



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто пятнадцатая сессия
Пункт 8.1 предварительной повестки дня

ЕВ115/25
7 января 2005 г.

Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

1. Настоящий доклад содержит обзор нынешних приоритетов и деятельности в области управления кадровыми ресурсами. Составленный Секретариатом **предварительный обзор** структуры укомплектования кадрами по состоянию на 30 сентября 2004 г. выпускается отдельным документом¹.
2. Приоритеты и деятельность в течение 2004 г. отразили скорее изменение акцентов, чем изменение общего направления. Приоритеты состояли в том, чтобы определить и согласовать кадровые потребности; привлечь и сохранить сотрудников; обеспечить управление и повышение квалификации персонала; создать поддерживающую рабочую среду; и улучшить оказание услуг в области кадровых ресурсов.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СОГЛАСОВАНИЕ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

3. Предпринимаются согласованные усилия для обеспечения полной интеграции, укрепления и упрощения планирования кадровых ресурсов в соответствии с установленными приоритетами. Этот процесс даст возможность Секретариату легче определять число и виды сотрудников, которые ему потребуются как в ближайшем будущем, так и в последующие годы.
4. В этих целях была разработана методика, включающая ключевые метрики, что дает возможность выявить тенденции в различных областях, включая текучесть кадров (как по добровольным, так и по обязательным причинам), уровни приема на работу, мобильность и разнообразие. Эта методика даст возможность проводить сравнение между нынешними и будущими потребностями в ресурсах; она также позволит выявить недостатки и облегчить планирование необходимых мероприятий.
5. Недавний опыт в Африканском регионе (где были рассмотрены три бюро представителей ВОЗ) и в программе по ВИЧ/СПИДу в штаб-квартире был учтен при разработке подхода, который облегчил задачу руководителей. В результате руководителям была оказана помощь в рассмотрении их организационной структуры,

¹ См. документ ЕВ115/25.Add.1.

установлении правильного баланса между краткосрочными и долгосрочными должностями, в более точном определении необходимых навыков и квалификационных требований для каждой функции, а также в определении последующего соответствия и несоответствия при укомплектовании кадрами.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

6. Проведен ряд мероприятий для обеспечения соответствия со стратегией приема на работу, принятой к сведению Исполнительным комитетом на его Сто тринадцатой сессии в январе 2004 года¹. Соответствующие мероприятия описаны ниже.

7. Предпринят ряд инициатив, направленных на повышение усилий Организации по **расширению охвата**. Цель состоит в том, чтобы обеспечить более широкое распространение информации о карьерных возможностях, которые существуют в Секретариате ВОЗ, с тем чтобы привлечь потенциальных кандидатов во всем мире, особенно из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов и развивающихся стран, ориентироваться на конкретные области опыта и содействовать разнообразию.

8. Были также направлены письма во все постоянные представительства в Женеве с просьбой оказать помощь в осуществлении этой стратегии. В частности, представителям было предложено выявить возможные источники кандидатов для работы в Организации, включая учебные заведения, профессиональные общества и организации в области здравоохранения и в смежных областях в соответствующих странах. Особое внимание следовало обратить на профессиональные ассоциации, в которых хорошо представлены женщины. Эта инициатива была предпринята с тем, чтобы проинформировать эти организации о веб-сайте ВОЗ и регулярно обновляемом на нем перечне вакансий. По возможности, цель также состояла в том, чтобы установить прямую гиперсвязь с сайтом Секретариата ВОЗ по электронному приему на работу. На сегодняшний день ответ дали шесть постоянных представительств (см. Приложение 1). Кроме того, некоторые из этих представительств согласились непосредственно распространить в своих странах информацию о вакансиях в ВОЗ и веб-сайте Секретариата по приему на работу.

9. Свыше 1000 электронных сообщений было направлено в сотрудничающие центры ВОЗ, связанные со здравоохранением ассоциации и представителям ВОЗ, с тем чтобы выявить потенциальные новые источники кандидатов. Были изучены также такие платформы в Интернете, как ReliefWeb, OneWorld.net, веб-сайт Комиссии по международной гражданской службе, Partnerjob.com, веб-сайт Ассоциации по управлению кадровыми ресурсами в международных организациях и другие веб-сайты, посвященные приему на работу (см. Приложения 2 и 3).

