



Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

1. Начиная с этого года доклады о ходе работы и достижениях, а также о структуре укомплектования кадрами и привлечении внештатных работников¹ будут сгруппированы в единый доклад. Заключительный доклад, содержащий все достижения и обновленные данные по состоянию на 31 декабря 2012 г., будет представлен на рассмотрение Шестьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2013 года.

ПРОГРЕСС И ДОСТИЖЕНИЯ

2. В данном первом разделе представлена информация о мероприятиях, предпринятых по настоящий день в 2012 г. в области управления кадровыми ресурсами.

Стратегическое управление кадровыми ресурсами

3. Департамент управления кадровыми ресурсами продолжает вносить вклад в процесс реформы ВОЗ для здорового будущего путем последовательного внесения изменений в практику кадровой работы, направленных на повышение эффективности всей деятельности ВОЗ. В течение прошлого года были проведены обзоры «дорожной карты» в ряде кластеров в целях более полного приведения их основных функций в соответствие с положениями стратегической реформы, в том числе и в отношении кадровых приоритетов. По результатам этих обзоров было проведено перепрофилирование существующих функций с распределением соответствующих сотрудников по новым позициям в итоговой структуре. Переназначения и увольнения в основном затронули персонал штаб-квартиры и Африканского региона. Всем соответствующим сотрудникам была предложена широкая поддержка по изменению карьеры; эта работа осуществлялась в форме консультативных занятий по составлению автобиографических справок (резюме), семинаров по налаживанию связей и индивидуальных собеседований. Вышеуказанную поддержку, предоставленную силами

¹ Лица, привлеченные к работе в ВОЗ по внештатным индивидуальным контрактам в соответствии со следующими механизмами и должностными категориями: специальные соглашения о предоставлении услуг, консультанты, соглашения о выполнении работы, а также младшие сотрудники категории специалистов.

соответствующих внутренних подразделений, получили около 150 сотрудников, и кроме того 20 сотрудников воспользовались услугами внешней компании, которая специализируется на карьерных изменениях.

4. В течение 2012 г. Глобальный комитет ВОЗ по переназначениям рассмотрел около 52 дел, относящихся к международным сотрудникам из всех частей Организации. Из них 44% касались сотрудников страновых и региональных бюро (при этом большинство – 33% всех дел – пришлось на Африканский регион) и 56% всех дел касались сотрудников штаб-квартиры; 37 из этих дел перешли с 2011 г., и в течение 2012 г. по настоящее время было открыто 15 новых дел. На конец сентября 2012 г. не завершено рассмотрение только 7 дел. В течение того же периода Комитет штаб-квартиры по переназначениям рассмотрел около 32 дел, 28 из которых перешли с 2011 г., и было открыто 4 новых дела. За одним исключением, все эти дела в настоящее время завершены.

5. В качестве непосредственной реакции на значительные финансовые ограничения, которые ВОЗ испытывает с 2010 г., Организация продолжает критический анализ своих стратегических и программных задач в целях приведения их в соответствие с сокращенным объемом имеющихся финансовых ресурсов. В масштабе всей Организации предприняты значительные меры реструктуризации, наиболее существенным образом повлиявшие на штаб-квартиру и Африканский регион. В Таблице А ниже показаны изменения числа сотрудников Секретариата за период с 31 декабря 2010 г. по 31 июля 2012 г. в разбивке по основным бюро и типам контрактов (долгосрочные или временные). В целом же численность персонала Организации сократилась на 937 человек, которые в течение этого периода имели либо долгосрочные, либо временные контракты. Другими словами, по основным бюро уровень сокращения достиг 11,3%. По штаб-квартире число сотрудников сократилось на 491 (-19,3%); по Африканскому региону численность сократилась на 304 (-11,5%); а остальные сокращения были произведены в других регионах.

Таблица А. Сравнительные данные о численности персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2010 г. и на 31 июля 2012 г.

Тип контракта/бюро	31 декабря 2010 г.	31 июля 2012 г.	Разница в численности персонала на 31 декабря 2010 г. и на 31 июля 2012 г.	Разница (%)
Персонал на долгосрочных контрактах	7 154	6 559	-595	-8,3
Бюро				
Штаб-квартира ^а	2 168	1 827	-341	-15,7
Африканский регион	2 498	2 241	-257	-10,3
Регион стран Америки	155	160	5	3,2
Регион Юго-Восточной Азии	548	541	-7	-1,3
Европейский регион	540	514	-26	-4,8
Регион Восточного Средиземноморья	684	733	49	7,2
Регион Западной части Тихого океана	561	543	-18	-3,2

Тип контракта/бюро	31 декабря 2010 г.	31 июля 2012 г.	Разница в численности персонала на 31 декабря 2010 г. и на 31 июля 2012 г.	Разница (%)
Временный персонал	1 119	777	-342	-30,6
Бюро				
Штаб-квартира	381	231	-150	-39,4
Африканский регион	135	88	-47	-34,8
Регион стран Америки	21	11	-10	-47,6
Регион Юго-Восточной Азии	214	189	-25	-11,7
Европейский регион	55	39	-16	-29,1
Регион Восточного Средиземноморья	220	122	-98	-44,5
Регион Западной части Тихого океана	93	97	4	4,3
Итого	8 273	7 336	-937	-11,3

^a Включая специальные программы и механизмы сотрудничества.

6. Это позволило Организации сократить расходы на зарплату на сумму около 7 млн. долл. США в месяц с марта 2012 г. – в целом экономия составила 8,5%. Ожидается, что за период 2011-2012 гг. расходы на персонал будут соответствовать прогнозируемому объему финансовых ресурсов. На момент составления данного доклада все еще предпринимаются усилия по реструктуризации отдельных программ; однако действия в данном отношении предполагалось завершить к концу двухгодичного периода. Естественно, что Организация будет продолжать приспосабливаться к меняющимся программным и финансовым императивам. Однако в ближайшем будущем не ожидается, что они потребуют корректировок в масштабах, которые наблюдались в ходе текущего двухгодичного периода.

Кадровый отбор и прием на работу новых сотрудников

7. Секретариат продолжает использование Глобального реестра в целях применения стандартизированных процедур оценки при отборе и приеме на работу руководителей бюро ВОЗ в странах, территориях и районах. Осуществляется подготовка аналогичного реестра в отношении административных сотрудников.

8. За период после его введения 1 апреля 2010 г. наличие Глобального реестра для руководителей страновых бюро ВОЗ позволило направить свыше 90 объявлений о вакансиях в адрес соответствующим образом квалифицированных сотрудников. В настоящее время проводится обзор и оценка реестра, а также анализ самого процесса кадровой оценки, и его результаты будут представлены Группе по глобальной политике до конца 2012 года. Реестр административных сотрудников, предназначенный для заполнения вакансий на должности от P.2 до P.4, был обнародован и привлек около 560 кандидатов. Однако в регионах было упразднено значительное число штатных должностей этой категории, что сократило число имеющихся вакансий. Было решено до конца 2012 г. осуществить обзор этого реестра, перед тем как принимать то или иное решение о его дальнейшем использовании. Кроме того, ВОЗ заключила соглашение с

Глобальной сетью оповещения о вспышках болезней и ответных мерах, в соответствии с которым может обеспечиваться экстренная мобилизация экспертов – членов Сети и их направление на места для осуществления ответных мер при вспышках. ВОЗ предпринимает усилия по формализации соглашений с донорскими странами и национальными учреждениями для обеспечения механизмов экстренного направления персонала во время чрезвычайных ситуаций и гуманитарных кризисов.

Мобильность и ротация

9. В 2010 г. Группа по глобальной политике одобрила, в принципе, директивные положения и механизмы глобальной мобильности для ВОЗ. В настоящее время в рамках реформы Секретариату предложено повысить уровень мобильности в масштабах всей Организации. Сотрудники Организации – это жизненно важный ресурс, необходимый для успешного решения этой задачи, и для получения их вклада и мнений используется консультативный подход. В частности, проведен глобальный опрос, чтобы выяснить, как превратить мобильность в неотъемлемую часть развития карьеры в составе ВОЗ. Проводятся также дальнейшие консультации в формате фокус-групп и индивидуальных интервью, для того чтобы получить более глубокое представление о мотивации и озабоченности сотрудников по вопросу о мобильности. В конце 2012 г. старшему руководству будет представлен заключительный доклад по данной теме. Схема мобильности Региона Западной части Тихого океана, введенная в 2010 г., в настоящее время принята в трех других регионах – в Африканском регионе, Регионе Юго-Восточной Азии и в Регионе Восточного Средиземноморья, где она применяется на уровне первого цикла.

Информационно-разъяснительная работа и многообразие

10. ВОЗ регулярно участвует в мероприятиях по профессиональной ориентации – «ярмарках вакансий» и аналогичных событиях общественного информирования и проводит брифинги для посещающих групп студентов и специалистов в области общественного здравоохранения по возможностям трудоустройства и развития карьеры в Организации. Специальное внимание уделяется мероприятиям и группам, участники которых обладают потенциалом для дальнейшего развития разнообразных целей ВОЗ. Организация продолжает повышать уровень своей общественной заметности путем использования сетей социального общения, поскольку эти каналы информации сегодня с очевидностью представляют наиболее распространенный вид коммуникации, используемый людьми моложе 40 лет.

11. В первой половине 2012 г. ВОЗ предоставила возможности повышения своей квалификации около 500 интернам из 76 различных стран; среди интернов 72% составляли женщины. Посредством этой программы ВОЗ предоставляет возможность талантливым студентам приобрести профессиональный опыт, и при этом Организация получает пользу от использования навыков и свежих академических знаний интернов. В то же время ВОЗ получает возможность расширить свой информационный охват общества на глобальном уровне и таким образом развить отличный источник новых талантов.

12. Проводимая в настоящее время работа по сокращению штатов также оказала воздействие на цели ВОЗ в отношении кадрового разнообразия, и процент женщин в категории специалистов и выше несколько уменьшился. Недавно принятые меры повлияли на штаб-квартиру в пропорционально более выраженной степени, чем на другие подразделения. Само по себе мероприятие было абсолютно нейтральным в гендерном аспекте, однако поскольку представленность женщин в этой категории в штаб-квартире традиционно выше, чем где-либо еще в Организации, относительно высокий уровень упразднения должностей в штаб-квартире оказал негативный эффект на общее число сотрудников-женщин. Тем не менее, глобальное географическое разнообразие не было сколько-нибудь существенным образом затронуто в результате мероприятия по сокращению штатов.

Организационное развитие

13. В соответствии с рекомендациями Комиссии по международной гражданской службе, для использования в общей системе Организации Объединенных Наций 1 августа 2011 г. в ВОЗ вступил в силу пересмотренный стандарт классификации для должностей категории общего обслуживания. В новом Основном стандарте общего обслуживания значительно сокращено число факторов (с 13 до 4), которые необходимо принимать во внимание при определении должностного уровня. В результате соответствующие процессы во многих отношениях упростились.

14. Новый основной стандарт сопровождается онлайн-вспомогательным инструментом, который внедрен в масштабе всей Организации путем серии учебных курсов, проведенных в штаб-квартире и в регионах.

15. В рамках продолжающихся усилий ВОЗ по дальнейшей оптимизации административных процедур в Глобальной системе управления (GSM) создан пересмотренный шаблон для описания должностей, который соответствует новым требованиям. Число административных шагов, требуемых для создания классификации новой должности, которое насчитывало 29 в 2004 г., в настоящее время сокращено до шести. При экстренной необходимости штатная позиция может быть создана и классифицирована за один день, что позволяет получить значительную экономию во времени для всех процессов, связанных с классификацией.

16. Секретариат по-прежнему старается использовать более общие описания штатных должностей в масштабе всей Организации, что во многом способствует более широкому применению глобальных реестров и мобильности персонала. Эти общие описания включают типовые функции, выполняемые в ВОЗ, и наиболее распространенные должности с учетом контекста и окружающих условий.

Управление и повышение квалификации персонала

17. Развитие культуры высокой эффективности. В рамках усилий Секретариата по изменению организационного стиля работы были предприняты три инициативы. В июле 2012 г. был завершен пилотный проект по управлению эффективностью и профессиональному развитию. Результаты этого проекта включили рекомендации для

Глобального совета персонала/руководства в отношении укрепления работы по повышению эффективности труда и профессиональному развитию персонала. Кроме того, были разработаны два проекта директивных положений: один для признания и поощрения высоких показателей деятельности, второй – для повышения эффективности работы. Эти два проекта построены на результатах качественного исследования, осуществленного в масштабах всей Организации, и оптимальной практике управления кадровыми ресурсами. Введение директивных положений запланировано на 2014 год.

18. Были проведены учебные мероприятия в поддержку развития оптимальной практики в управлении эффективностью труда и профессиональным развитием кадров для уровня исполнительного руководства, других руководителей и всех сотрудников в следующих основных подразделениях: Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии, Европейское региональное бюро, штаб-квартира и Глобальный центр обслуживания. В настоящее время разрабатываются дополнительные модули дистанционного обучения, которые будут доступны для всех сотрудников в масштабе Организации.

19. В мае 2012 г. был опубликован и распространен среди членов Глобального комитета по обучению доклад по глобальному развитию и повышению квалификации персонала, охватывающий двухгодичный период 2010–2011 годов. В докладе указано на то, что в течение двухгодичного периода Организация инвестировала 23 млн. долл. США на развитие персонала, при этом сотрудники ВОЗ при координации Сети развития персонала приняли участие в учебных мероприятиях в 21 000 локализациях по всему миру. Доклад показывает, что 85% фондов на развитие персонала, отведенных на двухгодичный период, были израсходованы на глобальном уровне на различные предлагаемые программы обучения. Фонды на развитие персонала на двухгодичный период 2012–2013 гг. были распределены по всем основным бюро на основе представленных предложений по учебным мероприятиям.

20. Был расширен перечень глобальных возможностей для профессионального развития. В соответствии с предлагаемыми реформами ВОЗ, приоритет был отдан мероприятиям на уровне стран (например, глобальная ознакомительная программа для вновь назначенных руководителей страновых бюро ВОЗ) и более широкое использование онлайн-форм обучения. Наиболее яркие примеры этих усилий включают следующие глобальные программы:

- Электронный инструмент ориентации для новых сотрудников («New@WHO»)
- Профессиональная административная учебная программа
- Программа совершенствования навыков составления документов для ВОЗ (Writing effectively for WHO), курс дистанционного обучения
- Обучение использованию Глобальной системы управления в целях подготовки региональных бюро и штаб-квартиры к вводу в действие новой версии Системы, намеченному на апрель 2013 г. в глобальном масштабе.

- Глобальная программа дистанционного обучения иностранным языкам (по состоянию на сентябрь 2012 г. заключен контракт с провайдером профессиональных услуг для того, чтобы начать программу на глобальном уровне).

21. В течение последних нескольких месяцев Организация значительно нарастила свои усилия и увеличила объем инвестиций в технологии электронного обучения. Об этом, в частности, свидетельствует план создания первой системы управления ВОЗ для глобального обучения: глобальный каталог онлайн- и очных программ обучения и административный инструмент развития персонала с расширенными функциями отчетности по всем бюро.

22. Готовясь к оказанию поддержки этой системе, Организация сотрудничает с другими учреждениями и ведомствами Организации Объединенных Наций (такими как ФАО, УВКБ и Секретариат Рамочной конвенции ООН по изменению климата) в целях определения наиболее удобной платформы. В мае 2012 г. был введен в действие глобальный пилотный проект, который продлен до конца 2012 г. В настоящее время ВОЗ разрабатывает контракт по планируемому вводу в действие платформы глобального управления обучением в начале 2013 года.

