в период с 2022 по 2023 год. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи в результате увеличения числа должностей, подлежащих географическому распределению, с 1 января 2024 года в систему желательных квот добавлено в общей сложности 1289 должностей, что на 33,8 процента больше (см. также пункт 3 а) выше и таблицы 1 и 2 ниже). Консультативный комитет более подробно рассматривает систему желательных квот в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

13. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена обновленная информация по состоянию на 30 ноября 2024 года, содержащаяся в таблице 10 доклада Генерального секретаря и приведенная в таблице 3 ниже.

Таблица 1

**Сводная информация о должностях, подлежащих справедливому географическому распределению, за период с 2019 года по 30 ноября 2024 года**

Статус	31 декабря 2019 года	31 декабря 2020 года	31 декабря 2021 года	31 декабря 2022 года	31 декабря 2023 года	31 января 2024 года	30 ноября 2024 года
Должности, занятые сотрудниками, имеющими географический статус	3 110	3 059	3 033	3 117	3 154	3 901	3 898
Должности, временно занятые сотрудниками, не имеющими географического статуса	174	159	200	260	242	281	249
Статус назначения на ограниченный срок	51	47	44	51	52	58	51
Вакантные должности	276	416	416	306	365	862	929
<b>Всего</b>	<b>3 611</b>	<b>3 681</b>	<b>3 693</b>	<b>3 734</b>	<b>3 813</b>	<b>5 102</b>	<b>5 127</b>

Примечание: Всего 5127 должностей по состоянию на 30 ноября 2024 года.

14. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что по состоянию на 30 ноября 2024 года вакантными оставались в общей сложности 6584 должности, включая 5655 должностей, не подлежащих географическому распределению, и (как указано в таблице 1) 929 должностей, подлежащих географическому распределению. Из них 170 должностей были вакантны из-за преимущественных требований, а 759 — без таких требований. Комитет представляет дополнительные комментарии по поводу преимущественных требований в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

15. На основании таблицы 3 Консультативный комитет отмечает, что число вакантных должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, с 2019 года неуклонно растет, причем в 2024 году это увеличение было существенным и составило 153,4 процента. Учитывая

трудности, вызванные ситуацией с ликвидностью, Комитет вновь выражает свою обеспокоенность по поводу сохраняющегося большого числа вакантных должностей (в том числе в результате удовлетворения преимущественных требований), которые подлежат справедливому географическому распределению, и по поводу того, что многие должности, подлежащие справедливому географическому распределению, временно занимают сотрудники без географического статуса или сотрудники на краткосрочных контрактах (см. также [A/78/745](#), пункты 13 и 16, и [A/77/729](#), пункт 12). Комитет вновь напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечивать, чтобы все должности, на которые распространяется система желательных квот, были заполнены соответствующим образом и чтобы вакантные должности заполнялись оперативно (резолюция [77/278](#), п. 25). Комитет надеется, что Генеральный секретарь обеспечит, чтобы соответствующие доклады об управлении людскими ресурсами включали информацию о возникших проблемах и предпринятых усилиях по своевременному заполнению вакансий (см. пункт 3 а) выше). Консультативный комитет более подробно рассматривает этот вопрос в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов ([A/79/745](#)).

16. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена обновленная информация к таблице 16 доклада Генерального секретаря, в которой показано представительство государств-членов в рамках системы желательных квот в период с 2019 года по 30 ноября 2024 года, что показано в таблице 2 ниже.

Таблица 2

**Степень представленности государств-членов согласно системе желательных квот по состоянию на 30 ноября 2024 года**

Год			В пределах квоты	
	Непредставленные	Недопредставленные	Перепредставленные	
31 декабря 2019 года	22	34	108	29
31 декабря 2020 года	20	37	109	27
31 декабря 2021 года	21	36	106	30
31 декабря 2022 года	20	37	105	31
31 декабря 2023 года	21	39	103	30
30 ноября 2024 года	19	29	122	23

17. На основании таблицы 2 Консультативный комитет отмечает, что в период с 2023 года по 30 ноября 2024 года число перепредставленных стран сократилось до 23, а число стран, находящихся в рамках системы желательных квот, увеличилось со 103 до 122. Комитет отмечает, что некоторые улучшения наблюдались также в отношении недопредставленных стран, число которых сократилось с 39 до 29, и непредставленных стран, число которых сократилось незначительно — с 21 до 19.

18. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что из 21 непредставленного государства-члена Объединенным Арабским Эмиратам по состоянию на 31 октября 2024 года потребовалось бы наибольшее число дополнительных сотрудников, а именно 20 сотрудников, чтобы вписаться в рамки системы желательных квот (см. также [A/79/584](#), рисунок XII). Комитет был также проинформирован о том, что из 39 недопредставленных государств-членов наибольшее число дополнительных сотрудников для достижения статуса в рамках системы желательных квот потребуется следующим странам: а) Китай (требуется

261 дополнительный сотрудник при 152 нынешних сотрудниках, квота 413–558); б) Япония (требуется 120 дополнительных сотрудников, 84 сотрудника в настоящее время, квота 204–276); в) Соединенные Штаты Америки (требуется 108 дополнительных сотрудников, 435 сотрудников в настоящее время, квота 543–734); и д) Саудовская Аравия (требуется 31 дополнительный сотрудник, 5 нынешних сотрудников, квота 36–54) (там же, рисунок XIII). Из 23 перепредставленных государств-членов следующие превышают максимальную квоту: а) Кения (превышение на 66 сотрудников, 88 нынешних сотрудников, квота 5–22); б) Италия (превышение на 44 сотрудника, 161 нынешний сотрудник, квота 87–117); и в) Испания (превышение на 28 сотрудников, 111 нынешних сотрудников, квота 61–83). Комитету была представлена подробная разбивка по государствам-членам с указанием географического персонала и желательных квот на период с 2019 года по 31 октября 2024 года, причем обновленная информация доступна государствам-членам через портал по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций (см. пункт 2 выше).

19. Для привлечения квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран Секретариат наладил целенаправленные партнерские отношения с государствами-членами в целях наращивания потенциала и подготовки людей к участию в конкурсе на замещение должностей в Организации Объединенных Наций, а также продолжает осуществлять многолетнюю программу по трансформации нынешней системы отбора персонала (программа «Отбор персонала 2.0») (там же, пункты 8 и 76). Согласно информации, предоставленной Консультативному комитету по его запросу, система целенаправленного партнерства ориентирована на непредставленные и недопредставленные государства-члены и включает в себя специальную стратегию мультимедийной пропаганды, анализ рынка труда, местные партнерства для укрепления бренда Организации Объединенных Наций как работодателя и инициативы по наращиванию потенциала, такие как специальные программы развития потенциала. Комитет более подробно рассматривает информационно-пропагандистскую деятельность, а также программу «Отбор персонала 2.0» в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

20. **Консультативный комитет напоминает, что в пункте 24 своей резолюции 77/278 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря прилагать усилия к тому, чтобы к 2030 году каждое непредставленное и недопредставленное государство-член достигло своей желательной квоты (см. также A/79/7, п. 37, и п. 40 ниже). Комитет с обеспокоенностью отмечает, что запрошенная Ассамблеей информация (см. резолюцию 77/278, пункт 26) о прогрессе, достигнутом старшими руководителями в выполнении целевых показателей в области географического представительства, не была представлена в докладе, и надеется, что она будет представлена Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада, а также в следующем докладе Генерального секретаря о составе и демографических характеристиках персонала Секретариата.** Консультативный комитет рассматривает договоры со старшими руководителями, в частности роль и обязанности руководителей по увеличению доли сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов в их соответствующих департаментах или управлениях, в своем докладе о прогрессе в деле создания системы обеспечения ответственности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/79/772).

#### *Справедливая географическая представленность*

21. Информация о географической представленности персонала вне системы желательных квот содержится в разделе III доклада Генерального секретаря. Согласно докладу, для согласования географических групп во всех докладах,

включая доклады о прогрессе в достижении целей в области устойчивого развития, помимо групп, которые применяются в системе желательных квот, используются географические регионы. Данные о персонале в разбивке по региональным группам по-прежнему имеются (см. A/79/584, приложение, таблица 1.C). В ответ на запрос Консультативному комитету была предоставлена информация о персонале Секретариата в разбивке по региональным группам государств-членов в период с 2019 года по 2023 год, которая представлена в таблицах 3 и 4.