¹ См. документ EB113/2004/REC/2, протокол десятого заседания, раздел 4.

10. После этих усилий по расширению охвата число сайтов, направляющих своих посетителей на веб-сайт Секретариата по приему на работу, увеличилось с 966 в мае до 1170 в августе, что составило увеличение более чем на 20%. Усилия по выявлению других возможных сайтов для установления таких ссылок продолжаются.

11. В целях установления непосредственного контакта с **потенциальными кандидатами** был заключен трехмесячный экспериментальный контракт с крупной международной компанией по приему на работу в интерактивном режиме через веб, что дало Секретариату ВОЗ доступ к ее базе данных, содержащей свыше 38 миллионов биографических описаний во всем мире. Секретариат выявил 500 потенциальных кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов, характеристики которых соответствовали опубликованным вакансиям. Этим кандидатам было предложено подать заявления на вакантные должности. Некоторые из них ответили, но отклонили это предложение из-за того, что они не были готовы переехать в другую страну; были удовлетворены своей нынешней работой; считали условия работы в ВОЗ недостаточно конкурентными; или не были заинтересованы в работе для международной организации.

12. Отвечая на замечания о том, что система Секретариата по приему на работу является очень специфичной и довольно сильно отличается от систем, используемых в некоторых государствах-членах, группа, представляющая технические программы и службы кадровых ресурсов Организации, провела учебную программу с должностными лицами министерства здравоохранения в Китае для **увеличения понимания** принятых в Организации процессов приема на работу и отбора кандидатов. Потенциальные кандидаты прошли различные этапы процесса отбора Секретариата от подачи заявлений в интерактивном режиме до проведения собеседований с учетом квалификационных требований, представления группе и технических тестов. Другие страны выразили интерес к проведению подобных семинаров.

13. ВОЗ принимала участие в международных "**карьерных ярмарках**", цель которых состояла в привлечении внимания выпускников учебных заведений в различных областях специализации на карьерные возможности, которые существуют в Секретариате. Предполагается более активно использовать такие мероприятия в 2005 году.

14. Проведена также определенная работа по активизации программ, предназначенных для привлечения более молодых людей к работе в Секретариате. Была создана **Глобальная программа по развитию навыков лидерства** для предоставления возможности обучения в течение двух лет выпускникам учебных заведений общественного здравоохранения из развивающихся и недостаточно представленных стран. Уведомление о вакансии было помещено на веб-сайт ВОЗ, помещено в нескольких газетах и распространено соответствующим библиотекам и учреждениям общественного здравоохранения. Было получено приблизительно 2600 заявлений, и первые 10 студентов начнут обучение в феврале 2005 года.

15. Обследование **стажеров** было проведено для того, чтобы получить более четкое представление об их опыте работы в Секретариате ВОЗ и лучшую оценку их потребностей

во время их практики. Полученные результаты, вероятно, выявят необходимость для стажеров в получении лучшей ориентации в отношении Организации в целом, а также в отношении средств управления эффективностью, которые должны быть для них разработаны. Несмотря на то, что в составе стажеров уже имеются представители разных стран, для потенциальных стажеров на веб-сайт по приему на работу занесена дополнительная информация о возможностях, которые существуют в ВОЗ.

16. В течение первых девяти месяцев 2004 г. на работу в ВОЗ были приняты 21 **младший сотрудник категории специалистов** из Австрии, Дании, Франции, Германии, Италии, Японии, Республики Корея и Швеции. Восемь младших сотрудников категории специалистов назначены для работы в штаб-квартире, а 13 направлены в региональные и страновые бюро.

17. На 30 сентября 2004 г. приблизительно 90 000 внешних кандидатов подали 190 635 заявлений на вакантные должности, объявленные после начала функционирования **системы электронного приема на работу** в декабре 2002 года. В Приложении 4 показано географическое распределение лиц, подавших заявления. Число женщин, подавших заявления, начало постепенно увеличиваться и сейчас достигло приблизительно 45% от общего числа.