23. Параллельно в мае 2012 г. ВОЗ присоединилась к программе «Open ECBScheck». Эта программа представляет собой схему аккредитации и улучшения качества, которая измеряет успешность программ электронного обучения и позволяет проводить непрерывное улучшение путем самооценки, коллегиального сотрудничества и использования эталонов. Такая аккредитация поможет ВОЗ добиться наивысших стандартов качества в создании онлайн-учебных материалов и курсов.

Политика и компенсация

24. В соответствии с задачами процесса реформы ВОЗ, Секретариат провел обзор политики Организации в целях обеспечения механизмов гибкости в использовании существующих условий контрактов в соответствии с приоритетными потребностями и финансовыми ограничениями Организации. Эта работа включила разработку инструкций и руководств по использованию существующих условий контрактов в отношении внештатных категорий работников в целях предоставления руководителям удобного инструмента и вариантов при найме персонала. Ожидается, что это руководство будет способствовать реализации программ путем формулирования административных процессов, которые необходимо осуществлять по каждой категории контракта и мероприятия. В октябре 2012 г. Департамент управления кадровыми ресурсами представил Глобальному совету персонала/руководства предложения по кадровой реформе, включая изменения в политике найма на работу. После этого состоялись дальнейшие консультации с персоналом и руководством.

25. Были добавлены элементы гибкости в соответствующие положения электронного Руководства ВОЗ в целях содействия мобильности сотрудников, принятых на работу на условиях местного найма, в пределах своей страны. Это изменение, внесенное по просьбе региональных бюро, предназначено для содействия мобильности и

профессиональному развитию кадров и в то же время способствует осуществлению программ в регионах с трудными условиями в определенных крупных странах.

26. Были также обновлены положения электронного Руководства ВОЗ как компонент продолжающихся усилий гармонизации рабочей практики Организации в соотношении с общей системой Организации Объединенных Наций. Эта работа включила соответствующую корректировку положений о пособиях на репатриацию и о выплате единовременных пособий на покрытие дорожных расходов во время отпуска для отдыха и восстановления сил. Также была введена новая категория выплаты за работу в опасных условиях («danger pay» вместо «hazard pay»).

27. В сотрудничестве с группой ИТ-специалистов проводится работа по совершенствованию возможностей Глобальной системы управления для получения данных о точной локализации персонала. Основная задача – обеспечить, чтобы Организация могла гарантировать защиту своих сотрудников после инцидентов в отношении безопасности и чтобы система могла давать точные сведения о полевом присутствии сотрудников ВОЗ.

28. В сотрудничестве со всеми регионами разработана глобальная политика по учебным отпускам и составлены соответствующие руководства. В рамках этой политики сотрудники могут подавать просьбы о предоставлении учебного отпуска в соответствии с принципом, согласованным в масштабе всей Организации, который заключается в том, что все сотрудники должны посвящать 5% индивидуального рабочего времени повышению квалификации и учебе. Кроме того, в отдельных случаях может предоставляться специальный отпуск на цели обучения или для научного исследования. Политика и соответствующие инструкции опубликованы в электронном Руководстве ВОЗ вместе с контрольным перечнем, блок-схемой и стандартными операционными процедурами в целях оказания поддержки всем сотрудникам на глобальном уровне.

Применение правовых норм

29. Секретариат проводил работу по совершенствованию эффективности системы применения правовых норм внутреннего правосудия. Внутренние консультации с участием Ассоциации персонала на уровне штаб-квартиры позволили сформулировать ряд предложений в целях повышения эффективности при сохранении качества. Кроме того, Секретариат поддерживал свою приверженность укреплению неформальных средств для оценки административных действий и решений. Это зарекомендовало себя как полезный инструмент для разрешения определенных типов разногласий и жалоб, и в то же время были выявлены определенные недостатки в правилах и процедурах, которые были обозначены как вопросы для рассмотрения. Департамент управления кадровыми ресурсами продолжает выступать в качестве представителя Организации в процедуре рассмотрения официальных жалоб.

30. Продолжалась работа по разработке онлайн-учебного курса для сотрудников ВОЗ и ЮНЭЙДС, направленного на совершенствование их навыков в разрешении возникающих этических проблем.

Службное совершенство

31. В соответствии с задачами нового механизма финансового контроля Секретариат продолжает обширную работу по расширению и совершенствованию стандартных операционных процедур по кадровым ресурсам. Цель этой работы следующая: (i) полная инкорпорация операционных процедур по кадровым ресурсам Глобального центра обслуживания; (ii) обеспечение согласованности между административными областями. В то же время предпринимается работа по выявлению и сокращению рисков. Ожидается, что к концу 2012 г. будет предложено для использования около 85 стандартных операционных процедур по кадровым ресурсам.

32. В Глобальной системе управления реализованы новые инструменты для руководителей и сотрудников, обеспечивающие более полное соблюдение требований по отчетности для уставных органов ВОЗ и в более широких масштабах системы Организации Объединенных Наций. Это изменение позволило повысить достоверность и точность анализа данных и, соответственно, качество принятия решений. Разработаны новые отчеты для мониторинга движения и выбытия персонала в целях совершенствования контроля и более оперативного осуществления процедур ухода со службы – эти меры, в первую очередь, направлены на сокращение риска финансовой задолженности. Модуль кадровых ресурсов также совершенствуется, и проводится работа по оптимизации процессов, направленных на формулирование и ответы на запросы о положенных льготах по кадровым ресурсам.

Службы охраны здоровья и медицинского обслуживания

33. Выполняя свой глобальный мандат по обеспечению гигиены и безопасности труда, медицинские службы продолжают предоставлять профилактические медицинские услуги, так же как и клиническую и психологическую поддержку всем сотрудникам (в 2011 г. было проведено 3400 медицинских и психосоциальных консультаций и 2500 медсестринских консультаций; в 2012 г. по сегодняшний день проведено 3320 медицинских и социальных консультаций и 1300 медсестринских консультаций). В течение 2012 г. медицинские службы играли активную роль в пересмотре политики по охране здоровья и обеспечению благополучия на рабочем месте. Медицинские службы представлены в возглавляемой ВОЗ межучрежденческой Рабочей группе сети кадровых ресурсов по найму лиц с ограниченными возможностями. Параллельно медицинские службы разрабатывают новую политику по рабочей среде без табака, которая должна войти в силу в январе 2013 г., и по контролю за соблюдением политики против злоупотребления алкоголем. Медицинские службы организовали семинары во время обеденных перерывов (три в 2012 г.), и ряд учебных мероприятий были проведены в штаб-квартире и в регионах, включая семинары по снижению уровня стресса и по межкультуральной коммуникации на рабочем месте, а также ежемесячные курсы оказания первой помощи и курсы обновления навыков. В течение 2011 г. и 2012 г. медицинские службы содействовали работе групп поддержки для всех сотрудников, на которых повлияла реструктуризация Организации.

34. В течение 2012 г. службы охраны здоровья и медицинского обслуживания завершили формирование глобальной онлайн-медицинской базы данных в регионах и штаб-квартире. Новая база данных позволит улучшить мониторинг здоровья сотрудников в мировом масштабе, составление глобальной статистики и планирование более эффективных профилактических мероприятий на рабочем месте.

35. Службы охраны здоровья и медицинской помощи оказывают поддержку не только ВОЗ, но также ЮНЭЙДС, Международному механизму закупки лекарственных средств (ЮНИТЭЙД) и Международному вычислительному центру. ВОЗ, в рамках выполнения своих глобальных функций в общей системе Организации Объединенных Наций, отвечает за проведение медицинской эвакуации местных сотрудников (проводится в исключительных обстоятельствах) и международных сотрудников (когда эвакуация происходит за пределы региона, в котором они базируются). Службы охраны здоровья и медицинской помощи обеспечили в 2011 г. 64 случая медицинской эвакуации для регионов; в 2012 г. по настоящее время осуществлен еще 51 случай. Службы охраны здоровья и медицинской помощи рассматривают все случаи медицинского плана, которые были представлены на рассмотрение Консультативного комитета по запросам на компенсацию ущерба для штаб-квартиры и региональных бюро (в 2011 г. было рассмотрено 64 дела, в 2012 г. по настоящее время – 120 дел). Это подразделение также готовит медицинские файлы по случаям нетрудоспособности, которые должны представляться на рассмотрение Комитета пенсионного фонда ВОЗ (39 – в 2011 г.; 34 – в 2012 г. по настоящее время) и организует медицинские советы. Повседневные взаимодействия между подразделением и офисами регионального штатного врача укрепили врачебную сеть, и как следствие этого были гармонизированы применяемые методы. В сотрудничестве с Глобальным центром обслуживания и департаментами Секретариата, занимающимися вопросами медицинского страхования сотрудников и кадровыми ресурсами, тщательно отслеживается на ежемесячной основе предоставление отпуска по болезни и отпуска по болезни, покрываемого страхованием. Было продемонстрировано, что непрерывное наблюдение за пациентами способствует более быстрому восстановлению трудоспособности и возвращению на рабочее место.

СТРУКТУРА УКОМПЛЕКТОВАНИЯ ШТАТОВ

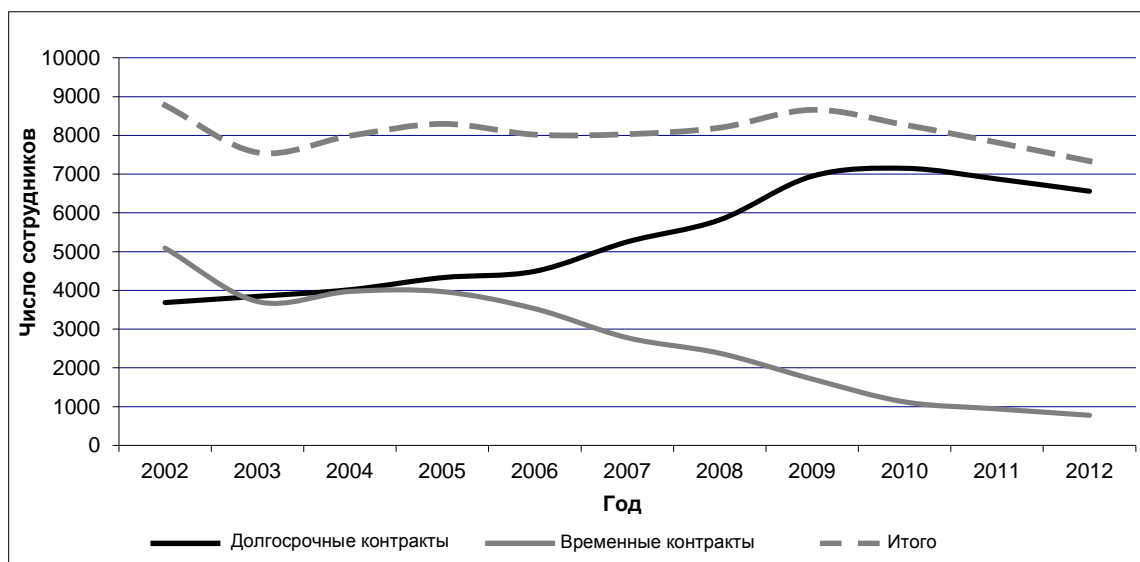
Категории контрактов

36. В данном разделе представлена структура укомплектования кадров Организации по состоянию на 31 июля 2012 года. Используя информацию из ежегодных докладов по кадровым ресурсам, составленных в течение последних десяти лет, данный раздел также содержит анализ некоторых аспектов динамики кадровых ресурсов. Соответствующие данные включают детальные сведения по следующим параметрам: категории контрактов; распределение персонала по полу; географическая представленность; возраст; классификационный уровень; продолжительность службы и текучесть кадров; мобильность персонала; распределение персонала категории специалистов и выше по основным группам профессий.

37. Если не указано иначе, все данные в этом разделе относятся к сотрудникам, работающим по срочным или постоянным контрактам (далее для простоты обе категории обозначаются как «долгосрочные контракты», чтобы отличать их от краткосрочных контрактов).

38. По состоянию на 31 июля 2012 г. общее число сотрудников ВОЗ, работающих по долгосрочным контрактам, составляло 6559 человек¹. Из них 2156 (32,9%) являлись сотрудниками категории специалистов и выше, 879 (13,4%) являлись национальными сотрудниками категории специалистов и 3524 (53,7%) были сотрудниками категории общего обслуживания (см. Таблицу 1). Общее число сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, снизилось на 316 человек (4,6%) по сравнению с числом, представленным в структуре кадрового укомплектования по состоянию на 31 декабря 2011 года².

Рисунок 1. Динамика изменения численности персонала по типу контракта за период 2002-2012 гг.



39. По состоянию на 31 июля 2012 г. по временным контрактам работали всего 777 сотрудников – снижение всего на 165 человек, или 17,5% по сравнению с цифрой, указанной в докладе по состоянию на 31 декабря 2011 года. Временные сотрудники в настоящее время составляют 10,6% всего персонала, в то время как на 31 декабря

¹ Эта цифра включает сотрудников, работающих в специальных программах и по соглашениям о сотрудничестве, принимаемым ВОЗ. Она также включает сотрудников ПАОЗ/АМРБ, финансируемых за счет ВОЗ, но не включает сотрудников в Регионе стран Америки, финансируемых за счет ПАОЗ (см. подробнее в пунктах с 60 по 63) и сотрудников МАИР или любого другого учреждения, находящегося под административным управлением ВОЗ.

² Документ А65/34.

2002 г. их число составляло 5091 человек, или 58,0% всего персонала¹. Сокращение числа временных контрактов совпало по времени с глобальной реформой по контрактам в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, и эта тенденция продолжалась в качестве неизбежной реакции на недавний финансовый кризис и на ограничения, ожидаемые в предстоящие годы. В соответствии с текущей повесткой дня реформы Организация пересматривает действующие типы контрактов в целях обеспечения более гибкой и мобильной рабочей силы.

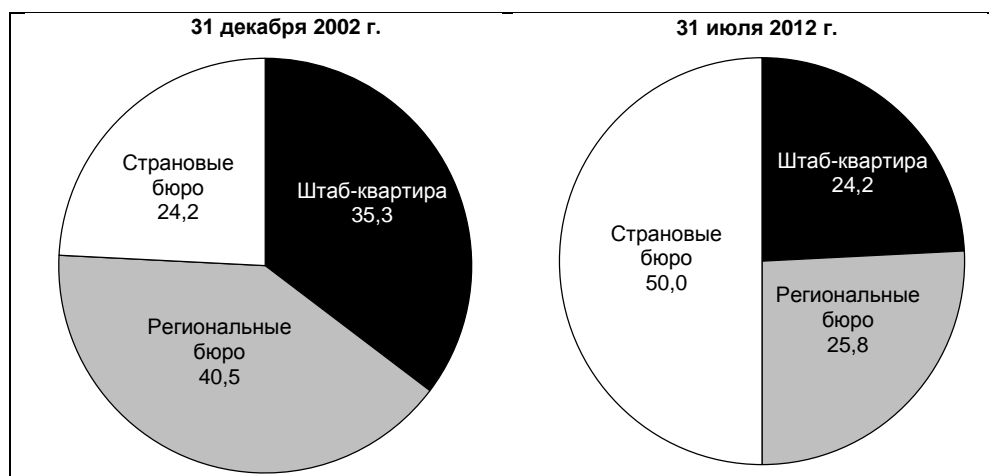
40. В Таблице 2 показано распределение сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, в разбивке по основным бюро, классификационным категориям и полу. В рамках распределения сотрудников категории специалистов и выше можно отметить, что за период с 2002 г. наиболее значительно изменилось соотношение числа сотрудников на должностях с Р.3 по Р.5 (Р.3 – с 10,9% до 15,0%; Р.4 – с 27,7% до 36,3%; и Р.5 – с 39,7% до 31,5%). Это отражает продолжающуюся практику замещения сотрудников более высоких классификационных уровней в категории специалистов и выше аналогичными сотрудниками на более низких должностях. Число сотрудников с долгосрочными контрактами снизилось с пикового значения в 2009-2010 гг., но осталось выше уровня 2008 года. Все это объясняется недавним пересмотром программ, приведшим к сокращению штатов (см. Таблицу 1).