Таблица 3  
Персонал Секретариата в разбивке по региональным группам государств-членов, 2019–2023 годы, по состоянию на 31 декабря

Региональная группа	2019 года		2020 года		2021 года		2022 года		2023 года	
	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)
Государства Африки	13 674	37,4	13 947	37,9	12 927	36,1	13 201	35,9	13 107	35,7
Государства Азии и Тихого океана	7 791	21,3	7 829	21,3	7 814	21,9	8 005	21,8	8 052	21,9
Государства Восточной Европы	2 333	6,4	2 367	6,4	2 385	6,7	2 506	6,8	2 561	7,0
Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	2 511	6,9	2 601	7,1	2 662	7,4	2 815	7,7	2 832	7,7
Государства Западной Европы и другие государства	10 091	27,6	9 905	26,9	9 793	27,4	10 071	27,4	10 007	27,2
Прочие государства	174	0,5	178	0,5	181	0,5	193	0,5	198	0,5
<b>Всего</b>	<b>36 574</b>	<b>100,0</b>	<b>36 827</b>	<b>100,0</b>	<b>35 762</b>	<b>100,0</b>	<b>36 791</b>	<b>100,0</b>	<b>36 757</b>	<b>100,0</b>

Примечание: всего 36 757 сотрудников Секретариата по состоянию на 31 декабря 2023 года.

Таблица 4  
Численность набранного на международной основе персонала Секретариата в период 2019–2023 годов в разбивке по региональным группам и по состоянию на 31 декабря

Региональная группа	2019 года		2020 года		2021 года		2022 года		2023 года	
	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)	Численность	Доля (в процентах)
Государства Африки	4 226	25,0	4 382	25,9	4 184	24,9	4 308	24,7	4 321	24,7
Государства Азии и Тихого океана	3 102	18,4	3 102	18,3	3 135	18,7	3 263	18,7	3 342	19,1
Государства Восточной Европы	1 473	8,7	1 471	8,7	1 495	8,9	1 585	9,1	1 593	9,1
Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	1 212	7,2	1 232	7,3	1 252	7,5	1 342	7,7	1 350	7,7
Государства Западной Европы и другие государства	6 802	40,3	6 699	39,5	6 649	39,6	6 904	39,5	6 834	39,0
Прочие государства	58	0,3	63	0,4	65	0,4	72	0,4	75	0,4
<b>Всего</b>	<b>16 873</b>	<b>100,0</b>	<b>16 949</b>	<b>100,0</b>	<b>16 780</b>	<b>100,0</b>	<b>17 474</b>	<b>100,0</b>	<b>17 515</b>	<b>100,0</b>

Примечание: всего 17 515 сотрудников Секретариата по состоянию на 31 декабря 2023 года.

22. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в пункте 42 своей резолюции 77/278 просила Генерального секретаря представить, в частности, данные о персонале, касающиеся географической представленности. **Консультативный комитет считает, что в дополнение к информации о гражданстве следует продолжать предоставлять статистические данные и анализ тенденций, в соответствующих случаях, по региональным группам.** Дополнительные комментарии Комитета по этому вопросу содержатся в его докладе об общем обзоре реформы системы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745) и в его докладе о безвозмездно предоставляемом персонале, пенсионерах, консультантах, индивидуальных подрядчиках и добровольцах Организации Объединенных Наций (A/79/748).

### **С. Гендерный состав персонала в Секретариате, относящегося к операциям по поддержанию мира, специальным политическим миссиям и другим политическим представительством**

23. Подробная информация о гендерном составе сотрудников Секретариата, в том числе о прогрессе, достигнутом в достижении цели гендерного паритета, представлена в разделе IV доклада Генерального секретаря. Общесистемная стратегия по обеспечению гендерного паритета будет осуществляться в два этапа: а) этап I, который касается набранных на международной основе сотрудников, имеющих срочный, непрерывный или постоянный контракт; и б) этап II, который еще не начался и который также будет касаться сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, тогда как должности высокого уровня по контрактам с символической оплатой в размере 1 долл. США в год и работающие в небольших структурах, персонал которых составляет не более 10 человек, исключаются из контингента, учитываемого для целей отчетности.