18. В рамках системы электронного приема на работу разработаны ростеры кандидатов, а также перечень квалификаций работающих сотрудников. Это дает возможность осуществлять поиск нехватящих квалификаций и выявить соответствующие характеристики для краткосрочных вакантных должностей и неотложных потребностей. Эти ростеры помогают также осуществлять более эффективный с точки зрения затрат поиск кандидатов в непредставленных и недостаточно представленных государствах-членах и в связи с распределением по полу.

19. ВОЗ создала глобальную модель квалификационных требований, и было решено, что эту модель следует внедрить в процесс отбора. Было предложено подавать предложения в отношении учебных программ по методам **проведения собеседований с учетом квалификационных требований**. В настоящее время выбирается фирма для проведения такой подготовки, которая начнется в 2005 году. Тем временем, сотрудники, занимающиеся кадровыми вопросами, из всех подразделений Секретариата прошли подготовку по проведению собеседований с учетом квалификационных требований во время организованного ВОЗ глобального совещания по кадровым ресурсам (Тунис, июнь 2004 года).

20. Этот проект направлен на внедрение и формализацию использования собеседований с учетом квалификационных требований, которые дают большую точность в предсказании эффективности работы кандидата, используя знания того, как конкретные задачи выполнялись в прошлом. Следует также улучшить навыки сотрудников, участвующих в группах по отбору кандидатов и в самом процессе отбора. Этот проект будет сосредоточен на предоставлении сотрудникам, участвующим в отборе, методик и навыков, которые им необходимы для проведения более эффективных собеседований. Методики, основанные на наилучшей практике, будут включать учебные планы для различных видов семинаров,

учебные материалы (включая видеоматериалы по тематическим исследованиям) и справочное руководство по проведению собеседований. Отдельные сотрудники ВОЗ пройдут подготовку по содействию в проведении этих семинаров, с тем чтобы Секретариат мог стать самодостаточным в этой области.

21. В марте 2004 г. Генеральный директор напомнил своим старшим сотрудникам о необходимости обеспечить соответствие с резолюциями WHA56.17 и WHA56.35, подчеркнув, что усилия по улучшению представленности в Организации граждан из развивающихся стран необходимо активизировать.

22. В отношении назначений по срочным контрактам Генеральный директор подтвердил, что задача является двойной, а именно: обеспечить, чтобы в шести из каждых 10 последовательных отборов кандидатов в штаб-квартире или региональных бюро на должности сотрудников категорий специалистов и выше участвовали граждане из **непредставленных или недостаточно представленных стран**, и обеспечить, чтобы не более двух кандидатов из любой группы в 10 отборах были из стран, находящихся на уровне выше максимума их квоты представленности. В период между январем и сентябрем 2004 г. из 144 отобранных кандидатов на должности категории специалистов по срочным контрактам 61 (42,45%) были из непредставленных или недостаточно представленных стран или стран, находящихся в пределах их квоты представленности, но ниже среднего значения; остальные 83 (57,6%) были гражданами либо стран, находящихся на уровне среднего значения их квот, или выше этого значения, или же стран, находящихся на максимальном уровне их квот. В течение этого периода в общей сложности был отобран 61 гражданин из развивающихся стран (см. Приложение 5). Подготавливается "оценочная карточка" для измерения успеха Секретариата в достижении целей, поставленных в резолюциях WHA56.17 и WHA56.35.

23. На первом этапе программы Секретариата по **мобильности и ротации** сотрудникам категорий специалистов, работающим по срочным контрактам, было предложено добровольно подавать заявления. Должностные инструкции в настоящее время соответствуют должностям, которые, как предполагается, станут вакантными в период до 1 марта 2005 года.

УПРАВЛЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

24. После установок, данных Генеральным директором в отношении оценки работы и повышения квалификации персонала¹, начат пересмотр принятой в Секретариате **системы управления эффективностью и повышения квалификации**. Система изложения информации на бумаге страдала от проблем, связанных с заполнением отдельных экземпляров и соблюдением конфиденциальности; кроме того, трудно было контролировать соответствие. Завершение модели квалификационных требований, упомянутой выше, означает, что в эту систему может быть интегрирован более связанный с поведенческими аспектами подход к управлению эффективностью. Изменение в общем

¹ См. документ WHA56/2003/REC/2, стенографический отчет о пятом пленарном заседании.

