



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 October 2025
Russian
Original: English

Восьмидесятая сессия
Пункт 141 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В настоящем докладе содержится информация о кадровом составе Секретариата Организации Объединенных Наций за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, включая анализ тенденций за пятилетний период 2020–2024 годов, а также о прогрессе в обеспечении географической, гендерной и возрастной сбалансированности. Кроме того, в докладе содержится анализ факторов, влияющих на кадровый состав, в том числе тех, что имеют отношение к обеспечению справедливого географического распределения, достижению гендерного паритета и содействию омоложению кадров. Доклад представляется Генеральной Ассамблее во исполнение ее резолюции [77/278](#).

По состоянию на 31 декабря 2024 года в Секретариате числился 35 231 сотрудник из 191 государства-члена. Общая численность персонала, включая лиц, не являющихся сотрудниками (таких как консультанты и индивидуальные подрядчики), в эквиваленте полного рабочего дня составила 41 999 человек. Штатные сотрудники составили 83,9 процента от общей численности, причем более половины от общей численности персонала составили сотрудники на срочных контрактах.

С 2023 по 2024 год численность персонала Секретариата уменьшилась на 1526 человек (4,2 процента), что стало одним из самых больших уменьшений за последнее десятилетие. Это уменьшение было вызвано главным образом двумя факторами: а) сокращением персонала в миротворческих операциях, в частности в результате закрытия Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали и в связи с переходным периодом в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, которые привели к уменьшению численности персонала на 1744 человека; и б) ограничениями на набор персонала в рамках регулярного бюджета в 2024 году, сократившими возможности нанять сотрудников для замены тех, кто прекратил службу. Тогда как в некоторых структурах,



например в Управлении по координации гуманитарных вопросов, число должностей, финансируемых из внебюджетных ресурсов, увеличилось, в целом численность сотрудников категории полевой службы и общего обслуживания уменьшилась в результате сокращения миротворческих операций, в связи с которым выросла доля сотрудников категории специалистов и выше.

Основным фактором, повлиявшим на изменение представленности государств-членов в системе желательных квот, стало увеличение числа должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, в результате принятия резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи — с 3813 в 2023 году до 5127 в 2024 году. Число непредставленных государств-членов сократилось с 21 до 17, а число недопредставленных государств-членов — с 39 до 31, что объясняется появлением новых географических должностей, заполненных сотрудниками из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также внешним набором и внутренним перемещением персонала. Кроме того, внешний набор из непредставленных и недопредставленных государств-членов остался на том же уровне и составил около одной трети от общего числа нанятых извне сотрудников на географические должности, несмотря на общее сокращение такого набора в связи с ограничениями найма. Как показал анализ данных о кандидатах отбора, кандидаты из недопредставленных государств-членов имеют самый высокий показатель отбора, что свидетельствует о результативности мер по обеспечению справедливого географического распределения. Тем не менее количество заявок, поданных кандидатами из непредставленных государств-членов, оставалось небольшим. Кроме того, возможности Организации заполнять вакантные географические должности были подорваны кризисом ликвидности регулярного бюджета. Для улучшения справедливого географического распределения по-прежнему нужно увеличить число квалифицированных кандидатов из недопредставленных и особенно непредставленных государств-членов.

Доля женщин в категории специалистов и выше, а также в категории полевой службы продолжает расти из года в год: с 40,8 процента в 2020 году до 46,0 процента в 2024 году, то есть в среднем более чем на 1 процентный пункт в год. Хотя прогресс может замедлиться, если кризис ликвидности продолжится и потребует от Организации сохранить ограничения найма, текущие прогнозы показывают, что целевой диапазон гендерного паритета может быть достигнут к 2028 году. Вместе с тем проблемы с его достижением сохраняются в миротворческих операциях и местах службы с тяжелыми условиями. Основными факторами, повлиявшими на изменение гендерного состава, стали сокращение числа мужчин в результате увольнения персонала в миротворческих операциях и увеличение доли женщин во внешнем наборе. Значительные успехи были отмечены и в назначении женщин из развивающихся стран на старшие должности: с 2020 года их численность на уровне Д-2 увеличилась более чем вдвое.

Персонал Секретариата продолжает стареть: средний возраст сотрудников увеличился с 46,6 лет в 2020 году до 47,6 лет в 2024 году. Это обусловлено в первую очередь высокими показателями удержания персонала, которое ведет к естественному старению сотрудников. Согласно прогнозам, в период 2025–2029 годов на пенсию выйдет около 10 процентов сотрудников, что дает возможности для омоложения кадров. Однако ограничения найма могут сузить возможности омоложения. Секретариат реализует ряд инициатив в поддержку омоложения кадров (см. A/80/550).

Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять настоящий доклад к сведению.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	13
II. Контингент «весь штатный персонал»	19
А. Динамика в контингенте «весь штатный персонал»	20
В. Факторы, влияющие на численность персонала	28
С. Прогноз пенсионного выбытия	33
III. Географический состав	37
А. Прогресс в обеспечении справедливого географического распределения	39
В. Факторы, влияющие на географический состав	43
IV. Гендерный состав	50
А. Прогресс в достижении гендерного паритета среди международных сотрудников	54
В. Факторы, влияющие на гендерный состав	60
V. Возрастной состав	63
А. Средний возраст и возрастные группы	63
В. Факторы, влияющие на возрастной состав	65
VI. Решение, которое предлагается принять Генеральной Ассамблее	72
Таблицы	
1. Десять мест службы с наибольшей численностью сотрудников Секретариата, 2020–2024 годы	23
2. Персонал Секретариата в разбивке по категориям и классам, 2020–2024 годы	26
3. Сводные данные о должностях, подлежащих справедливому географическому распределению, и об их заполненности, 2020–2024 годы	39
4. Сводные данные об изменениях в разрыве, устранение которого необходимо для достижения непредставленными государствами-членами представленности в пределах квоты, 2023–2024 годы	40
5. Сводные данные о прогрессе недопредставленных государств-членов на пути к достижению ими статуса представленных в пределах квоты, 2023–2024 годы	42
6. Внешний набор на географические должности в разбивке по степеням представленности государств-членов, 2020–2024 годы	44
7. Внешний набор на географические должности в разбивке по структурам, 2020–2024 годы	45
8. Число и доля кандидатов на вакантные географические должности на каждом этапе процесса набора в разбивке по степени представленности страны гражданства, 2020–2024 годы	47
9. Число прекративших службу сотрудников Секретариата на географических должностях в разбивке по степени представленности государств, 2020–2024 годы	48
10. Изменения в степени представленности государств-членов в результате ожидаемого выхода сотрудников на пенсию в период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2029 года	49

11.	Распределение всех сотрудников на должностях уровней Д-1 и выше по экономическим группам, 2020–2024 годы	53
12.	Доля женщин среди международных сотрудников в разбивке по категориям и классам (рангам) должностей, 2020–2024 годы	59
13.	Доля женщин в притоке и оттоке международных сотрудников, 2020–2024 годы.	60
14.	Причины прекращения службы в категории международных сотрудников в разбивке по полу, 2024 год	61
15.	Средний возраст на момент внешнего найма на должности категории специалистов и выше на срочный, непрерывный или постоянный контракт, в разбивке по классам (разрядам) должностей, 2020–2024 годы	66
16.	Прогнозируемый выход сотрудников уровней С-1 — Д-2 на пенсию в 2025–2029 годах и соответствующий средний возраст на момент внешнего набора и повышения по службе по состоянию на 31 декабря 2024 года	70
17.	Увольнение сотрудников МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНИТАД и ЮНИТАМС в разбивке по категориям, 2023–2024 годы	71
Рисунки		
I.	Общая кадровая структура в 2024 году	19
II.	Изменения в контингенте «весь штатный персонал» Секретариата в разбивке по группам структур, 2020–2024 годы	22
III.	Численность и долевое распределение персонала Секретариата в разбивке по категориям, 2020 и 2024 годы	24
IV.	Численность и долевое распределение персонала Секретариата в разбивке по видам контрактов, 2020–2024 годы	27
V.	Внутренний и внешний набор персонала, 2020–2024 годы	29
VI.	Число кандидатов на каждом этапе отбора на вакансии в категориях специалистов и выше и в категории полевой службы, 2020 и 2024 годы	30
VII.	Средняя доля и среднее число кандидатов на одну вакансию и их стран гражданства на каждом этапе, 2024 год	31
VIII.	Численность и средняя доля уволившихся по собственному желанию сотрудников Секретариата, находившихся на срочном, непрерывном или постоянном контракте на должностях уровней от С-1 до Д-2, 2020–2024 годы	32
IX.	Доля и численность персонала в разбивке по источникам финансирования, 2020–2024 годы	33
X.	Число и процентная доля сотрудников, вышедших на пенсию в 2020–2024 годах, прогноз выхода на пенсию сотрудников, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы, в 2025–2029 годах, и их процентная доля в общей численности персонала	34
XI.	Прогнозируемое число сотрудников, которые достигнут возраста обязательного выхода на пенсию в период 2025–2029 годов, в разбивке по полу	36
XII.	Прогнозируемое число сотрудников, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы, в разбивке по категориям и в процентах от общей численности в данной категории, 2025–2029 годы	37
XIII.	Представленность государств-членов согласно системе желательных квот, 2020–2024 годы	40

XIV.	Численность и доля персонала в разбивке по полу, 2020–2024 годы	51
XV.	Численность и доля международных сотрудников в разбивке по полу, 2020–2024 годы	54
XVI.	Доля женщин в категории международного персонала, 2020–2024 годы, и прогнозы на 2025–2028 годы	55
XVII.	Численность международного персонала в миротворческих операциях в разбивке по полу, 2020–2024 годы	56
XVIII.	Доля женщин в категории международного персонала в 10 крупнейших структурах, 2020 и 2024 годы	57
XIX.	Доля и численность женщин в категории международного персонала в разбивке по степени трудности условий в местах службы, 2020–2024 годы	58
XX.	Доля заявок от женщин на каждом этапе процесса набора, 2024 год	62
XXI.	Распределение персонала Секретариата на срочных, непрерывных или постоянных контрактах по возрастным группам, 2020–2024 годы	64
XXII.	Доля кандидатов на каждом этапе процесса набора в разбивке по возрастным группам, 2020 и 2024 годы	68
XXIII.	Показатель удержания персонала на срочных, непрерывных или постоянных контрактах в разбивке по возрастным группам, 2020–2024 годы	69
Приложение		
1.A	Весь персонал Секретариата в разбивке по географическим регионам государств- членов, 2020–2024 годы	73
1.B	Изменения в контингенте «весь персонал Секретариата» в разбивке по категориям структур, 2020–2024 годы	75

Сокращения

Секретариат ККАБВ	Секретариат Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам
ПГС	Помощник Генерального секретаря
ГАПНС	Группа по аналитической поддержке и наблюдению за санкциями, учрежденная резолюциями 1526 (2004) и 2253 (2015) Совета Безопасности по ИГИЛ (ДАИШ), «Аль-Каиде», «Талибану» и связанным с ними лицам и организациям
ОПООНГ	Объединенное представительство Организации Объединенных Наций в Гаити
КР-секретариат	Секретариат Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и Группы внешних ревизоров Организации Объединенных Наций
СКНК	Смешанная камеруно-нигерийская комиссия
COVID-19	коронавирусная инфекция
ИДКТК	Исполнительный директорат Контртеррористического комитета
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДГК	Департамент глобальных коммуникаций
ДСПКУ	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления
ДОП	Департамент оперативной поддержки
ДОМ	Департамент операций в пользу мира
ДПВМ	Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства
ПЗГС	Первый заместитель Генерального секретаря
ДОБ	Департамент по вопросам охраны и безопасности
РКВ	Экономическая комиссия для Африки
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
КГС	Канцелярия Генерального секретаря Организации Объединенных Наций
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
БВЭ	Бюро по вопросам этики

ПС	категория полевой службы
ЭПЗ	эквивалент полной занятости
ОПО	Бюро по Глобальному договору
ГЭ-ДРК	Группа экспертов по Демократической Республике Конго
ОО+	категория общего обслуживания и смежные категории
ГБЧ	Группа по безопасности человека
Секретариат НККР	Секретариат Независимого консультативного комитета по ревизии
МС	Международный Суд
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МБНМ–Сирия	Международный беспристрастный и независимый механизм для содействия проведению расследований в отношении лиц, которые несут ответственность за наиболее серьезные преступления по международному праву, совершенные в Сирийской Арабской Республике с марта 2011 года, и их судебному преследованию
НУЛПВ–Сирия	Независимое учреждение по вопросам лиц, пропавших без вести в Сирийской Арабской Республике
НМР–Мьянма	Независимый механизм по расследованию для Мьянмы
МОМУТ	Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов
МТЦ	Международный торговый центр
ПЯ	преподаватели языка
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МИНУСКА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике
МИНУСМА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
МООНСДРК	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
УОП	Управление по вопросам отправления правосудия
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
КТУ	Контртеррористическое управление
УВР	Управление по вопросам разоружения
ККРЧСЭ	Канцелярия Координатора Организации Объединенных Наций по мерам реагирования на чрезвычайную ситуацию в связи с лихорадкой Эбола
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

КВПНРМ	Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам
УИКТ	Управление информационно-коммуникационных технологий
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УПВ	Управление по правовым вопросам
ОМБУД	Канцелярия Омбудсмана, учрежденная резолюцией 1904 (2009) Совета Безопасности
УВКП	Управление по вопросам космического пространства
КЛПГС–ЗС	Канцелярия Личного посланника Генерального секретаря по Западной Сахаре
КССА	Канцелярия Специального советника по Африке
КССГС–Кипр	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по Кипру
КССГС–ПГ	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по предупреждению геноцида
КСК СЭН	Канцелярия Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства
КСКРС	Канцелярия Специального координатора по развитию в Сахеле
КСПГ	Канцелярия Специального посланника по Гаити
КСПГС–АР	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу
КСПГС–ВО	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер
КСПГС–Мьянма	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Мьянме
КСПГС–СБ 1559	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по осуществлению резолюции 1559 (2004) Совета Безопасности
КСПГС–Сирия	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сирии
КСПГС–Йемен	Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену
КСПГС-тех	Канцелярия Посланника Генерального секретаря по вопросам технологий
КСПГС–ДВК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах

КСПГС–СНК	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта
КСПГС-НОД	Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей
КЗПЖ	Канцелярия Защитника прав жертв
С+	категория специалистов и выше
ПОИ	помощники по общественной информации
ГЭ–ЦАР	Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2745 (2024) (по Центральноафриканской Республике)
ГЭ–КНДР	Группа экспертов по Корейской Народно-Демократической Республике
ГЭ–Гаити	Группа экспертов по Гаити
ГЭ–Ливия	Группа экспертов по Ливии
ГЭ–Мали	Группа экспертов по Мали
ГЭ–Южный Судан	Группа экспертов по Южному Судану
ГЭ–Сомали	Группа экспертов в соответствии с резолюцией 2713 (2023)
ГЭ–Судан	Группа экспертов по Судану
ГЭ–Йемен	Группа экспертов по Йемену
НЙБРК	Нью-Йоркское бюро региональных комиссий
СКР	система координаторов-резидентов
РК	региональные комиссии
РЦОЭ	Региональный центр обслуживания в Энтеббе, Уганда
СО	служба охраны
РСБ 2231	осуществление резолюции 2231 (2015) Совета Безопасности
ПП	письменные переводчики
Р	категория рабочих
ООН75	Канцелярия Специального советника Генерального секретаря по подготовке к празднованию 75-й годовщины Организации Объединенных Наций
ЮНАКРТ	Проект «Помощь Организации Объединенных Наций судебным процессам над “красными кхмерами”»
МООНСА	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
ЮНАМИД	Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре

АЦООН	Альянс цивилизаций Организации Объединенных Наций
ККООН	Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УСРБ ООН	Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ЮНИОГБИС	Объединенное отделение Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау
ЮНИСФА	Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее
ЮНИТАД	Следственная группа Организации Объединенных Наций по содействию привлечению к ответственности за преступления, совершенные ДАИШ/«Исламским государством Ирака и Леванта»
ЮНИТАМС	Комплексная миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
БСООН	База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия
МООНСХ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке осуществления Соглашения по Ходейде
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово

МООНЮС	Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане
ГВНООНИП	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
ОООНАС	Отделение Организации Объединенных Наций при Африканском союзе
ЮНОЦА	Региональное отделение Организации Объединенных Наций для Центральной Африки
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОМС	Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОП	Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам партнерства
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОВАС	Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля
РЦПДЦА	Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии
ЮНРГИД	Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях
РООНРУ	Реестр Организации Объединенных Наций для регистрации ущерба, причиненного в результате строительства стены на оккупированной палестинской территории
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ЮНСКО	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу
ЮНСКОЛ	Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану
МООНПЛ	Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии
МООНСОМ	Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали
ЮНСОС	Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали

УОО-ГООНУР	Управление по общесистемной оценке в составе Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию
БТНРС	Банк технологий для наименее развитых стран
ЮНТМИС	Переходная миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
УООН	Университет Организации Объединенных Наций
ДООН	Добровольцы Организации Объединенных Наций
КМООНК	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Колумбии
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
МБООН	Молодежное бюро Организации Объединенных Наций
ЗГС	Заместитель Генерального секретаря

I. Введение

1. Настоящий ежегодный доклад Генерального секретаря о составе Секретариата представляется во исполнение соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи, последней из которых является резолюция 77/278. Доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2024 года и отражает тенденции в период 2020–2024 годов по состоянию на 31 декабря каждого года.
2. Для выявления тенденций и обзора прогресса, достигнутого в плане сбалансирования географического, гендерного и возрастного состава персонала, в разделах доклада приводятся данные о персонале в разбивке по структурам, местам службы, категориям и классам должностей, видам контрактов и перемещениям. В настоящем докладе также впервые приводится статистика по кандидатам на основных этапах процесса набора, причем данные в разбивке по гражданству сгруппированы по степени представленности государств-членов, полу и возрасту кандидатов, поскольку это позволяет лучше понять динамику притока сотрудников в Организацию.
3. В целях оптимизации бумажных докладов, представляемых Генеральной Ассамблее, таблицы, которые ранее включались в приложение, не приводятся, за исключением одной таблицы, содержащей данные обо всех сотрудниках Секретариата в разбивке по географическим регионам за период с 2020 по 2024 год, и одной таблицы с данными о сотрудниках Секретариата за тот же период в разбивке по структурам. Портал по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций, открытый для всех государств-членов в 2023 году, постоянно пополняется данными, таблицами и информационными панелями, которые доступны в цифровом виде в любой момент. Портал содержит широкий спектр данных о персонале, которые обновляются ежедневно, и ежемесячные сводки о степени представленности государств-членов в штате Секретариата. Хранящиеся на портале данные можно извлекать и адаптировать в зависимости от требований пользователей к отчетности.
4. Ниже вкратце представлены основные данные и выводы из каждого раздела основной части доклада.

Весь состав персонала

5. Общая численность персонала Секретариата по состоянию на 31 декабря 2024 года составляла 35 231 человек, что на 4,2 процента меньше, чем в предыдущем году (уменьшение на 1526 человек), и на 4,3 процента меньше, чем в 2020 году (уменьшение на 1596 человек). Это уменьшение за один год, ставшее одним из самых значительных за последнее десятилетие, было вызвано главным образом двумя факторами: а) закрытием миротворческих операций, таких как МИНУСМА, ЮНИТАМС и ЮНИТАД, а также сокращением МООНСДРК, приведших к уменьшению численности персонала миротворческих операций на 1744 человека; и б) ограничениями найма в 2024 году, сократившими возможности нанимать сотрудников для замены тех, кто прекратил службу.
6. Хотя в некоторых структурах, таких как УКГВ и УВКПЧ, в период с 2020 по 2024 год численность персонала выросла вследствие набора сотрудников на внебюджетные должности, закрытие миссий привело не только к сокращению общей численности персонала, но и к изменению кадрового состава. Уменьшилась доля сотрудников категорий полевой службы и общего обслуживания и соответствующим образом увеличилась доля сотрудников категории специалистов и выше. Кроме того, это повлияло и на другие демографические показатели, такие как гендерное представительство и возрастной состав, которые рассматриваются в других разделах настоящего доклада.

7. В 2023 и 2024 годах заметно сократился как внутренний, так и внешний найм, в основном в результате временного ограничения найма из-за ситуации с ликвидностью. Тем не менее в период с 2020 по 2024 год более половины сотрудников по-прежнему набиралось извне, особенно на должности уровней С-2 и С-3, на которые в течение пятилетнего периода не менее чем в 70,0 процента случаев назначались внешние кандидаты.

8. В период с 2020 по 2024 год на 8652 вакансии было подано более 1,4 миллиона заявок и было отобрано 9538¹ кандидатов в категориях специалистов, директоров и полевой службы. Число заявок на одну вакансию с годами варьировалось: в 2020 году на одну вакансию приходилось в среднем 223 заявки, в 2024 году — 162. Несмотря на уменьшение количества заявок, в 2024 году через этапы набора прошло больше кандидатов, чем в 2020-м.

9. Прогнозы выхода на пенсию в период 2025–2029 годов указывают на постепенное увеличение числа сотрудников, достигающих возраста обязательного выхода на пенсию, особенно в сфере общеорганизационного обслуживания, такого как административная работа, безопасность, транспорт и языковое обеспечение. Ожидается, что доля выходящего на пенсию персонала вырастет с 1,4 процента в 2024 году до 2,6 процента в 2029 году. Согласно прогнозам, среди сотрудников, выходящих на пенсию, мужчин будет почти вдвое больше, чем женщин, в силу различий в половозрастном распределении персонала. Чтобы подготовиться к увеличению численности выходящих на пенсию сотрудников и обеспечить плавную смену поколений, нужно принять ряд мер, таких как целенаправленное привлечение молодежи, модернизация структуры должностей в Организации и вложение средств в обучение и повышение квалификации. Более подробную информацию можно найти в докладе [A/80/550](#).

Географический состав

10. Прогресс в обеспечении справедливого географического распределения в 2024 году определялся тремя основными факторами: а) увеличением числа должностей, подлежащих справедливому географическому распределению; б) ограничениями на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, в течение 2024 года в связи с продолжающимся кризисом ликвидности; с) увольнениями сотрудников, влияющими на представленность государств-членов. Выполнение резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи привело к увеличению числа географических должностей на 34,5 процента, в результате чего их общее число достигло 5127. Однако число должностей, занимаемых сотрудниками с географическим статусом, увеличилось лишь на 24,1 процента, что объясняется большим числом вакантных географических должностей, особенно в специальных политических миссиях. По состоянию на 31 декабря 2024 года доля вакантных географических должностей составляла 17,7 процента против 9,6 процента в 2023 году.

11. Был достигнут прогресс в сокращении числа непредставленных и недопредставленных государств-членов, главным образом благодаря увеличению числа географических должностей, занимаемых сотрудниками из этих государств-членов, и внешнему набору. Число непредставленных государств-членов в 2024 году сократилось с 21 до 17, причем пять стран получили представительство в результате внешнего набора или внутреннего перемещения персонала. Кроме того, 17 из 39 ранее недопредставленных государств-членов достигли статуса в пределах квоты, еще 11 сократили интервал до нижнего предела квоты,

¹ Объявления могут публиковаться для набора нескольких кандидатов, если есть несколько вакансий на одинаковые должности. Соответственно, число отобранных кандидатов может превысить число опубликованных объявлений о вакансиях.

а в случае 1 государства интервал не изменился. При этом девять государств-членов еще больше отделились от нижнего предела своей квоты из-за его изменения, а одно государство-член стало непредставленным из-за увольнения сотрудника.

12. Одним из основных механизмов обеспечения более справедливого географического распределения оставался внешний набор, но он был сокращен из-за действовавших в течение 2024 года ограничений на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета. Число внешних сотрудников, набираемых на географические должности, сократилось на 18,8 процента — с 128 в 2023 году до 104 в 2024 году. Тем не менее в результате внешнего набора персонала были наняты 2 гражданина непредставленных государств-членов и 33 гражданина недопредставленных государств-членов.

13. Доля внешних кандидатов, нанятых из непредставленных и недопредставленных государств-членов, осталась на прежнем уровне — около 34 процентов (в 2023 году — 33,6 процента), что можно считать положительным результатом, поскольку круг непредставленных и недопредставленных государств-членов сузился. Прогнозируется, что выход на пенсию к 2029 году 512 сотрудников, имеющих географический статус, скажется на степени представленности 23 государств-членов, если до 2029 года освободившиеся должности не будут заполнены новыми сотрудниками из этих государств, которые иначе станут непредставленными и недопредставленными. Здесь можно принять заранее продуманные меры, чтобы добиться прогресса в достижении справедливого географического распределения, в частности провести стратегическую информационную работу для привлечения кандидатов и нарастить кадровый резерв путем целенаправленного партнерского взаимодействия с этими государствами-членами.

14. Заявки на вакантные географические должности в период с 2020 по 2024 год были получены из всех 193 государств-членов. Недопредставленные государства-члены имели самый высокий коэффициент отбора, который повысился с 2020 по 2024 год, что показывает результативность мер, направленных на улучшение справедливого географического распределения². Вместе с тем число заявок из непредставленных государств-членов оставалось низким: 0,4 процента всех заявок на географические вакансии, или примерно 1 заявка на вакансию против 29 заявок на вакансию из недопредставленных государств-членов и 175 заявок на вакансию из всех государств-членов.