24. Как указано в докладе Генерального секретаря, на этапе I доля женщин по всем категориям в период с 2019 по 2023 год в целом увеличилась следующим образом: а) в категории специалистов и выше — с 5267 (45 процентов) в 2019 году до 6304 (49,1 процента) в 2023 году; б) в категории директоров и выше — с 377 (39,1 процента) до 409 (43,1 процента), причем ожидается, что к 2028 году будет достигнут гендерный паритет; в) в категории общего обслуживания и смежных категориях — с 6894 (35,3 процента) до 7361 (38,5 процента); и д) в категории полевой службы — с 961 (27,8 процента) до 887 (30,4 процента).

25. В 25 ведущих подразделениях Секретариата по состоянию на 31 декабря 2023 года положение дел с достижением целевых показателей гендерного паритета на этапе 1 было следующим: а) 12 подразделений (Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент глобальных коммуникаций, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамент оперативной поддержки, Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства, Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, Управление по координации гуманитарных вопросов, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, система координаторов-резидентов, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности) достигли целевого показателя в 47 процентов или превысили его; и б) 13 подразделений (Департамент операций в пользу мира, Департамент по вопросам охраны и безопасности, Экономическая комиссия для Африки, Многопрофильная комплексная миссия Организации

Объединенных Наций по стабилизации в Мали, Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Управление служб внутреннего надзора, Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали и Многоаспектная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике) по-прежнему не достигли показателя в 47 процентов.

26. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что по состоянию на 31 октября 2024 года географические должности занимал в общей сложности 4051 сотрудник, в том числе 2005 женщин (597 из перепредставленных государств-членов, 827 из государств-членов, находящихся в рамках системы желательных квот, и 581 из недопредставленных государств-членов) и 2046 мужчин (678 из перепредставленных государств-членов, 975 из государств-членов, находящихся в рамках системы желательных квот, и 393 из недопредставленных государств-членов).

27. Консультативный комитет более подробно рассматривает гендерные вопросы, включая вышеупомянутые временные специальные меры по обеспечению гендерного паритета, ориентированные на достижение конкретных результатов, в своем докладе об обзоре реформы системы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

## D. Набор персонала

28. Информация о различных аспектах набора персонала и связанных с этим вопросах приводится в докладе Генерального секретаря в соответствующих разделах, в том числе в разделе IV.E (движение персонала, внешний и внутренний набор, включая назначения, а также повторные назначения и перепрофилирование<sup>5</sup>) и разделе V.C (факторы, определяющие распределение по возрастным группам и средний возраст на момент набора).

29. По состоянию на 31 декабря 2023 года внешний и внутренний набор сотрудников Секретариата выглядел следующим образом (см. также A/79/584, таблицы 6 и 7):

а) Внешний набор 3336 сотрудников, включая первоначальные назначения 2108 сотрудников и повторные назначения 1228 сотрудников, в том числе, согласно информации, полученной по запросу, граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов на географических должностях, на долю которых приходится 43 внешне набранных сотрудника (33,59 процента), включая 34 первоначальных назначения (26,56 процента) и 9 повторных назначений (7,03 процента);

<sup>5</sup> Внешний набор представляет собой набор сотрудников, впервые назначаемых на работу в Секретариате, или сотрудников, которые ранее уже были назначены, но затем уволились и не являлись действующими сотрудниками на момент своего повторного назначения. Внутренний набор представляет собой внутреннее перемещение действующих сотрудников в результате повышения в должности, перевода, изменения категории должности или повторного назначения без перерыва в работе. Перепрофилирование — это перемещение сотрудников с одной должности на другую в рамках одного и того же подразделения в рамках одного и того же класса должности (A/79/584, пп. 53–55).

б) Внутренний набор 2230 сотрудников, включая перевод в другую категорию (например, из категории общего обслуживания в категорию национальных сотрудников — специалистов, ранее известную как категория национальных сотрудников) 16 сотрудников; повышение в должности 1395 сотрудников; повторное назначение без перерыва в службе 451 сотрудника; и перевод в другой департамент или управление 368 сотрудников, включая, согласно информации, полученной по запросу, граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов на географических должностях, на долю которых приходится 59 внутренне набранных сотрудников (28 процентов), включая 8 сотрудников с изменением категории (3,81 процента), 40 повышений по службе (19,05 процента) и 11 переводов в другой департамент или управление (5,24 процента). Никакой информации о повторных назначениях без перерыва в службе в этой связи представлено не было.