Распределение сотрудников по основным бюро и типам бюро

41. В декабре 2002 г. 35,3% сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, базировались в штаб-квартире, 40,5% в региональных бюро и 24,2% в страновых бюро. По состоянию на 31 июля 2012 г. соответствующие цифры распределения составляли 24,2% (в том числе 4% приходилось на сегмент специальных программ и соглашений о сотрудничестве), 25,8% и 50,0%. Таким образом можно видеть, что в течение последних десяти лет процент сотрудников, базирующихся в страновых бюро, увеличился вдвое, что указывает на более сбалансированную стратегическую дислокацию кадровых ресурсов в целях обеспечения улучшенной поддержки в интересах страновых операций ВОЗ.

¹ См. документ A56/38.

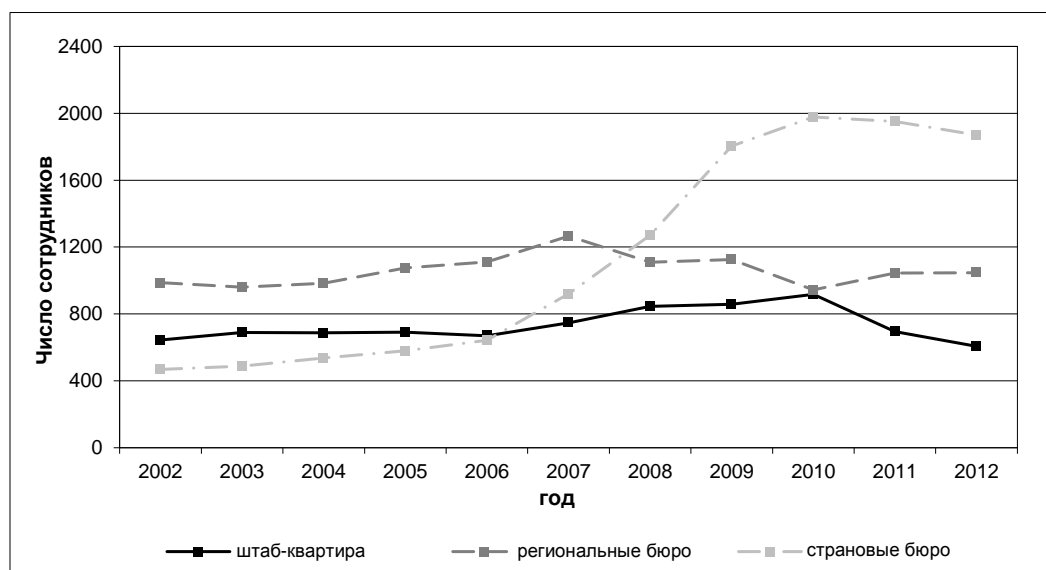
Рисунок 2. Распределение сотрудников на долгосрочных контрактах в 2012 г. в сравнении с 2002 г. в разбивке по типу бюро



42. Несмотря на некоторое сокращение за период с декабря 2011 г. числа национальных сотрудников категории специалистов (с 894 до 879), цифры по этой категории все еще показывают пятикратный рост за период с 2002 г., когда число национальных сотрудников категории специалистов составляло всего 176 человек.

43. Как показано на Рис. 3, в категории общего обслуживания число сотрудников на уровне страновых бюро увеличивалось постепенно в период с 2002 по 2006 год, затем более резко в период с 2006 по 2010 год, после чего произошло некоторое снижение. За период после 2011 г. число сотрудников категории общего обслуживания также несколько снизилось в штаб-квартире; за тот же самый период в региональных бюро этот показатель остался на прежнем уровне.

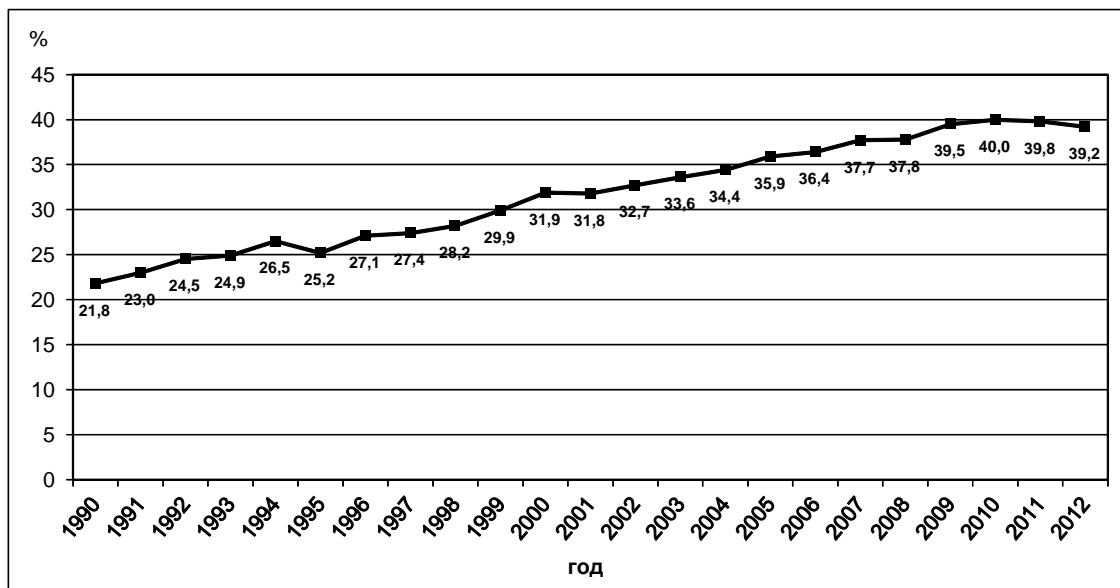
Рисунок 3. Динамика изменения числа сотрудников категории общего обслуживания за период с 2002 г. по 2012 г. в разбивке по основному типу бюро



Распределение сотрудников по полу

44. В течение последних 10 лет отмечается устойчивый рост представленности женщин в категории специалистов и выше; этот показатель повысился с 32,7% до 39,2%. За последние 20 лет представленность женщин почти удвоилась; однако за последние четыре года цифры остаются главным образом стабильными. Поэтому для достижения цели гендерного паритета необходимо уделить особое внимание данному вопросу.

Рисунок 4. Динамика изменения процента представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, 1990-2012 гг.

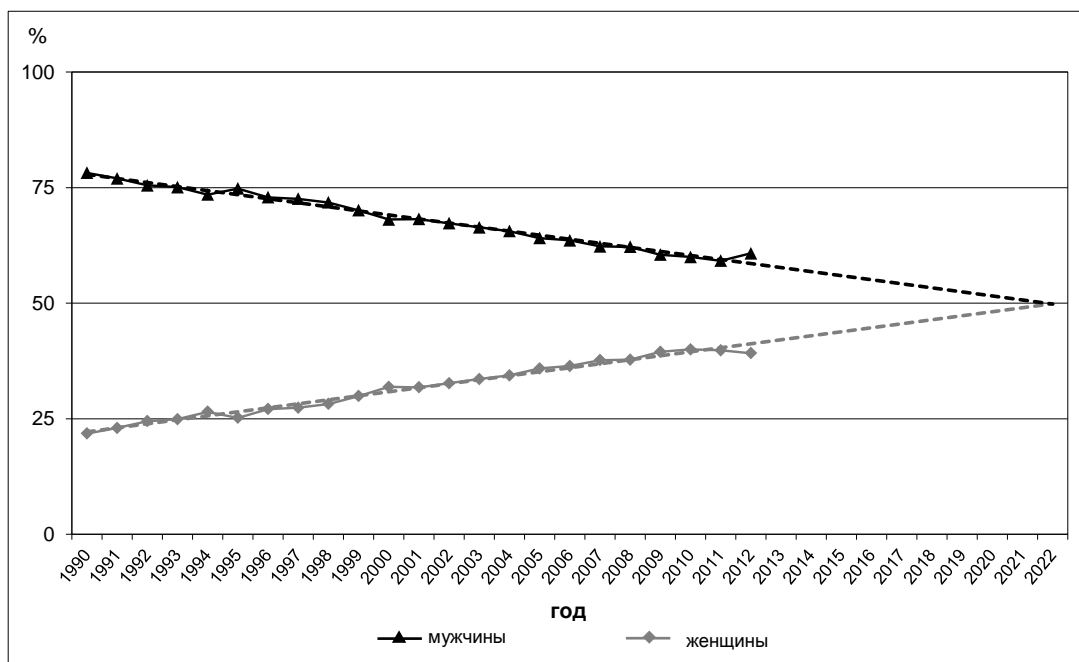


45. По состоянию на 31 июля 2012 г. среди 2156 сотрудников категории специалистов и выше было 1311 (60,8%) мужчин и 845 (39,2%) женщин. Среди сотрудников на должностях Р.4 и выше до уровня неклассифицируемых должностей число мужчин превышает число женщин (Таблица 2), несмотря на то, что число женщин с течением времени постоянно увеличивается. Так, например, по состоянию на 31 декабря 2002 г. среди сотрудников категории Р.4 женщины составляли 4,3%, в то время как в настоящее время они составляют 40,9%; за тот же период процент женщин на уровне Р.5 вырос с 26,4% до 33,4%. На наиболее старших должностях (от Р.6/D.1 до неклассифицируемых должностей) процент женщин также повысился – с 20,7% в декабре 2002 г. до 21,9% в июле 2012 года.

46. Все показатели по-прежнему демонстрируют, что в течение следующего десятилетия можно добиться гендерного паритета. Отмеченное в 2012 г. некоторое снижение процентной представленности женщин в категории специалистов и выше наиболее вероятно связано с перепрофилированием технических программ наряду с крайне низким числом вновь нанимаемых сотрудников в целом в течение последних 18 месяцев. Доля женщин в категории специалистов и выше традиционно больше в штаб-квартире, чем в регионах; вследствие этого относительно более высокий уровень

сокращений, которому была подвержена штаб-квартира, оказал существенное влияние на общую процентную представленность женщин в этой категории сотрудников. Меры перепрофилирования сами по себе, по всей вероятности, были нейтральными в гендерном отношении.

Рисунок 5. Проекция движения в направлении гендерного паритета в категории специалистов и выше



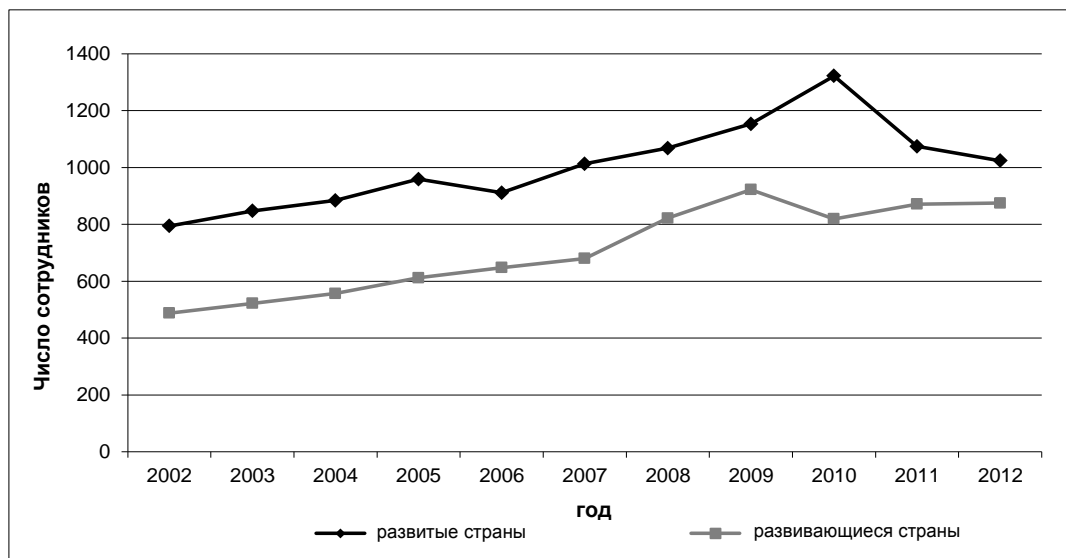
47. В категории национальных сотрудников категории специалистов процент женщин продолжает увеличиваться: по состоянию на 31 июля 2012 г. этот показатель составил 35,7%, по сравнению с 29,5% на 31 декабря 2002 года. В категории общего обслуживания 10 лет назад женщины составляли 58,1%, в настоящее время – 52,4%.

Географическая представленность

48. По состоянию на 31 июля 2012 г. из числа учтенных по географической представленности сотрудников категории специалистов и выше 875 человек являлись представителями развивающихся стран (46,1% всех должностей), 1024 человека (53,9%) – представителями развитых стран. В 2002 г. граждане развивающихся стран составляли 41,6% сотрудников данной категории. На Рисунке 6 представлена эта тенденция роста числа сотрудников¹.

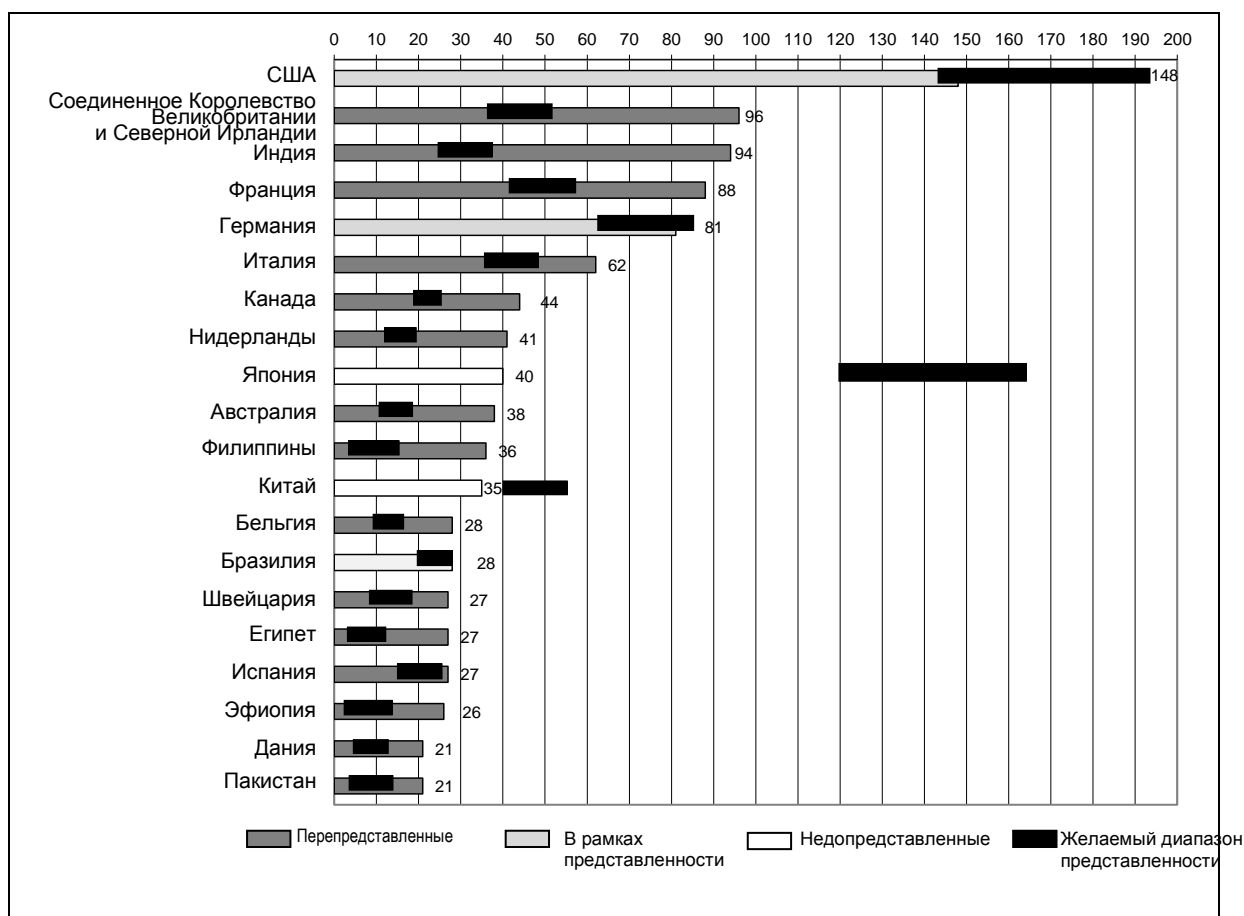
¹ Должности, занятые специалистами языковых служб, а также должности прикомандированных сотрудников и персонала, работающего в партнерствах, не учитываются на предмет географической представленности.