15. Для улучшения справедливого географического распределения нужно увеличить число квалифицированных кандидатов из недопредставленных и особенно непредставленных государств-членов. Поэтому Секретариат продолжает стратегические инициативы, такие как многолетняя программа «Подбор персонала 2.0», нацеленная на преобразование системы отбора. Для достижения желаемых результатов Организации нужны также достаточные ликвидные средства, чтобы иметь возможность заполнять вакантные географические должности. Более подробную информацию об инициативах на ближайшие годы можно найти в докладе [A/80/550](#).

Гендерный состав

16. Секретариат продолжал продвигаться в достижении гендерного паритета. В общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета паритетом считается представленность женщин и мужчин в диапазоне от 47,0 до

² Коэффициент отбора — это число отобранных кандидатов по отношению к числу кандидатов, подавших заявку на вакансию. Коэффициент отбора в 1 процент означает, что из 100 претендентов на вакансию отобран один.

53,0 процента. По состоянию на 31 декабря 2024 года доля женщин в штате составляла 43,1 процента против 35,4 процента в 2017 году.

17. Это изменение в последние пять лет было обусловлено главным образом значительным уменьшением числа мужчин, особенно в категориях общего обслуживания и полевой службы, вследствие закрытия и сокращения миротворческих операций, таких как ЮНАМИД, МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНИТАД и ЮНИТАМС.

18. Кроме того, прогрессу в достижении гендерного паритета способствовало то, что в 2024 году женщины составили 51,1 процента набранных извне международных сотрудников.

19. Среди международных сотрудников, на категории которых главным образом сосредоточена общесистемная стратегия по обеспечению гендерного паритета, доля женщин также неуклонно растет: с 38,2 процента с начала реализации стратегии в 2017 году до 46,0 процента в 2024 году. В 2024 году доля женщин в категории специалистов достигла 49,4 процента, а в категории директоров и выше — 45,2 процента, при этом на уровнях С-5 и Д-2 гендерный паритет был достигнут впервые. Эта динамика отражает постоянные усилия Секретариата по созданию сильного кадрового резерва женщин и устранению исторически сложившихся диспропорций на уровне старшего руководства.

20. На старших должностях в целом заметно выросла представленность женщин из развивающихся стран. В период с 2020 по 2024 год число женщин из развивающихся стран на должностях ранга Д-2 увеличилось более чем вдвое — с 23 до 48, а их доля среди сотрудников ранга Д-2 выросла с 12,4 процента до 25,9 процента. На должностях ранга Д-1 доля женщин из развивающихся стран за тот же период выросла с 13,1 процента до 15,7 процента от общего числа сотрудников ранга Д-1 (с 80 в 2020 году до 94 в 2024 году).

21. Как показал анализ динамики в подаче заявок и отборе кандидатов, в период с 2020 по 2024 год на женщин приходилась примерно треть заявок на вакансии в категориях специалистов, директоров и полевой службы по всей Организации, однако каждый год они составляли более половины всех отобранных кандидатов. Эти тенденции, наблюдаемые во всех категориях должностей и персонала и категориях мест службы по трудности условий, подтверждают результативность мер, принимаемых Секретариатом для достижения гендерного паритета, и отражают положительное воздействие целенаправленной информационной работы, политики и руководящих указаний.

22. Несмотря на достигнутые успехи, в миротворческих операциях и местах службы с тяжелыми условиями сохраняются проблемы в этом плане. Доля женщин в миротворческих операциях отстает от целевого показателя на 13,7 процентных пункта, а в категории полевой службы женщины по-прежнему недопредставлены. Взаимосвязь между степенью трудности условий в месте службы и меньшей представленностью женщин подчеркивает важность адресных мер. Тем не менее доля женщин в миротворческих операциях в последние пять лет неуклонно растет: с 29,5 процента в 2020 году до 33,3 процента в 2024 году. Доля женщин в категории полевой службы также увеличилась — с 27,7 до 30,7 процента. В целом динамика в Секретариате остается положительной, и предполагается, что гендерный паритет среди международных сотрудников может быть достигнут к 2028 году.

Возрастной состав

23. Персонал Секретариата продолжает стареть: средний возраст сотрудников увеличился с 46,6 лет в 2020 году до 47,6 лет в 2024 году. Это обусловлено в первую очередь высокими показателями удержания персонала, ведущими к естественному повышению среднего возраста. Повышение возраста обязательного выхода на пенсию в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи способствовало увеличению доли сотрудников в возрасте 55 лет и старше. Хотя внешний набор персонала помог умерить эту тенденцию, его общее воздействие остается недостаточным из-за ограничений найма и относительно небольшой доли новых сотрудников в общей численности персонала.

24. Закрытие и сокращение миротворческих операций в 2024 году отразилось на молодых сотрудниках, особенно в категории общего обслуживания: в МИНУСМА и ЮНИТАД 40,6 процента уволенных сотрудников составили сотрудники категории общего обслуживания в возрастной группе 18–35 лет (132 из 325). На долю миротворческих операций в целом пришлось 45,9 процента сокращений персонала в возрасте 45 лет и моложе (601 из 1309), что способствовало увеличению среднего возраста персонала.

25. Средний возраст сотрудников всех категорий на момент внешнего набора оставался около 41 года, а средний возраст кандидатов на младшие должности, например на должности класса С-2, составлял 34,7 года. Это объясняется не только ограниченным количеством вакансий, из-за которого возрастает срок ожидания в реестре, но и практикой найма, когда предпочтение может отдаваться большему опыту работы, даже среди кандидатов на должности более низких классов.

26. Данные о среднем возрасте приводятся только по штатным сотрудникам, но есть и другие категории персонала, которые тоже продвигают работу Организации, благодаря своим навыкам и свежести мышления, свойственной молодежи. К этим категориям относятся стажеры, средний возраст которых составил 25,9 года³ (777 человек в декабре 2023 года), и добровольцы Организации Объединенных Наций, в том числе добровольцы-студенты, средний возраст которых составил 25,4 года (191 человек в декабре 2024 года). Совокупная численность стажеров и молодых добровольцев составляет почти 1000 человек. Они вносят существенный вклад в работу, выполняя свои текущие функции, при этом Организация также учитывает их потенциал в качестве будущего кадрового резерва. Дополнительная информация содержится в докладе [A/80/550](#).

27. При анализе данных о кандидатах было отмечено увеличение среднего возраста претендентов на вакансии в категориях специалистов, директоров и полевой службы. Доля кандидатов в возрастной группе 18–35 лет снизилась с 31,9 процента в 2020 году до 27,4 процента в 2024 году, а средний возраст кандидатов на момент подачи заявки увеличился с 40,4 до 41,6 года. Тем не менее более половины отобранных кандидатов в 2024 году были моложе среднего возраста действующих сотрудников, то есть нынешние тенденции отбора способствуют омоложению, при условии что вакансии можно заполнять. Поэтому такие продолжающиеся инициативы, как программа «Подбор персонала 2.0» и включение в требования к квалификации не только опыта работы, но и навыков и умений, по-прежнему играют существенную роль в привлечении молодых кадров и омоложении рабочей силы.

³ Включая стажеров, занятых по состоянию на 31 декабря 2023 года (последние доступные данные).

28. В период с 2025 по 2029 год ожидается значительное увеличение числа уходящих на пенсию сотрудников, поскольку возраста обязательного выхода на пенсию достигнут 3204 человека. Это составляет примерно 10 процентов от общего числа сотрудников и значительную долю сотрудников, которые прекратят службу в этот период. Если образовавшиеся вакансии будут заполнены, то, скорее всего, они будут заполнены кандидатами, средний возраст которых будет меньше, чем текущий средний возраст сотрудников соответствующих классов должностей, что дает возможность для омоложения персонала Организации.

Общая кадровая структура

29. На рисунке I⁴ представлена общая структура персонала Секретариата, охватывающая действующих штатных сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года и внештатный персонал, привлекавшийся к работе в течение 2024 года. Персонал в целом состоит из сотрудников, имеющих срочные, непрерывные, постоянные или временные контракты, включая младших экспертов (также именуемых «младшие сотрудники — специалисты»), а также консультантов, индивидуальных подрядчиков и ДООН. Безвозмездно предоставляемый персонал, такой как стажеры, эксперты по техническому сотрудничеству, командированные на безвозмездной основе, и безвозмездно предоставляемый персонал категории II, в настоящем докладе не рассматривается, поскольку данные за 2024 год еще не получены.

30. Численность внештатного персонала была частично подсчитана методом эквивалента полной занятости. Эквивалент полной занятости — это показатель, позволяющий измерить рабочую нагрузку: одна единица представляет собой человека, работающего полный рабочий день в течение стандартного года. В зависимости от функциональных обязанностей и формы привлечения к работе внештатный сотрудник в течение отчетного периода может работать от одного дня до целого года. Таким образом, использование эквивалента полной занятости позволяет сравнить численность внештатного персонала с численностью штатного персонала, работающего на полную ставку⁵.

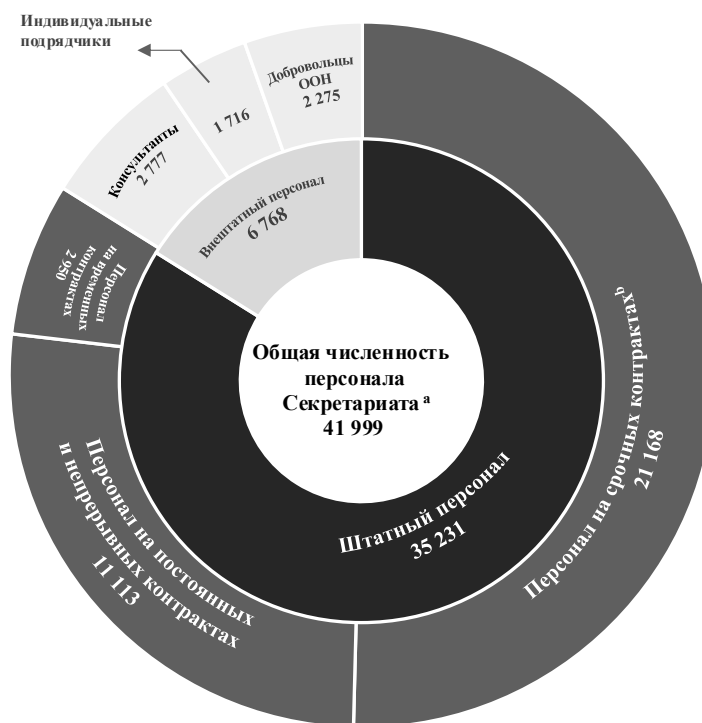
31. В 2024 году общая численность персонала составила 41 999 штатных и внештатных сотрудников, что на 5835 человек меньше, чем в предыдущем году (снижение на 11,4 процента). Больше всего сократилось число индивидуальных подрядчиков — на 2409 человек (58,4 процента). Штатные сотрудники составили 83,9 процента от общей численности персонала против 77,6 процента в предыдущем году, а половину от общей численности персонала составили сотрудники, работавшие по срочным контрактам (50,4 процента).

⁴ Военные эксперты в командировках, сотрудники полиции, набираемые на индивидуально, стипендиаты и лица, предоставляющие услуги на различных условиях, таких как контракты с третьими сторонами (в сфере закупок), или лица, предоставляющие услуги в рамках договоренностей с ЮНОПС, в настоящее время не учитываются в общей численности сотрудников.

⁵ Численность штатного персонала определена исходя из количества сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года и не пересчитана в эквивалент полной занятости.

Рисунок I
Общая кадровая структура в 2024 году

(Контингент: 35 231 штатный сотрудник и 6768 внештатных сотрудников в пересчете на ЭПЗ)



^а Общая численность персонала по состоянию на 31 декабря 2023 года — 35 231 штатный сотрудник и 6768 внештатных сотрудников (численность последних конвертирована методом ЭПЗ из 14 280 человек, привлекавшихся к работе в 2024 году).

^б 21 168 сотрудников на срочных контрактах, включая 413 младших экспертов.

II. Контингент «весь штатный персонал»

32. На 31 декабря 2023 года общая численность штатного персонала Секретариата составляла 35 231 человек, к которым относились сотрудники всех категорий на всех видах контрактов, набранные как на международной, так и на местной основе. К ним относятся также временный персонал, привлекавшийся в качестве временной помощи для проведения совещаний, сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости, и сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год. В общей численности штатного персонала представлены сотрудники из 191 государства-члена. По сравнению с 2023 годом число штатных сотрудников сократилось на 4,2 процента, или на 1526 человек, что стало одним из самых значительных сокращений за последнее десятилетие.

33. Штат сотрудников, насчитывающий 35 231 человек, распределяется следующим образом:

а) 32 281 (91,6 процента) сотрудник, выполняющий функции, которые относятся к регулярной и непрерывной деятельности Организации, носящей среднесрочный или постоянный характер, в том числе:

- i) 21 168 (60,1 процента) сотрудников, имеющих срочный контракт⁶;
- ii) 11 113 (31,5 процента) сотрудников, имеющих непрерывный или постоянный контракт;

b) 2950 (8,4 процента) сотрудников на временных контрактах, позволяющих Организации эффективно удовлетворять свои краткосрочные кадровые потребности. Сюда включается также сотрудники, привлекавшиеся в качестве временной помощи для проведения совещаний, численностью 801 человек, 62 сотрудника, работавших по контрактам на условиях оплаты фактической занятости, и 12 сотрудников, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год.

34. Уменьшение численности персонала с 2023 по 2024 год было вызвано главным образом сокращением миротворческих операций (на 1744 человека), а именно ликвидацией МИНУСМА (926 человек), закрытием ЮНИТАМС (243 человека) и ЮНИТАД (158 человек) после завершения их мандатов в 2024 году, а также закрытием некоторых полевых отделений МООНСДРК в рамках переходного периода (389 человек). Кроме того, действовавшие в течение 2024 года ограничения на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, сузили возможности для найма новых сотрудников. Тем не менее влияние этих ограничений на общую численность персонала было не столь велико благодаря набору новых сотрудников в структуры, ориентированные на работу на местах: в них по состоянию на 31 декабря 2024 года наблюдалось увеличение численности персонала (на 373 сотрудника), особенно в УКГВ и УВКПЧ.

35. Общее сокращение по состоянию на 31 декабря 2024 года отразилось на кадровой структуре штатного персонала следующим образом:

- a) сокращение на 16 сотрудников с географическим статусом вследствие закрытия ЮНИТАД без изменения представленности государств;
- b) увеличение доли женщин с 42,2 процента в 2023 году до 43,5 процента в 2024 году за счет оттока мужчин в миротворческих операциях;
- c) значительное сокращение числа сотрудников категории полевой службы (на 12,5 процента) и категории общего обслуживания и смежных категорий (на 14,8 процента) в миротворческих операциях, в связи с чем общая доля сотрудников категории специалистов и выше выросла до 40,8 процента с 39,7 процента в 2023 году;
- d) увеличение среднего возраста сотрудников миротворческих операций с 48,1 лет в 2023 году до 48,8 лет в 2024 году за счет сокращения численности сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, которые, как правило, моложе среднего возраста;
- e) изменение распределения персонала между местами службы, в первую очередь сокращение в Бамако с 600 сотрудников в 2023 году до 95 в 2024 году.

A. Динамика в контингенте «весь штатный персонал»

36. Как показано на рисунке II, в отчетный пятилетний период основным фактором уменьшения численности персонала Секретариата стало сокращение и закрытие миротворческих операций, приведшее к снижению общей

⁶ Включая шесть сотрудников, оказывавших временную помощь в проведении совещаний.

численности сотрудников этой категории структур почти на четверть (24,1 процента). Большинство уволенных сотрудников работали в ЮНАМИД, которая закрылась в 2021 году (сокращение на 1408 человек), и в МИНУСМА, мандат которой закончился в 2023 году (сокращение на 1523 человека).

37. В то же время в некоторых структурах, работающих на местах, таких как УВКПЧ и УКГВ, в период 2020–2024 годов численность персонала выросла. Наибольший прирост был в УВКПЧ (на 561 сотрудника), что было обусловлено увеличением как регулярного бюджета, так и внебюджетных ресурсов для финансирования деятельности на местах, технического сотрудничества и оказания помощи в районах чрезвычайных ситуаций. Что касается УКГВ (увеличение на 324 сотрудника), то прирост численности персонала, в частности набранных на местной основе сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников — специалистов, был обусловлен использованием внебюджетных средств для удовлетворения потребностей в быстрой мобилизации и оказании срочной гуманитарной помощи.

38. Также в период 2020–2024 годов наблюдался прирост в ЮНЕП и УНП ООН. ЮНЕП увеличила штат на 9,7 процента (на 128 сотрудников), главным образом в категории внебюджетных должностей, штат УНП ООН за этот же период увеличился на 15,1 процента (на 124 сотрудника) вследствие постоянного прироста численности сотрудников на внебюджетных должностях, обусловленного растущим спросом со стороны государств-членов на проекты технического сотрудничества и мероприятия по наращиванию потенциала. Кроме того, в 2024 году увеличилась численность персонала в категории национальных сотрудников — специалистов и в категории общего обслуживания на внебюджетных должностях в результате единовременного перевода сотрудников, относившихся к ведению ПРООН, на должности в Секретариате.

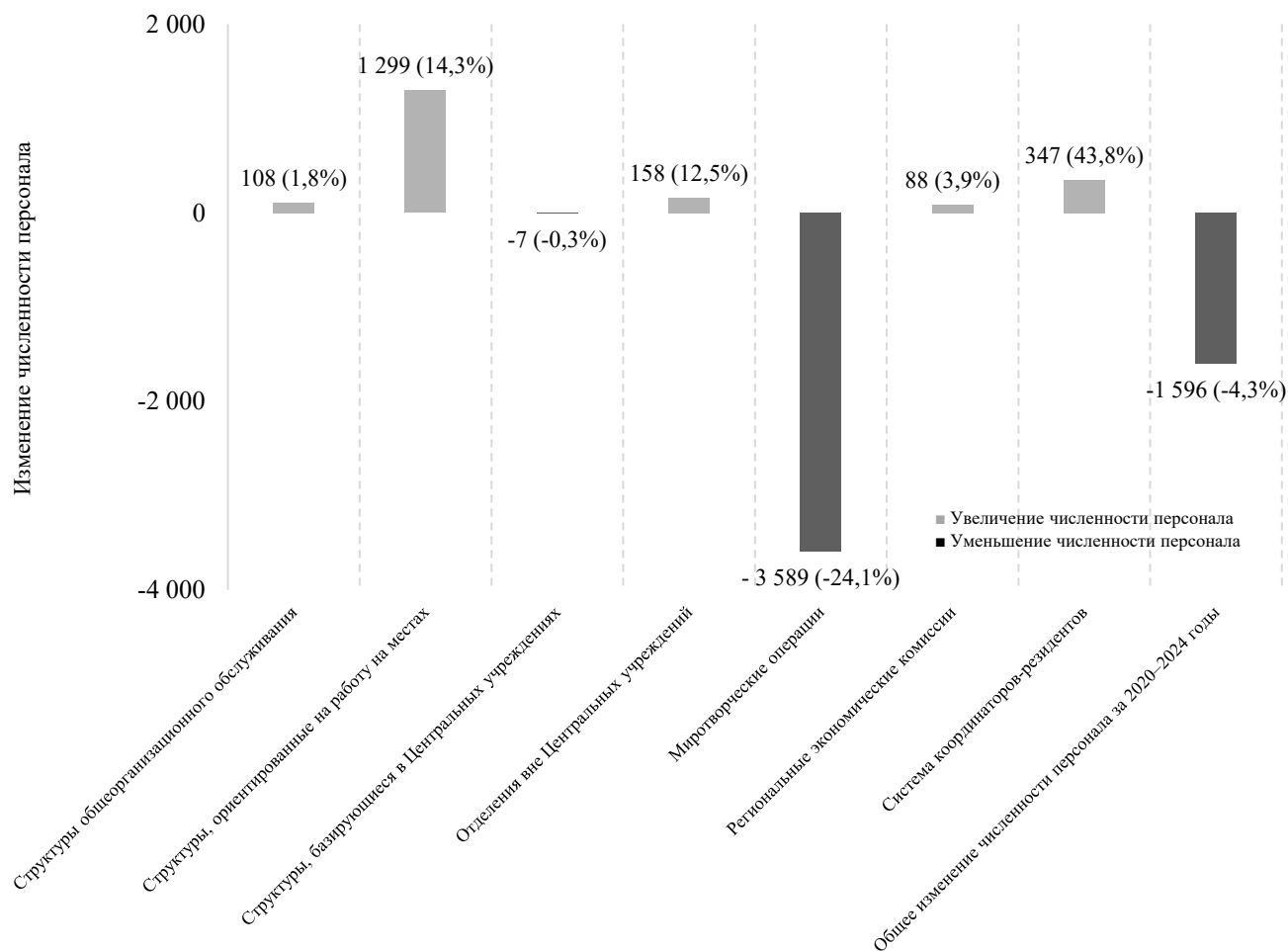
39. Помимо этого, с 2020 по 2024 год численность персонала ЮНОН была увеличена на 27,6 процента (на 97 человек), главным образом для того, чтобы улучшить глобальное административное обслуживание ЮНЕП, ООН-Хабитат и системы координаторов-резидентов; усилить общее вспомогательное подразделение в Кении, обслуживающее учреждения, фонды и программы системы Организации Объединенных Наций в этой стране; и заполнить временные должности в рамках проекта модернизации конференционных помещений в ЮНОН.

40. Штат ЭСКЗА за этот период был увеличен на 27,9 процента (на 73 сотрудника), в основном в период с 2021 по 2022 год, чтобы удовлетворить спрос на техническую помощь, поскольку эта структура значительно расширила поддержку государств-членов в борьбе с социально-экономическими последствиями пандемии COVID-19 и адресную помощь странам, затронутым конфликтами и нестабильностью. Кроме того, увеличение числа должностей категории общего обслуживания, финансируемых из регулярного бюджета, способствовало укреплению технического и оперативного потенциала ЭСКЗА тем, что Комиссия расширила штат референтов и помощников по программам для удовлетворения растущих потребностей в сборе данных, анализе и производстве знаний.

Рисунок II

Изменения в контингенте «весь штатный персонал» Секретариата в разбивке по группам структур, 2020–2024 годы

(Контингент: 35 231 сотрудник по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: список структур в разбивке по категориям, содержится в приложении, таблица 1.В.

41. К числу других структур, где с 2023 по 2024 год произошли значительные изменения в численности персонала, относится Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов (рассматриваемый в настоящем докладе как структура, базирующаяся в штаб-квартире), численность персонала которого в 2024 году сократилась на 15,8 процента (на 56 человек) вследствие постепенного свертывания его деятельности по мере уменьшения числа выполняемых им функций. Кроме того, на 8,6 процента (на 31 человека) увеличилась численность персонала РЦОЭ в результате передачи ему некоторых функций МООНСДРК в 2024 году.

Места службы

42. Начиная с таблицы 1, данные о кадровой динамике в настоящем разделе приводятся по сотрудникам, работающим на полную ставку, и в них не учитываются те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической

занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, общей численностью 881 человек. По состоянию на 31 декабря 2024 года численность персонала без учета этих сотрудников, которые в основном работали в ДГАКУ, составляла 34 350 человек.

43. В таблице 1 приводятся 10 мест службы с наибольшей численностью штатного персонала, где по состоянию на 31 декабря 2024 года было занято более половины сотрудников Секретариата (54,6 процента). По сравнению с 2023 годом список не изменился. Среди 10 самых многочисленных мест службы наибольший прирост численности персонала за последние пять лет наблюдался в Женеве и Найроби. Увеличение численности персонала в Женеве было обусловлено расширением штатов УВКПЧ, ДЭСВ, ЮНОГ и МБНМ–Сирия, а в Найроби численность персонала выросла в основном в ЮНЕП и ЮНОН. В 2024 году численность персонала оставалась относительно стабильной в большинстве мест службы, за исключением Киншасы, где она уменьшилась на 7,0 процента в результате сокращения численности персонала МООНСДРК в рамках плана на переходный период.

44. Кроме того, в таблицу 1 включены два места службы, которые до недавнего времени были одними из самых крупных по численности персонала: Бамако и Эль-Фашир. Как показано в таблице, число сотрудников значительно сократилось в результате ликвидации ЮНАМИД (Эль-Фашир) в 2021 году и МООНСМА (Бамако) в 2024 году.