30. В дополнение к вышеизложенной информации Консультативному комитету по его просьбе была представлена информация о количестве: а) внешних кандидатов (приток), включая первоначальные назначения и повторные назначения; и б) о количестве внутренне набранных сотрудников (в связи с повышением в должности, повторным назначением без перерыва в службе, переводом и изменением категории), подпадающих под все кадровые процедуры, имеющие отношение к приему на работу соискателя, подавшего заявление на вакансию в период с 1 января 2021 года по 31 декабря 2023 года. Кроме того, перепрофилирование должностей включено в категорию «внутреннее перемещение» для справки, поскольку перепрофилирование должностей осуществляется на основании делегированных полномочий руководителя подразделения и не требует открытия вакансий при переводе сотрудника с одной должности на другую в рамках одного и того же подразделения. В некоторых случаях перепрофилирование также может быть осуществлено путем открытия вакансий. На рисунке VII в докладе Генерального секретаря представлена общая картина движения персонала с указанием классов должностей.

Таблица 5

**Число сотрудников, поступивших на службу по линии внешнего и внутреннего набора, за период с 1 января 2021 года по 31 декабря 2023 года**

<i>Тип набора/оформление</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Всего</i>
<b>Внешний набор персонала</b>				
Назначение	1 643	2 314	2 108	6 065
Повторное назначение	1 314	1 503	1 228	4 045
<b>Итого</b>	<b>2 957</b>	<b>3 817</b>	<b>3 336</b>	<b>10 110</b>
<b>Внутренний набор персонала</b>				
Изменение категории	11	47	16	74
Повышение по службе	1 159	1 328	1 395	3 882
Повторное назначение без перерыва в службе	457	466	451	1 374
Перевод	295	306	368	969
<b>Итого</b>	<b>1 922</b>	<b>2 147</b>	<b>2 230</b>	<b>6 299</b>

Тип набора/оформление	2021 год	2022 год	2023 год	Всего
<b>Внутреннее движение</b>				
Перепрофилирование	1 357	1 467	1 399	4 223
<b>Итого</b>	<b>1 357</b>	<b>1 467</b>	<b>1 399</b>	<b>4 223</b>
<b>Всего</b>	<b>6 236</b>	<b>7 431</b>	<b>6 965</b>	<b>20 632</b>

*Примечание:* за исключением сотрудников, которые оказывали помощь в обслуживании заседаний на временной основе по мере необходимости, и ассоциированных экспертов.

31. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при рассмотрении соискателей на заполнение вакансий обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним соискателям, и надеется, что информация о количестве и разбивке заявлений по этапам набора и внутренним и внешним соискателям будет представлена в будущих докладах. Комитет также рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря представлять в его будущих докладах всеобъемлющую информацию с разбивкой по подразделениям, параметрам внешнего и внутреннего найма и процедурам оформления, а также данные о перепрофилировании должностей в интересах получения более полного представления о движении персонала и о мерах, принимаемых руководителями для заполнения вакансий. Консультативный комитет более подробно рассматривает этот вопрос в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

32. По запросу Консультативному комитету также была предоставлена информация о количестве заявлений с разбивкой по этапам набора и региональным группам за период 2019—2023 годов, что показано в таблице 6.