Рисунок 6. Динамика изменения числа сотрудников категории специалистов и выше, занимающих должности, учитываемые на предмет географической представленности, 2002-2012 гг.



49. По состоянию на 31 июля 2012 г. из 196 государств-членов (включая два ассоциированных члена) 98 были в рамках желаемых квот представленности (три из них были на верхней границе от желаемой квоты); 41 государство-член (включая два ассоциированных члена) не было представлено; 9 были недостаточно представлены; и 48 – избыточно представлены (см. Таблицу 3). На Рисунке 7 показаны 20 государств-членов с наибольшей представленностью в категории специалистов и выше. В совокупности они составляют 53,1% сотрудников в данной категории. Избыточно представленные страны обнаруживаются во всех регионах ВОЗ.

Рисунок 7. Государства-члены с наивысшей представленностью в категории специалистов и более высоких категориях



50. В таблицах 4a-f приведены данные по представленности государств-членов каждого региона (данные не включают сотрудников, находящихся на должностях, финансируемых страной их гражданства). За период после ежегодного доклада по состоянию на 31 декабря 2011 г. произошли следующие изменения:

- три государства-члена, которые ранее были не представлены (Босния и Герцеговина, Литва и Тонга), в настоящее время находятся в пределах своей желаемой квоты географической представленности;
- четыре государства-члена, которые ранее находились в пределах своих желаемых квот географической представленности (Австрия, Индонезия, Мексика и Вьетнам), в настоящее время недопредставлены;
- два государства-члена, которые ранее находились в пределах своих желаемых квот географической представленности (Маршалловы Острова и Суринам), в настоящее время не представлены;

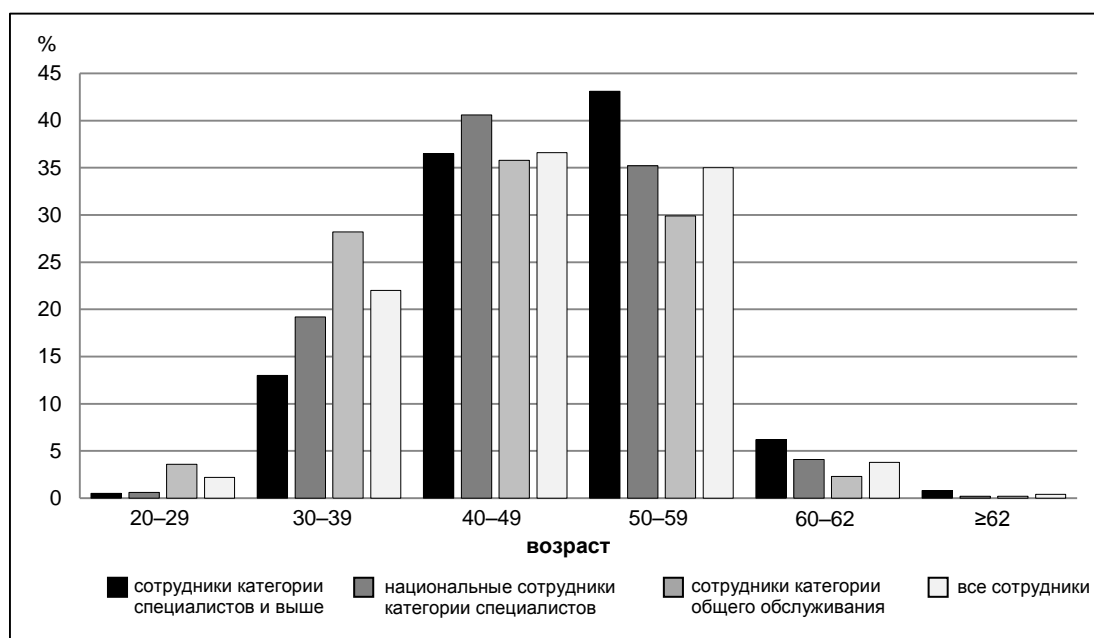
- два государства-члена, которые были ранее перепредставлены (Аргентина и Гамбия), в настоящее время находятся в пределах своих желаемых квот географической представленности;
- два государства-члена, которые раньше находились в пределах своих желаемых квот географической представленности (Сербия и Испания), в настоящее время перепредставлены.

51. В Таблице 5 показано распределение сотрудников по должностям, не учитываемым в отношении географической представленности, а именно: сотрудники, работающие по специальным программам или соглашениям о сотрудничестве; сотрудники, прикомандированные из их стран или учреждений; сотрудники языковых служб, такие как переводчики и редакторы.

Возраст, категории, продолжительность службы и текучесть кадров

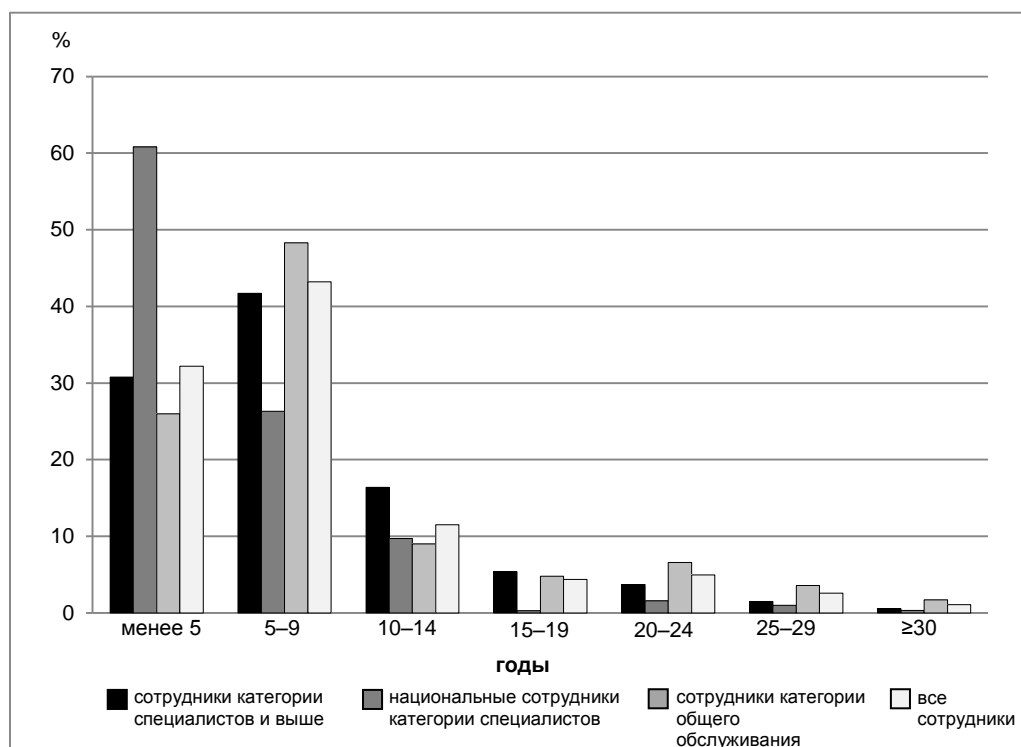
52. По состоянию на 31 июля 2012 г. среди сотрудников категории специалистов и выше лица моложе 50 лет составляли 48,9%. Среди национальных сотрудников категории специалистов лица моложе 50 лет составляют 59,7% от общей численности кадров данной категории, а в категории общего обслуживания лица данной возрастной группы составляют 67,3% (Таблицы 6, 7 и 8; Рисунок 8);

Рисунок 8. Распределение сотрудников по возрасту и должностным категориям



53. В декабре 2002 г. сотрудники со стажем менее пяти лет составляли 38,4% от всех кадровых ресурсов, работающих по долгосрочным контрактам. В настоящее время они составляют 32,3%. Это число отражает сокращение штатов, произошедшее в течение последних 18 месяцев, в сочетании с резким сокращением найма новых сотрудников.

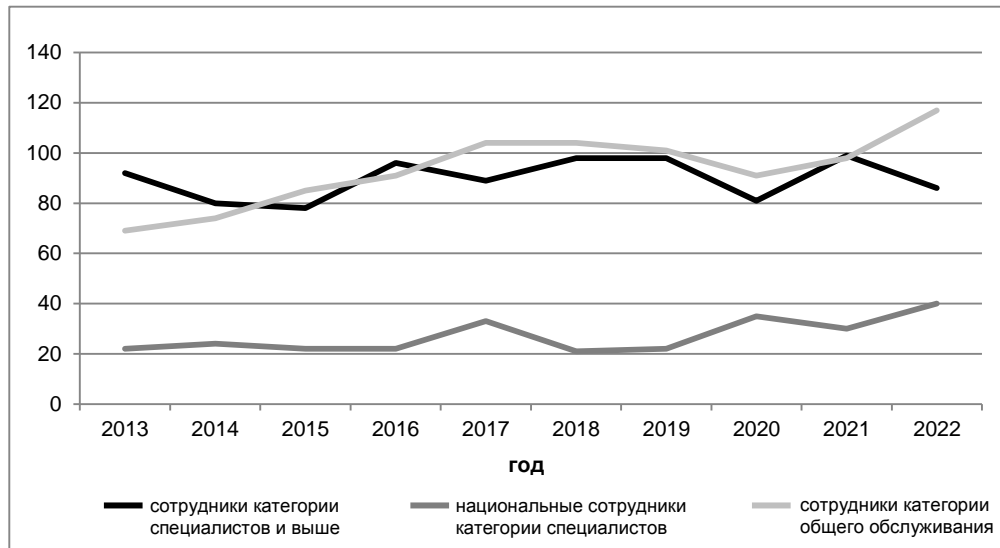
Рисунок 9. Распределение персонала в разбивке по продолжительности службы и категориям



54. В Таблице 9 представлены данные о назначениях сотрудников, включая тех, которые были зачислены в период с 1 января 2012 г. по 31 июля 2012 года. В категории специалистов и выше 41 сотрудник (80,4% назначений в этих категориях) был принят по внешнему найму, 2 назначения (3,9%) включали преобразование имеющихся временных контрактов и 8 сотрудников (15,7%) были назначены в порядке межучрежденческого служебного перевода.

55. В соответствии с текущими прогнозами (Таблица 10 и Рисунок 10), число сотрудников которые должны выйти на пенсию в течение последующих лет, 981 человек или 15,0% от общих кадровых ресурсов (20,2% сотрудников категории специалистов и выше). В течение последующих 10 лет 2102 сотрудника, или 32,1% от общих кадровых ресурсов, должны будут выйти на пенсию (41,6% в категории специалистов и выше). На рисунке 10 показана динамика выхода на пенсию в течение каждого календарного года (а не на 31 июля каждого года).

Рисунок 10. Прогнозируемое число сотрудников, которые выйдут на пенсию в последующие 10 лет



Мобильность сотрудников между регионами ВОЗ

56. В Таблице 11 представлено число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и региону гражданства. Можно отметить, что имеется тенденция преимущественного найма сотрудников в регионе их гражданства. Этот феномен менее выражен в регионах Юго-Восточной Азии, Восточного Средиземноморья и Западной части Тихого океана, где недавно были внедрены схемы региональной мобильности, которые также открыли возможности для должностных перемещений сотрудников между регионами (см. также Рисунки 11 и 12).

Рисунок 11. Процент сотрудников по регионам, работающих в пределах региона своего гражданства (категории специалистов и выше)

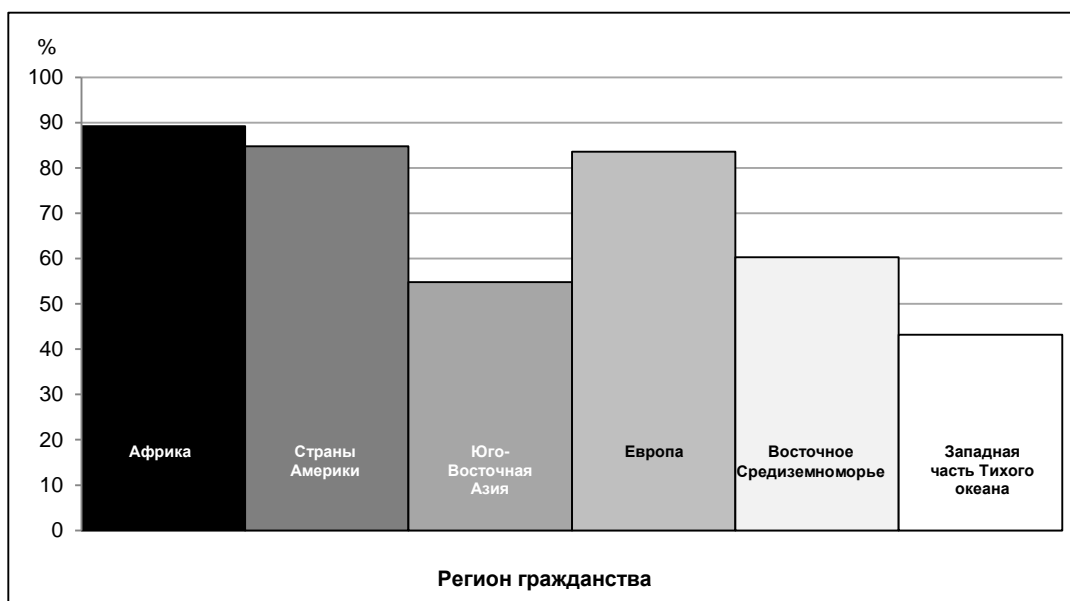


Рисунок 12. Распределение сотрудников, работающих в штаб-квартире по регионам их гражданства (категории специалистов и выше)