Таблица 1

10 мест службы с наибольшей численностью сотрудников Секретариата, 2020–2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Место службы	Классификация по степени трудности условий	Страна						Разница между 2024 и 2020 годами (в процентах)
			2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	
Нью-Йорк	H	Соединенные Штаты Америки	6 252	6 204	6 277	6 327	6 334	1,3
Женева	H	Швейцария	3 310	3 447	3 601	3 704	3 750	13,3
Найроби	B	Кения	1 785	1 810	1 850	2 030	1 988	11,4
Джуба	E	Южный Судан	1 329	1 314	1 336	1 354	1 363	2,6
Вена	H	Австрия	1 147	1 139	1 194	1 205	1 207	5,2
Банги	D	Центральноафриканская Республика	954	931	925	959	993	4,1
Аддис-Абеба	B	Эфиопия	788	789	829	842	863	9,5
Эн-Накура	D	Ливан	817	802	797	802	788	(3,5)
Бангкок	A	Таиланд	728	741	777	784	780	7,1
Киншаса	C	Демократическая Республика Конго	767	766	728	747	695	(9,4)
Бамако	D	Мали	969	978	974	600	95	(90,2)
Эль-Фашир	E	Судан	807	218	60	43	7	(99,1)

Примечание: Эль-Фашир входил в число 10 мест службы с наибольшим числом сотрудников до 2020 года, а Бамако — до 2022 года. Не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

Категории и классы

45. С 2020 по 2024 год увеличились число и доля сотрудников категории специалистов и выше и уменьшились число и доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и категории полевой службы. Эта тенденция вызвана закрытием и сокращением миротворческих операций. В частности, значительно уменьшилась численность сотрудников категории полевой службы — почти на 25 процентов, с 3395 в 2020 году до 2588 в 2024 году, а доля сотрудников этой категории снизилась с 9,4 процента до 7,5 процента от общего числа штатных сотрудников.

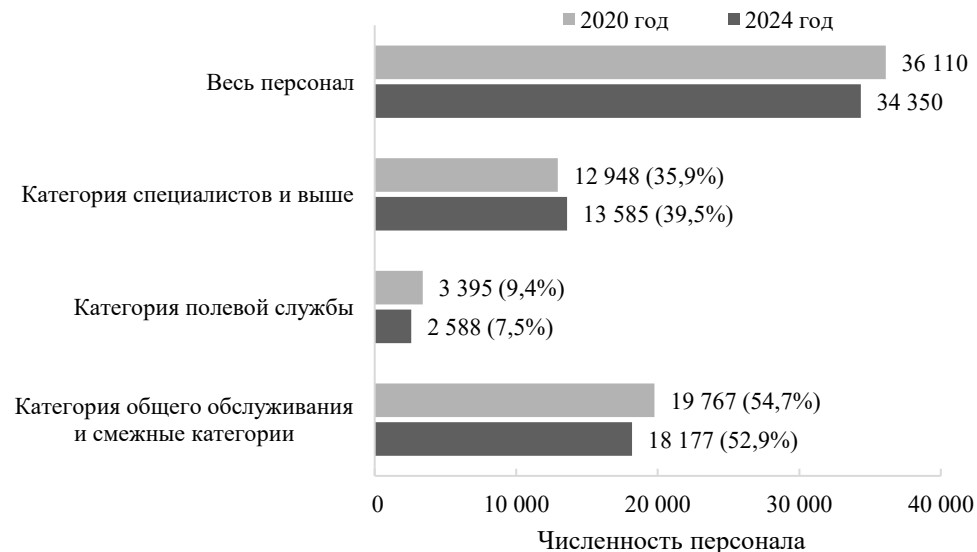
46. В период 2020–2024 годов число сотрудников категории специалистов и выше увеличилось на 4,9 процента (см. рисунок III). Это объясняется расширением мандатов в областях прав человека, экологической устойчивости и борьбы с преступностью и терроризмом. Более половины прироста приходится на долю УВКПЧ (391 сотрудник), ЮНЕП (96 сотрудников) и УНП ООН (84 сотрудника).

47. За пятилетний период увеличение числа сотрудников в категории специалистов и выше произошло в основном в классах С-4, С-3 и С-2. Оно складывается по большей части из прироста численности сотрудников классов С-4 и С-3 в УВКПЧ, ЮНЕП, УКГВ и УНП ООН. Увеличение числа сотрудников класса С-2 произошло в основном в ДЭСВ (77 человек). Кроме того, в то время как совокупное число сотрудников классов С-2 и С-3 с 2020 по 2024 год увеличилось на 7,0 процента, число сотрудников классов Д-1 и Д-2 за тот же период сократилось на 1,8 процента.

Рисунок III

Численность и долевое распределение персонала Секретариата в разбивке по категориям, 2020 и 2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

48. С 2023 по 2024 год сократилось число сотрудников всех категорий. Это сокращение было более значительным в категории полевой службы (11,2 процента, или 327 сотрудников) и в категории общего обслуживания и смежных категорий (5,0 процента, или 962 сотрудника). Сокращение в категории общего обслуживания и смежных категориях произошло в основном за счет сотрудников разрядов ОО-5, ОО-4 и ОО-3, работавших в миротворческих операциях и выполнявших функции в областях безопасности, материально-технического обеспечения и снабжения.

49. В категории специалистов и выше годовое сокращение произошло в основном за счет персонала класса С-2, численность которого уменьшилась на 65 человек. Это сокращение было вызвано образованием вакансий в результате того, что сотрудники либо перешли из класса С-2 в класс С-3, либо оставили должность по другим причинам. Из-за ограничений на набор в 2024 году сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, эти вакансии нельзя было быстро заполнить.

50. В таблице 2 представлена общая штатная структура Организации в разбивке по категориям и классам должностей. К изменению кадрового состава привели также колебания в численности персонала разных категорий и классов. Тогда как в 2020 году старшие сотрудники классов Д-1 и Д-2 составляли 6,2 процента от общего числа сотрудников категории специалистов и выше, в 2024 году их доля сократилась до 5,8 процента. Доля же сотрудников классов С-1 — С-3 в категории специалистов и выше увеличилась с 45,9 процента в 2020 году до 46,9 процента в 2024 году.

51. Такое распределение сотрудников старшего и младшего звена выгодно отличается от распределения в смежных структурах системы Организации Объединенных Наций⁷, данные по которым имеются в открытом доступе⁸. Хотя доля сотрудников Секретариата на должностях уровней Д-1 и Д-2 по отношению ко всем сотрудникам категории специалистов и выше находится почти на том же уровне, что и в смежных структурах (5,8 процента против 5,9 процента), доля сотрудников на должностях уровней С-1, С-2 и С-3 в Секретариате больше (46,9 процента), чем в смежных структурах (44,1 процента).

52. Кроме того, в период с 2020 по 2024 год число старших сотрудников Секретариата на должностях уровней Д-1 и Д-2 сократилось, особенно в 2024 году — на 2,1 процента (17 сотрудников). В тот же пятилетний период число сотрудников Секретариата на должностях уровней С-1, С-2 и С-3 увеличилось на 7,3 процента, несмотря на сокращение числа сотрудников на этих должностях в 2024 году (на 1,4 процента).

⁷ В том числе ЮНИСЕФ, УВКБ ООН, ПРООН, ЮНФПА, Структура «ООН-женщины», ЮНОПС, МТЦ, ЮНФПА, БАПОР, УООН, МС и ЮНИТАР. Имеются в виду общие принципы Положений о и правил персонале Организации Объединенных Наций, применимые ко всем сотрудникам Организации, в том числе сотрудникам вспомогательных программ, фондов и органов, имеющих особый статус в вопросах назначения персонала.

⁸ См. <https://unsceb.org/data-download>.

Таблица 2

Персонал Секретариата в разбивке по категориям и классам, 2020–2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Категория/класс	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	Разница между 2024 и 2020 годами (в процентах)
Категория специалистов и выше						
ПЗГС	1	1	1	1	1	–
ЗГС	54	57	56	55	52	(5,5)
ПГС	75	71	76	80	73	(2,7)
Д-2	183	195	193	189	184	0,5
Д-1	615	601	608	612	600	(2,4)
С-5	1 911	1 916	1 971	1 925	1 913	0,1
С-4	4 221	4 290	4 399	4 454	4 444	5,3
С-3	4 559	4 606	4 832	4 869	4 843	6,2
С-2	1 312	1 278	1 422	1 502	1 437	9,5
С-1	16	25	23	35	38	137,5
Т	1	–	–	–	–	(100,0)
Итого	12 948	13 040	13 581	13 722	13 585	4,9
Категория полевой службы						
ПС-7	31	32	29	32	28	(9,7)
ПС-6	431	424	437	416	382	(11,4)
ПС-5	1 606	1 490	1 459	1 423	1 267	(21,1)
ПС-4	1 316	1 184	1 083	1 041	909	(30,9)
ПС-3	11	9	8	3	2	(81,8)
Итого	3 395	3 139	3 016	2 915	2 588	(23,8)
Категория общего обслуживания и смежные категории						
НС-Е	–	–	–	1	1	
НС-Д	78	80	79	73	78	–
НС-С	543	574	599	613	576	6,1
НС-В	1 357	1 358	1 377	1 391	1 310	(3,5)
НС-А	658	651	647	718	760	15,5
ОО-7	924	958	985	1 058	1 118	21,0
ОО-6	3 423	3 589	3 876	3 974	4 096	19,7
ОО-5	4 893	4 662	4 660	4 559	4 206	(14,0)
ОО-4	4 248	3 913	3 873	3 658	3 176	(25,2)
ОО-3	2 198	1 922	1 968	1 933	1 735	(21,1)
ОО-2	994	773	749	730	703	(29,3)
ОО-1	11	9	8	6	4	(63,6)
ТС	84	83	85	83	78	(7,1)
СО	299	286	265	282	280	(6,4)
ПЯ	32	33	32	33	33	3,1

Категория/класс	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	Разница между 2024
						и 2020 годами (в про- центах)
ПОИ	25	18	21	27	23	(8,0)
Итого	19 767	18 909	19 224	19 139	18 177	(8,0)
Всего	36 110	35 088	35 821	35 776	34 350	(4,9)

Примечание: не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

Типы контрактов

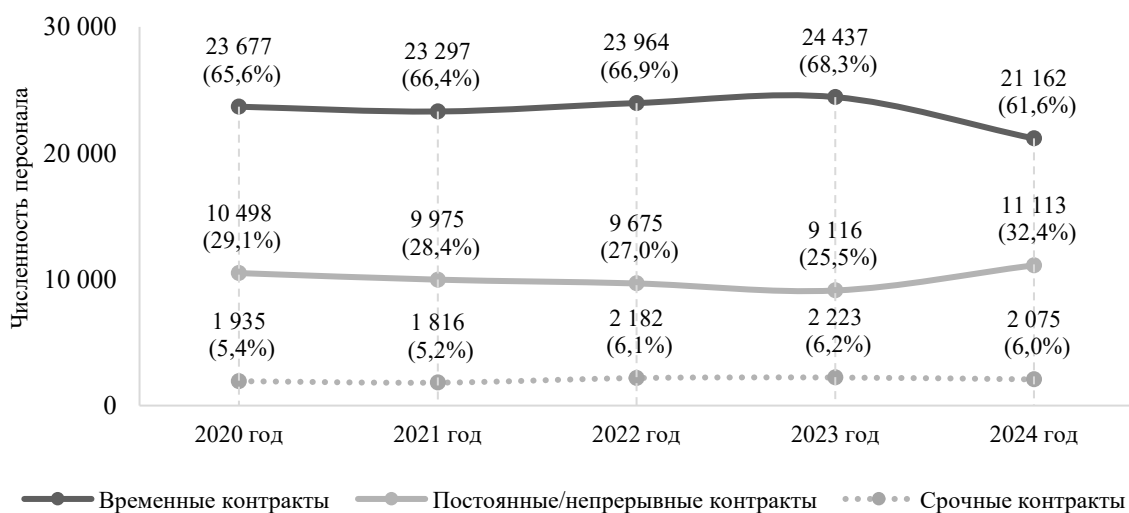
53. В 2024 году доля сотрудников, имеющих постоянный или непрерывный контракт, увеличилась на 6,9 процентного пункта (1997 сотрудников) в результате пересмотра контрактов, охватившего сотрудников, которые обрели право на получение непрерывных контрактов в 2016–2021 годах. Пересмотр был завершён в 2023 году, а назначения были произведены 1 февраля 2024 года. Процесс предоставления непрерывных контрактов был определен Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247 и основан на постоянных потребностях Организации, устанавливаемых Генеральной Ассамблеей.

54. В период 2020–2024 годов доля сотрудников с временными контрактами оставалась стабильной и составляла примерно 6 процентов от общего числа сотрудников (см. рисунок IV), но в период 2023–2024 годов число сотрудников с временными контрактами сократилось на 6,7 процента (148 сотрудников), главным образом в результате закрытия ЮНИТАД (48 сотрудников) и ЮНИТАМС (39 сотрудников).

Рисунок IV

Численность и долевое распределение персонала Секретариата в разбивке по видам контрактов, 2020–2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

В. Факторы, влияющие на численность персонала

55. Состав персонала постоянно меняется из-за движения кадров, которое включает в себя следующее: перемещения извне и вовне, то есть приток новых сотрудников в Секретариат, отток сотрудников, покидающих Секретариат и не возвращающихся в течение отчетного цикла⁹, и внутренние перемещения сотрудников в результате повышения по службе или перевода, а также перепрофилирования.

56. Приток персонала включает внешний набор, также называемый назначением. К нему относятся первоначальные назначения, когда сотрудники впервые принимаются на службу в Секретариат; и повторные назначения, когда сотрудники, имевшие предыдущие назначения, но прекратившие службу, назначаются вновь. В этих случаях в момент повторного назначения сотрудник не состоит на службе.

57. Отток персонала включает в себя все виды прекращения службы, когда сотрудник покидает Секретариат. Прекращение службы включает в себя увольнение в связи с упразднением должности, увольнение по соглашению сторон, увольнение по истечении срока действия назначения, обязательный выход на пенсию, увольнение по собственному желанию (за исключением досрочных выходов на пенсию), досрочный выход на пенсию, перевод в другие организации общей системы Организации Объединенных Наций и прочие случаи (включая прекращение службы в результате смерти или по состоянию здоровья).

58. Внутренние перемещения представляют собой внутренний набор действующих сотрудников в результате повышения в должности, перевода, изменения категории должности или повторного назначения без перерыва в сроке службы. Помимо внутреннего набора, к внутренним перемещениям относится перепрофилирование должностей, поскольку оно предполагает перевод сотрудников с одной должности на другую того же класса и в той же структуре. Такое перепрофилирование проводится в соответствии с полномочиями, делегированными руководителям структур, на горизонтальное перемещение сотрудников в рамках структуры.

Набор

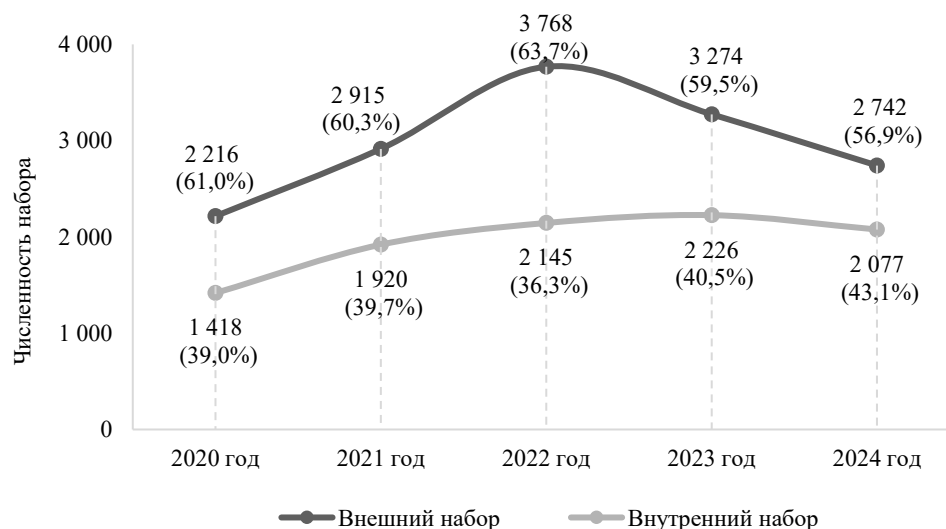
59. На рисунке V представлена сводная информация о внутреннем и внешнем наборе сотрудников за период 2020–2024 годов. В этот период более половины набранных сотрудников были набраны извне, то есть впервые пришли в Секретариат или же имели предыдущее назначение, но прекратили службу и на момент повторного назначения не состояли на службе. Эта тенденция была особенно выраженной на уровнях С-2 и С-3, куда в течение этого пятилетнего периода извне пришли 70 и более процентов набранных сотрудников.

60. Общая тенденция к снижению набора в 2023 и 2024 годах отражает временные ограничения на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, в связи с ситуацией с ликвидностью, которая началась в июле 2023 года и продолжалась весь 2024 год. Как следствие, в период с 2023 по 2024 год внешний набор сократился на 16,2 процента, а внутренний — на 6,7 процента.

⁹ Младшие эксперты не включены в этот подраздел, посвященный кадровым перемещениям, поскольку они нанимаются в соответствии с двусторонними соглашениями между Организацией Объединенных Наций и странами-донорами. При их найме не применяются система отбора персонала (ST/AI/2010/3/Rev.3) и положения о временных назначениях (ST/AI/2010/4/Rev.2).

Рисунок V
Внутренний и внешний набор персонала, 2020–2024 годы

(Контингент: 4819 человека в 2024 году)



Примечание: учтены все категории сотрудников и все виды контрактов, кроме временного персонала, привлекавшегося в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний; сотрудников, работавших по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудников, работавших по контрактам с символической платой в один доллар в год; и младших экспертов.

Динамика изменений в подаче заявок и отборе кандидатов

61. Чтобы лучше понять факторы, влияющие на внешний и внутренний набор персонала, и установить исходный уровень показателей для отслеживания дальнейшей динамики набора и результатов постепенного внедрения программы «Подбор персонала 2.0», в настоящем докладе представлены новые разделы. Они содержат анализ процесса, предшествующего найму, — от момента подачи заявки до отбора кандидата.

62. Данные дезагрегированы на каждом этапе процесса отбора, а именно на этапах подачи заявок кандидатами, их отсева, оценки и утверждения кандидатов и собственно отбора. Дополнительные аналитические данные о наборе на географические должности, а также о поданных заявках в разбивке по полу и возрасту приводятся в соответствующих разделах настоящего доклада. Анализ охватывает вакансии, которые были объявлены в 2019 году или позже и на которые был отобран хотя бы один кандидат в период с 2020 по 2024 год¹⁰. Эти вакансии включали должности специалистов, директоров и сотрудников категории полевой службы во всех структурах.

63. За пять лет было подано более 1,4 миллиона заявок на 8652 вакансии и отобрано 9538 кандидатов. Это примерно 162 заявки на одну вакансию, но количество заявок на одну вакансию сильно варьируется: на одни вакансии поступило более 1000 заявок, на другие — менее 10. Как показано на рисунке VI, в период с 2020 по 2024 год отсева проходили в среднем 60 процентов кандидатов, до этапа

¹⁰ Включая вакансии на уровнях ПС-4 — ПС-7 и С-1 — Д-2, подпадающие под систему отбора персонала, изложенную в документе ST/AI/2010/3 с поправками, в том числе вакансии на конкретные должности и вакансии, заполняемые из реестра. Не учитываются стандартные вакансии, объявляемые для составления реестров на местах, и временные вакансии, объявляемые в соответствии с ST/AI/2010/4/Rev.1.

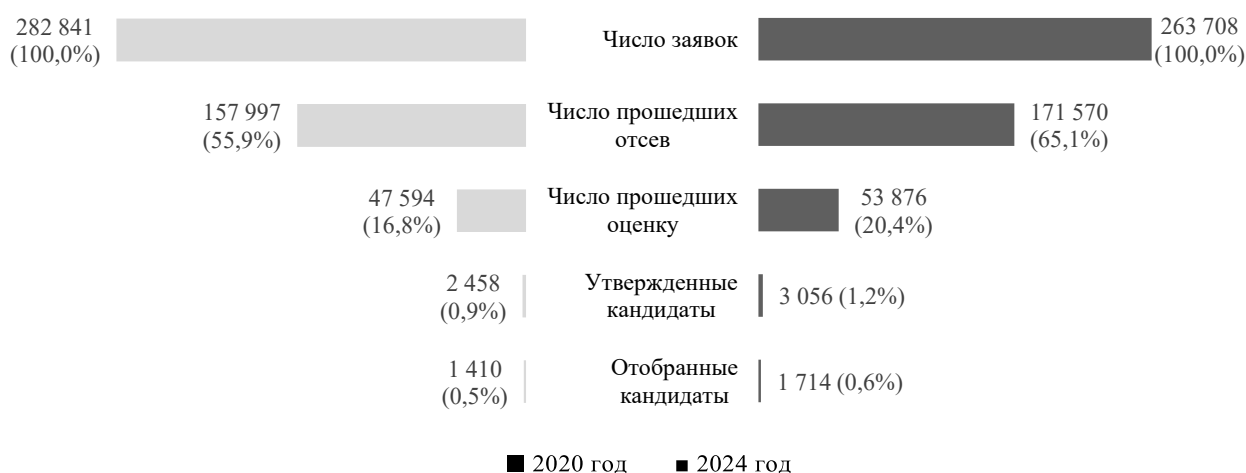
оценки доходили примерно 20 процентов, а отбор проходили менее 1 процента. Доля отобранных кандидатов за этот период немного увеличилась — с 0,5 процента в 2020 году до 0,6 процента в 2024 году.

64. Общее количество заявок в 2024 году уменьшилось по сравнению с 2020 годом, а среднее количество заявок на одну вакансию снизилось с 223 в 2020 году до 162 в 2024 году. Тем не менее в 2024 году число и доля кандидатов, прошедших каждый этап, увеличились по сравнению с 2020 годом.

Рисунок VI

Число кандидатов на каждом этапе отбора на вакансии в категориях специалистов и выше и в категории полевой службы, 2020 и 2024 годы

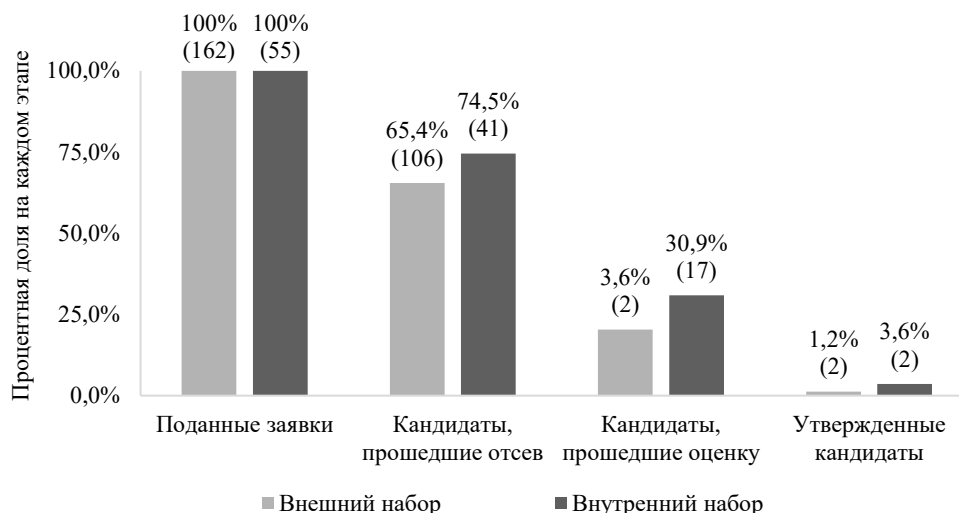
(Контингент: 282 841 кандидат, подавший заявку, в 2020 году; 263 708 кандидатов, подавших заявки, в 2024 году)



65. На все вакансии в период с 2020 по 2024 год в Организацию поступили заявки от граждан всех 193 государств-членов. Кандидаты на каждую вакансию представляли в среднем 53 страны. Число представленных стран немного увеличилось — с 51 в 2023 году до 55 в 2024 году. Как показывает более подробный анализ процесса набора, завершившегося в 2024 году, среднее число представленных стран сокращалось с каждым этапом. В частности, среднее число стран гражданства кандидатов на одну вакансию снизилось с 55 на этапе подачи заявки до 41 на этапе отсева, потом до 17 на этапе оценки и до 2 на этапе утверждения, при этом количество заявок на каждом этапе сокращалось еще больше (см. рисунок VII).

Рисунок VII
Средняя доля и среднее число кандидатов на одну вакансию и их стран
гражданства на каждом этапе, 2024 год

(Контингент: 282 841 кандидат в 2024 году)

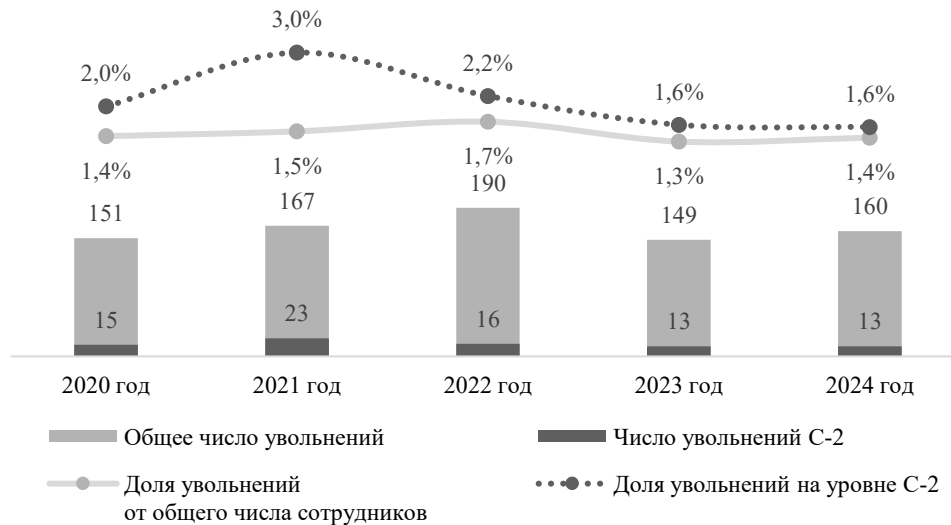


Увольнения

66. Число увольнений в 2024 году увеличилось на 23,6 процента (687), в основном за счет увольнений сотрудников МООНСМА и МООНСДРК, на долю которых пришлось соответственно 22,2 процента и 12,1 процента всех увольнений в тот год. Среди сотрудников МООНСМА 86,0 процента случаев прекращения службы в 2024 году были вызваны упразднением должностей, 7,0 процента — истечением срока действия контрактов и 5,0 процента — увольнением по соглашению сторон. В то же время среди сотрудников МООНСДРК более половины увольнений в 2024 году (51,3 процента) были вызваны истечением срока действия контрактов, а вторая по величине доля представляла собой увольнения по соглашению сторон (30,3 процента) в связи с выводом Миссии из Южного Кivu и закрытием полевых отделений в Букаву и Увире в 2024 году.