Таблица 6

**Количество кандидатов на вакансии в Секретариате в 2019–2023 годах и их разбивка по этапам процесса набора персонала и региональным группам в категориях директоров, специалистов и полевой службы**

	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства
<i>Численность</i>					
Заявления	605 765	352 114	121 792	103 471	434 158
Предварительно отобранные кандидаты	306 863	204 231	80 164	62 507	289 609
Кандидаты, подвергнутые аттестационной проверке	32 975	19 048	8 020	7 099	35 113
Рекомендованные кандидаты	9 969	5 671	2 771	2 139	12 298
Окончательно отобранные кандидаты	2 580	1 903	913	898	4 154
<i>В процентах</i>					
Заявления	37,5	21,8	7,5	6,4	26,8
Предварительно отобранные кандидаты	32,5	21,6	8,5	6,6	30,7
Кандидаты, подвергнутые аттестационной проверке	32,2	18,6	7,8	6,9	34,3
Рекомендованные кандидаты	30,3	17,3	8,4	6,5	37,4
Окончательно отобранные кандидаты	24,7	18,2	8,7	8,6	39,8

33. По запросу Консультативному комитету была также предоставлена информация, показывающая среднее количество календарных дней для отбора кандидатов в период с 2020 года по 2023 год, что показано в таблице 7.

Таблица 7

**Среднее количество календарных дней, требовавшееся в период 2020–2023 годов для отбора кандидатов на должности категории полевой службы и специалистов и должности уровня Д-1**

Год	Окончательно отобранные кандидаты	Среднее количество дней от объявления вакансии до отбора кандидата на должность
2020 год	1 403	165
2021 год	2 021	183
2022 год	2 283	157
2023 год	2 182	163
<b>Всего</b>	<b>7 889</b>	<b>167</b>

34. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь продолжит всеобъемлюще анализировать данные для выявления системных и структурных проблем и недостатков в нынешнем процессе набора персонала, в том числе на этапе отбора, в целях повышения эффективности осуществления программы «Отбор персонала 2.0». Консультативный комитет представляет дополнительные комментарии и рекомендации по реализации программы «Отбор персонала 2.0» в своем докладе об обзоре реформы управления людскими ресурсами за период 2023–2024 годов (A/79/745).

35. Как указано в пункте 8 выше, по состоянию на 31 декабря 2023 года в общей сложности 6979 сотрудников занимали должности, финансируемые за счет внебюджетных средств. Согласно информации, предоставленной Консультативному комитету в ответ на запрос, Секретариат не собирает данные о количестве внебюджетных сотрудников, претендующих на должности, финансируемые из регулярного бюджета, и впоследствии принятых на работу. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь представит в будущих докладах информацию о сотрудниках, которые в течение отчетного года перешли с внебюджетных должностей на должности, финансируемые из регулярного бюджета, включая случаи конвертирования должностей.

## **Е. Прогнозы выхода на пенсию, возрастной состав и выбытие персонала**

36. Информация по соответствующим вопросам приводится в докладе Генерального секретаря, в том числе в разделе IV.Е (движение персонала) и разделе V (возрастной состав).

37. Обязательный возраст выхода на пенсию увеличился с 1 января 2018 года с 62 до 65 лет, что стало фактором увеличения среднего возраста сотрудников с 46,0 в 2019 году до 47,3 в 2023 году (A/79/584, п. 16; см. резолюцию 72/254 Генеральной Ассамблеи). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что возрастные группы в Секретариате в 2023 году в основном находились в диапазоне от 46 до 54 лет, а затем от 36 до 45 лет, тогда как в 2019 году самые многочисленные возрастные группы были в диапазоне от 36 до 45 лет, а затем от 46 до 54 лет. Изменение возрастных диапазонов между 2019 и

2023 годами произошло из-за того, что значительная часть группы от 36 до 45 лет перешла в группу от 46 до 54 лет. Согласно дополнительной информации, представленной Комитету, предпринимаются усилия по устранению дисбаланса в возрастном составе персонала, включая использование программ стажировок, добровольцев Организации Объединенных Наций и младших сотрудников категории специалистов в качестве каналов для привлечения талантливых специалистов, что необходимо для получения доступа к разнообразным кадровым ресурсам.

38. На рисунке XXIII в докладе Генерального секретаря показан пятилетний прогноз выхода на пенсию в разбивке по полу на период с 2024 года по 2028 год, из чего следует, что более двух третей пенсионеров будут составлять мужчины, поскольку абсолютное число мужчин, выходящих на пенсию, достигает пика раньше, чем у женщин, поскольку средний возраст женщин в Секретариате ниже. По запросу Консультативному комитету были представлены прогнозы выхода на пенсию по подразделениям, как показано в таблице 8.