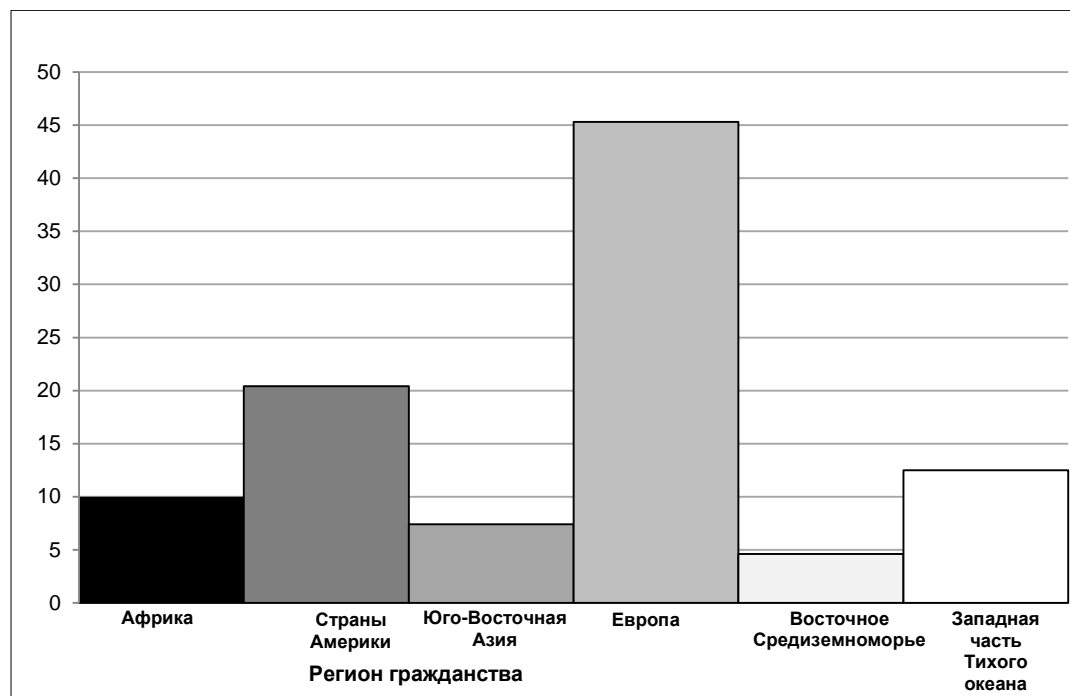
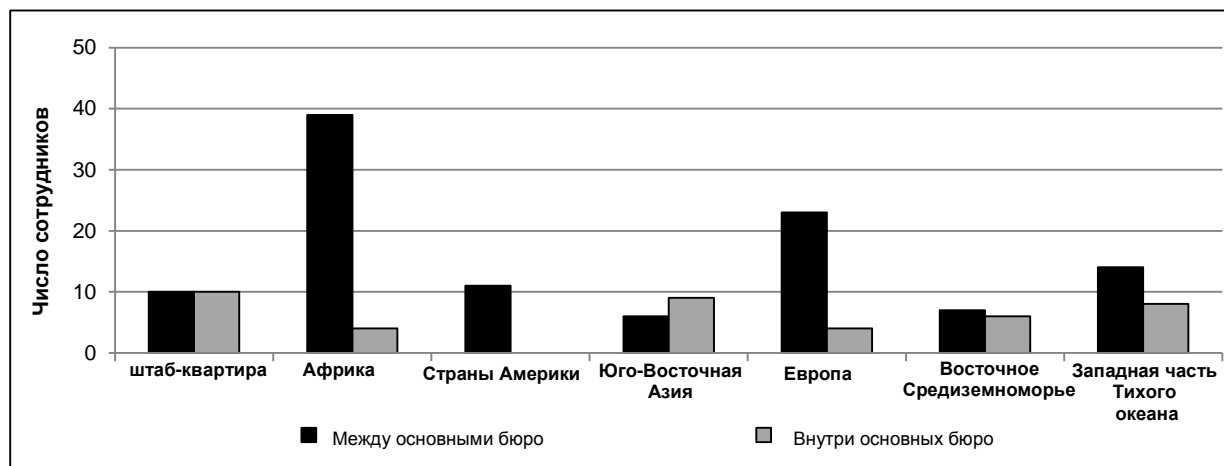


Рисунок 13а. Изменение места службы в период с 1 августа 2011 г. до 31 июля 2012 г.: между основными бюро или в пределах основных бюро (сотрудники категории специалистов и выше)¹

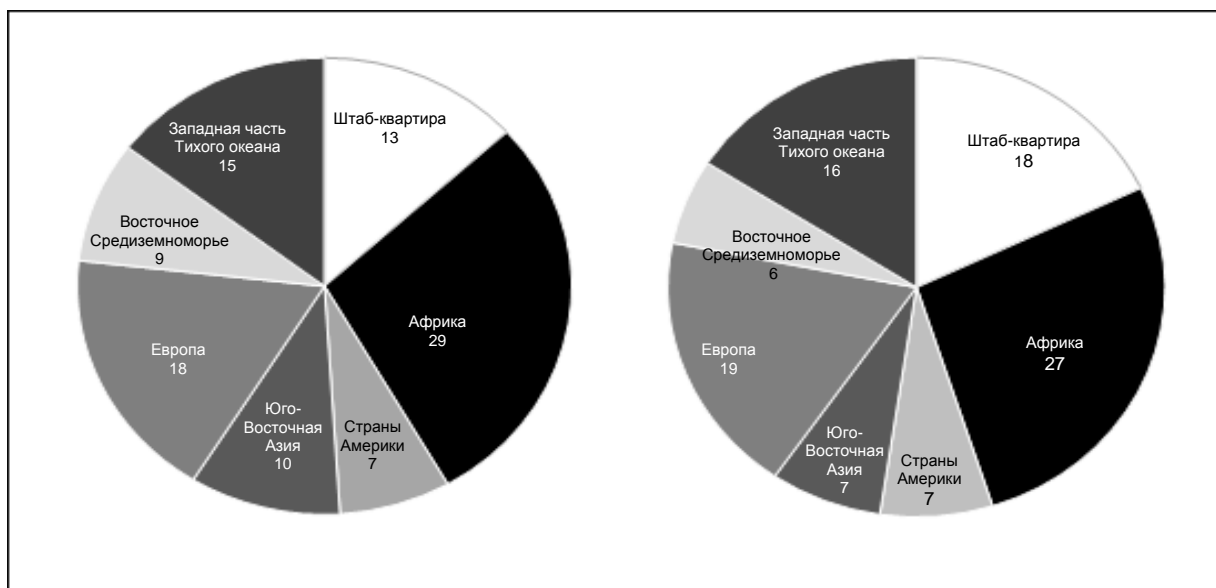


57. В Таблице 12 представлены подробные сведения о служебных перемещениях персонала внутри Организации в период с 1 августа 2011 г. по 31 июля 2012 года. Наивысший уровень переназначений был характерен для Африканского региона (27,2%, из которых 95,1% приходилось на служебные перемещения сотрудников в пределах Региона).

58. Как видно из Рисунка 13а, изменения в месте прохождения службы коснулись 151 сотрудника, что составляет 7,0% от всего числа сотрудников категории специалистов и выше. Из 151 перемещения 41 включало перевод в другой регион ВОЗ (или в штаб-квартиру).

¹ В отношении штаб-квартиры изменения места службы относятся к перемещению в одно из подразделений или бюро, управляемых штаб-квартирой.

Рисунок 13в. Распределение сотрудников категории специалистов и выше, переместившихся между основными бюро



59. Почти половина должностей, занятых сотрудниками категории специалистов и выше (47,8%), принадлежит к профессиональной группе «специалисты в области стоматологии, питания, медицины, сестринского дела и ветеринарии». В пределах этой группы 90,7% – это «специалисты в области медицины». Из них 49,8% – «специалисты в области общественного здравоохранения», а оставшиеся 50,2% распределены по широкому спектру других специальностей (см. Таблицу 13). Вторая по численности профессиональная группа – это «специалисты в области администрации», которые составляют 34,5% всего персонала в категории специалистов и выше. В этой группе 17,1% должностей приходится на «специалистов по техническому сотрудничеству», 13,8% – «специалисты по компьютерным информационным системам», 11,5% – «аналитики управления и программ», 11,3% – «административные сотрудники» (Таблица 13).

Структура укомплектования кадрами в Панамериканском санитарном бюро: краткий обзор

60. Панамериканское санитарное бюро – это орган, который заключает контракты найма с сотрудниками, работающими в ПАОЗ/АМРБ. Доля сотрудников, работающих по срочным контрактам, составляет 89,9%, что практически совпадает с аналогичным показателем для ВОЗ (87,4%). По состоянию на 31 июля 2012 г. на срочных или на карьерно-служебных назначениях¹ в Бюро работали в общей сложности

¹ Служебно-карьерные контракты были упразднены в 2002 году. Однако сотрудники, которые находились на таком контракте по состоянию на 1 июля 2002 г., и остаются на должностях ниже Р.6-Д.1, сохраняют свой контракт до момента ухода из Организации.

848 сотрудников: 448 (52,8%) – в категории специалистов и выше, 76 (8,9%) – национальные сотрудники категории специалистов, 324 (38,2%) – в категории общего обслуживания. Имелось 1009 сотрудников на временных контрактах (11,1% всего персонала), из которых 79 (7,2%) были в категории специалистов и выше, 30 (2,7%) – в категории общего обслуживания.

61. В страновых бюро и субрегиональных центрах ПАОЗ/АМРБ продолжает расти процент женщин в категории специалистов и выше. По состоянию на 31 июля 2012 г. женщины составляли 44% этой группы по сравнению с 42% в течение отчетного периода 2011 года. В штаб-квартире Бюро в Вашингтоне (округ Колумбия) процент женщин в категории специалистов и выше не изменился и составляет 56%. По состоянию на 31 июля 2012 г. 53% из 40 новых сотрудников, назначенных на срочные должности в этих категориях, были женщины.

62. Среди сотрудников на срочных контрактах 55,0% базируются в штаб-квартире Бюро в Вашингтоне (округ Колумбия). Среди них 268 сотрудников категории специалистов и выше и 196 – категории общего обслуживания. Оставшиеся 45,0% сотрудников на срочных контрактах – 180 в категории специалистов и выше, 76 национальных сотрудников в категории специалистов и 128 в категории общего обслуживания – базируются в страновых бюро. Среди сотрудников Панамериканского санитарного бюро, принятых по международному найму, представлены 53 страны, в том числе 21 страна из регионов за пределами Региона стран Америки.

63. На 31 июля 2012 г. было оформлено 18 переназначений сотрудников категории специалистов и выше. Четырнадцать из этих переназначений относились к переводу сотрудников между различными страновыми бюро и центрами ПАОЗ, одно – перевод сотрудника из штаб-квартиры Бюро на страновой уровень, три – перевод сотрудников из страновых бюро в штаб-квартиру в Вашингтоне (округ Колумбия).

КАДРОВАЯ СТРУКТУРА ПО ВНЕШТАТНЫМ СОТРУДНИКАМ

64. В ходе рассмотрения ежегодного доклада на Сто тридцатой сессии Исполнительного комитета его члены выразили пожелание получить данные по лицам, привлеченным к сотрудничеству с ВОЗ по контрактам, которые не несут статуса штатного сотрудника¹. В настоящем разделе приведены данные по контрактам такого типа, а именно: соглашение о выполнении работ, специальное соглашение о предоставлении услуг и контракты консультантов. Соглашения о выполнении работ, контракты консультантов и специальные соглашения о предоставлении услуг оформляются через модуль закупок в Глобальной системе управления. Кроме того, настоящий доклад включает сведения о младших сотрудниках категории специалистов, которые не приводятся в других разделах доклада, поскольку их контракты оформляются ПРООН – учреждением, централизованно предоставляющим данный вид обслуживания для ВОЗ. На 31 июля 2012 г. для Региона стран Америки таких данных получено не было.

¹ См. документ EB130/2012/REC/2, протокол тринадцатого заседания, раздел 3.

65. **Соглашение на выполнение работ.** Этот тип соглашения используется для привлечения работников или компаний для предоставления услуг или подготовки конкретной продукции (см. Таблицу В). Примеры деятельности, для которой обычно используется Соглашение о выполнении работ, включает следующее: подготовка документа без необходимости командировки; перевод документа на иностранный язык; работа в качестве местного организатора, несущего ответственность за логистику совещания или другого мероприятия; полиграфический дизайн и макетирование публикации. От индивидуального контрактора, с которым заключается Соглашение на выполнение работ, ожидается своевременное получение готовой продукции или предоставление услуг. В соглашении оговаривается фиксированная сумма или максимальная сумма оплаты; индивидуальный контрактор, как правило, не работает в помещениях ВОЗ, не выполняет работу, которая требует постоянного технического руководства со стороны ВОЗ, и не предпринимает поездок для ВОЗ (помимо эпизодических визитов в бюро ВОЗ в целях представления или обсуждения аспектов работы с сотрудниками ВОЗ). Индивидуальное соглашение заключается на любой период времени от одного дня и дольше.

Таблица В. Индивидуальные контракторы, с которыми заключены соглашения о выполнении работ с основными бюро ВОЗ

Основное бюро	Число лиц, имеющих Соглашение о выполнении работ, на 31 июля 2012 г.	Число соглашений на выполнение работ, оформленных на сегодняшний день, в течение 2012 г.
Штаб-квартира	1 100	2 103
Африка	384	895
Юго-Восточная Азия	288	391
Европа	934	1 836
Восточное Средиземноморье	673	1 056
Западная часть Тихого океана	473	713
Итого	3 852	6 994

66. **Консультант.** В качестве консультанта может выступать признанное авторитетное учреждение или специалист в конкретной области, который привлекается для предоставления технических рекомендаций или консультативной помощи и который нередко приносит уникальную экспертизу в интересах Организации (см. Таблицу С). Контракты с консультантами не предполагают выполнение функций, предусмотренных должностными обязанностями соответствующего технического подразделения или департамента Секретариата; иными словами, консультанты не должны дублировать работу штатных сотрудников. Контракт консультанта может заключаться на любой период времени от одного дня и дольше.

**Таблица С. Индивидуальные контракты консультантов
в разбивке по основным бюро ВОЗ**

Основное бюро	Число лиц, имеющих индивидуальные контракты консультантов, на 31 июля 2012 г.	Число контрактов консультантов, оформленных на сегодняшний день, в течение 2012 г.
Штаб-квартира	444	774
Африка	74	100
Юго-Восточная Азия	20	23
Европа	51	72
Восточное Средиземноморье	22	27
Западная часть Тихого океана	77	95
Итого	688	1 091

67. **Специальное соглашение о предоставлении услуг.** Это контракт между Организацией и гражданином принимающей страны или лицом, постоянно в ней проживающим, для использования его/ее услуг по длительным или кратким заданиям в рамках конкретного национального проекта или мероприятия (см. Таблицу D). Имеется две ситуации, когда может заключаться Специальное соглашение о предоставлении услуг: (i) когда услуги гражданина принимающей страны или лица, постоянно в ней проживающего, предоставляются за счет ВОЗ, но предназначены непосредственно для государственных органов принимающей стороны; (ii) когда в определенных обстоятельствах требуются для государственного проекта услуги гражданина или резидента принимающей страны. Специальное соглашение о предоставлении услуг в типичных случаях заключается на срок 12 месяцев.

Таблица D. Число оформленных специальных соглашений о предоставлении услуг в разбивке по основным бюро ВОЗ

Основное бюро	Число оформленных специальных соглашений
Штаб-квартира	0
Африка	496
Юго-Восточная Азия	1 626
Европа	223
Восточное Средиземноморье	786
Западная часть Тихого океана	83
Итого	3 214

68. **Младший сотрудник категории специалистов.** Программа младших сотрудников категории специалистов обеспечивает привлечение молодых специалистов, желающих посвятить свою профессиональную карьеру делу международного развития и приобрести практический опыт работы в области многостороннего технического сотрудничества (см. Таблицу Е). Управление этой программой осуществляется ПРООН через свой Центр обслуживания для младших сотрудников категории специалистов. Младшие сотрудники категории специалистов, как правило, получают спонсорскую поддержку на начальный двухлетний период, который, по решению государственных органов их стран, может быть продлен частично или полностью на третий год. Эти специалисты работают под руководством штатных сотрудников старшего звена.