67. Также были проанализированы тенденции увольнения сотрудников Секретариата по собственному желанию. На рисунке VIII показаны численность и средняя доля уволившихся сотрудников Секретариата, которые находились на срочном, непрерывном или постоянном контракте на должностях уровней от С-1 до Д-2. Доля уволившихся в 2024 году составила 1,4 процента, что соответствует среднему показателю за пятилетний период, в то время как доля уволившихся сотрудников уровня С-2 в этом контингенте была несколько выше в 2023 и 2024 годах и составила 1,6 процента в оба года. У сотрудников этих классов в 2024 году существенных различий между полами в показателях увольнения по собственному желанию не наблюдалось. Поскольку сбор данных о собеседованиях при увольнении пока не ведется систематически, информация о конкретных причинах прекращения службы отсутствует.

Рисунок VIII
Численность и средняя доля уволившихся по собственному желанию сотрудников Секретариата, находившихся на срочном, непрерывном или постоянном контракте на должностях уровней от С-1 до Д-2, 2020–2024 годы
 (Контингент: 106 уволившихся сотрудников в 2024 году)



Примечание: не учитывается временный персонал, привлекавшийся в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год, младшие эксперты; сотрудники, досрочно вышедшие на пенсию; и сотрудники получившие повторное назначение в отчетный период. Средние показатели увольнений по собственному желанию всех сотрудников в период с 2020 по 2024 год рассчитаны исходя из численности контингента по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

Источник финансирования

68. Еще одним подходом к анализу изменений в кадровом составе является распределение должностей по источникам финансирования. Например, в 2024 году закрытие МИНУСМА и переходный план для МООНСДРК способствовали общему сокращению доли должностей, финансируемых из бюджетов миротворческих миссий, — на 11,7 процента. Таким образом, доля сотрудников на этих должностях снизилась до 28,6 процента от общей численности персонала в 2024 году с 36,5 процента в 2020 году (см. рисунок IX).

69. Кроме того, в 2024 году значительно сократился внешний набор на должности, финансируемые из регулярного бюджета: с 1124 назначений в 2023 году до 774 в 2024 году (на 31,1 процента). В то же время внешний набор сотрудников на внебюджетные должности оставался относительно стабильным, несколько сократившись с 1086 назначений в 2023 году до 1070 в 2024 году.

70. Эти тенденции (сокращение миротворческих должностей, уменьшение набора на должности, финансируемые из регулярного бюджета, и набор на внебюджетные должности) привели к тому, что в последние несколько лет доля сотрудников на должностях, финансируемых из внебюджетных ресурсов, особенно в структурах, ориентированных на работу на местах, увеличилась (см. рисунок IX). К концу 2024 года сотрудники на должностях, финансируемых из внебюджетных ресурсов, вместе с персоналом, находящимся в ведении ПРООН, составили 26,3 процента общей численности персонала.

71. Если учесть персонал, находящийся в ведении ПРООН, то к концу 2024 года в 5 из 10 крупнейших структур (УКГВ, УВКПЧ, ЮНЕП, СКР и УНП ООН) 60,0 или более процентов сотрудников занимали должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов. Эти сотрудники составляли 33,8 процента от общей численности персонала категории специалистов и выше и 24,5 процента от общей численности персонала категории общего обслуживания и смежных категорий. Увеличение доли сотрудников на должностях, финансируемых из внебюджетных источников, имеет значительные последствия. Поскольку такое финансирование часто выделяется на конкретные проекты и ограничено по времени, это может приводить к повышенной нестабильности кадрового состава и создавать проблемы для долгосрочного планирования и удержания сотрудников.

Рисунок IX

Доля и численность персонала в разбивке по источникам финансирования, 2020–2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год. Персонал, находящийся в ведении ПРООН, причисляется к сотрудникам на внебюджетных должностях.

С. Прогноз пенсионного выбытия

72. В настоящем разделе приводится анализ того, как прогнозируемый выход сотрудников на пенсию по достижении возраста обязательного выхода на пенсию может повлиять на демографические тенденции, изложенные в других разделах доклада. На рисунке X приводятся данные о выходе на пенсию в период с 2020 по 2024 год, охватывающие сотрудников, которые достигли либо обычного пенсионного возраста, либо возраста обязательного выхода на пенсию, во всех категориях персонала. В нем также приводятся прогнозы на период 2025–

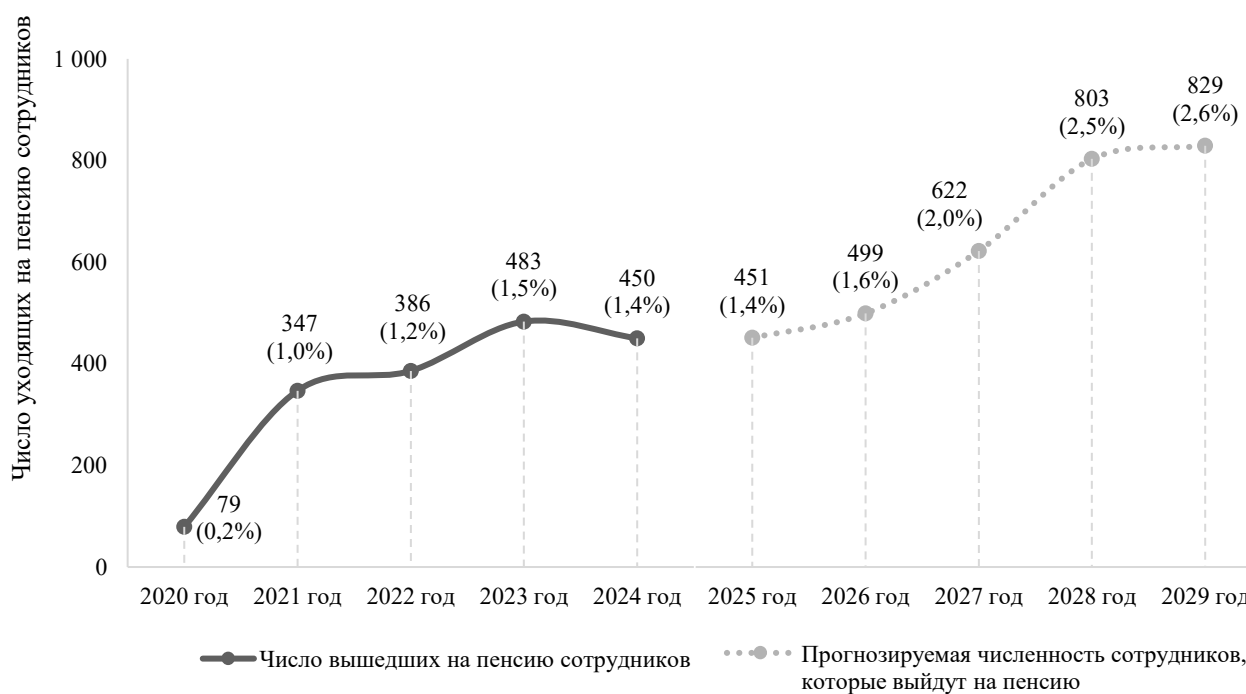
2029 годов, подготовленные исходя из предположения, что сотрудники будут выходить на пенсию по достижении возраста обязательного прекращения службы, который в настоящее время составляет 65 лет¹¹.

73. В демографических прогнозах на период 2025–2029 годов данные приводятся только по сотрудникам на срочных, непрерывных и постоянных контрактах. Те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, и младшие специалисты не учитываются, поскольку их работа ограничена по срокам.

Рисунок X

Число и процентная доля сотрудников, вышедших на пенсию в 2020–2024 годах, прогноз выхода на пенсию сотрудников, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы, в 2025–2029 годах, и их процентная доля в общей численности персонала

(Контингент: 104 человека в 2024 году)



Примечание: не учитывается временный персонал, привлекавшийся в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год, младшие специалисты и сотрудники на временных контрактах. Прогнозируемые выходы на пенсию ПЗГС, ЗГС и ПГС в период 2025–2029 годов не учитываются, поскольку к ним не применяется возраст обязательного прекращения службы (65 лет). Процентные доли всех сотрудников в период 2020–2024 годов рассчитаны на основе контингента по состоянию на 31 декабря предыдущего года; процентные доли в период 2025–2029 годов рассчитаны на основе контингента по состоянию на 31 декабря 2024 года.

¹¹ Для сотрудников, вступивших в ОПФПООН до 1 января 1990 года, установлен возраст выхода на пенсию в 60 лет; для сотрудников, вступивших с 1 января 1990 года по 31 декабря 2013 года, установлен возраст выхода на пенсию в 62 года; для сотрудников, вступивших в ОПФПООН с 1 января 2014 года, установлен возраст выхода на пенсию в 65 лет; Обязательный возраст прекращения службы всех ныне находящихся на службе сотрудников — 65 лет. Случаи выхода на пенсию до достижения установленного пенсионного возраста не принимаются во внимание.

74. Число вышедших на пенсию сотрудников значительно выросло в период с 2020 по 2024 год, причем пик пришелся на 2021 год. Это увеличение было частично обусловлено тем, что резолюцией 70/244 для сотрудников, назначенных до 1 января 2014 года, был введен новый обязательный возраст выхода на пенсию в 65 лет. С 1 января 2018 года возраст обязательного выхода на пенсию в 65 лет был установлен в «Умодже». Таким образом, сотрудники, которые имели право выйти на пенсию в возрасте 62 лет в 2018 году, смогли отложить свой выход на три года и выйти на пенсию в 2021 году по достижении 65 лет.

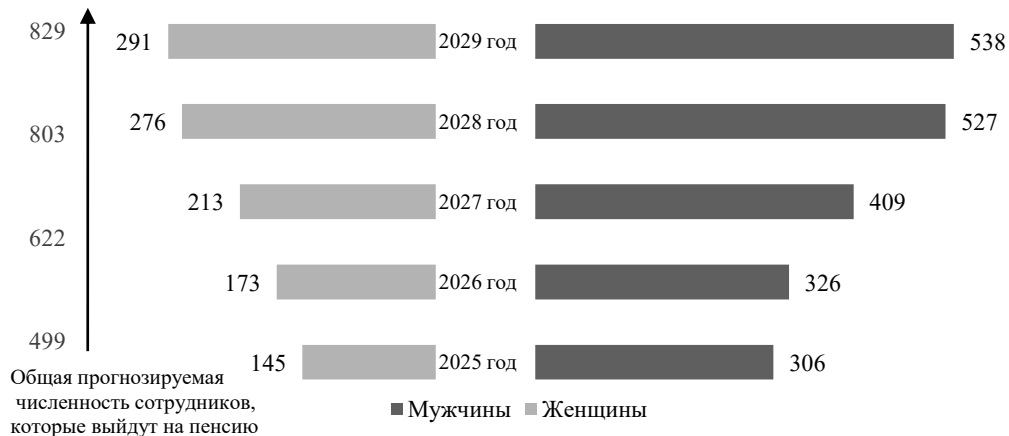
75. Хотя абсолютное число вышедших на пенсию сотрудников в 2024 году снизилось весьма незначительно и составило примерно столько же, сколько прогнозируется на 2025 год, прогнозируемая доля тех, кто выйдет на пенсию в 2024 году, составит примерно 1,4 процента от общей численности сотрудников, имеющих срочный, непрерывный или постоянный контракт. Относительно меньшее число сотрудников, выходящих на пенсию в 2024 и 2025 годах (450 и 451 соответственно), объясняется тем, что меньше сотрудников достигли возраста обязательного прекращения службы или решили выйти на пенсию по достижении обычного пенсионного возраста (т. е. в 62 лет в случае сотрудников, поступивших на службу в Секретариат в период с 1 января 1990 года по 31 декабря 2013 года).

76. Прогнозируется, что в 2026 году доля сотрудников, достигших возраста обязательного прекращения службы, составит 1,6 процента от численности персонала в 2024 году и продолжит расти. Ожидается, что к 2029 году она увеличится примерно до 2,6 процента от численности в 2024 году. Больше всего сотрудников, которые достигнут в этот период возраста обязательного прекращения службы, заняты в сфере общеорганизационного обслуживания и выполняют функции в таких областях, как административное обслуживание, безопасность, транспорт и языковое обслуживание. Их предстоящий выход на пенсию позволяет провести кадровое планирование в целях омоложения штата, оценки выполняемых ими функций с точки зрения затратоэффективности и рассмотрения возможности консолидации избыточных, дублирующих или второстепенных функций.

77. На рисунке XI показано, что в период 2025–2029 годов прогнозируемый выход на пенсию мужчин почти в два раза превышает выход на пенсию женщин. Эта тенденция отражает то, что женщины, работающие в Секретариате, в среднем на два года моложе мужчин и более равномерно распределены по возрастным группам. Мужчины же, как правило, больше представлены в старших возрастных группах. Дополнительный анализ гендерного распределения сотрудников Секретариата представлен в разделе IV настоящего доклада.

Рисунок XI
Прогнозируемое число сотрудников, которые достигнут возраста обязательного выхода на пенсию в период 2025–2029 годов, в разбивке по полу

(Контингент: 31 739 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается временный персонал, привлекавшийся в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год, младшие специалисты, сотрудники на временных контрактах и сотрудники рангов ПЗГС, ЗГС и ПГС.

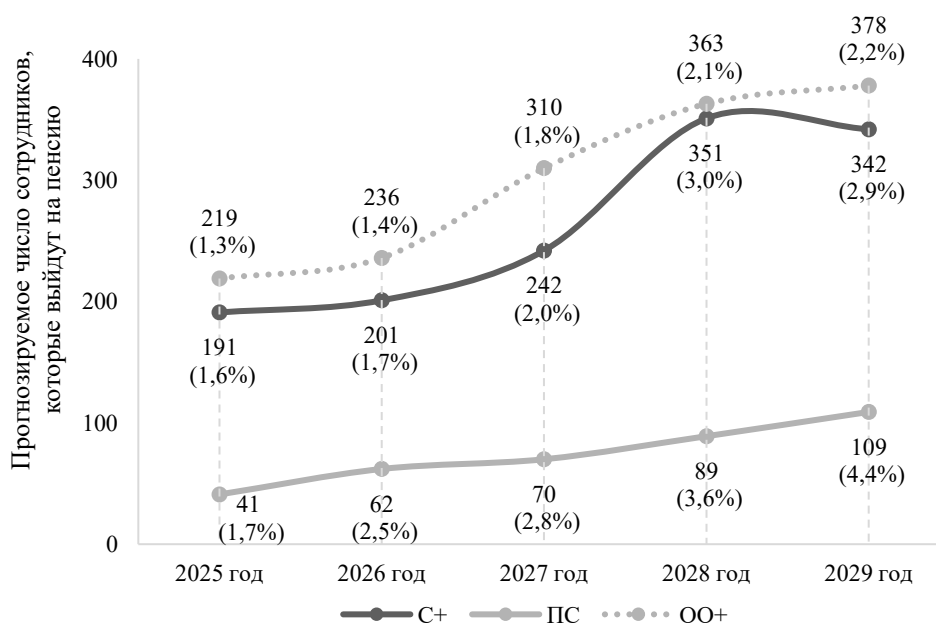
78. Как показано на рисунке XII, анализ прогнозируемой численности персонала, выходящего на пенсию в период 2025–2029 годов, в разбивке по категориям свидетельствует о резком увеличении числа сотрудников категории специалистов и выше, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы в период с 2027 по конец 2028 года. Это увеличение отражает ожидаемый выход на пенсию сотрудников, занимающих должности, относящиеся к управлению программами, языковому обслуживанию, политическим или экономическим вопросам и безопасности. Хотя это прогнозные цифры и некоторые сотрудники могут решить выйти на пенсию раньше по достижении обычного возраста выхода на пенсию (см. сноску 11) или же прекратить службу из-за упразднения должностей, прогнозируемый резкий рост числа выходящих на пенсию сотрудников может создать проблемы в планировании преемственности, включая риски нехватки кадров и утраты институциональных знаний.

79. Для заблаговременного решения этих проблем кадрового планирования Секретариат уже приступил к общеорганизационному обновлению всех квалификационных требований, с тем чтобы они отражали требования к сотрудникам сегодня и в обозримом будущем и были привлекательны для молодых кандидатов. Это особенно важно ввиду меняющихся ожиданий от сотрудников, резких изменений в результате развития технологий и потребности в создании кадровых резервов, готовых к работе в будущем. Кроме того, для плавной смены поколений нужно использовать технологии для передачи знаний и инвестировать в профессиональную подготовку и повышение квалификации новых сотрудников.

80. В последние несколько лет также была значительно улучшена программа молодых специалистов, которая способствует как омоложению, так и справедливому географическому распределению, о чем говорится в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Ход реформ в области управления людскими ресурсами: перспективы на 2026–2029 годы» (A/80/550). Подробные сведения о предусмотренном подходе к подготовке молодых поколений к заполнению кадровых пробелов, которые образуются из-за ухода сотрудников на пенсию, содержатся в приложении к этому докладу.

Рисунок XII

Прогнозируемое число сотрудников, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы, в разбивке по категориям и в процентах от общей численности в данной категории, 2025–2029 годы
(Контингент: 31 739 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается временный персонал, привлекавшийся в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год, младшие специалисты, сотрудники на временных контрактах и сотрудники рангов ПЗГС, ЗГС и ПГС. Процентные доли от общей численности в период 2025–2029 годов рассчитаны на основе контингента по состоянию на 31 декабря 2024 года.

III. Географический состав

81. Генеральный секретарь сохраняет приверженность обеспечению справедливого географического распределения и набора персонала на как можно более широкой географической основе в соответствии со статьей 101.3 Устава Организации Объединенных Наций. Что касается должностей, подлежащих справедливому географическому распределению (так называемых географических должностей), то цель состоит в том, чтобы среди сотрудников было представлено каждое государство-член и чтобы как можно больше недопредставленных государств-членов были представлены в пределах квоты согласно системе желательных квот.

82. В 2024 году на прогресс на пути к справедливому географическому распределению повлияли в основном три фактора:

- а) увеличение числа географических должностей в соответствии с резолюцией [77/278](#) Генеральной Ассамблеи;
- б) ограничения на наем сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, в 2024 году;
- в) увольнение или перемещение персонала, приводящее к утрате географического статуса.

83. Генеральная Ассамблея в резолюции [77/278](#) увеличила с 1 января 2024 года число должностей, подлежащих справедливому географическому распределению. К ним относятся все должности, финансируемые из регулярного бюджета, в категории специалистов и выше, исключая языковые должности, но включая должности в специальных политических миссиях и операциях по поддержке мира. В 2024 году общее число географических должностей увеличилось на 1314 — до 5127.

84. Увеличение числа географических должностей привело к пересмотру желательных квот для государств-членов и к изменению числа сотрудников с географическим статусом. Например, один сотрудник из Андорры получил географический статус благодаря включению должности в состав специальной политической миссии, в результате чего это государство-член перешло из категории непредставленных в категорию недопредставленных. Кроме того, закрытие ЮНИТАД в 2024 году привело к сокращению к концу года 16 имеющих географический статус сотрудников из ряда государств-членов.

85. Помимо увеличения числа географических должностей, на прогресс в обеспечении справедливого географического распределения в 2024 году повлияли ограничения на наем сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета. Эти ограничения, обусловленные кризисом ликвидности, привели к сокращению внешнего найма на 18,8 процента и увеличению числа вакантных географических должностей, которые нельзя было заполнить до отмены ограничений.

86. Инициативы по привлечению квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов могут дать результаты только в том случае, если возможен набор на вакантные географические должности. Поэтому финансовое положение Организации напрямую влияет на способность обеспечить справедливое географическое распределение. Динамика найма показана в таблице 3.

87. В то время как число географических должностей выросло на 34,5 процента, число должностей, занимаемых сотрудниками с географическим статусом (т. е. сотрудниками со срочным, непрерывным или постоянным контрактом, занимающими географические должности), увеличилось лишь на 24,1 процента. Главным фактором, обусловившим эту разницу, стал рост доли вакантных географических должностей — с 9,6 процента в 2023 году до 17,7 процента в 2024 году. Кроме того, число должностей, занимаемых сотрудниками, не имеющими географического статуса, выросло с 242 в 2023 году до 256 в 2024 году из-за увеличения численности сотрудников с временными контрактами в результате добавления в расчет должностей в специальных политических миссиях.

Таблица 3
Сводные данные о должностях, подлежащих справедливому географическому распределению, и об их заполненности, 2020–2024 годы
 (Контингент: 5127 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Статус	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Должности, занятые сотрудниками, имеющими географический статус	3 059	3 033	3 117	3 154	3 914
Должности, занятые сотрудниками, не имеющими географического статуса	159	200	260	242	256
Должности, занятые сотрудниками с назначением на ограниченный срок	47	44	51	52	51
Вакантные должности	416	416	306	365	906
Всего	3 681	3 693	3 734	3 813	5 127

Примечание: в таблицу не включены 146 сотрудников, которые были набраны на должности, не подлежащие географическому распределению, но получили географический статус в силу того, что они были набраны по программе для молодых специалистов.

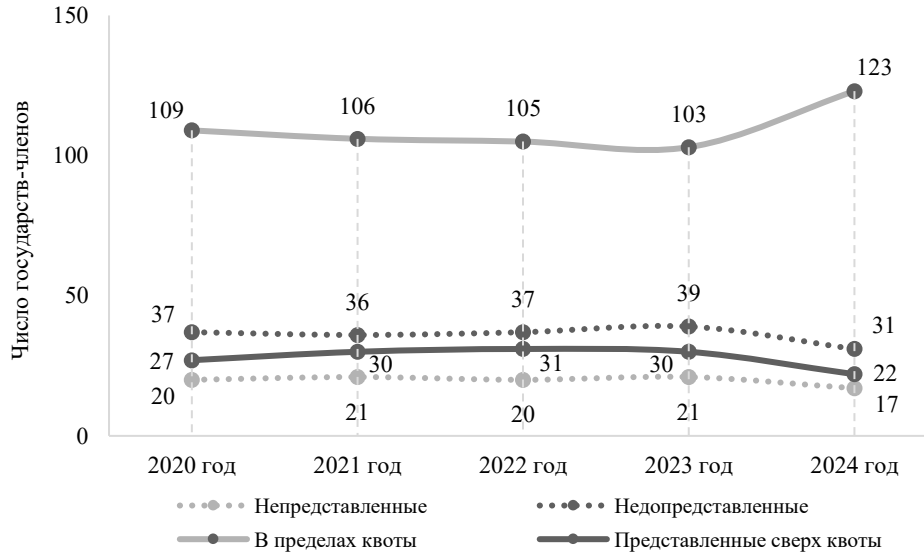
А. Прогресс в обеспечении справедливого географического распределения

88. На рисунке XIII показан прогресс, достигнутый в обеспечении справедливого географического распределения государств-членов в 2024 году. К 31 декабря 2024 года число государств-членов в пределах квоты увеличилось на 20 по сравнению с 2023 годом. Это улучшение показателя было обусловлено рядом факторов, в том числе приобретением сотрудниками географического статуса в результате увеличения числа географических должностей, внешним наймом на географические должности и внутренним переводом сотрудников с негеографических должностей на географические.

89. Число непредставленных государств-членов сократилось с 21 в 2023 году до 17 в 2024 году. Пять государств-членов перешли из категории непредставленных в категорию недопредставленных после того, как в течение года географический статус был присвоен одному сотруднику из каждого из этих государств-членов. Один сотрудник из Андорры получил географический статус в результате того, что к географическим должностям были отнесены должности в специальных политических миссиях; один сотрудник из Анголы был нанят ЭКА; один кандидат из Белиза, участвующий в программе для молодых специалистов, был нанят Молодежным бюро Организации Объединенных Наций; а еще два сотрудника — из Брунея-Даруссалама и Гвинеи-Бисау — получили географический статус в результате перехода на географическую должность с негеографической. В то же время одно государство-член (Папуа — Новая Гвинея) перешло из категории недопредставленных в категорию непредставленных вследствие увольнения одного сотрудника из Организации.