Таблица 8

**Количество действующих сотрудников по состоянию на 31 декабря 2023 года с датой обязательного выхода на пенсию в ближайшие пять лет**

Подразделение	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	Всего
Департаменты/управления Секретариата	230	261	298	361	428	1 578
Региональные комиссии	34	47	44	39	52	216
Система координаторов-резидентов	7	7	11	15	19	59
Трибуналы	1	9	6	11	9	36
Миротворческие миссии	140	172	167	243	294	1 016
Специальные политические миссии и другие политические представительства	33	35	44	64	69	245
<b>Всего</b>	<b>445</b>	<b>531</b>	<b>570</b>	<b>733</b>	<b>871</b>	<b>3 150</b>

39. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о прогнозируемом обязательном выходе на пенсию сотрудников, имеющих географический статус, на период с 31 октября 2024 года по 31 декабря 2034 года в соответствии с системой желательных квот, как показано в таблице 9.

Таблица 9

**Прогнозируемый обязательный выход на пенсию сотрудников с географическим статусом на период с 31 октября 2024 года по 31 декабря 2034 года в соответствии с системой желательных квот**

Прогнозируемое число обязательных выходов на пенсию сотрудников, имеющих географический статус	31 окт.										
	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.	2029 г.	2030 г.	2031 г.	2032 г.	2033 г.	2034 г.
	—	86	90	100	140	130	142	119	125	149	151

40. Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает продолжающееся увеличение среднего возраста сотрудников Секретариата. Комитет вновь указывает на важность активизации усилий по привлечению и удержанию молодых кадров, особенно из непредставленных и недопредстав-

ленных государств-членов, в том числе посредством целенаправленной информационно-пропагандистской работы, такой как реализация инициативы по целенаправленным партнерским отношениям (см. пункт 19 выше), и считает, что для этого следует использовать возможности, обусловленные большим числом выходов на пенсию в предстоящие годы. Комитет надеется получить информацию по этому вопросу из будущих докладов Генерального секретаря. Кроме того, Комитет надеется, что обновленные версии таблиц 8 и 9 будут включены в будущие доклады.

#### *Выход в отставку*

41. В пунктах 70–73 доклада Генерального секретаря указывается, что в 2023 году в отставку вышло в общей сложности 149 сотрудников на должностях от С-2 до Д-1. Большинство увольнений было инициировано сотрудниками уровня С-3, из которых уволились 66 сотрудников (или, пропорционально, 44,3 процента от общего числа уволившихся), тогда как на уровне С-4 уволились 48 сотрудников (32,2 процента от общего числа), на уровне С-5 — 18 сотрудников (12,1 процента от общего числа), на уровне С-2 — 13 сотрудников (8,7 процента от общего числа), а на уровне Д-1 — 4 сотрудника (2,7 процента от общего числа). В 2023 году не было подано ни одного заявления об отставке на уровнях Д-2 и С-1. Согласно информации, предоставленной Консультативному комитету по его запросу, Секретариат считает что необходимо разработать стандартизированный опросный лист для использования структурами в качестве одного из ключевых компонентов процесса прекращения службы. Комитет был проинформирован о том, что Департамент оперативной поддержки провел всеобъемлющий обзор процесса собеседований при увольнении, проанализировал имеющиеся данные, оценил существующие местные обследования при увольнении и изучил передовой опыт и что подготовка доклада с рекомендациями и практическими шагами должна быть завершена к концу 2024 года, а осуществление начнется в 2025 году. **Консультативный комитет вновь указывает на необходимость проведения более систематического и всеобъемлющего сбора данных о выходе в отставку и его причинах в целях более точного анализа тенденций, выявления проблем и укрепления процесса оперативного кадрового планирования Организации в поддержку целей в области управления людскими ресурсами (см. также A/78/745, п. 42).** Комитет надеется, что обновленная информация о ходе разработки и внедрения процесса проведения собеседований при увольнении, в том числе о данных, которые будут доступны для обзора государствам-членам, будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада, а также в следующем докладе Генерального секретаря о составе и демографических характеристиках персонала Секретариата.

### **III. Заключение**

42. В докладе Генерального секретаря указывается, что Генеральной Ассамблее предлагается принять доклад к сведению [A/79/584](#), пункт 192). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**