Таблица Е. Число младших сотрудников категории специалистов в разбивке по основным бюро ВОЗ и по странам-спонсорам (на 31 июля 2012 г.)

	Штаб-квартира	Африка	Страны Америки	Юго-Восточная Азия	Европа	Восточное Средиземно-море	Западная часть Тихого океана	Итого
Бельгия	1	1	0	1	0	0	0	3
Дания	0	1	0	0	0	0	0	1
Финляндия	1	0	0	0	0	0	0	1
Франция	2	0	0	0	0	0	0	2
Германия	12	0	1	0	1	0	0	14
Италия	1	1	0	1	0	0	1	4
Япония	2	1	0	0	0	0	0	3
Люксембург	1	0	0	0	0	0	0	1
Нидерланды	2	0	0	0	0	1	0	3
Норвегия	1	0	0	0	0	0	0	1
Испания	1	0	1	0	0	0	1	3
Швеция	1	0	0	0	0	0	0	1
Итого	25	4	2	2	1	1	2	37

ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ

69. Один из основных приоритетов Секретариата – повысить уровень гибкости в пределах кадровых ресурсов. Предложения, которые разрабатываются и обсуждаются на уровне Глобального совета персонала/руководства, включают следующие:

- Следует провести пересмотр типов контрактов в целях оптимизации их использования в поддержку повышения гибкости кадровых ресурсов. Как часть этого пересмотра изучаются возможные пути ускорения и повышения качества процесса найма.

- Разрабатывается глобальный проактивный механизм размещения кадров в целях управления дислокацией всех сотрудников путем либо мобильности, либо мер перепрофилирования до того, как будут рассматриваться возможности внешнего найма или служебного повышения. Процедура переназначения, которая проводится для тех, кто имеет на это право, и начинается при принятии решения об упразднении занятой должности, будет также управляться в рамках этого механизма.

70. В поддержку повышения мобильности кадров планируется расширить схемы, которые в настоящее время подвергаются пилотной оценке в регионах, и усилить их путем применения глобальных реестров и функциональных сетей.

71. Проводится работа по созданию корпоративного фонда для покрытия расходов на выплаты выходного пособия вследствие расторжения контракта. Планируется, что во второй фазе этого мероприятия данный фонд также сможет покрывать значительные будущие расходы на мобильность.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

72. Исполкому предлагается принять данный доклад к сведению.

ПРОНУМЕРОВАННЫЕ ТАБЛИЦЫ

73. Пронумерованные таблицы, упомянутые в предыдущих пунктах, для удобства перечислены ниже (если не указано иначе, вся информация дана по состоянию на 31 июля 2012 года).

Таблица 1	Число сотрудников, работающих по долгосрочным и временным контрактам
Таблица 2	Распределение сотрудников в разбивке по основным бюро, категориям и полу
Таблица 3	Краткий перечень стран, не находящихся в пределах желаемой квоты, по регионам
Таблица 4a-f	Распределение сотрудников, занимающих должности, учитываемые в отношении географической представленности, по странам происхождения
Таблица 5	Распределение сотрудников, занимающих должности, не учитываемые в отношении географической представленности, по странам происхождения
Таблица 6	Число сотрудников в разбивке по возрасту, полу и основным бюро

- Таблица 7 Число сотрудников в разбивке по категориям и возрасту, все локализации
- Таблица 8 Число сотрудников в разбивке по продолжительности службы
- Таблица 9 Назначения, произведенные в период с 1 января по 31 июля 2012 г.
- Таблица 10 Прогнозы выхода сотрудников на пенсию
- Таблица 11 Общее число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и регионам гражданства
- Таблица 12 Мобильность персонала: изменения места прохождения службы
- Таблица 13 Распределение заполненных должностей категории специалистов и выше по основным профессиональным группам

TABLE 1. NUMBER OF STAFF HOLDING LONG-TERM AND TEMPORARY APPOINTMENTS

Category	Headquarters	Special programmes and collaborative arrangements	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional staff	370	110	174	87	59	104	97	93	1 094
National professional staff	35	0	458	4	21	51	57	45	671
General service staff	293	22	836	46	101	108	202	147	1 755
Total	698	132	1 468	137	181	263	356	285	3 520
Continuing appointments									
Professional staff	489	62	186	12	76	91	77	69	1 062
National professional staff	1	0	117	1	20	32	22	15	208
General service staff	379	66	470	10	264	128	278	174	1 769
Total	869	128	773	23	360	251	377	258	3 039
Total number of long-term appointments	1 567	260	2 241	160	541	514	733	543	6 559
Temporary appointments									
Temporary appointments under Staff Rule 420.4									
Professional staff	107	37	48	9	35	16	66	38	356
National professional staff	1	0	13	0	45	6	23	20	108
General service staff	67	13	26	2	108	14	33	37	300
Total	175	50	87	11	188	36	122	95	764
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional staff	0	0	0	0	1	0	0	0	1
National professional staff	3	0	0	0	0	1	0	0	4
General service staff	3	0	1	0	0	2	0	2	8
Total	6	0	1	0	1	3	0	2	13
Total number of temporary appointments	181	50	88	11	189	39	122	97	777
Total number of staff	1 748	310	2 329	171	730	553	855	640	7 336

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF BY MAJOR OFFICE, GRADE AND SEX^a

Professional staff																													
Major office	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			Ungraded			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	7	25	32	62	95	157	134	152	286	177	99	276	53	17	70	21	4	25	8	5	13	462	397	859	53.8	46.2
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	5	7	8	20	28	30	32	62	36	23	59	9	2	11	4	1	5	0	0	0	89	83	172	51.7	48.3
Africa	0	0	0	9	6	15	36	14	50	122	41	163	78	11	89	31	10	41	0	1	1	1	0	1	277	83	360	76.9	23.1
The Americas	0	1	1	2	5	7	5	6	11	38	24	62	11	5	16	1	0	1	0	0	0	0	1	1	57	42	99	57.6	42.4
South-East Asia	0	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	48	25	73	17	2	19	0	2	2	1	0	1	93	42	135	68.9	31.1
Europe	3	8	11	10	17	27	22	16	38	28	28	56	21	22	43	13	4	17	2	0	2	0	1	1	99	96	195	50.8	49.2
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	7	10	15	10	25	42	13	55	36	17	53	19	4	23	3	1	4	1	0	1	121	53	174	69.5	30.5
Western Pacific	0	0	0	0	1	1	2	2	4	49	20	69	46	25	71	14	1	15	1	0	1	1	0	1	113	49	162	69.8	30.2
Total	5	10	15	33	66	99	157	166	323	463	320	783	453	227	680	157	40	197	31	9	40	12	7	19	1311	845	2156	60.8	39.2
Percentage by grade	33.3	66.7	100.0	33.3	66.7	100.0	48.6	51.4	100.0	59.1	40.9	100.0	66.6	33.4	100.0	79.7	20.3	100.0	77.5	22.5	100.0	63.2	36.8	100.0	60.8	39.2	100.0		
Percentage of total	0.7			4.6			15.0			36.3			31.5			9.1			1.9			0.9			100.0				

National professional officers																	
Major office	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters*	0	1	1	7	12	19	9	7	16	0	0	0	16	20	36	44.4	55.6
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Africa	11	2	13	143	36	179	256	121	377	5	1	6	415	160	575	72.2	27.8
The Americas	0	1	1	1	1	2	2	0	2	0	0	0	3	2	5	60.0	40.0
South-East Asia	4	2	6	5	6	11	15	8	23	1	0	1	25	16	41	61.0	39.0
Europe	6	6	12	21	33	54	8	9	17	0	0	0	35	48	83	42.2	57.8
Eastern Mediterranean	2	2	4	29	17	46	17	8	25	4	0	4	52	27	79	65.8	34.2
Western Pacific	0	8	8	12	16	28	7	16	23	0	1	1	19	41	60	31.7	68.3
Total	23	22	45	218	121	339	314	169	483	10	2	12	565	314	879	64.3	35.7
Percentage by grade	51.1	48.9	100.0	64.3	35.7	100.0	65.0	35.0	100.0	83.3	16.7	100.0	64.3	35.7	100.0		
Percentage of total	5.1			38.6			54.9			1.4			100.0				

General service staff																										
Major office	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	1	0	1	16	7	23	26	98	124	60	247	307	56	150	206	3	8	11	162	510	672	24.1	75.9
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	15	4	52	56	3	13	16	0	1	1	8	80	88	9.1	90.9
Africa	31	14	45	452	9	461	97	18	115	56	94	150	57	125	182	80	108	188	82	83	165	855	451	1306	65.5	34.5
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	2	13	15	8	19	27	0	3	3	11	45	56	19.6	80.4
South-East Asia	7	1	8	62	0	62	34	7	41	27	40	67	44	53	97	33	15	48	28	14	42	235	130	365	64.4	35.6
Europe	0	0	0	14	0	14	15	9	24	7	25	32	25	113	138	9	17	26	1	1	2	71	165	236	30.1	69.9
Eastern Mediterranean	30	2	32	52	1	53	49	1	50	24	68	92	35	102	137	40	39	79	13	24	37	243	237	480	50.6	49.4
Western Pacific	3	4	7	20	0	20	23	9	32	6	51	57	8	89	97	23	53	76	8	24	32	91	230	321	28.3	71.7
Total	71	21	92	601	10	611	234	51	285	148	400	548	235	794	1029	252	414	666	135	158	293	1676	1848	3524	47.6	52.4
Percentage by grade	77.2	22.8	100.0	98.4	1.6	100.0	82.1	17.9	100.0	27.0	73.0	100.0	22.8	77.2	100.0	37.8	62.2	100.0	46.1	53.9	100.0	47.6	52.4	100.0		
Percentage of total	2.6			17.3			8.1			15.6			29.2			18.9			8.3			100.0				

^a Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes).

* National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (e.g. Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur).

M – male, F – female, T – total.

TABLE 3. SUMMARY OF COUNTRIES NOT WITHIN RANGE BY REGION

Region	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa	Lesotho Swaziland		Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Guinea Kenya Malawi Mali Nigeria Rwanda Senegal Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Belize Grenada Haiti Jamaica Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines Suriname	Mexico	Canada Peru
South-East Asia		Indonesia	Bangladesh India Nepal Sri Lanka

* Associate Member.

Region	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Europe	Andorra Cyprus Luxembourg Monaco Montenegro San Marino The former Yugoslav Republic of Macedonia	Austria Israel	Belgium Denmark France Ireland Italy Netherlands Serbia Spain Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar South Sudan United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Papua New Guinea Samoa Singapore Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Singapore Viet Nam	Australia Malaysia New Zealand Philippines

*Associate Member.

**TABLE 4a. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the African Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10			1	1		2	3		1					5	3	8			
Angola	1-8			1	1	2	1	1		1			1		6	2	8			
Benin	1-8					7		2			1				9	1	10			
Botswana	1-8												1		0	1	1			
Burkina Faso	1-8			1	2	4	2	4		1					11	3	14			
Burundi	1-8					2	3	2	1	3					7	4	11			
Cameroon	1-8				4	1	5	1	1	1	2	1			12	4	16			
Cape Verde	1-7										1				0	1	1			
Central African Republic	1-8					2		1		1					4	0	4			
Chad	1-8			2		1		2		1					6	0	6			
Comoros	1-7							1							1	0	1			
Congo	1-8		3	4		3		1		1					12	0	12			
Côte d'Ivoire	1-8			2		2	1	6	1		2				10	4	14			
Democratic Republic of the Congo	2-12			2		12	1	3		1		1			19	1	20			
Equatorial Guinea	1-7							1							1	0	1			
Eritrea	1-8			1		3									4	0	4			
Ethiopia	2-12		2	2		9	4	5	1	2	1				18	8	26			
Gabon	1-8				2	1		1							2	2	4			
Gambia	1-8					7									7	0	7			
Ghana	1-8			1	1	1	3	4	4		1	1		1	10	7	17			
Guinea	1-8		1			4		2	1	1					8	1	9			
Guinea-Bissau	1-8					1	1		1	1					2	2	4			

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Kenya	1-10			2	1	3	7	4	1	2					11	9	20			
Lesotho	1-8														0	0	0			
Liberia	1-8			1											1	0	1			
Madagascar	1-8				1	1	1	2							3	2	5			
Malawi	1-8			1		3	1	4							8	1	9			
Mali	1-8			1		7		6		1					15	0	15			
Mauritania	1-8			1		1		2		1					5	0	5			
Mauritius	1-8			1		1	1	1		1					4	1	5			
Mozambique	1-8						2			1	1				1	3	4			
Namibia	1-8						1	2							2	1	3			
Niger	1-8				2	1		3		1					5	2	7			
Nigeria	4-14			1		3		8	5	1	2				19	1	20			
Rwanda	1-8				1	2		3	10		1				16	1	17			
Sao Tome and Principe	1-7						1								1	0	1			
Senegal	1-8						5	3	4	2	1	1		1	10	7	17			
Seychelles	1-7						1								0	1	1			
Sierra Leone	1-8				1	1			2						1	3	4			
South Africa	4-11				1	1		2	4	3					5	6	11			
Swaziland	1-7														0	0	0			
Togo	1-8				2		4	1	3		1				10	1	11			
Uganda	1-8						7	4	6	1	1				14	5	19			
United Republic of Tanzania	1-10					2	3	2	2	1		1			5	6	11			
Zambia	1-8					3	3	2	2		2				7	5	12			
Zimbabwe	1-8				1	2	4		2	1	4	1	1		12	4	16			
Total		0	0	8	8	41	17	123	48	101	18	33	10	1	2	2	0	309	103	412

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M - male, F - female.

**TABLE 4b. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the Region of the Americas

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Antigua and Barbuda	1-7																		0	0	0
Argentina	9-16				1	1	5	3	2			1					1		8	6	14
Bahamas	1-7																		0	0	0
Barbados	1-7																		0	0	0
Belize	1-7																		0	0	0
Bolivia (Plurinational State of)	1-8					2	1	1											2	3	5
Brazil	21-29				1	3	4	7	5	4	4								14	14	28
Canada	19-26		1			2		5	11	8	9	2	2	2	1		1		24	20	44
Chile	2-9					1	2	1	1	2									3	4	7
Colombia	3-10					1	1			1	3	1							4	4	8
Costa Rica	1-8					1	2												2	1	3
Cuba	1-8					1	4												5	0	5
Dominica	1-7																1		0	1	1
Dominican Republic	1-8						2												2	0	2
Ecuador	1-8					1	1	2	2										3	3	6
El Salvador	1-8						1	2											1	2	3
Grenada	1-7																		0	0	0
Guatemala	1-8					1		1	1	2		2							5	2	7
Guyana	1-7					1						1							0	2	2
Haiti	1-8																		0	0	0
Honduras	1-8						1		1										2	0	2

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Jamaica	1-8																		0	0	0
Mexico	11-17					1		4		2	1	1		1					4	6	10
Nicaragua	1-8							2											0	2	2
Panama	1-8							2	1										2	1	3
Paraguay	1-8																		0	0	0
Peru	2-10					2	2	8	3	1		1							12	5	17
Puerto Rico*	1-8																		0	0	0
Saint Kitts and Nevis	1-7																		0	0	0
Saint Lucia	1-7																		0	0	0
Saint Vincent and the Grenadines	1-7																		0	0	0
Suriname	1-7																		0	0	0
Trinidad and Tobago	1-8					1		2				1							2	2	4
United States of America	142-193	1	1	2	5	7	14	28	22	32	17	10	6	2		1			83	65	148
Uruguay	1-8					1		1											1	1	2
Venezuela (Bolivarian Republic of)	2-9			1				1	1	2	1								4	2	6
Total		1	2	4	10	14	33	76	61	60	28	21	10	4	0	2	2		182	146	328

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

* Associate Member.