Рисунок XIII
Представленность государств-членов согласно системе желательных квот, 2020–2024 годы

(Контингент: 193 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



90. Как показано в таблице 4, к 31 декабря 2024 года разрыв, устранение которого необходимо для вхождения непредставленных государств-членов в пределы квоты, изменился. Из 17 непредставленных государств-членов у 14 разрыв сократился до нижней границы диапазона квот. В случае двух государств-членов разрыв увеличился на одного и трех сотрудников соответственно, а в случае одного государства-члена за год изменений не было. Изменения произошли в результате обновления нижних пределов желательных квот в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, пять государств-членов, которые по состоянию на 31 декабря 2023 года не были представлены, к 31 декабря 2024 года стали недопредставленными. В целом более чем в 90 процентах случаев государств-членов, непредставленных в 2023 году, произошло сокращение числа географических должностей, необходимых для достижения ими представленности в пределах квоты.

Таблица 4
Сводные данные об изменениях в разрыве, устранение которого необходимо для достижения непредставленными государствами-членами представленности в пределах квоты, 2023–2024 годы

(Контингент: 17 государств-членов по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Государство-член	Число сотрудников, требующееся для достижения представленности в пределах квоты		Уменьшение отстояния от нижней границы диапазона квот, 2023–2024 годы	Сокращение числа сотрудников, требующегося для достижения представленности в пределах квоты
	2023 год	2024 год		

Непредставленные государства-члены по состоянию на 31 декабря 2024 года

Корейская Народно-Демократическая Республика	4	3	Было	(1)
Доминика	3	2	Было	(1)

Государство-член	Число сотрудников, требующееся для достижения представленности в пределах квоты		Уменьшение отстояния от нижней границы диапазона квот, 2023–2024 годы	Сокращение числа сотрудников, требующегося для достижения представленности в пределах квоты
	2023 год	2024 год		
Экваториальная Гвинея	3	2	Было	(1)
Гренада	3	2	Было	(1)
Кирибати	3	2	Было	(1)
Лаосская Народно-Демократическая Республика	3	2	Было	(1)
Лихтенштейн	3	2	Было	(1)
Маршалловы Острова	3	2	Было	(1)
Науру	3	2	Было	(1)
Палау	3	2	Было	(1)
Папуа — Новая Гвинея	3	3	Не было	–
Катар	9	10	Не было	1
Сан-Томе и Принсипи	3	2	Было	(1)
Тимор-Лешти	3	2	Было	(1)
Тувалу	3	2	Было	(1)
Объединенные Арабские Эмираты	17	20	Не было	3
Вануату	3	2	Было	(1)

Непредставленные государства-члены по состоянию на 31 декабря 2023 года				
Андорра	3	1	Было	(2)
Ангола	4	2	Было	(2)
Белиз	3	1	Было	(2)
Бруней-Даруссалам	4	2	Было	(2)
Гвинея-Бисау	3	1	Было	(2)

Примечание: Ангола, Андорра, Белиз, Бруней-Даруссалам и Гвинея-Бисау не были непредставленными по состоянию на 31 декабря 2024 года, но были непредставленными по состоянию на 31 декабря 2023 года. Папуа — Новая Гвинея не была непредставленной в 2023 году, но стала непредставленной в 2024 году.

91. В таблице 5 показано, что к 31 декабря 2024 года у 17 из 39 ранее недопредставленных государств-членов был устранен разрыв между числом сотрудников, имеющих географический статус, и нижней границей их желательной квоты, и был достигнут статус «в пределах квоты». Вместе с тем одно государство-член стало непредставленным. Кроме того, недопредставленными в 2024 году стали 10 государств-членов, и по состоянию на 31 декабря 2024 года число недопредставленных государств-членов составило 31. У 16 из них уменьшился интервал до нижней границы квоты, а у одного государства-члена изменений не произошло.

92. В то же время в 14 государствах-членах интервал до нижнего предела квоты увеличился, то есть по состоянию на 31 декабря 2024 года число сотрудников — граждан этих государств, требующееся для достижения квоты, выросло по сравнению с 2023 годом. Это стало результатом увеличения числа должностей, подлежащих справедливому географическому распределению, и соответствующего изменения нижних пределов квот. Примечательно, что значительное увеличение числа сотрудников, необходимых для достижения статуса в пределах квоты, наблюдалось у Китая (требуется еще 87 сотрудников), Соединенных Штатов Америки (требуется еще 87 сотрудников) и Японии (требуется

еще 36 сотрудников). В целом в 2024 году прогресс был отмечен у 71,8 процента государств-членов, которые были недопредставлены в предыдущем году, вследствие уменьшения числа географических сотрудников, которого недостает для представленности в пределах квоты. Это является улучшением по сравнению с 2023 годом, когда такой прогресс наблюдался у 32,4 процента недопредставленных государств-членов.

Таблица 5

Сводные данные о прогрессе недопредставленных государств-членов на пути к достижению ими статуса представленных в пределах квоты, 2023–2024 годы

(Контингент: 31 государство-член по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Государство-член	Число сотрудников, требующееся для достижения представленности в пределах квоты		Прогресс в достижении нижнего предела квоты, 2023–2024 годы	Сокращение числа сотрудников, требующегося для достижения представленности в пределах квоты
	2023 год	2024 год		
Недопредставленные государства-члены по состоянию на 31 декабря 2024 года				
Андорра	3	1	Был	(2)
Ангола	4	2	Был	(2)
Антигуа и Барбуда	2	1	Был	(1)
Бахрейн	2	3	Не было	1
Белиз	3	1	Был	(2)
Бруней-Даруссалам	4	2	Был	(2)
Китай	171	258	Не было	87
Куба	2	4	Не было	2
Германия	–	7	Не было	7
Гвинея-Бисау	3	1	Был	(2)
Индонезия	–	4	Не было	4
Израиль	2	4	Не было	2
Япония	86	122	Не было	36
Кувейт	7	8	Не было	1
Ливия	3	1	Был	(2)
Мальта	2	2	Не было	–
Микронезия (Федеративные Штаты)	2	1	Был	(1)
Монако	2	1	Был	(1)
Оман	5	3	Был	(2)
Панама	1	2	Не было	1
Парагвай	3	2	Был	(1)
Республика Корея	–	8	Не было	8
Сент-Люсия	2	1	Был	(1)
Сент-Винсент и Гренадины	2	1	Был	(1)
Саудовская Аравия	23	31	Не было	8
Сингапур	–	4	Не было	4
Соломоновы Острова	2	1	Был	(1)
Сомали	2	1	Был	(1)
Таиланд	–	1	Не было	1
Туркменистан	2	1	Был	(1)

Государство-член	Число сотрудников, требующееся для достижения представленности в пределах квоты		Прогресс в достижении нижнего предела квоты, 2023–2024 годы	Сокращение числа сотрудников, требующегося для достижения представленности в пределах квоты
	2023 год	2024 год		
Соединенные Штаты Америки	26	113	Не было	87
Недопредставленные государства-члены по состоянию на 31 декабря 2023 года				
Афганистан	2	–	Был	(2)
Кабо-Верде	1	–	Был	(1)
Центральноафриканская Республика	1	–	Был	(1)
Чад	1	–	Был	(1)
Джибути	1	–	Был	(1)
Габон	2	–	Был	(2)
Венгрия	1	–	Был	(1)
Либерия	1	–	Был	(1)
Люксембург	2	–	Был	(2)
Мадагаскар	1	–	Был	(1)
Мозамбик	1	–	Был	(1)
Мьянма	1	–	Был	(1)
Намибия	1	–	Был	(1)
Папуа — Новая Гвинея	3	3	Не было	–
Самоа	1	–	Был	(1)
Сан-Марино	2	–	Был	(2)
Словения	1	–	Был	(1)
Южный Судан	1	–	Был	(1)

Примечание: в таблицу включены 18 государств-членов, которые не были недопредставленными по состоянию на 31 декабря 2024 года, но были недопредставленными по состоянию на 31 декабря 2023 года (ниже пунктирной линии). Одно из этих государств-членов (Папуа — Новая Гвинея) стало непредставленным, а 17 достигли статуса «в пределах квоты».

В. Факторы, влияющие на географический состав

93. Прогрессу в обеспечении справедливого географического распределения способствовал внешний набор сотрудников на географические должности. Однако в 2024 году внешний набор был значительно сокращен из-за ограничений на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета. Как следствие, число внешних кандидатов, набранных на должности с географическим статусом, сократилось на 27,3 процента в 2023 году и еще на 18,8 процента в 2024 году. Это второй самый низкий показатель за пятилетний период (см. таблицу 6).

94. Ограничения найма сказались, в частности, на внешнем наборе на географические должности уровня С-2: он сократился с 44 человек в 2023 году до 19 в 2024 году. Также значительно уменьшились число и доля кандидатов, набранных по программе для молодых специалистов: с 27,3 процента в 2023 году (35 из 128 человек, набранных на должности с географическим статусом) до 15,4 процента в 2024 году (16 из 104).

95. Сокращение набора на географические должности в рамках программы для молодых специалистов из-за ограничения найма вызывает озабоченность, поскольку эта программа является одним из основных механизмов набора на географические должности сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Несмотря на эти проблемы, внешний найм остается эффективным способом привлечения сотрудников из таких государств-членов. Как показано в таблице 6, было нанято два внешних кандидата из непредставленных государств-членов (Ангола и Белиз), причем один из них был нанят по этой программе. В результате эти два государства-члена перешли в категорию недопредставленных.

96. Число непредставленных и недопредставленных государств-членов сократилось с 60 в 2023 году до 48 в 2024 году, но доля этих государств-членов во внешнем наборе осталась прежней — примерно треть (33,6 процента) от общего числа внешних кандидатов на географические должности. Сохранение этой доли на прежнем уровне, несмотря на уменьшение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов, является положительным моментом.

Таблица 6

Внешний набор на географические должности в разбивке по степеням представленности государств-членов, 2020–2024 годы

(Контингент: 104 человека в 2024 году)

Степень представленности на момент назначения	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Число	Доля	Число	Доля	Число	Доля	Число	Доля	Число	Доля
Непредставленные	1	1,6	–	–	1	0,6	1	0,8	2	1,9
Недопредставленные	23	36,5	39	36,1	62	35,2	42	32,8	33	31,7
Представленные в пределах квоты	20	31,7	42	38,9	61	34,7	60	46,9	41	39,4
Представленные сверх квоты	19	30,2	27	25,0	52	29,5	25	19,5	28	26,9
Всего	63	100,0	108	100,0	176	100,0	128	100,0	104	100,0

97. В связи с увеличением числа географических должностей в соответствии с резолюцией [77/278](#) Генеральной Ассамблеи внешние кандидаты, набранные на географические должности в специальных политических миссиях и других структурах, составили почти 20,0 процента от общей численности внешних кандидатов, набранных на географические должности (см. таблицу 7). Хотя это увеличение дало дополнительные возможности для повышения представленности государств-членов путем внешнего набора, общее число заполненных географических должностей за последние два года снизилось главным образом из-за ограничения найма. Для решения этой проблемы Секретариат будет продолжать такие инициативы, как целенаправленные партнерства и адресная информационная работа. Эти инициативы направлены на пополнение кадрового резерва из непредставленных и недопредставленных государств-членов и содействие найму внешних кандидатов после отмены ограничения.

98. Закрытие некоторых специальных политических миссий в последние годы показало, что могут измениться мандаты и других таких миссий. Эти изменения могут привести к уменьшению или увеличению количества географических должностей и увольнению сотрудников. Это, в свою очередь, может повлиять на достижение квоты и будущую степень представленности государств-членов.

Таблица 7
**Внешний набор на географические должности в разбивке по структурам,
 2020–2024 годы**

(Контингент: 104 человека в 2024 году)

<i>Структура</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>
ОПООНГ	нп	нп	нп	нп	2
ИДКТК	нп	нп	нп	нп	1
ДЭСВ	3	1	8	4	3
ДГАКУ	1	2	4	3	1
ДГК	1	8	12	11	4
ДСПКУ	3	7	9	7	4
ДОП	–	2	1	3	2
ДОМ	–	1	–	–	–
ДПВМ	1	3	3	4	–
СППР	–	1	5	4	5
РКВ	7	20	25	17	13
ЕЭК	2	2	4	1	1
ЭКЛАК	2	6	19	11	3
КГС	–	–	1	–	2
ЭСКАТО	5	6	19	5	3
ЭСКЗА	1	9	6	3	1
БВЭ	–	–	–	–	3
МБНМ–Сирия	11	2	3	4	–
НУЛПВ–Сирия	–	–	–	–	1
НМР–Мьянма	2	2	1	–	–
УОП	1	1	3	–	–
УКГВ	–	–	5	1	1
КТУ	–	–	–	–	2
УВР	–	–	2	1	–
УВКПЧ	6	6	16	15	5
КВПНРМ	–	2	2	4	2
УИКТ	1	2	1	2	–
УСВН	–	–	2	9	6
УПВ	2	3	4	2	–
УВКП	1	–	1	3	1
КССА	2	–	1	1	–
КСПГС–ДВК	–	–	1	–	–
КСПГС–НОД	1	1	–	–	–
КЗПЖ	–	–	–	–	1
НЙБРК	–	–	–	–	1
МООНСА	нп	нп	нп	нп	3
МООНСИ	нп	нп	нп	нп	1
ЮНКТАД	3	7	7	1	5
ЮНЕП	1	2	3	2	–

Структура	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
ООН-Хабитат	–	1	–	–	3
ЮНОЦА	нп	нп	нп	нп	1
УНП ООН	2	2	1	–	–
ЮНОГ	1	4	2	1	1
ЮНОМС	–	–	3	–	1
ЮНОН	3	2	2	7	1
ЮНОВ	–	2	–	1	1
ЮНОВАС	нп	нп	нп	нп	1
РООНРУ	–	1	–	–	1
ЮНСКО	нп	нп	нп	нп	3
МООНПЛ	нп	нп	нп	нп	1
ЮНТМИС	нп	нп	нп	нп	2
КМООНК	нп	нп	нп	нп	5
Молодежное бюро	–	–	–	1	6
Всего	63	108	176	128	104

Примечание: «нп» означает «неприменимо» и относится к специальным политическим миссиям и другим структурам, которые были включены в систему желательных квот в 2024 году.

Динамика подачи заявок и отбора кандидатов на географические должности

99. В следующих пунктах рассматривается динамика подачи заявок и отбора кандидатов на вакансии на географические должности, набор на которые проходил в период с 2020 по 2024 год. Анализируется процесс, предшествующий этапу найма, о котором говорилось выше. В таблице 8 приводится число кандидатов на такие вакансии на каждом этапе процесса. В ней также указана доля кандидатов, остающихся на каждом этапе, в разбивке по степеням представленности стран. Этот показатель, рассчитываемый как процент кандидатов от общего числа кандидатов из каждой группы государств, отражает, исходя из результатов наборов прошлых лет, приблизительные шансы кандидата пройти дальше и в итоге быть нанятым.

100. В период с 2020 по 2024 год заявки на вакантные географические должности поступали из всех 193 государств-членов, в среднем 175 заявок на одну вакансию. Как показано в таблице 8, количество заявок из непредставленных государств-членов составило всего 0,4 процента от общего числа, то есть примерно одна заявка на вакансию. В течение этого же пятилетнего периода на каждую вакансию на географическую должность поступало в среднем 29 заявок из недопредставленных государств-членов, 77 из государств-членов, представленных в пределах квоты, и 68 из представленных сверх квоты государств-членов. Несмотря на небольшое количество заявок из непредставленных государств-членов, в этот период были отобраны четыре кандидата из этих государств (0,5 процента), и по состоянию на 31 декабря 2024 года трое из них оставались в Организации.

101. Самый высокий показатель отбора — 0,8 процента — был в категории недопредставленных государств-членов, за ними следовали представленные сверх квоты государства-члены — 0,6 процента, затем государства-члены, представленные в пределах квоты, и непредставленные государства-члены — по

0,5 процента. Показатель отбора кандидатов из недопредставленных государств-членов в этот период вырос с 0,4 процента в 2020 году до 1,0 процента в 2024 году.

102. Так как количество заявок сильно влияет на уровень представленности на каждом этапе процесса набора, важно, чтобы число квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов было больше. Это позволит повысить представленность кандидатов из этих государств-членов на каждом этапе и увеличить вероятность отбора. Однако увеличение числа заявок из некоторых непредставленных государств-членов остается сложной задачей, особенно в случае тех из них, где численность населения очень мала.

103. Достижению этой цели должны способствовать текущие инициативы, такие как целенаправленное партнерство с государствами-членами для привлечения квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и продолжение многолетней программы «Подбор персонала 2.0», направленной на преобразование действующей системы найма. Дополнительная информация о мерах, направленных на достижение справедливого географического распределения, содержится в докладе [A/80/550](#).

Таблица 8

Число и доля кандидатов на вакантные географические должности на каждом этапе процесса набора в разбивке по степени представленности страны гражданства, 2020–2024 годы

(Контингент: 231 951 кандидат в период с 2020 по 2024 год)

Этап набора	Непредставленные страны		Недопредставленные страны		Страны, представленные в пределах квоты		Страны, представленные сверх квоты		Все кандидаты	В процентах
	Число кандидатов	В процентах	Число кандидатов	В процентах	Число кандидатов	В процентах	Число кандидатов	В процентах		
Подача заявки	868	100,0	38 576	100,0	102 780	100,0	89 727	100,0	231 951	100,0
Отсев	494	56,9	26 162	67,8	68 817	67,0	60 354	67,3	155 827	67,2
Оценка	179	20,6	8 685	22,5	21 129	20,6	20 581	22,9	50 574	21,8
Утверждение	10	1,2	617	1,6	1 193	1,2	1 315	1,5	3 135	1,4
Отбор	4	0,5	306	0,8	549	0,5	540	0,6	1 399	0,6

Примечание: без учета кандидатов из Государства Палестина и кандидатов без гражданства.

Прекращение службы сотрудников на должностях с географическим статусом

104. Общее число случаев прекращения службы сотрудниками на географических должностях выросло в 2024 году в связи с увеличением числа этих должностей в соответствии с резолюцией [77/278](#) Генеральной Ассамблеи и завершением мандатов специальных политических миссий. Тем не менее, как показано в таблице 9, распределение прекращающих службу сотрудников по степеням представленности государств-членов в значительной степени сохранилось на уровне 2023 года.

105. Отслеживание тенденций прекращения службы важно потому, что каждый случай может повлиять на степень представленности того или иного государства-члена. Например, в 2024 году в результате увольнения сотрудника из Папуа — Новой Гвинеи это государство-член стало непредставленным. Этот пример иллюстрирует потенциальные последствия кадровых изменений для государств-членов с малым числом географических сотрудников.

106. Наибольшую долю всех случаев прекращения службы в 2024 году составил выход на пенсию сотрудников, достигших возраста обязательного прекращения службы: 30,7 процента всех сотрудников, покинувших географические должности. При условии, что вакантные должности, финансируемые из регулярного бюджета, могут быть заполнены, такие случаи выхода на пенсию дают возможность для набора сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, который можно спланировать заблаговременно. Формирование для этой цели кадрового резерва с помощью целенаправленных партнерств помогает максимально использовать такие возможности и обеспечивает доступность квалифицированных кадров после снятия ограничений найма.

107. Второй и третьей самыми частыми причинами прекращения службы сотрудников с географическим статусом в 2024 году стали увольнения по собственному желанию и досрочный выход на пенсию. Эти случаи прекращения службы характеризуются более короткими сроками уведомления — от 30 до 90 дней, и поэтому должности какое-то время остаются вакантными, даже если их можно заполнить. Четвертой самой частой причиной прекращения службы в 2024 году стало истечение срока действия контрактов — 25 увольнений (11,6 процента), тогда как в 2023 году таких случаев было всего 2. Некоторые из этих увольнений были вызваны тем, что контракты не были продлены в связи с закрытием ЮНИТАД, и поэтому они повлекли за собой сокращение числа географических должностей.

108. Как показано в таблице 9, доля прекращающих службу сотрудников, имеющих географический статус, в общем числе таких сотрудников в 2024 году также увеличилась — до 5,3 процента с 4,1 процента в 2023 году. Увеличение произошло во всех категориях представленности и отражает рост числа всех видов прекращения службы, в частности по истечении срока действия контракта и в результате увольнения по соглашению сторон.

Таблица 9

Число прекративших службу сотрудников Секретариата на географических должностях в разбивке по степени представленности государств, 2020–2024 годы

(Контингент: 215 человек в 2024 году)

Степень представленности государства на момент увольнения	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Число	В процентах	Число	В процентах	Число	В процентах	Число	В процентах	Число	В процентах
Непредставленные	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Недопредставленные	15	2,0	32	4,3	26	3,8	32	4,6	55	5,6
Представленные в пределах квоты	17	1,7	49	4,5	50	4,1	55	4,3	92	4,9
Представленные сверх квоты	51	3,6	51	3,9	71	5,9	46	3,7	68	5,7
Всего	83	2,6	132	4,2	147	4,7	133	4,1	215	5,3

Примечание: приводится процентное соотношение числа прекративших службу сотрудников к числу сотрудников, имеющих географический статус, в разбивке по степени представленности страны гражданства. Подсчитано по состоянию на 31 декабря предыдущего года для 2020–2023 годов, а для 2024 года — на 31 января.

109. Прогнозируемый в ближайшие пять лет выход на пенсию сотрудников, имеющих географический статус, повлияет на степень представленности государств-членов. По состоянию на 31 декабря 2024 года насчитывалось 512 сотрудников с географическим статусом, которые достигнут возраста обязательного прекращения службы к концу 2029 года. Таким образом, ожидается, что

если эти должности в период 2025–2029 годов останутся вакантными, то изменится степень представленность 23 государств-членов.

110. Как показано в таблице 10, прогнозируется, что одно государство-член (Федеративные Штаты Микронезии) станет непредставленным, а десять (Венгрия, Дания, Индия, Иран (Исламская Республика), Исландия, Люксембург, Нидерланды (Королевство), Российская Федерация, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Швейцария) — недопредставленными. Особенно важно упреждать эти изменения путем кадрового планирования и отслеживать динамику притока и оттока сотрудников с географическим статусом в период ограничения найма и увеличения числа сотрудников, выходящих на пенсию. Ограничение найма по-прежнему сужает возможности непредставленных и недопредставленных государств-членов достичь диапазона квоты.

111. По состоянию на 31 декабря 2024 года для вхождения всех непредставленных и недопредставленных государств-членов в пределы квоты нужно набрать 654 сотрудника с географическим статусом. Также прогнозируется, что в связи с ожидаемым выходом на пенсию в период с 2025 по 2029 год Организации нужно будет набрать еще 125 сотрудников из недопредставленных государств-членов и государств-членов, представленных в пределах квоты, с тем чтобы эти государства-члены остались в пределах квоты. Всего для достижения к 2029 году представленности всех государств-членов в пределах квоты Организации потребуется набрать 779 сотрудников с географическим статусом.

Таблица 10

Изменения в степени представленности государств-членов в результате ожидаемого выхода сотрудников на пенсию в период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2029 года

(Контингент: 23 государства-члена по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Государство-член	Сотрудники с географическим статусом		Степень представленности по состоянию на декабрь 2024 года	Прогнозируемое число выходов на пенсию	Географический персонал после выхода на пенсию	Прогнозируемая степень представленности к декабрю 2029 года	
	Нижний предел	Верхний предел					
Австрия	21	39	41	Сверх квоты	5	36	В пределах квоты
Бразилия	63	85	88	Сверх квоты	3	85	В пределах квоты
Канада	73	98	108	Сверх квоты	18	90	В пределах квоты
Дания	18	35	20	В пределах квоты	5	15	Недопредставлено
Франция	114	154	168	Сверх квоты	16	152	В пределах квоты
Гана	4	21	25	Сверх квоты	8	17	В пределах квоты
Венгрия	9	26	9	В пределах квоты	1	8	Недопредставлено
Исландия	3	20	6	В пределах квоты	5	1	Недопредставлено
Индия	73	98	84	В пределах квоты	18	66	Недопредставлено
Иран (Исламская Республика)	15	32	16	В пределах квоты	3	13	Недопредставлено
Иордания	3	20	23	Сверх квоты	4	19	В пределах квоты
Люксембург	4	21	4	В пределах квоты	1	3	Недопредставлено
Микронезия (Федеративные Штаты)	2	19	1	Недопредставлено	1	–	Недопредставлено
Непал	3	20	23	Сверх квоты	5	18	В пределах квоты
Нидерланды (Королевство)	41	58	45	В пределах квоты	5	40	Недопредставлено
Филиппины	12	29	34	Сверх квоты	5	29	В пределах квоты
Португалия	12	29	32	Сверх квоты	5	27	В пределах квоты

Государство-член	Нижний предел	Верхний предел	Сотрудники с географическим статусом	Степень представленности по состоянию на декабрь 2024 года	Прогнозируемое число выходов на пенсию	Географический персонал после выхода на пенсию	Прогнозируемая степень представленности к декабрю 2029 года
Российская Федерация	57	78	68	В пределах квоты	12	56	Непредставлено
Швейцария	34	51	36	В пределах квоты	3	33	Непредставлено
Тунис	3	20	22	Сверх квоты	2	20	В пределах квоты
Уганда	4	21	31	Сверх квоты	12	19	В пределах квоты
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	115	156	141	В пределах квоты	28	113	Непредставлено
Зимбабве	3	20	29	Сверх квоты	9	20	В пределах квоты

Примечание: в прогнозе численности сотрудников, выходящих на пенсию, не учитываются сотрудники рангов ПЗГС, ЗГС и ПГС. Изменения степени представленности определялись без учета внешнего набора сотрудников из перечисленных государств-членов на вакантные географические должности; иных случаев прекращения службы, кроме как обязательного выхода на пенсию; внутреннего перемещения сотрудников на географические должности или с географических должностей.