M – male, F – female.

**TABLE 4c. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a
BY COUNTRY OF ORIGIN**

Nationals of Member States in the South-East Asia Region

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Bangladesh	4-14							9		3	1	3							15	1	16
Bhutan	1-8							1		2	1	1							4	1	5
Democratic People's Republic of Korea	1-8							1		1									2	0	2
India	27-38			2	2	15	7	25	6	17	14	5			1				64	30	94
Indonesia	7-14				1					4	1								4	2	6
Maldives	1-7										1	1							1	1	2
Myanmar	2-10							1			2	2							3	2	5
Nepal	1-8					1		3		3		3							10	0	10
Sri Lanka	1-8			1		1	2			4	3	3							9	5	14
Thailand	4-12							1	1		4	2				1			4	5	9
Timor-Leste	1-7									1									1	0	1
Total		0	0	3	3	17	9	41	7	35	27	20	0	0	1	1	0		117	47	164

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 4d. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the European Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Albania	1-8					1		1		1								0	3	3
Andorra	1-7																	0	0	0
Armenia	1-8									1								1	0	1
Austria	7-14			1				2		1		1		1				4	2	6
Azerbaijan	1-8							3	1			1						3	2	5
Belarus	1-8								2	1								1	2	3
Belgium	9-15			1	1	1	1	2	3	9	1	7	1	1				21	7	28
Bosnia and Herzegovina	1-8							1										1	0	1
Bulgaria	1-8					1		1	1			1						1	3	4
Croatia	1-8					1	1		2			1	1					2	4	6
Cyprus	1-7																	0	0	0
Czech Republic	2-9							1	2	1								2	2	4
Denmark	6-12		1			3	2	2	4	2	5		1				1	12	9	21
Estonia	1-8								1	1		1						2	1	3
Finland	4-11							2		2	3							4	3	7
France	42-58			1	5	7	6	16	9	21	12	7	2	1			1	53	35	88
Georgia	1-8							1			1					1		1	2	3
Germany	63-86	1			2	5	8	16	13	20	10	3	2		1			45	36	81
Greece	4-11					1	1	1				1						2	2	4
Hungary	1-8					2	1			1	1	1					1	3	4	7
Iceland	1-7								1									0	1	1
Ireland	3-9			1	1			5		2	4	1						5	9	14
Israel	3-10										1							0	1	1
Italy	34-47	1			2	5	3	11	4	15	8	7		5			1	44	18	62
Kazakhstan	1-8					1		1	2									2	2	4
Kyrgyzstan	1-8								1									0	1	1
Latvia	1-8								1		1							0	2	2
Lithuania	1-8		1															0	1	1
Luxembourg	1-8																	0	0	0
Malta	1-7							2				1	1					3	1	4
Monaco	1-7																	0	0	0
Montenegro	1-7																	0	0	0
Netherlands	13-20				2	1	2	4	4	14	4	6	3	1				26	15	41

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Norway	5-12					1		2	2		1		1					2	5	7
Poland	4-11		1					1		1	2	1						3	3	6
Portugal	4-10								3	1	1							1	4	5
Republic of Moldova	1-8					1	1			2	1							2	3	5
Romania	1-8							1	3									1	3	4
Russian Federation	12-19				2	4	1	2	1	3	3					1		10	7	17
San Marino	1-7																	0	0	0
Serbia	1-8				1	1		2	2		3							3	6	9
Slovakia	1-8					1												1	0	1
Slovenia	1-8						1											0	1	1
Spain	18-26		1	1	1	3	1	5	4	4	3	2		1	1			16	11	27
Sweden	8-14				1		4	1	2	2	3			1				4	10	14
Switzerland	9-16			1	1	6	7	3	4	1	4							11	16	27
Tajikistan	1-8					1			2									0	3	3
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8																	0	0	0
Turkey	5-12							3		1	3	1	1					5	4	9
Turkmenistan	1-8					1	1				1							1	2	3
Ukraine	2-10					2	1		1									2	2	4
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	37-51	1	2	4	4	3	9	16	14	17	15	6	1	3	1			50	46	96
Uzbekistan	1-10				1													1	0	1
Total		3	6	11	26	45	61	103	95	127	86	47	12	14	4	1	4	351	294	645

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 4e. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a BY COUNTRY OF ORIGIN

Nationals of Member States in the Eastern Mediterranean Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4
Bahrain	1-7									1				1				0	2	2
Djibouti	1-7					1				1								2	0	2
Egypt	3-12		1	2	3	3	2	7	3	2	4							14	13	27
Iran (Islamic Republic of)	4-12					1		5	2	4	1		1					10	4	14
Iraq	2-9									3					1			4	0	4
Jordan	1-8					1		3	1	2	2	1	1	1				8	4	12
Kuwait	1-8																	0	0	0
Lebanon	1-8					2		2	2	2	1		2					6	5	11
Libya	1-8											1						1	0	1
Morocco	1-10						1	1	1	1	1	2						4	3	7
Oman	1-8																	0	0	0
Pakistan	5-14					1		7	1	9		3						20	1	21
Qatar	1-7																	0	0	0
Saudi Arabia	5-11								1	1	1				1			2	2	4
Somalia	1-8								2	1		1			1			3	2	5
South Sudan	1-7																	0	0	0
Sudan	1-10					1	1	5	2	2		3						11	3	14
Syrian Arab Republic	1-8							1	1	2		1						4	1	5
Tunisia	1-8					2		2	1	1	2	1						6	3	9
United Arab Emirates	2-8																	0	0	0
Yemen	1-8							2		1				1				4	0	4
Total		0	1	2	3	13	4	36	18	32	13	14	4	2	1	3	0	102	44	146

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**TABLE 4f. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a BY COUNTRY OF ORIGIN
Nationals of Member States in the Western Pacific Region**

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Australia	12-19		1		3	1	2	8	6	6	4	4	1	2			21	17	38	
Brunei Darussalam	1-7																0	0	0	
Cambodia	1-8					1		1									2	0	2	
China	40-55			1	3	5	8	9	3	4					1	1	20	15	35	
Cook Islands	1-7																0	0	0	
Fiji	1-7							2	1								2	1	3	
Japan	121-166			1	2	2	1	5	8	12	6	1		1	1		23	17	40	
Kiribati	1-7																0	0	0	
Lao People's Democratic Republic	1-8																0	0	0	
Malaysia	3-9					3	2	2	3					1			6	5	11	
Marshall Islands	1-7																0	0	0	
Micronesia (Federated States of)	1-7																0	0	0	
Mongolia	1-8							4	1	1							1	5	6	
Nauru	1-7																0	0	0	
New Zealand	2-9			2		2		2	4					1			7	4	11	
Niue	1-7																0	0	0	
Palau	1-7																0	0	0	
Papua New Guinea	1-8																0	0	0	
Philippines	3-12			1	1	6	7	5	9	4		1	1	1			18	18	36	
Republic of Korea	15-21					1		5	3	3	4	1			1		10	8	18	
Samoa	1-7																0	0	0	
Singapore	3-10									1							1	0	1	
Solomon Islands	1-7									1							1	0	1	
Tokelau*	1-7																0	0	0	
Tonga	1-7							1									0	1	1	
Tuvalu	1-7																0	0	0	
Vanuatu	1-7																0	0	0	
Viet Nam	3-12			1													1	0	1	
Total		0	1	2	6	13	14	34	41	44	26	11	2	6	0	3	1	113	91	204

^a Counted positions exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

TABLE 5. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS NOT COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION^a BY COUNTRY OF ORIGIN

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10					1		1										2	0	2
Argentina	9-16					1												1	0	1
Armenia	1-8													1				0	1	1
Australia	12-19					1	1	1	1		1		1		1			2	5	7
Belgium	9-15				1	1		3	1		2							4	4	8
Brazil	21-29								1				1					0	2	2
Bulgaria	1-8					1	1											1	1	2
Cameroon	1-8								2									0	2	2
Canada	19-26					1		1	1	2	3							4	4	8
China	40-55			1				1			1							2	1	3
Colombia	3-10												1					0	1	1
Cote d'Ivoire	1-8							1										1	0	1
Cuba	1-8								1									0	1	1
Czech Republic	2-9										1							0	1	1
Egypt	3-12			1					1	1								2	1	3
Ethiopia	2-12								1									0	1	1
Finland	4-11			1														1	0	1
France	42-58			1		3	2	6	5	3	2							13	9	22
Germany	63-86					2			5	1	2							3	7	10
Ghana	1-8								1		1							0	2	2
Greece	4-11							1										1	0	1
Guinea	1-8										1							0	1	1
Hungary	1-8							1	1									1	1	2
India	27-38					1	1	1	4	3	2		1					5	8	13
Iran	4-12			1				1										2	0	2
Ireland	3-9					2												2	0	2
Italy	34-47					1		1	1	1	2		2					3	5	8
Japan	121-166								1									0	1	1
Jordan	1-8						1											0	1	1
Kenya	1-8								1	1								1	1	2

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Republic of Korea	15-21			1		1					1								2	1	3
Lebanon	1-8										1								0	1	1
Mali	1-8										1			1					1	1	2
Mexico	11-17							1	1										1	1	2
Netherlands	13-20								2										0	2	2
New Zealand	1-7					1				1									2	0	2
Nigeria	4-14										2								0	2	2
Norway	5-12						1												1	0	1
Pakistan	5-14							1			2		1		1				0	5	5
Philippines	3-12						1			1	1								2	1	3
Portugal	4-11				1				1										0	2	2
Romania	1-8											1							1	0	1
Russian Federation	12-19			1		2			2		2								3	4	7
Senegal	1-8					1					1								1	1	2
Sierra Leone	1-8							1											1	0	1
South Africa	4-11										1								0	1	1
Spain	18-26			1				3	1	1	1								5	2	7
Sudan	1-10								1										0	1	1
Sweden	8-14					1		1	1										2	1	3
Switzerland	9-16								2		2								0	4	4
United Republic of Tanzania	1-10					1	1												1	1	2
Thailand	4-12					1													1	0	1
Tunisia	1-8					1													1	0	1
Turkey	5-12									1	1								1	1	2
Uganda	1-8			1	1		2												1	3	4
United Kingdom	37-51			1		3	1	4	2	5	4	1	2						14	9	23
United States of America	142-193					1	3	19	8	7	14		2						27	27	54
Viet Nam	3-12							1											1	0	1
Zambia	1-8										2								0	2	2
Zimbabwe	1-8													1					0	1	1
Others			1			1													0	2	2
Total			0	1	10	3	28	14	50	50	29	54	2	11	1	4	0	0	120	137	257

^a Positions not counted for geographical distribution are: language positions, seconded staff and staff working in Special programmes and collaborative arrangements (partnerships).

M – male, F – female.

TABLE 6. STAFF BY AGE, SEX AND MAJOR OFFICE
Professional and higher categories

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	2	3	39	65	104	167	178	345	228	129	357	24	21	45	3	2	5	462	397	859
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	8	17	25	37	43	80	37	20	57	7	3	10	0	0	0	89	83	172
Africa	0	0	0	7	5	12	85	30	115	150	40	190	35	8	43	0	0	0	277	83	360
The Americas	0	0	0	4	5	9	19	13	32	27	22	49	7	1	8	0	1	1	57	42	99
South-East Asia	0	0	0	3	5	8	20	17	37	56	15	71	13	4	17	1	1	2	93	42	135
Europe	2	0	2	15	25	40	44	47	91	33	22	55	4	2	6	1	0	1	99	96	195
Eastern Mediterranean	0	0	0	7	4	11	35	21	56	70	27	97	8	1	9	1	0	1	121	53	174
Western Pacific	0	2	2	10	2	12	48	22	70	44	20	64	10	3	13	1	0	1	113	49	162
Total	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
Percentage by bracket	42.9	57.1	100.0	42.1	57.9	100.0	55.1	44.9	100.0	68.6	31.4	100.0	71.5	28.5	100.0	63.6	36.4	100.0	60.8	39.2	100.0
Percentage of total	0.3			10.3			38.3			43.6			7.0			0.5			100.0		

National professional

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	2	3	13	10	23	2	7	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	16	20	36
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Africa	1	1	2	53	16	69	183	65	248	151	72	223	27	6	33	0	0	0	415	160	575
The Americas	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	2	5
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	17	5	22	1	2	3	0	0	0	25	16	41
Europe	0	0	0	6	15	21	17	21	38	9	12	21	3	0	3	0	0	0	35	48	83
Eastern Mediterranean	0	0	0	12	8	20	18	13	31	21	6	27	1	0	1	0	0	0	52	27	79
Western Pacific	0	1	1	5	10	15	9	19	28	4	11	15	1	0	1	0	0	0	19	41	60
Total	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	58.7	41.3	100.0	64.6	35.4	100.0	65.1	34.9	100.0	81.0	19.0	100.0	0.0	0.0	0.0	64.3	35.7	100.0
Percentage of total	0.7			17.6			41.4			35.5			4.8			0.0			100.0		

M – male, F – female, T – total.

General service

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	8	21	29	48	138	186	62	167	229	40	170	210	4	14	18	0	0	0	162	510	672
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	16	18	5	20	25	1	42	43	0	2	2	0	0	0	8	80	88
Africa	9	11	20	146	124	270	392	183	575	283	127	410	25	6	31	0	0	0	855	451	1 306
The Americas	0	0	0	4	1	5	5	12	17	2	28	30	0	3	3	0	1	1	11	45	56
South-East Asia	4	6	10	54	46	100	85	43	128	85	32	117	7	3	10	0	0	0	235	130	365
Europe	1	7	8	20	53	73	35	59	94	13	41	54	2	5	7	0	0	0	71	165	236
Eastern Mediterranean	14	23	37	72	84	156	86	83	169	69	45	114	2	2	4	0	0	0	243	237	480
Western Pacific	4	18	22	26	76	102	27	71	98	33	61	94	1	4	5	0	0	0	91	230	321
Total	40	86	126	372	538	910	697	638	1 335	526	546	1 072	41	39	80	0	1	1	1 676	1 848	3 524
Percentage by bracket	31.7	68.3	100.0	40.9	59.1	100.0	52.2	47.8	100.0	49.1	50.9	100.0	51.3	48.8	100.0	0.0	100.0	100.0	47.6	52.4	100.0
Percentage of total	3.6			25.8			37.9			30.4			2.3			0.0			100.0		

M – male, F – female, T – total.