IV. Гендерный состав

112. Достижение гендерного паритета остается одним из приоритетов Генерального секретаря. Настоящий раздел посвящен прогрессу в достижении цели гендерного паритета. Для получения полной картины гендерного состава Секретариата по состоянию на 31 декабря 2024 года и в предыдущие годы в подразделе ниже приводится динамика численности персонала, а именно сотрудников категории специалистов и выше, категории полевой службы и категории общего обслуживания и смежных категорий, имеющих временные, срочные, непрерывные или постоянные контракты. В подразделе также представлено гендерное распределение персонала на уровне Д-1 и выше в разбивке по странам из экономически развитых и развивающихся групп. Прогресс в достижении гендерного паритета рассматривается только в категории международного персонала.

Гендерный состав персонала Секретариата

113. Как показано на рисунке XIV, сокращение численности персонала в период с 2023 по 2024 год пришлось по большей части на мужчин (1285 сотрудников). Примерно две трети из них (858 сотрудников) относились к категории общего обслуживания и смежным категориям, а сокращение было вызвано главным образом закрытием МООНСМА и переходным периодом в МООНСДРК. Число женщин также несколько сократилось, но значительно меньше, чем число мужчин. Кроме того, в 2024 году на долю женщин пришлось 50,4 процента внешнего набора — 1381 женщина и 1361 мужчина. Таким образом, доля женщин среди персонала увеличилась с 41,7 процента в 2023 году до 43,1 процента в 2024 году.

114. На более длительном отрезке времени — с момента принятия общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета в декабре 2017 года — доля женщин неуклонно росла каждый год: с 35,4 процента в 2017 году до 43,1 процента в 2024 году. Более подробное распределение женщин — в категории специалистов и выше и категории полевой службы — представлено в подразделе, посвященном прогрессу в достижении гендерного паритета.

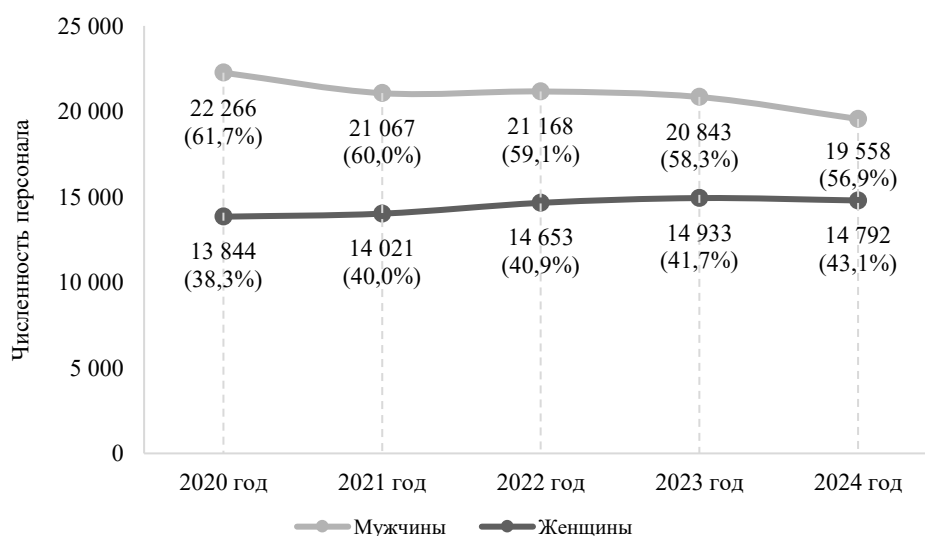
115. В категории общего обслуживания и смежных категорий доля женщин тоже неуклонно растет: с 35,7 процента в 2020 году до 39,9 процента в 2024 году. Заккрытие МИНУСМА, ЮНИТАД и ЮНИТАМС и сокращение МООНСДРК также привели к сокращению доли мужчин в этих категориях. Сокращение числа мужчин в этих структурах было почти в пять раз больше, чем сокращение числа женщин: 898 мужчин и 199 женщин в период с 2023 по 2024 год и 1102 мужчины и 236 женщин в период с 2020 по 2024 год.

116. Что касается набора персонала на должности категории общего обслуживания и смежных категорий, то в 2023 и 2024 годах доля женщин среди внешних кандидатов оставалась относительно стабильной и составляла примерно 48 процентов. Учитывая, что в местах службы с трудными условиями категорий D и E находятся 37,2 процента сотрудников этих категорий против 9,2 процента сотрудников категории специалистов и выше, дальнейшее увеличение представленности женщин в категориях сотрудников, набираемых на местах, остается весьма сложной задачей.

Рисунок XIV

Численность и доля персонала в разбивке по полу, 2020–2024 годы

(Контингент: 34 350 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитывается 881 сотрудник, а именно те, кто привлекался в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

117. Что касается сотрудников старшего звена — от Д-1 до заместителей Генерального секретаря¹², — рассматриваемых в разбивке по развивающимся и развитым группам стран, то число женщин из развивающихся стран на уровне Д-2 увеличилось с 23 в 2020 году до 48 в 2024 году, что представляет собой рост более чем на 100 процентов (см. таблицу 11). За тот же период доля женщин среди всех сотрудников уровня Д-2 выросла с 12,4 до 25,9 процента. Наиболее заметный рост произошел в системе координаторов-резидентов, где число

¹² Сюда включается также временный персонал, привлекающийся в помощь штатным сотрудникам для проведения совещаний, сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости, и сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год.

женщин из развивающихся стран увеличилось с 7 в 2020 году до 16 в 2024 году. Кроме того, в нескольких других структурах, где женщин из развивающихся стран на должностях уровня Д-2 ранее не было или было совсем немного, к 2024 году были назначены одна или две таких сотрудницы. Эти коллективные изменения в значительной степени способствовали общему увеличению представленности женщин из развивающихся стран на уровне Д-2.

118. В период с 2023 по 2024 год представленность женщин из развивающихся стран на должностях Д-1 оставалась стабильной. Однако в долгосрочной перспективе доля женщин на уровне Д-1 демонстрирует устойчивую тенденцию к росту, увеличившись с 13,1 процента в 2020 году до 15,7 процента в 2024 году. Этот рост объясняется как уменьшением числа мужчин — с 158 в 2020 году до 141 в 2024 году, так и увеличением числа женщин — с 80 до 94 за тот же период. Эта тенденция обусловлена главным образом выходом на пенсию мужчин с должностей Д-1. Хотя набор женщин не превышал набор мужчин в абсолютном выражении, сокращение числа мужчин в сочетании с некоторым чистым увеличением числа женщин в течение пятилетнего периода способствовало постепенному росту доли женщин из развивающихся стран на уровне Д-1.

Таблица 11

Распределение всех сотрудников на должностях уровней Д-1 и выше по экономическим группам, 2020–2024 годы

(Контингент: 925 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Экономические группы	ЗГС					ПГС					Д-2					Д-1				
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Развивающиеся страны (142)																				
Женщины	20	21	20	18	18	15	14	16	17	17	23	29	34	38	48	80	95	97	96	94
Мужчины	19	17	18	20	20	25	20	24	26	25	59	56	53	55	54	158	151	151	145	141
Итого	39	38	38	38	38	40	34	40	43	42	82	85	87	93	102	238	246	248	241	235
Развитые страны (51)																				
Женщины	12	13	8	9	9	23	20	18	17	13	45	48	48	44	42	161	161	158	169	171
Мужчины	20	21	23	19	20	17	19	22	21	20	59	62	58	55	41	212	190	198	199	192
Итого	32	34	31	28	29	40	39	40	38	33	104	110	106	99	83	373	351	356	368	363
Женщины	32	34	28	27	27	38	34	34	34	30	68	77	82	82	90	241	256	255	265	265
Мужчины	39	38	41	39	40	42	39	46	47	45	118	118	111	110	95	370	341	349	344	333
Всего	71	72	69	66	67	80	73	80	81	75	186	195	193	192	185	611	597	604	609	598

Примечание: разделение на экономические группы разъясняется в записке, изданной Департаментом по экономическим и социальным вопросам и размещенной по адресу: <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>. Не учитываются сотрудники из Государства Палестина и лица без гражданства. В таблице учитываются сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости и по контрактам с символической платой в один доллар в год.

А. Прогресс в достижении гендерного паритета среди международных сотрудников

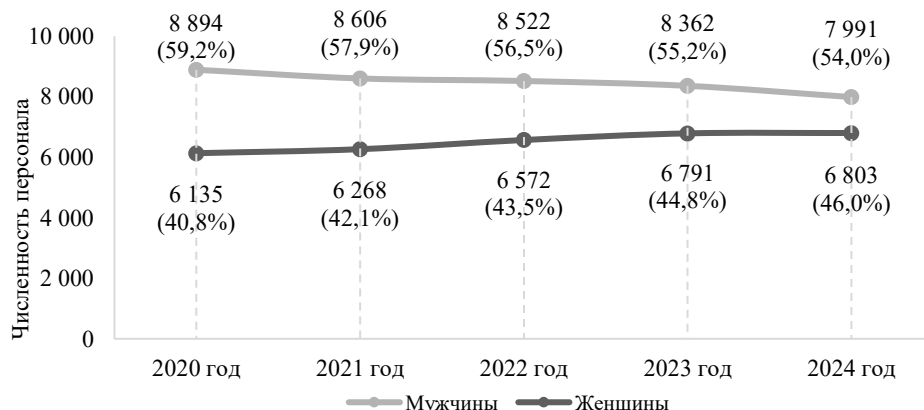
119. В соответствии с общесистемной стратегией по обеспечению гендерного паритета Секретариат стремится к 2028 году достичь равной представленности женщин и мужчин (47,0–53,0 процента) на всех уровнях. В Секретариате продолжается поэтапное осуществление стратегии, при этом основное внимание уделяется международному персоналу, а именно сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы, имеющим срочные, непрерывные или постоянные контракты. Кроме того, наращиваются усилия по охвату более широкого круга сотрудников, в том числе набираемых на местах сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, а также национальных сотрудников — специалистов. Из указанного контингента исключены назначения высокого уровня по контрактам с символической платой в один доллар в год²⁶.

120. На рисунке XV показано, что доля женщин в категории специалистов и выше, а также в категории полевой службы продолжает неуклонно расти: с 40,8 процента в 2020 году до 46,0 процента в 2024 году, то есть в среднем более чем на 1 процентный пункт в год. С момента принятия общесистемной стратегии по обеспечению гендерного паритета доля женщин также неуклонно растет: с 38,2 процента в 2017 году до 46,0 процента в 2024 году. Хотя в ближайшие годы прогресс может замедлиться из-за сохраняющихся ограничений найма, прогнозы, представленные на рисунке XVI, указывают на то, что целевой диапазон гендерного паритета в категории международного персонала может быть достигнут к 2028 году. Эти прогнозы подготовлены на основе данных по состоянию на декабрь 2024 года и не отражают последствий ограничений найма и сокращений персонала в первой половине 2025 года. Для обеспечения гендерного паритета в категории полевой службы и во всех подразделениях, относящихся к миротворческим операциям, потребуются дальнейшие усилия.

Рисунок XV

Численность и доля международных сотрудников в разбивке по полу, 2020–2024 годы

(Контингент: 14 794 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



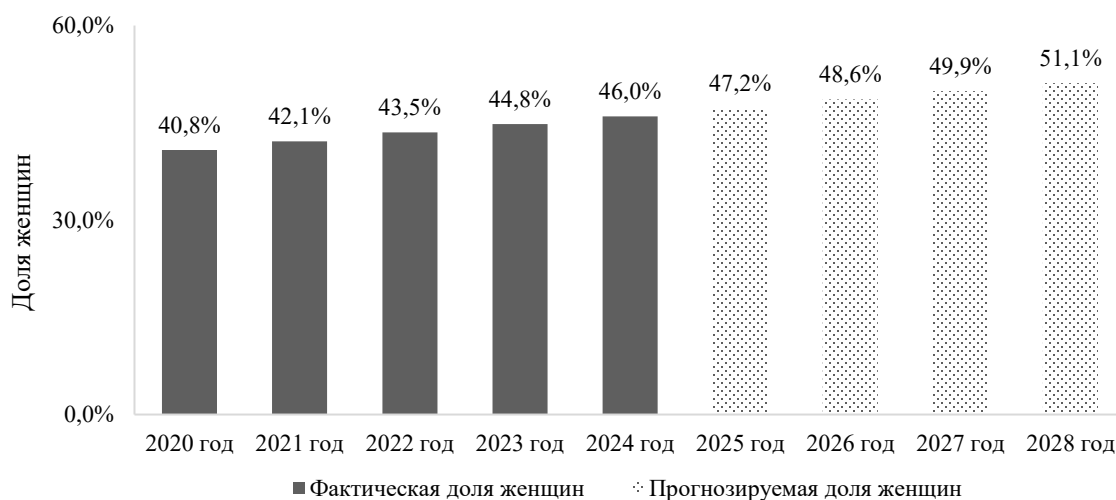
Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

²⁶ В указанном контингенте не учитывается персонал структур, насчитывающих 10 или менее сотрудников.

121. Сокращение числа мужчин в период с 2020 по 2024 год, показанное на рисунке XV, объясняется главным образом тем, что в связи с планом перехода МООНСДРК и в результате закрытия МИНУСМА, ЮНИТАД и ЮНИТАМС были уволены 661 мужчина в категории полевой службы и 242 в категории специалистов и выше. Хотя число женщин в этих миссиях также сократилось, общее число женщин в категории специалистов и выше и в категории полевой службы увеличилось на 668 человек, или на 10,9 процента. Этот рост был обусловлен главным образом динамикой внешнего набора персонала: доля набранных женщин превышала долю мужчин, составляя в среднем 50,6 процента в период с 2020 по 2024 год, что в значительной степени способствовало неуклонному увеличению доли женщин в категории специалистов и выше и в категории полевой службы.

Рисунок XVI
Доля женщин в категории международного персонала, 2020–2024 годы, и прогнозы на 2025–2028 годы

(Контингент: 14 794 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Организационные структуры

122. По состоянию на 31 декабря 2024 года на миротворческие операции приходилось 29,9 процента от общего числа международных сотрудников Секретариата — 2316 сотрудников категории полевой службы и 2110 сотрудников категории специалистов и выше. Постоянное увеличение доли женщин в этих миссиях в период с 2020 по 2024 год было обусловлено главным образом форсированным уменьшением числа мужчин в результате вышеупомянутого сокращения и закрытия миротворческих операций.

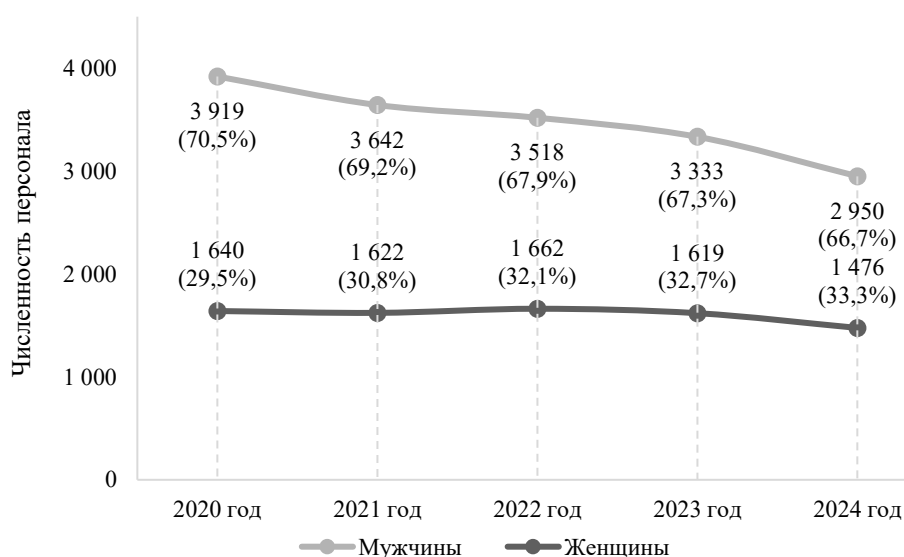
123. Абсолютное число женщин оставалось относительно стабильным до 2023 года, но в период с 2023 по 2024 год оно уменьшалось, как и число мужчин, хотя и медленнее, поскольку сокращение штатов в категории специалистов и выше и особенно в категории полевой службы сильнее затронуло мужчин, которых в этих категориях было больше. Увеличение доли женщин при наборе персонала в миссии остается проблематичным. За пятилетний период женщины составляли в среднем 40,4 процента от общего числа внешних кандидатов, набранных в миротворческие операции.

124. Хотя доля женщин в миротворческих операциях все еще отстает целевого показателя на 13,7 процентных пункта, в последние пять лет она неуклонно росла — с 29,5 до 33,3 процента (см. рисунок XVII). Дальнейший прогресс в достижении гендерного паритета будет зависеть главным образом от распределения по полу в ходе любых дальнейших сокращений персонала и от возможностей нанимать новых сотрудников. Сохраняются принятые меры по содействию набору и удержанию женщин в миротворческих операциях, в частности временные специальные меры, и поддерживается кадровый резерв кандидаток на старшие руководящие должности.

Рисунок XVII

Численность международного персонала в миротворческих операциях в разбивке по полу, 2020–2024 годы

(Контингент: 4426 сотрудников по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

125. Общесистемная стратегия по обеспечению гендерного равенства охватывает 85 организационных структур. По состоянию на 2024 год почти половина из них (42) достигли целевого показателя гендерного паритета или превысили его. На рисунке XVIII показаны 10 структур с наибольшей численностью персонала, на долю которых приходится почти половина (48,6 процента) указанного контингента. Эти крупные структуры вследствие своего размера служат движущей силой изменений в гендерном составе Секретариата в целом и в достижении целевых показателей в категории международного персонала.

126. Семь из 10 крупнейших структур уже достигли диапазона гендерного паритета и в последние годы продолжают увеличивать долю женщин в штате. Эти крупные структуры, как правило, имеют больше возможностей для найма женщин и имеют значительное присутствие в местах службы категорий Н и А с более благоприятными условиями для привлечения и удержания женщин. Однако 4 из 10 структур работают на местах (УКГВ, УВКПЧ, ЮНЕП и УНП ООН) и имеют множество мест службы с разными степенями трудности условий. Как отмечалось ранее, в структурах, где значительная доля сотрудников относится к

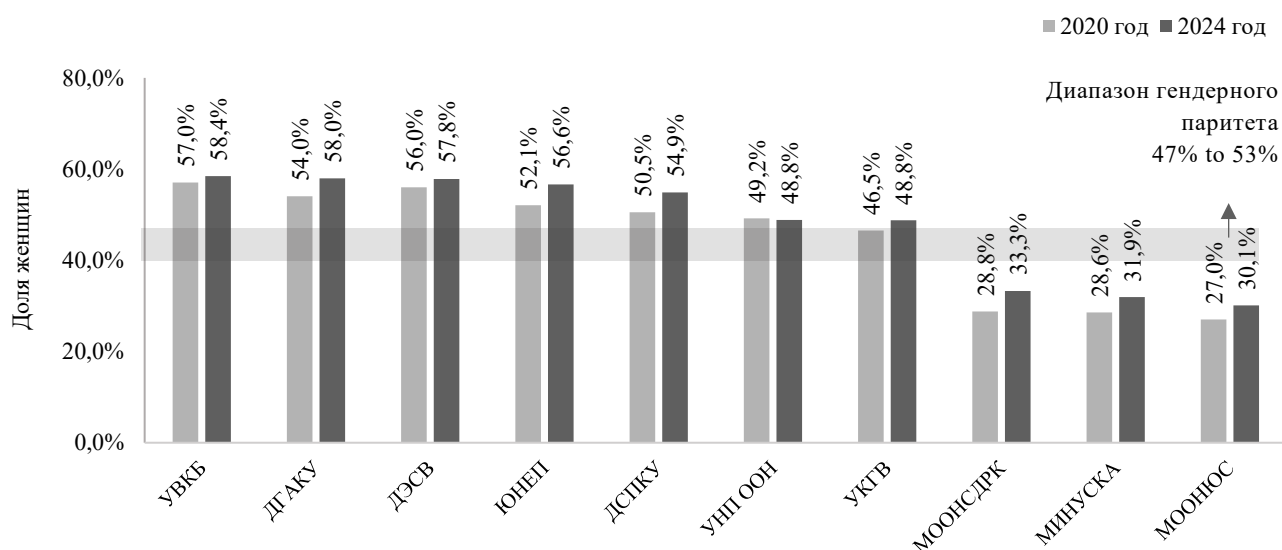


категории полевой службы, а степень трудности условий выше (например, в МООНЮС, МИНУСКА и МООНСДРК), доля женщин в штате самая низкая. Хотя за пятилетний период доля женщин в них увеличилась, она остается на уровне 33 процентов или ниже.

Рисунок XVIII

Доля женщин в категории международного персонала в 10 крупнейших структурах, 2020 и 2024 годы

(Контингент: 14 794 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

Места службы

127. Проблема достижения гендерного паритета тесно связана с трудностью условий в месте службы. На рисунке XIX видна отрицательная корреляция между долей женщин и степенью трудности условий. Несмотря на эту корреляцию, все три линии на графике, представляющие места службы с разными степенями трудности условий, демонстрируют рост с 2020 по 2024 год. Вместе с тем доля женщин в местах службы, отнесенных к категориям Н и А, более чем на 20 процентных пунктов выше, чем в местах службы, отнесенных к категориям D и E.

128. Разница отчасти объясняется принадлежностью к категориям персонала: в местах службы категорий D и E работают сотрудники категории полевой службы, среди которых преобладают мужчины (около 70 процентов). Кроме того, в местах с тяжелыми условиями и в «несемейных» местах службы есть дополнительные проблемы, влияющие на набор и удержание женщин.

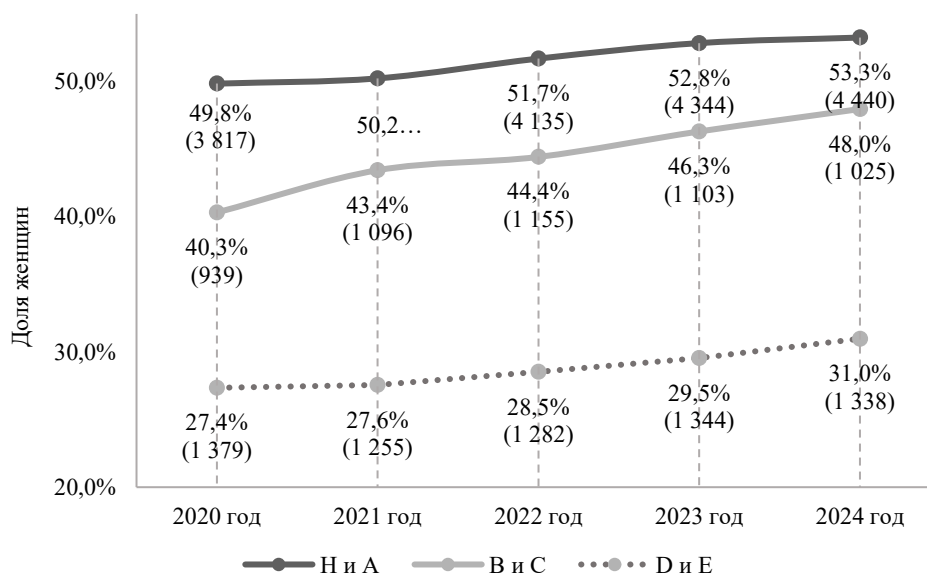
129. Такая разница указывает на важность принимаемых мер, таких как введение в действие Руководства по созданию благоприятных условий работы в системе Организации Объединенных Наций, содержащего адресные рекомендации в отношении персонала на местах, особенно в миссиях, нацеленные на

увеличение представленности женщин и ускорение усилий по достижению паритета в Секретариате. Чтобы устранить структурные проблемы, в частности расширить резерв квалифицированных женщин, некоторые миссии наладили партнерское взаимодействие с местными неправительственными и низовыми организациями. Другие адаптировали системы внутренней мобильности для содействия продвижению женщин по службе и создали структуры наставничества и поддержки.

130. В 2024 году в местах службы категорий В и С впервые будет достигнут гендерный паритет — 47,0 процента. Это отчасти обусловлено временным переводом Бейрута в 2024 году из категории В в категорию D, в результате которого из одной категории в другую было переведено больше мужчин, чем женщин. Кроме того, в других структурах, расположенных в местах службы категорий В и С, в течение пятилетнего периода наблюдалось несколько большее сокращение численности мужчин по сравнению с женщинами и более высокий уровень внешнего набора женщин в случае мест службы категории В. Эти события способствовали общему улучшению гендерного баланса и привели к тому, что в этой категории мест службы был достигнут паритет.

Рисунок XIX

Доля и численность женщин в категории международного персонала в разбивке по степени трудности условий в местах службы, 2020–2024 годы



Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

Категории и классы

131. По состоянию на 31 декабря 2024 года гендерный паритет был в половине из 14 классов должностей международных сотрудников. В то же время, тогда как распределение персонала на должностях всех уровней в категории специалистов находилось в пределах или выше диапазона гендерного паритета, все уровни категории полевой службы оставались ниже порога паритета. Как уже отмечалось ранее, проблемы с увеличением числа женщин в категории полевой службы обусловлены сочетанием местоположения, спецификой функций и

отсутствием возможностей для набора новых сотрудников в этой категории вследствие закрытия и сокращения миротворческих операций. Более четверти сотрудников категории полевой службы работают в службах безопасности или в личной охране, многие заняты в функциональных областях управления перевозками, воздушных операций и транспорта. В этих профессиях исторически преобладают мужчины, особенно в некоторых географических точках.