TABLE 7. STAFF BY GRADE AND AGE, ALL LOCATIONS

Professional and higher categories

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Ungraded	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	3	8	2	2	4	4	2	6	12	7	19
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	24	6	30	4	2	6	1	1	2	31	9	40
D1/P6	0	0	0	0	1	1	20	12	32	108	24	132	27	3	30	2	0	2	157	40	197
P5	0	0	0	4	2	6	135	91	226	268	117	385	46	16	62	0	1	1	453	227	680
P4	0	0	0	41	36	77	213	169	382	186	99	285	23	16	39	0	0	0	463	320	783
P3	2	2	4	33	56	89	69	70	139	48	34	82	5	4	9	0	0	0	157	166	323
P2	0	2	2	13	25	38	13	27	40	6	12	18	1	0	1	0	0	0	33	66	99
P1	1	0	1	2	8	10	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	10	15
Total	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
Percentage by bracket	42.9	57.1	100.0	42.1	57.9	100.0	55.1	44.9	100.0	68.6	31.4	100.0	71.5	28.5	100.0	63.6	36.4	100.0	60.8	39.2	100.0
Percentage of total	0.3			10.3			38.3			43.6			7.0			0.5			100.0		

National professional

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
D	0	1	1	5	9	14	13	6	19	5	6	11	0	0	0	0	0	0	23	22	45
C	2	2	4	51	38	89	97	44	141	54	34	88	14	3	17	0	0	0	218	121	339
B	0	1	1	35	17	52	122	77	199	137	69	206	20	5	25	0	0	0	314	169	483
A	0	0	0	0	0	0	3	2	5	7	0	7	0	0	0	0	0	0	10	2	12
Total	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
Percentage by bracket	33.3	66.7	100.0	58.7	41.3	100.0	64.6	35.4	100.0	65.1	34.9	100.0	81.0	19.0	100.0	0.0	0.0	0.0	64.3	35.7	100.0
Percentage of total	0.7			17.6			41.4			35.5			4.8			0.0			100.0		

General service

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G7	1	2	3	33	27	60	54	49	103	43	76	119	4	4	8	0	0	0	135	158	293
G6	13	5	18	82	86	168	109	162	271	43	152	195	5	9	14	0	0	0	252	414	666
G5	10	34	44	59	245	304	99	273	372	65	223	288	2	19	21	0	0	0	235	794	1029
G4	9	37	46	42	158	200	50	125	175	44	74	118	3	5	8	0	1	1	148	400	548
G3	3	6	9	46	13	59	95	19	114	82	12	94	8	1	9	0	0	0	234	51	285
G2	1	1	2	86	4	90	269	1	270	226	3	229	19	1	20	0	0	0	601	10	611
G1	3	1	4	24	5	29	21	9	30	23	6	29				0	0	0	71	21	92
Total	40	86	126	372	538	910	697	638	1335	526	546	1072	41	39	80	0	1	1	1676	1848	3524
Percentage by bracket	31.7	68.3	100.0	40.9	59.1	100.0	52.2	47.8	100.0	49.1	50.9	100.0	51.3	48.8	100.0	0.0	100.0	100.0	47.6	52.4	100
Percentage of total			3.6			25.8			37.9			30.4			2.3			0.0			100.0

M – male, F – female, T – total.

TABLE 8. STAFF BY LENGTH OF SERVICE

Major office	Under 5 years				5–9 years				10–14 years				15–19 years				20–24 years				25–29 years				≥30 years				All			
	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T
Headquarters	228	35	199	462	389	1	268	658	132	0	82	214	53	0	16	69	36	0	66	102	18	0	30	48	3	0	11	14	859	36	672	1567
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	78	0	17	95	64	0	34	98	16	0	17	33	9	0	2	11	4	0	13	17	0	0	3	3	1	0	2	3	172	0	88	260
Africa	77	359	314	750	169	136	795	1100	82	73	56	211	12	1	43	56	16	5	48	69	0	1	34	35	4	0	16	20	360	575	1306	2241
The Americas	26	2	13	41	23	1	5	29	28	0	11	39	10	0	7	17	6	0	7	13	5	1	5	11	1	1	8	10	99	5	56	160
South-East Asia	45	20	68	133	52	12	124	188	20	2	53	75	10	0	43	53	3	3	41	47	5	4	30	39	0	0	6	6	135	41	365	541
Europe	75	28	69	172	84	53	128	265	18	2	17	37	5	0	9	14	11	0	7	18	1	0	2	3	1	0	4	5	195	83	236	514
Eastern Mediterranean	62	51	129	242	66	15	243	324	32	8	31	71	8	1	27	36	2	1	29	32	4	2	13	19	0	1	8	9	174	79	480	733
Western Pacific	73	39	108	220	52	13	104	169	25	0	50	75	10	1	22	33	1	5	21	27	0	1	10	11	1	1	6	8	162	60	321	543
Total	664	534	917	2115	899	231	1701	2831	353	85	317	755	117	3	169	289	79	14	232	325	33	9	127	169	11	3	61	75	2156	879	3524	6559
Percentage by bracket	31.4	25.2	43.4	100.0	31.8	8.2	60.1	100.0	46.8	11.3	42.0	100.0	40.5	1.0	58.5	100.0	24.3	4.3	71.4	100.0	19.5	5.3	75.1	100.0	14.7	4.0	81.3	100.0	32.9	13.4	53.7	100.0
Percentage of total	32.2				43.2				11.5				4.4				5.0				2.6				1.1				100.0			

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 9. APPOINTMENTS PROCESSED FROM 1 JANUARY TO 31 JULY 2012

Major office	Category	Total staff at 31 July 2012	External appointments			Conversion of temporary contracts			Interagency transfers			Total	
			No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of women
Headquarters	P	859	14	87.5	42.9	1	6.3	100.0	1	7.0	6.3	16	50.0
	NPO	36	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	0	3	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	3	100.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	172	2	66.7	50.0	1	33.3	100.0	0	0.0	0.0	3	66.7
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	672	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	360	3	60.0	0.0	0	0.0	0.0	2	0.0	40.0	5	0.0
	NPO	575	11	100.0	45.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	45.5
	GS	88	14	100.0	57.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	14	57.1
The Americas	P	99	2	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	0.0
	NPO	5	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
	GS	1 306	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	135	2	66.7	0.0	0	0.0	0.0	1	100.0	33.3	3	33.3
	NPO	41	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	56	2	40.0	0.0	3	60.0	100.0	0	0.0	0.0	5	60.0
Europe	P	195	7	87.5	85.7	0	0.0	0.0	1	0.0	12.5	8	75.0
	NPO	83	4	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	100.0
	GS	365	4	80.0	75.0	1	20.0	0.0	0	0.0	0.0	5	60.0
Eastern Mediterranean	P	174	5	71.4	20.0	0	0.0	0.0	2	0.0	28.6	7	14.3
	NPO	79	13	100.0	23.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	13	23.1
	GS	236	10	100.0	60.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	10	60.0
Western Pacific	P	162	6	85.7	50.0	0	0.0	0.0	1	0.0	14.3	7	42.9
	NPO	60	4	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	100.0
	GS	480	14	93.3	85.7	1	6.7	100.0	0	0.0	0.0	15	86.7
Total	P	2 156	41	80.4	41.5	2	3.9	100.0	8	15.7	25.0	51	41.2
	NPO	879	33	100.0	48.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	33	48.5
	GS	321	48	90.6	66.7	5	9.4	80.0	0	0.0	0.0	53	67.9
	All	3 356	122	89.1	53.3	7	5.1	85.7	8	5.8	25.0	137	53.3

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

TABLE 10. STAFF RETIREMENT PROJECTIONS^a

Major office	Category	Total staff at 31 July 2012	Staff due to retire							
			By 31 July 2013 (1 year)		By 31 July 2015 (3 years)		By 31 July 2017 (5 years)		By 31 July 2022 (10 years)	
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	P	859	32	3.7	86	10.0	146	17.0	322	37.5
	NPO	36	0	0.0	1	2.8	1	2.8	1	2.8
	GS	672	14	2.1	42	6.3	97	14.4	191	28.4
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	172	7	4.1	14	8.1	24	14.0	54	31.4
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	88	3	3.4	10	11.4	18	20.5	40	45.5
Africa	P	360	26	7.2	70	19.4	112	31.1	210	58.3
	NPO	575	17	3.0	50	8.7	87	15.1	196	34.1
	GS	1 306	28	2.1	87	6.7	147	11.3	352	27.0
The Americas	P	99	3	3.0	10	10.1	22	22.2	48	48.5
	NPO	5	0	0.0	1	20.0	4	80.0	4	80.0
	GS	56	1	1.8	7	12.5	12	21.4	26	46.4
South-East Asia	P	135	9	6.7	26	19.3	44	32.6	76	56.3
	NPO	41	2	4.9	6	14.6	11	26.8	22	53.7
	GS	365	9	2.5	31	8.5	58	15.9	106	29.0
Europe	P	195	4	2.1	12	6.2	18	9.2	46	23.6
	NPO	83	2	2.4	4	4.8	7	8.4	17	20.5
	GS	236	5	2.1	15	6.4	26	11.0	48	20.3
Eastern Mediterranean	P	174	5	2.9	16	9.2	38	21.8	78	44.8
	NPO	276	0	0.0	3	1.1	7	2.5	20	7.2
	GS	480	6	1.3	17	3.5	38	7.9	95	19.8
Western Pacific	P	162	6	3.7	16	9.9	31	19.1	63	38.9
	NPO	48	1	2.1	3	6.3	6	12.5	11	22.9
	GS	321	3	0.9	19	5.9	27	8.4	76	23.7
Total	P	2 156	92	4.3	250	11.6	435	20.2	897	41.6
	NPO	879	22	2.5	68	7.7	123	14.0	271	30.8
	GS	3 524	69	2.0	228	6.5	423	12.0	934	26.5
	All	6 559	183	2.8	546	8.3	981	15.0	2 102	32.0

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff in the professional and higher categories due to retire by 31 July 2015 (250) includes those due to retire by 31 July 2013 (92).

P – professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service.

**TABLE 11. TOTAL STAFF IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES BY MAJOR OFFICE
AND REGION OF NATIONALITY**

By major office														
Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	102	9.9	210	20.4	76	7.4	467	45.3	47	4.6	129	12.5	1 031	100.0
Africa	321	89.2	15	4.2	5	1.4	16	4.4	2	0.6	1	0.3	360	100.0
The Americas	0	0.0	84	84.8	0	0.0	14	14.1	0	0.0	1	1.0	99	100.0
South-East Asia	1	0.7	17	12.6	74	54.8	25	18.5	4	3.0	14	10.4	135	100.0
Europe	1	0.5	22	11.3	3	1.5	163	83.6	1	0.5	5	2.6	195	100.0
Eastern Mediterranean	8	4.6	20	11.5	5	2.9	32	18.4	105	60.3	4	2.3	174	100.0
Western Pacific	7	4.3	29	17.9	15	9.3	38	23.5	3	1.9	70	43.2	162	100.0
Total	440	20.4	397	18.4	178	8.3	755	35.0	162	7.5	224	10.4	2 156	100.0
By region of nationality														
Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	102	23.2	210	52.9	76	42.7	467	61.9	47	29.0	129	57.6	1 031	47.8
Africa	321	73.0	15	3.8	5	2.8	16	2.1	2	1.2	1	0.4	360	16.7
The Americas	0	0.0	84	21.2	0	0.0	14	1.9	0	0.0	1	0.4	99	4.6
South-East Asia	1	0.2	17	4.3	74	41.6	25	3.3	4	2.5	14	6.3	135	6.3
Europe	1	0.2	22	5.5	3	1.7	163	21.6	1	0.6	5	2.2	195	9.0
Eastern Mediterranean	8	1.8	20	5.0	5	2.8	32	4.2	105	64.8	4	1.8	174	8.1
Western Pacific	7	1.6	29	7.3	15	8.4	38	5.0	3	1.9	70	31.3	162	7.5
Total	440	100.0	397	100.0	178	100.0	755	100.0	162	100.0	224	100.0	2 156	100.0

TABLE 12. STAFF MOBILITY: CHANGE IN DUTY STATION

Major office leaving	Major office joining															
	Headquarters		Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	10	37.0	2	7.4	0	0.0	3	11.1	3	11.1	3	11.1	6	22.2	27	100.0
Africa	1	2.4	39	95.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.4	0	0.0	41	100.0
The Americas	0	0.0	0	0.0	11	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	100.0
South-East Asia	3	27.3	0	0.0	0	0.0	6	54.5	1	9.1	0	0.0	1	9.1	11	100.0
Europe	2	7.1	0	0.0	0	0.0	2	7.1	23	82.1	0	0.0	1	3.6	28	100.0
Eastern Mediterranean	1	11.1	1	11.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	77.8	0	0.0	9	100.0
Western Pacific	3	12.5	1	4.2	0	0.0	4	16.7	0	0.0	2	8.3	14	58.3	24	100.0
Total	20	13.2	43	28.5	11	7.3	15	9.9	27	17.9	13	8.6	22	14.6	151	100.0

TABLE 13. DISTRIBUTION OF OCCUPIED POSTS IN THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES ACROSS MAIN OCCUPATIONAL GROUPS^a

1 Professional, managerial and technical work		%		%	
1.A.	Administrative specialists	34.5	1.A.	Administrative Specialists	
1.B.	Architects, engineers	0.5	1.A.0	Administrative (general)	3.1
1.C.	Archivists, curators, information specialists and librarians	0.7	1.A.01	Financial management specialists	10.8
1.D.	Artists	0.1	1.A.02	Management and programme analysts	11.5
1.E.	Economists	0.1	1.A.03	Building service administrators	2.7
1.F.	Education specialists	0.6	1.A.04	Meetings services administrators	1.1
1.G.	Jurist	1.4	1.A.05	Computer information systems specialists	13.8
1.H.	Life scientists	3.5	1.A.06	Human resources management specialists	7.2
			1.A.07	Printing services specialists	0.3
			1.A.08	Public information specialists	11.2
			1.A.09	Purchasing and contracting specialists	2.2
			1.A.10	Representation and protocol specialists	5.7
			1.A.11	Technical cooperation administrators	17.1
			1.A.12	Administrative officers	11.3
			1.A.21	Auditors	1.4
			1.A.23	Records and documents administrators	0.5
1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	47.8	1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	
1.J.	Physical scientists	0.3	1.I.	Medical specialist (general)	1.0
1.K.	Sales and marketing specialists	0.2	1.I.01	Dentists	0.2
1.L.	Social scientists	1.6	1.I.02	Dieticians and nutritionists	2.6
1.M.	Statisticians and mathematicians	1.4	1.I.03	Medical specialists	90.7
1.N.	Transportation specialists	0.1	1.I.04	Nursing specialists	0.6
1.O.	Writers, translators, interpreters	3.1	1.I.05	Opticians and optometrists	0.2
1.P.	Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.2	1.I.06	Pharmacists	2.0
1.Q.	Postal services specialists	0.4	1.I.7	Sanitarians (Public Health)	0.2
1.R.	Environmental specialists	0.9	1.I.8	Veterinarians	0.6
1.S.	Relief specialists	1.7	1.I.9	Rehabilitation specialists	0.5
1.T.	Electronic communications specialists	0.1	1.I.10	Health laboratory specialists	1.4
1.U.	Cultural development specialist	0.1			
			1.I.03	Medical specialists (selected)	
			1.I.03	Medical specialists	5.8
			1.I.03.a	Anaesthesiologists	0.1
			1.I.03.b	Epidemiologists	14.4
			1.I.03.c	Dermatologists	0.0
			1.I.03.d	General practitioners	0.4
			1.I.03.e	Haematologists and blood transfusion specialists	0.6
			1.I.03.f	Neurologists	0.1
			1.I.03.g	Family health specialists	6.5
			1.I.03.h	Ophthalmologists	0.4
			1.I.03.i	Immunologists	2.0
			1.I.03.j	Pathologists	0.0
			1.I.03.k	Noncommunicable disease specialists	2.3
			1.I.03.l	Geriatricians	0.1
			1.I.03.m	Mental health specialists	1.4
			1.I.03.n	Public health specialists	49.8
			1.I.03.o	Radiologists	0.1
			1.I.03.p	Surgeons	0.1
			1.I.03.q	Traditional medicine specialists	0.4
			1.I.03.r	Emergency care specialists	0.1
			1.I.03.s	Communicable disease specialists	14.8
			1.I.03.t	Occupational health specialists	0.6

^a Occupied posts only; refers to the requirements of the job, not the skills of the incumbent.

Coding is according to the Common Classification of Occupational Groups, the occupational directory of the United Nations system.