132. Что касается представленности женщин на старших должностях, то в таблице 12 показано, что в период с 2023 по 2024 год на уровнях С-5 и Д-2 был впервые достигнут гендерный паритет. Наиболее заметные изменения произошли на уровне Д-2, где доля женщин увеличилась на целых шесть процентных пунктов. Это было обусловлено сокращением числа мужчин, в основном вследствие выхода на пенсию, и соответствующим увеличением числа женщин на этом уровне. Доля женщин на уровне Д-1 в период 2020–2024 годов также продолжала расти и к концу 2024 года находилась в пределах 2,5 процентных пунктов от порога гендерного паритета.

133. Вместе с тем важно отметить, что из-за относительно малой численности сотрудников уровня директоров и выше небольшие изменения в численности заметно сказываются на процентных показателях. Примером этого служит сокращение доли женщин на должностях ранга помощника Генерального секретаря, где с 2023 по 2024 год стало на пять женщин меньше и на одного мужчину больше. В целом же давняя отрицательная корреляция между классом должности и долей женщин (чем выше класс, тем меньше женщин) снижается. Создание мощного кадрового резерва на младших уровнях в сочетании с постоянными усилиями по достижению гендерного паритета на старших уровнях приводит к устойчивым изменениям. Важно также отметить, что в период 2020–2024 годов увеличилась доля женщин во всех классах должностей, за исключением рангов заместителей и помощников Генерального секретаря и уровня С-1.

Таблица 12

Доля женщин среди международных сотрудников в разбивке по категориям и классам (рангам) должностей, 2020–2024 годы

(Контингент: 14 794 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Категория/класс (ранг)	Доля женщин				
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Ранг директора и выше					
ЗГС	50,9	52,8	50,0	51,0	50,0
ПГС	46,5	46,3	44,4	43,2	38,6
Д-2	36,9	40,6	42,9	43,2	49,2
Д-1	39,0	42,7	42,5	43,9	44,5
Итого	39,9	43,1	43,2	44,1	45,2
Категория специалистов					
С-5	39,5	41,7	44,6	45,2	47,0
С-4	42,7	44,0	45,4	46,5	47,4
С-3	46,2	47,2	47,7	49,1	49,9
С-2	57,1	55,9	57,2	58,2	57,9
С-1	80,0	44,4	41,7	47,4	54,5
Итого	44,9	46,0	47,3	48,5	49,4

Категория/класс (ранг)	Доля женщин				
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Категория полевой службы					
ПС-7	12,9	12,5	17,2	15,6	17,9
ПС-6	20,3	22,5	24,1	28,0	29,9
ПС-5	30,7	31,6	32,4	33,1	33,6
ПС-4	26,9	26,5	27,0	27,2	27,4
ПС-3	18,2	22,2	25,0	–	–
Итого	27,7	28,3	29,1	30,1	30,7
Всего	40,8	42,1	43,5	44,8	46,0

Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; и те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год.

В. Факторы, влияющие на гендерный состав

134. Доля женщин среди набираемого извне персонала несколько увеличилась — с 50,4 процента в 2023 году до 51,1 процента в 2024 году (см. таблицу 13). В то же время отток женщин был относительно постоянным и составил примерно 35 процентов от общего числа международных сотрудников, покинувших Организацию. Иными словами, хотя среди новых сотрудников женщин было чуть более половины, женщины составили лишь около трети сотрудников, оставивших службу в Организации, что и обусловило чистый прирост представленности женщин.

Таблица 13

Доля женщин в притоке и оттоке международных сотрудников, 2020–2024 годы

(Контингент: 14 354 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)

	Доля женщин				
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
В начале года	39,5	40,2	41,6	42,9	44,2
Приток персонала	47,3	52,4	51,6	50,4	51,1
Отток персонала	40,1	32,7	35,2	34,7	35,6
В конце года	40,2	41,6	42,9	44,2	45,5

Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, и младшие эксперты.

135. Отток сотрудников с 2020 по 2024 год увеличился. Среди мужчин он вырос с 4,4 до 8,9 процента. Как уже отмечалось ранее, это объясняется главным образом тем, что из года в год, особенно в 2024 году, уходило все больше сотрудников в связи с закрытием и сокращением миротворческих операций. Отток женщин в этот период также вырос, но меньше, чем среди мужчин. По состоянию на

2024 год число увольнений мужчин превышало число увольнений женщин более чем на 300, а процент увольнений мужчин тоже был выше.

136. Отмечаются значительные различия между мужчинами и женщинами в причинах прекращения службы. У мужчин преобладают такие причины, как упразднение должностей, увольнение по соглашению сторон и обязательный выход на пенсию (см. таблицу 14). Первые две обусловлены закрытием и сокращением операций, причем в большинстве случаев речь идет о сотрудниках категории полевой службы, основную часть которых составляют мужчины. Женщины выходили на пенсию реже, чем мужчины, что отражает исторический дисбаланс и то, что они в целом моложе. Важно также отметить, что в показателях увольнения по собственному желанию между мужчинами и женщинами нет существенной разницы.

Таблица 14

Причины прекращения службы в категории международных сотрудников в разбивке по полу, 2024 год

(Контингент: 6490 женщин и 8209 мужчин по состоянию на 31 декабря 2023 года)

Причина прекращения службы	Женщины		Мужчины	
	Численность персонала, прекратившего службу	Процентная доля женщин	Численность персонала, прекратившего службу	Процентная доля мужчин
Упразднение должности	25	0,4	91	1,1
Увольнение по соглашению сторон	40	0,6	134	1,6
Истечение срока действия контракта	75	1,2	103	1,3
Обязательный выход на пенсию	74	1,1	159	1,9
Увольнение по собственному желанию (за исключением досрочного выхода на пенсию)	79	1,2	94	1,1
Досрочный выход на пенсию	26	0,4	47	0,6
Перевод в другие организации общей системы Организации Объединенных Наций	42	0,6	23	0,3
Прочее ^a	43	0,7	80	1,0
Всего	404	6,2	731	8,9

Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, и младшие эксперты. Процентные доли от общей численности персонала в разбивке по полу рассчитаны на основе контингента по состоянию на 31 декабря 2023 года.

^a Включая случаи смерти сотрудников и увольнения по состоянию здоровья.

Динамика в подаче заявок и отборе кандидатов

137. Секретариат проанализировал динамику подачи заявок и отбора кандидатов на вакансии со сроком первого отбора в период с 2020 по 2024 год в категориях специалистов, директоров и в категории полевой службы во всех структурах Организации в разбивке по полу. Речь идет о процессе, предшествующем этапу найма, о котором говорилось выше. В этот период доля женщин среди прошедших отсев кандидатов на вакансии в указанных категориях составила 36,0 процента, а их доля среди отобранных кандидатов ежегодно превышала 50 процентов.

138. Как отмечалось ранее, сохраняются проблемы с привлечением женщин в места службы категорий D и E, где число заявок от мужчин значительно превышает число заявок от женщин. Тем не менее в 2024 году число женщин, отобранных в места службы категории D, впервые превысило число мужчин, а в местах службы категории E разрыв сокращался на каждом этапе процесса набора. Эта тенденция отражает постоянные усилия Организации по достижению гендерного паритета до установленного на 2028 год срока.

139. По состоянию на 2024 год на долю женщин приходилось 37,0 процента общего числа прошедших отсев кандидатов. Однако, как показано на рисунке XX, доля женщин несколько увеличивалась на этапе оценки и на каждом последующем этапе набора и в 2024 году превысила диапазон паритета, достигнув 53,6 процента от общего числа отобранных кандидатов. Кроме того, в 2024 году было отобрано 919 женщин — свыше чем на 100 больше, чем мужчин (795).

140. Анализ динамики в наборе на разные виды должностей, в разных категориях персонала и местах службы позволил выявить устойчивую тенденцию: доля прошедших отбор женщин неизменно превышала долю поданных ими заявок. Например, в период с 2020 по 2024 год на женщин приходилось 42,1 процента заявок на вакансии в административной сфере и 13,5 процента — в инженерной, тогда как на этапе отбора они составили 66,3 процента кандидатов на административные вакансии и 30,5 процента — на инженерные. В категории специалистов была аналогичная картина: на женщин приходилось 36,3 процента заявок и 56,3 процента отобранных кандидатов. Эти цифры свидетельствуют о положительной и устойчивой тенденции: женщины-кандидаты чаще проходят отбор. Это наблюдение подтверждает прогресс Секретариата в достижении гендерного паритета и свидетельствует о том, что целенаправленная информационная работа, директивные меры и рекомендации по набору персонала оказывают положительное влияние.

Рисунок XX

Доля заявок от женщин на каждом этапе процесса набора, 2024 год

(Контингент: 263 708 кандидатов в 2024 году)



V. Возрастной состав

A. Средний возраст и возрастные группы

141. В развитие подробного анализа, представленного в предыдущем докладе (A/79/584), в настоящем разделе приводится обзор возрастной структуры персонала²⁷ и анализируются обуславливающие ее факторы. Рассматриваются основные факторы, определяющие возрастную структуру: а) внешний набор новых сотрудников; б) удержание персонала; с) прекращение службы.

142. Важно отметить, что средний возраст сотрудников — это легкий для восприятия показатель, характеризующий кадровый состав, но его недостаточно для выводов о гибкости и многообразии кадров. Вследствие высокого уровня удержания большинство сотрудников становится старше на год с каждым отчетным периодом (эффект старения). Поэтому мерами по управлению кадровым потенциалом динамику среднего возраста изменить нелегко.

Средний возраст сотрудников

143. По состоянию на 31 декабря 2024 года средний возраст сотрудников увеличился на один год и составил 47,6 года против 46,6 года в 2020 году. Тенденция к росту в последние пять лет сохранялась в основном вследствие высокого показателя удержания персонала и повышения возраста обязательного выхода на пенсию. Резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи обязательный возраст выхода на пенсию с 1 января 2018 года был повышен до 65 лет. Как следствие, увеличилось число сотрудников старше 62 лет.

144. Данные о среднем возрасте приводятся только для штатных сотрудников, однако другие категории персонала также вносят свой вклад в работу Организации благодаря своим навыкам и новизне мышления, свойственной молодежи. Например, по состоянию на 31 декабря 2023 года (самые последние имеющиеся данные) в Секретариате работали 777 стажеров, средний возраст которых составлял 25,9 года. Эта более половины от числа сотрудников уровня С-2 в 2024 году (1437 человек). Кроме того, по состоянию на 31 декабря 2024 года в Секретариате работали добровольцы Организации Объединенных Наций из числа молодежи²⁸ и студенты — добровольцы Организации Объединенных Наций, численностью 191 человек, средний возраст которых составлял 25,4 года. Это 13,3 процента от числа сотрудников уровня С-2.

145. К молодежи в общем контингенте сотрудников причисляются кандидаты, нанятые по программе для молодых специалистов. По состоянию на 31 декабря 2024 года их средний возраст был 37,1 года, а их общее число (314 сотрудников) составляло 21,9 процента от общего числа сотрудников уровня С-2. Еще одна группа, пополняющая кадровый состав Организации, — это младшие эксперты. На ту же дату насчитывалось 413 младших экспертов, средний возраст которых составлял 31,5 года. Однако продолжительность их работы регулируется двусторонними соглашениями между Организацией и странами-донорами.

²⁷ Не учитываются сотрудники, оказывающие временную помощь в проведении совещаний, сотрудники на контрактах на условиях оплаты фактической занятости, и сотрудники на контрактах с символической платой в один доллар, поскольку они привлекаются на короткие периоды времени или в периоды пиковой рабочей нагрузки.

²⁸ Программа добровольцев Организации Объединенных Наций предлагает пять категорий контрактов: «эксперты», «специалисты», «молодежь», «студенты» и «добровольцы-общественники». Молодежь и студенты должны быть в возрасте от 18 до 26 лет. Молодые добровольцы должны иметь как минимум аттестат о среднем образовании, а добровольцы-студенты должны быть студентами или недавними выпускниками.

146. Организация не только пользуется вкладом, который вносят стажеры, ДООН, участники программы молодых специалистов и младшие эксперты, и их навыками и знаниями, но и признает их потенциал в качестве будущего кадрового резерва. Более подробная информация об усилиях по расширению набора, повышению квалификации и удержанию молодых сотрудников содержится в докладе [A/80/550](#).

Анализ возрастных групп

147. Средний возраст сотрудников, имеющих срочные, непрерывные или постоянные контракты²⁹, увеличился с 47,1 года в 2020 году до 48,2 года в 2024 году. В возрастной структуре персонала преобладают старшие возрастные группы (46–55 лет и 56 лет и старше). Как показано на рисунке XXI, совокупная доля персонала этих возрастных групп за тот же период выросла с 55,9 до 61,9 процента.

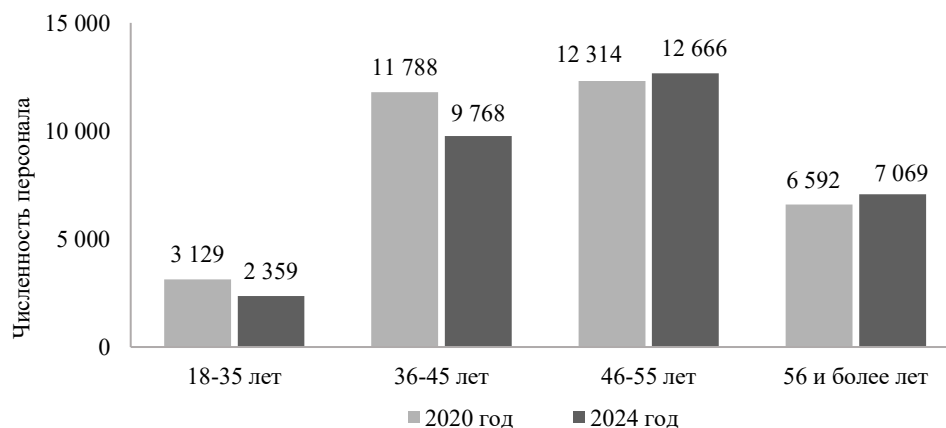
148. Численность же младших возрастных групп (18–35 и 36–45 лет) и их доля в общей численности сократились. Эта тенденция отражает переход сотрудников в более старшие возрастные группы, в особенности из группы 36–45 лет в группу 46–55 лет. Кроме того, в результате закрытия и сокращения миротворческих операций в 2024 году из всех возрастных групп Организацию покинуло больше всего сотрудников 18–35 лет.

149. Последствия закрытия миротворческих операций иллюстрируются также динамикой с 2023 по 2024 год. Число сотрудников во всех возрастных группах сокращалось, но разными темпами, а наибольшее сокращение произошло в младших возрастных группах. В возрастной группе 18–35 лет число сотрудников уменьшилось на 10,2 процента, а в группе 36–45 лет — на 7,3 процента. В старших же возрастных группах уменьшение было незначительным: на 1,7 процента в группе 46–55 лет и на 0,2 процента в группе 56 лет и старше. Эти изменения были вызваны выбытием персонала миротворческих операций и естественным переходом сотрудников в более старшие возрастные группы.

Рисунок XXI

Распределение персонала Секретариата на срочных, непрерывных или постоянных контрактах по возрастным группам, 2020–2024 годы

(Контингент: 31 862 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, и младшие эксперты.

²⁹ Без учета сотрудников с временными контрактами и младших экспертов.

В. Факторы, влияющие на возрастной состав

150. Возрастное распределение в Секретариате определяют три основных фактора: внешний набор новых сотрудников, переход сотрудников из младших возрастных групп в старшие и прекращение сотрудниками службы. Соответственно, в приведенном ниже анализе основное внимание уделяется динамике внешнего набора, подачи заявок и отбора и показателям удержания персонала за год и прекращения службы, в особенности в связи с выходом на пенсию и закрытием миротворческих операций.

151. Как указано в предыдущем докладе (A/79/584), старение персонала остается основным фактором возрастного распределения и увеличения среднего возраста сотрудников Секретариата. Эта тенденция объясняется главным образом высоким уровнем удержания сотрудников на срочных, постоянных и непрерывных контрактах.

152. Хотя темпы старения персонала относительно стабильны, Секретариат может в определенной степени влиять на свою возрастную структуру, активизируя усилия по набору персонала, особенно новых сотрудников, возраст которых ниже текущего среднего возраста. Соответственно, как показывает динамика изменения среднего возраста на момент внешнего найма, в омоложении персонала есть прогресс, поскольку это параметр, на который можно повлиять с помощью мероприятий по управлению кадровым потенциалом.

Внешний набор персонала

153. Как показано в таблице 15, средний возраст кандидата на момент внешнего найма на срочный, непрерывный или постоянный контракт в период с 2020 по 2024 год оставался стабильным и составлял примерно 41 год, несколько варьируясь в зависимости от категории. Сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, которые были самой многочисленной группой во внешнем наборе по 2023 год включительно, неизменно имели самый низкий средний возраст на момент набора (38,8 года в 2024 году), что способствовало снижению общего среднего возраста. Однако, поскольку значительное число таких сотрудников набиралось в миротворческие операции, закрытие или сокращение операций сократило и возможности для набора молодых сотрудников в этой категории.

154. Хотя средний возраст сотрудников категории специалистов и выше на момент найма в период с 2023 по 2024 год несколько увеличился, на некоторых уровнях, таких как Д-2, С-5, С-4 и С-3, он уменьшился. В целом средний возраст сотрудников этих категорий снизился на один год — с 43,1 года в 2020 году до 42,1 года в 2024 году, что свидетельствует об общей положительной тенденции омоложения персонала.

155. Эта тенденция отражает растущую долю должностей младшего уровня во внешнем наборе, особенно уровня С-3, увеличившуюся с 33,2 процента от численности всего внешнего набора в 2020 году до 49,7 процента в 2024 году. За последние пять лет на этом уровне увеличился набор сотрудников на должности в таких областях, как управление программами, права человека и языковое обслуживание.

156. На уровне С-2 в 2024 году средний возраст на момент внешнего найма составил 34,7 года, что на один год больше, чем в 2023 году. Это изменение может быть связано с уменьшением в 2024 году доли кандидатов, набранных по программе для молодых специалистов (22,9 процента против 32,7 процента в предыдущем году). Кроме того, средний возраст сотрудников С-2, набранных

вне этой программы, на момент найма был выше (35,9 года), чем у кандидатов, нанятых в рамках программы (30,6 года).

157. Самый высокий средний возраст на момент найма был у сотрудников категории полевой службы: 47,8 лет в 2024 году. Однако число набранных сотрудников было относительно небольшим по сравнению с другими категориями, а из-за сокращения и закрытия миротворческих операций оно вряд ли увеличится.

Таблица 15

Средний возраст на момент внешнего найма на должности категории специалистов и выше на срочный, непрерывный или постоянный контракт, в разбивке по классам (разрядам) должностей, 2020–2024 годы

(Контингент: 1234 человека в 2024 году)

Категория/класс (разряд)	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников
Категория специалистов и выше										
ЗГС	58,4	5	63,6	10	63,6	9	58,0	4	56,5	4
ПГС	56,1	7	57,5	13	58,5	11	53,4	11	58,0	7
Д-2	53,3	12	53,9	19	55,1	10	56,7	12	53,9	14
Д-1	52,9	32	52,4	33	53,2	49	53,0	21	53,0	24
С-5	47,6	105	48,9	54	48,2	68	49,7	52	48,8	43
С-4	43,7	211	43,9	164	43,8	199	44,3	181	43,8	142
С-3	40,3	216	40,0	312	40,4	371	40,4	352	40,1	302
С-2	33,8	61	33,2	94	33,3	140	33,7	107	34,7	70
С-1	32,5	2	27,5	2	30,3	6	32,0	6	27,0	2
В среднем/итого	43,1	651	42,3	701	42,0	863	41,9	746	42,1	608
Категория полевой службы										
ПС-7	–	–	–	–	–	–	50,0	2	59,0	1
ПС-6	45,0	3	45,8	9	47,5	10	42,6	5	45,4	5
ПС-5	47,2	13	45,5	21	43,7	35	42,8	36	48,5	11
ПС-4	38,7	25	41,3	31	40,0	43	42,8	68	47,4	16
В среднем/итого	41,8	41	43,4	61	42,3	88	42,9	111	47,8	33
Категория общего обслуживания и смежные категории										
НС-Е	–	–	–	–	–	–	51,0	1	–	–
НС-Д	–	–	46,6	14	43,0	7	42,0	1	44,5	8
НС-С	41,2	11	41,0	80	44,2	59	42,0	33	42,8	30
НС-В	38,9	39	38,7	81	39,4	60	37,9	54	39,6	40
НС-А	34,7	10	35,6	26	40,8	25	38,1	20	33,9	15
ОО-7	45,0	1	42,9	10	40,0	21	40,4	16	40,1	10
ОО-6	39,5	25	38,1	107	39,2	249	40,1	143	39,2	140
ОО-5	36,4	111	38,8	161	38,5	235	38,7	222	40,0	148
ОО-4	34,8	78	36,9	137	36,2	187	36,1	183	35,9	116

Категория/класс (разряд)	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников	Средний возраст	Число сотрудников
ОО-3	33,8	42	40,6	60	40,6	166	41,1	131	38,5	70
ОО-2	41,8	4	35,1	13	49,4	12	51,5	4	38,0	4
Р	30,0	3	33,0	2	46,0	5	31,6	5	39,5	2
СО	–	–	34,5	6	32,1	8	34,8	12	32,9	9
ПЯ	–	–	41,0	2	37,5	2	38,0	2	54,0	1
В среднем/итого	36,4	324	38,7	699	39,2	1 036	38,8	827	38,8	593
В среднем/всего, все категории	40,9	1 016	40,6	1 461	40,5	1 987	40,4	1 684	40,6	1 234

Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год, и младшие эксперты.

158. Временные ограничения на набор сотрудников на должности, финансируемые из регулярного бюджета, в 2023 и 2024 годах сузили возможности внешнего найма. В результате объем внешнего набора сократился относительно численности штата, что уменьшило влияние набора на возрастную структуру персонала Секретариата.

159. Одной из приоритетных задач Секретариата остается устранение барьеров для молодых кандидатов, претендующих на должности разных уровней. Соответствующие инициативы включают пересмотр административной инструкции по системе отбора персонала (см. [ST/AI/2025/2](#)) и продолжающиеся в рамках программы «Подбор персонала 2.0» обзор и пересмотр процесса найма. Важнейшим компонентом этих усилий является переход от традиционных требований к опыту работы к более широкой оценке умений и знаний, необходимых для успешного выполнения служебных обязанностей. Более подробная информация о мерах, направленных на омоложение кадров, содержится в докладе [A/80/550](#).

Динамика в подаче заявок и отборе кандидатов

160. Секретариат проанализировал возрастной состав кандидатов на вакансии, первый отбор на которые проводился в период с 2020 по 2024 год, в категориях специалистов, директоров и сотрудников категории полевой службы во всех структурах. В среднем отобранные кандидаты были почти на два года старше, чем кандидаты в целом: средний возраст кандидатов, прошедших отсев, составил 42,3 года, а средний возраст отобранных кандидатов — 44,0 года.

161. На рисунке XXII показано распределение кандидатов по возрастным группам на каждом этапе процесса набора в 2020 и 2024 годах, свидетельствующее об увеличении доли старших кандидатов к моменту отбора. В 2024 году доля прошедших отсев кандидатов в возрасте 45 лет и моложе составила 64,6 процента, но на этапе отбора доля кандидатов в этой возрастной группе снизилась до 57,4 процента, в основном за счет уменьшения доли кандидатов в возрастной группе 18–35 лет. Кроме того, доля прошедших отсев кандидатов в возрастной группе 18–35 лет снизилась с 24,2 процента в 2020 году до 22,5 процента в 2024 году, а средний возраст кандидатов на момент подачи заявки увеличился с 41,7 до 42,4 года.

162. Как показано на рисунке XXII, средний возраст кандидатов увеличивался на протяжении всего процесса набора: в 2024 году у прошедших отсев кандидатов он составил 42,4 года, у прошедших оценку— 42,9 года, у утвержденных кандидатов — 42,1 года, а у отобранных— 43,9 года. Эта тенденция может отражать предпочтение, отдаваемое нанимающими руководителями кандидатам с большим опытом работы, поскольку он часто считается более надежным критерием, чем навыки и умения.

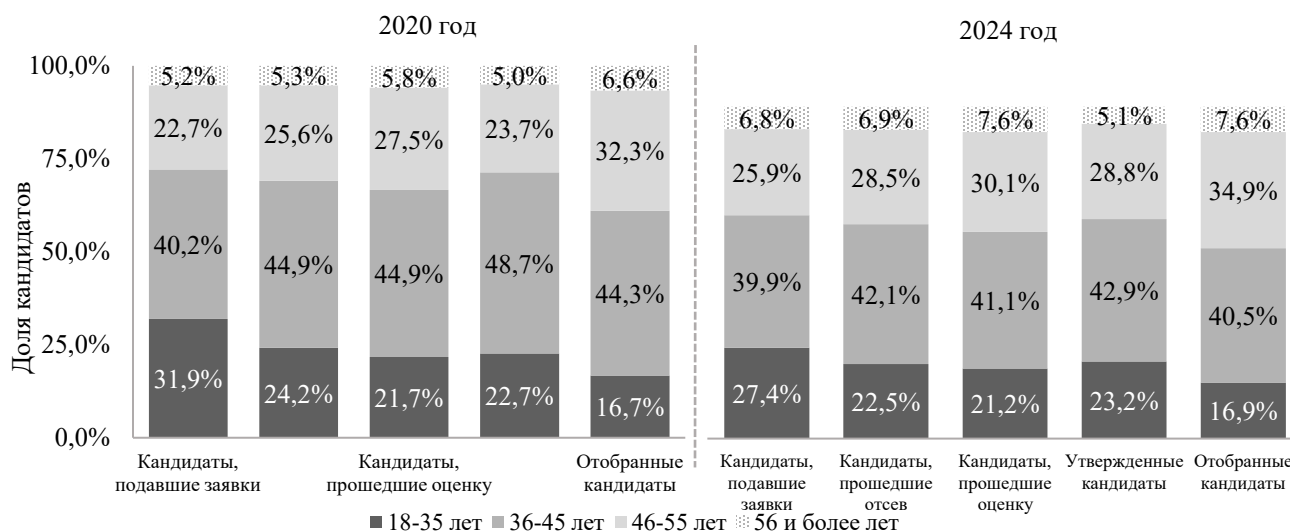
163. Тем не менее данные об отборе указывают на то, что текущая динамика отбора может способствовать усилиям по омоложению кадрового состава Секретариата. Хотя кандидаты с большим опытом, как правило, лучше проходят отбор, 57,4 процента отобранных кандидатов в 2024 году были моложе среднего возраста сотрудников, имеющих срочные, непрерывные или постоянные контракты (48,2 года). Кроме того, средний возраст отобранных кандидатов в категории специалистов и выше в 2024 году снизился почти на один год по сравнению с 2023 годом— с 43,5 до 42,6 года, приблизившись к среднему возрасту кандидатов, отобранных в 2020 году (42,4 года).

164. В целях дальнейшего омоложения кадрового состава Секретариат реализует такие инициативы, как программа «Подбор персонала 2.0», которая предусматривает всесторонний пересмотр и перестройку процесса найма. Одним из основных компонентов этой стратегии является общеорганизационное обновление всех квалификационных требований путем включения в них навыков и умений, необходимых для выполнения обязанностей на имеющихся рабочих местах и рабочих местах, которые вскоре будут созданы. Такой подход создаст условия для рассмотрения наряду со стажем работы реальных навыков кандидатов, что позволит рассматривать молодых, но высококвалифицированных кандидатов.

Рисунок XXII

Доля кандидатов на каждом этапе процесса набора в разбивке по возрастным группам, 2020 и 2024 годы

(Контингент: 263 708 кандидатов в 2024 году)



Удержание персонала в разбивке по возрастным группам

165. В настоящем докладе показатель удержания сотрудников рассчитывается путем сопоставления числа сотрудников, оставшихся к концу последнего отчетного периода (31 декабря 2024 года), с числом сотрудников по состоянию на

конец предыдущего отчетного периода (31 декабря 2023 года) с учетом тех, кто перешел в более старшие возрастные группы. На коэффициент удержания влияет число сотрудников, вышедших на пенсию и прекративших службу в Секретариате по другим причинам, включая перевод в структуры, не относящиеся к Секретариату. Высокий уровень удержания способствует старению персонала, поскольку с каждым отчетным циклом возраст удержанных сотрудников увеличивается на год.

166. Общий показатель удержания кадров в Секретариате достиг максимума в 95,6 процента в 2020 году во время пандемии COVID-19, а затем снизился до самого низкого уровня в 89,8 процента в 2024 году. Это сокращение отражает увольнение более 1000 сотрудников на срочных, непрерывных и постоянных контрактах в результате закрытия миротворческих операций в 2024 году. Показатель удержания снизился также из-за увеличения числа сотрудников, выходящих на пенсию. Тем не менее показатели удержания сотрудников в возрастных группах 36–45 и 46–55 лет, составляющие более 90 процентов, говорят о том, что такие сотрудники переходят в более старшие возрастные группы (46–55 лет и 56 лет и старше), а это ведет к увеличению среднего возраста сотрудников (см. рисунок XXIII).

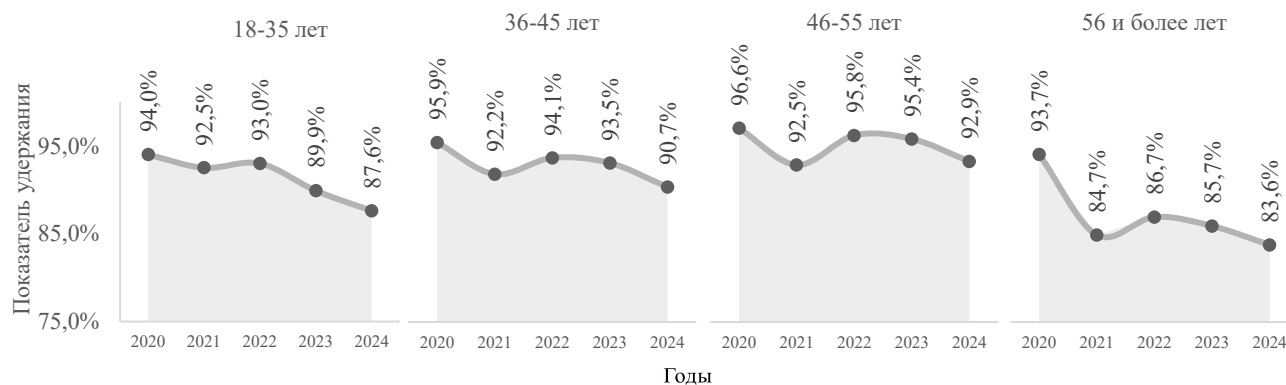
167. Более низкий показатель удержания в возрастной группе 18–35 лет объясняется тем, что в 2024 году ушли 325 сотрудников этой группы, большинство которых относились к категории общего обслуживания и смежным категориям. Из них 40,6 процента составляли сотрудники категории общего обслуживания в МИНУСМА и ЮНИТАД. Кроме того, увеличению среднего возраста персонала способствовало и то, что в миротворческих операциях сокращению подверглись 45,9 процента персонала в более молодых возрастных группах.

168. Наконец, возрастная группа 56 лет и старше неизменно имеет самый низкий показатель удержания из года в год, поскольку многие сотрудники этой группы достигают возраста обязательного выхода на пенсию (62 года для сотрудников, принятых на работу 1 января 1990 года или позднее, и 65 лет для сотрудников, принятых на работу 1 января 2014 года или позднее).

Рисунок XXIII

Показатель удержания персонала на срочных, непрерывных или постоянных контрактах в разбивке по возрастным группам, 2020–2024 годы

(Контингент: 31 862 сотрудника по состоянию на 31 декабря 2024 года)



Примечание: не учитываются сотрудники, которые привлекались в качестве временной помощи для проведения совещаний; те, кто работал по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; те, кто работал по контрактам с символической платой в один доллар в год; и младшие эксперты.

Прогнозируемая численность выходящих на пенсию сотрудников

169. Как отмечается в разделе II выше, в период с 2025 по 2029 год ожидается значительное увеличение числа выходящих на пенсию сотрудников, поскольку возраста обязательного выхода на пенсию достигнут 3204 сотрудника. Это составит примерно 10 процентов от общего числа сотрудников и значительную долю от общего числа сотрудников, которые прекратят службу в этот период. С учетом постоянно высоких показателей удержания персонала в Организации, анализ прогнозируемой численности сотрудников, выходящих на пенсию, позволяет получить ценную информацию о возможностях для набора персонала с тем, чтобы способствовать омоложению кадрового состава. Однако из-за ограничений найма Организации сложно заменить сотрудников, выходящих на пенсию и прекращающих службу по другим причинам.

170. В таблице 16 показано потенциальное влияние замены выходящих на пенсию сотрудников категорий специалистов и директоров более молодыми сотрудниками в ближайшие пять лет (2025–2029 годы) исходя из среднего возраста внешних сотрудников, набранных или повышенных по службе в 2024 году. Например, согласно прогнозам, в этот период в возрасте 65 лет выйдут на пенсию 476 сотрудников уровня С-4, что составляет 11,4 процента от числа сотрудников уровня С-4, работающих по срочным, непрерывным или постоянным контрактам. Ожидается, что на смену этим сотрудникам, выходящим на пенсию, придут нанятые извне или получившие повышение лица, средний возраст которых составит 44,2 года. Как показано в таблице 16, средний возраст на момент внешнего набора и повышения по службе держится ниже, чем текущий средний возраст в категориях специалистов и директоров, что говорит о возможностях для омоложения кадров.

Таблица 16

Прогнозируемый выход сотрудников уровней С-1 — Д-2 на пенсию в 2025–2029 годах и соответствующий средний возраст на момент внешнего набора и повышения по службе по состоянию на 31 декабря 2024 года

(Контингент: 1327 человек, которые должны выйти на пенсию к 2029 году)

Категория/ класс	Текущий средний возраст	Прогнозируемое число сотрудников, выходящих на пенсию	Средний возраст на момент внешнего набора и повышения
Д-2	57,6	68	53,7
Д-1	55,9	163	53,6
С-5	53,5	368	48,5
С-4	50,1	476	44,2
С-3	45,9	242	39,9
С-2	39,7	9	35,1
С-1	34,8	1	27,0
Всего	48,8	1 327	43,7

Примечание: не учитывается персонал, привлекавшийся в качестве временной помощи для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год, и сотрудники на временных контрактах.

Заккрытие миротворческих операций

171. Ликвидация МИНУСМА, закрытие ЮНИТАД и ЮНИТАМС и переходный период в МООНСДРК привели к увольнению значительного числа сотрудников в 2024 году, что способствовало увеличению среднего возраста персонала, особенно в миротворческих операциях. В результате этих увольнений средний возраст сотрудников миротворческих операций увеличился с 48,4 года в 2023 году до 49,1 года в 2024 году.

172. Как показано в таблице 17, сотрудники, уволенные из МИНУСМА, в среднем были моложе других сотрудников Секретариата (45,2 года). Кроме того, под увольнение в МИНУСМА попали в основном сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий, которые, как правило, моложе, чем персонал Секретариата в среднем. На долю уволенных сотрудников МИНУСМА пришлось 41,7 процента всех случаев прекращения службы в возрастной группе 45 лет и моложе, что способствовало сокращению числа молодых сотрудников и общему увеличению среднего возраста.

173. В 2023 году средний возраст сотрудников МООНСДРК был одним из самых высоких среди миротворческих операций (50,4 года), а число увольнений из МООНСДРК в 2024 году (403 увольнения) было вторым по величине после МИНУСМА. Средний возраст сотрудников МООНСДРК на момент увольнения составил 54,1 года в 2024 году. Почти треть увольнений из МООНСДРК (32,5 процента) была по соглашению сторон, а средний возраст сотрудников на момент увольнения составлял 59,1 года. В результате средний возраст сотрудников МООНСДРК увеличился незначительно — с 50,4 в 2023 году до 50,6 в 2024 году.

Таблица 17

Увольнение сотрудников МИНУСМА, МООНСДРК, ЮНИТАД и ЮНИТАМС в разбивке по категориям, 2023–2024 годы

(Контингент: 1372 сотрудника, уволенных в 2024 году)

Структура	Категории	2023 год		2024 год	
		Число уволенных сотрудников	Средний возраст на момент увольнения	Число уволенных сотрудников	Средний возраст на момент увольнения
МИНУСМА	С+	91	53,7	50	56,2
	ПС	88	55,8	141	52,5
	ОО+	267	42,7	568	42,4
Итого		446	47,5	759	45,2
МООНСДРК	С+	15	56,0	30	58,8
	ПС	20	59,3	46	59,9
	ОО+	75	54,5	327	52,8
Итого		110	55,6	403	54,1
ЮНИТАД	С+	5	46,8	11	52,3
	ПС	4	51,8	19	50,6
	ОО+	2	51,0	42	40,6
Итого		11	49,4	72	45,1

Структура	Категории	2023 год		2024 год	
		Число уволенных сотрудников	Средний возраст на момент увольнения	Число уволенных сотрудников	Средний возраст на момент увольнения
ЮНИТАМС	С+	7	48,4	24	48,5
	ПС	10	37,8	14	47,2
	ОО+	2	44,0	100	47,5
Итого		19	42,4	138	47,7
Всего		586	48,9	1 372	48,0

Примечание: С+ означает категорию специалистов и выше; ПС — категорию полевой службы, ОО+ — категорию общего обслуживания и смежные категории. Не учитывается персонал, привлекавшийся в качестве временной помощи для проведения совещаний; сотрудники, работавшие по контрактам на условиях оплаты фактической занятости; сотрудники, работавшие по контрактам с символической платой в один доллар в год; младшие эксперты и сотрудники на временных контрактах.

174. В целом возрастное распределение и средний возраст сотрудников Секретариата определялись следующими факторами: внешним набором, показателями удержания из года в год и прекращением сотрудниками службы. К последнему относятся случаи выхода на пенсию и увольнения в связи с изменением мандата или реструктуризацией, например закрытием или сокращением миротворческих операций. В то время как темпы старения персонала остаются стабильными, показатели удержания зависят от количества увольнений, которое, в свою очередь, влияет на общую возрастную структуру.

VI. Решение, которое предлагается принять Генеральной Ассамблее

175. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

Приложение

Таблица 1.А

Весь персонал Секретариата в разбивке по географическим регионам государств-членов, 2020–2024 годы

(Контингент: 35 231 сотрудник по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Географический регион и субрегион	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)
Африка										
Северная Африка	2 133	5,8	1 311	3,7	1 361	3,7	1 349	3,7	1 224	3,5
Африка к югу от Сахары	11 814	32,1	11 616	32,5	11 840	32,2	11 758	32,0	10 776	30,6
Итого	13 947	37,9	12 927	36,1	13 201	35,9	13 107	35,7	12 000	34,1
Америка										
Латинская Америка и Карибский бассейн	2 601	7,1	2 662	7,4	2 815	7,7	2 832	7,7	2 836	8,0
Северная Америка	3 125	8,5	3 056	8,5	3 046	8,3	2 993	8,1	2 925	8,3
Итого	5 726	15,5	5 718	16,0	5 861	15,9	5 825	15,8	5 761	16,4
Азия										
Центральная Азия	233	0,6	261	0,7	275	0,7	287	0,8	301	0,9
Восточная Азия	1 003	2,7	1 044	2,9	1 119	3,0	1 155	3,1	1 181	3,4
Юго-Восточная Азия	1 511	4,1	1 461	4,1	1 470	4,0	1 459	4,0	1 432	4,1
Южная Азия	2 314	6,3	2 239	6,3	2 224	6,0	2 202	6,0	2 192	6,2
Западная Азия	3 111	8,4	3 164	8,8	3 329	9,0	3 388	9,2	3 357	9,5
Итого	8 172	22,2	8 169	22,8	8 417	22,9	8 491	23,1	8 463	24,0
Европа										
Восточная Европа	1 361	3,7	1 404	3,9	1 497	4,1	1 542	4,2	1 514	4,3
Северная Европа	1 484	4,0	1 437	4,0	1 466	4,0	1 427	3,9	1 353	3,8
Южная Европа	2 472	6,7	2 467	6,9	2 596	7,1	2 635	7,2	2 567	7,3
Западная Европа	3 146	8,5	3 141	8,8	3 255	8,8	3 246	8,8	3 110	8,8
Итого	8 463	23,0	8 449	23,6	8 814	24,0	8 850	24,1	8 544	24,3

Географический регион и субрегион	2020 год		2021 год		2022 год		2023 год		2024 год	
	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)	Число	Доля (в процентах)
Океания										
Австралия и Новая Зеландия	355	1,0	336	0,9	341	0,9	326	0,9	317	0,9
Меланезия	126	0,3	124	0,3	116	0,3	118	0,3	103	0,3
Микронезия	3	–	3	–	4	–	5	–	7	–
Полинезия	20	0,1	19	0,1	20	0,1	20	0,1	21	0,1
Итого	504	1,4	482	1,3	481	1,3	469	1,3	448	1,3
Прочие ^a	15	–	17	–	17	–	15	–	15	–
Всего	36 827	100,0	35 762	100,0	36 791	100,0	36 757	100,0	35 231	100,0

^a Включая сотрудников без гражданства.

Таблица 1.В
Изменения в контингенте «весь персонал Секретариата» в разбивке по категориям структур, 2020–2024 годы

(Контингент: 35 231 сотрудник по состоянию на 31 декабря 2024 года)

Категория структур	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	Изменение с 2020 по 2024 год (в процентах)
Структуры общеорганизационного обслуживания						
ДГАКУ ^а	2 178	2 122	2 335	2 340	2 180	0,1
ДГК	750	726	760	778	737	(1,7)
ДСПКУ	616	631	665	633	652	5,8
ДОП	862	856	855	862	877	1,7
БВЭ	11	13	13	10	13	18,2
УОП	49	51	48	44	41	(16,3)
УИКТ	241	227	218	220	225	(6,6)
УСВН	281	279	276	288	286	1,8
УПВ	174	184	184	190	187	7,5
РЦОЭ	345	351	352	362	393	13,9
БСООН	420	404	410	437	442	5,2
ЮНОМС	28	26	31	32	30	7,1
Итого	5 955	5 870	6 147	6 196	6 063	1,8
Структуры, ориентированные на работу на местах						
ДОМ	489	500	517	533	539	10,2
ДПВМ	385	386	368	377	375	(2,6)
СППР	1 820	1 776	1 792	1 822	1 871	2,8
МБНМ–Сирия	53	67	83	97	79	49,1
НУЛПВ–Сирия	–	–	–	–	21	–
НМР–Мьянма	39	51	60	65	62	59,0
УКГВ ^б	2 073	2 046	2 112	2 269	2 397	15,6
УВКПЧ	1 529	1 652	1 853	1 970	2 090	36,7
КСК-СЭСН	4	4	4	7	8	100,0
КСКРС	–	4	3	3	2	–
КСПГС-ДВК	14	15	15	17	22	57,1
КСПГС-СНК	16	18	20	22	25	56,3
КСПГС-НОД	11	10	11	12	12	9,1
КЗПЖ	3	4	6	6	3	–
ЮНАКРТ	63	51	38	13	11	(82,5)
ЮНЕП	1 323	1 328	1 422	1 421	1 451	9,7
ООН-Хабитат	353	370	363	366	377	6,8
ООНАС	56	51	53	55	58	3,6
УНП ООН	820	868	894	919	944	15,1
ЮНСКО	62	64	63	65	65	4,8
Итого	9 113	9 265	9 677	10 039	10 412	14,3

Категория структур	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	Изменение с 2020
						по 2024 год (в процентах)
Структуры в Центральных учреждениях						
Секретариат ККАБВ	11	12	15	15	15	36,4
Секретариат КР	7	7	6	7	7	–
ДЭСВ	864	841	889	916	908	5,1
КГС	130	141	136	140	145	11,5
ОПО	22	25	32	35	33	50,0
ГБЧ	5	7	6	7	10	100,0
Секретариат НККР	2	1	2	2	2	–
МОМУТ	571	500	464	355	299	(47,6)
КТУ	123	155	180	171	174	41,5
УВР	80	80	86	95	108	35,0
ККРЧСЭ	8	–	–	–	–	(100,0)
КВПНРМ	26	30	33	31	36	38,5
УВКП	28	26	25	27	28	–
КССА	27	28	24	28	28	3,7
КСПГС-тех	–	4	4	4	6	–
ООН75	11	–	–	–	–	(100,0)
АЦООН	–	–	1	1	4	–
ККООН	3	3	3	–	–	(100,0)
ЮНКТАД	487	506	530	523	516	6,0
УСРБ ООН	116	132	145	155	166	43,1
ЮНОП	15	17	15	17	19	26,7
РООНРУ	21	19	17	22	22	4,8
УОО-ГООНУР	–	–	–	1	4	–
БТНРС	4	15	6	9	9	125,0
Молодежное бюро	–	–	–	4	15	–
Итого	2 561	2 549	2 619	2 565	2 554	(0,3)
Отделения вне Центральных учреждений						
ЮНОГ	532	540	555	566	562	5,6
ЮНОН	352	356	401	441	449	27,6
ЮНОВ	379	386	391	400	410	8,2
Итого	1 263	1 282	1 347	1 407	1 421	12,5
Операции в пользу мира						
ГАПНС	16	17	17	14	13	(18,8)
ОПООНГ	93	89	103	119	149	60,2
СКНК	10	9	10	9	10	–
ИДКТК	51	51	44	46	45	(11,8)
ГЭ-ДРК	1	1	2	1	1	–
МООНППГ	3	–	–	–	–	(100,0)
МООНРЗС	234	214	224	230	227	(3,0)

Категория структур						Изменение с 2020
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	по 2024 год (в процентах)
МИНУСКА	1 237	1 209	1 200	1 265	1 301	5,2
МИНУСМА	1 584	1 630	1 614	987	61	(96,1)
МООНСДРК	2 304	2 215	2 147	2 137	1 748	(24,1)
ОМБУД	2	2	2	2	2	–
КЛПГС–ЗС	–	1	3	3	4	–
КССГС-Кипр	18	17	18	18	18	–
КССГС-ПГ	13	14	14	13	12	(7,7)
КСПГС-АР	14	12	12	15	12	(14,3)
КСПГ	2	1	–	–	–	(100,0)
КСПГС	24	–	–	–	–	(100,0)
КСПГС-ВО	22	20	25	25	26	18,2
КСПГС-Мьянма	5	8	6	5	5	–
КСПГС-СБ 1559	2	2	2	1	1	(50,0)
КСПГС-Сирия	70	67	67	65	64	(8,6)
КСПГС-Йемен	80	78	77	77	74	(7,5)
ГЭ-ЦАР	2	1	1	2	1	(50,0)
ГЭ-КНДР	5	5	5	4	3	(40,0)
ГЭ-Гаити	–	–	1	2	3	–
ГЭ-Ливия	1	1	2	–	1	–
ГЭ-Мали	1	1	1	–	–	(100,0)
ГЭ — Южный Судан	1	2	2	3	2	100,0
ГЭ–Сомали	6	6	6	6	5	(16,7)
ГЭ-Судан	1	1	1	1	1	–
ГЭ-Йемен	8	7	7	8	8	–
РСБ 2231	8	6	6	5	4	(50,0)
МООНСА	1 055	1 007	971	931	920	(12,8)
МООНСИ	725	709	697	693	656	(9,5)
ЮНАМИД	1 408	192	1	–	–	(100,0)
СООННР	123	136	136	132	130	5,7
ВСООНК	160	164	158	157	155	(3,1)
ВСООНЛ	811	794	790	803	785	(3,2)
ЮНИОГБИС	67	–	–	–	–	(100,0)
ЮНИСФА	259	262	287	297	298	15,1
ЮНИТАД	139	159	158	159	1	(99,3)
ЮНИТАМС	18	146	236	243	–	(100,0)
МООНСХ	75	90	115	120	122	62,7
МООНК	309	315	311	305	306	(1,0)
МООНЮС	2 253	2 242	2 266	2 296	2 270	0,8
ГВНООНИП	67	68	67	69	70	4,5
ЮНОЦА	37	38	42	39	44	18,9
ЮНОВАС	56	57	69	69	71	26,8
РЦПДЦА	30	30	30	30	29	(3,3)

Категория структур						Изменение с 2020
	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	по 2024 год (в процентах)
ЮНРГИД	7	7	7	6	6	(14,3)
ЮНСКОЛ	76	74	77	78	76	–
МООНПЛ	212	223	267	294	312	47,2
МООНСОМ	249	257	263	277	–	(100,0)
ЮНСОС	485	472	474	506	505	4,1
ЮНТМИС	–	–	–	–	262	–
ОНВУП	214	211	200	206	211	(1,4)
КМООНК	251	255	268	286	285	13,5
Итого	14 904	13 595	13 509	13 059	11 315	(24,1)
Региональные экономические комиссии						
ЭКА	675	629	664	677	669	(0,9)
ЕЭК	236	246	255	247	237	0,4
ЭКЛАК	546	557	589	558	549	0,5
ЭСКАТО	515	507	519	538	531	3,1
ЭСКЗА	262	277	322	321	335	27,9
НЙБРК	5	5	4	3	6	20,0
Итого	2 239	2 221	2 353	2 344	2 327	3,9
Система координаторов-резидентов	792	980	1 139	1 147	1 139	43,8
Итого	792	980	1 139	1 147	1 139	43,8
Всего	36 827	35 762	36 791	36 757	35 231	(4,3)

Примечание: в общей численности персонала учитываются сотрудники Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов.

^a В том числе 15 сотрудников, оказывавших вспомогательные услуги Председателю Генеральной Ассамблеи в 2024 году.

^b В том числе 33 сотрудника, работавших в других подразделениях (например, в Канцелярии Специального советника по решению проблем внутреннего перемещения и Канцелярии Старшего координатора по гуманитарным вопросам и восстановлению в Газе), но находившихся в ведении УКГВ в 2024 году.