подходе к повышению квалификации персонала означает, что непременным требованием сейчас являются индивидуальные планы повышения квалификации сотрудников, которые в нынешней системе были факультативными.

25. Был направлен запрос в ряд организаций системы Организации Объединенных Наций, которые недавно комплексным образом изменили свои системы управления эффективностью, особенно в те из них, которые имеют системы, основанные на веб-сайтах. На основе собранной информации было решено внедрить электронную версию этой системы, с тем чтобы:

- включить поведенческие аспекты в повышение эффективности путем включения в эту систему квалификационных требований
- сделать формы "удобными", переведя существующие бумажные формы в электронный формат, что сделает их более ориентированными на пользователя и создаст возможность для электронных подписей и лучшего прослеживания, мониторинга и отчетности
- укрепить компоненты системы, связанные с повышением квалификации персонала и обучением.

26. Базисные характеристики системы останутся неизменными, и она по-прежнему будет основываться на эффективном диалоге между руководителями и подчиненными. Несмотря на то, что окончательную ответственность за руководство этим процессом несет руководитель, подчиненные должны играть активную роль в постановке задач, выявлении потребностей, связанных с повышением квалификации, и рассмотрении своей собственной эффективности. Календарный год по-прежнему будет периодом оценки.

27. Новая система будет осуществляться поэтапно и начнется в январе 2005 г. с сотрудников штаб-квартиры, в одном региональном бюро и в ограниченном числе страновых бюро. После рассмотрения в 2006 г. эта система начнет осуществляться в других местах.

28. Глобальный учебный комитет, членский состав которого отражает все уровни Секретариата, был создан для обеспечения руководства и консультативной помощи по содействию **повышению квалификации персонала и обучению**. Этот комитет в настоящее время разрабатывает глобальные рамки для обучения, которые будут достаточно гибкими, чтобы удовлетворять потребностям на региональном и страновом уровнях. Следовательно, повышение квалификации и обучение персонала станут все более *систематическими*, обеспечивая создание необходимых навыков, формирование знаний и квалификаций на всех уровнях Организации и в то же время учитывая конкретные потребности всех целевых групп; *стратегическими*, обеспечивая значимый и демонстрируемый вклад в достижение стратегических целей ВОЗ результатов увеличения инвестиций в обучение; и *устойчивыми*, создавая систему обучения, которая будет в максимальной степени интегрирована в методы работы.

29. Глобальный учебный комитет рекомендовал обеспечить сдвиг в акценте от подготовки к обучению и подчеркнул необходимость расширить определение того, что из себя представляет повышение квалификации персонала. Новый подход разрабатывается с учетом децентрализованного характера Организации. Поэтому подобные учебные комитеты создаются на региональном уровне. Будет подготовлен ряд типовых учебных программ, которые будут удовлетворять общим потребностям сотрудников, способствуя при этом последовательности в отношении качества и экономии от масштабов.

30. Крупные инвестиции были сделаны в области развития навыков лидерства и руководства. После широких консультаций создана и осуществляется Глобальная программа по развитию навыков лидерства. Эта Программа является важной инициативой, которая направлена на повышение эффективности и подотчетности сотрудников старшего уровня и которая, в свою очередь, повысит техническую эффективность. Ее главными целями являются: развить основные управленческие и лидерские практические навыки среди сотрудников старшего уровня в определенных приоритетных областях; повысить эффективность руководителей и лидеров с помощью основных управленческих процессов; и увеличить потенциал руководителей и лидеров в целях улучшения сотрудничества, коллективной работы и обмена знаниями.

31. В целях обеспечения четкой ориентации для этой Программы в качестве тем были отобраны три стратегических приоритета: *сосредоточение на странах* для поддержки процесса децентрализации страновых бюро ВОЗ; *партнерство и координация* для изменения способов работы сотрудников ВОЗ, с тем чтобы больше сотрудничать в решении проблем и получать тем самым лучшие результаты; и *основанное на результатах управление*, с тем чтобы можно было мобилизовать ресурсы и использовать их более ориентированными на результаты и подотчетным образом.

32. Эта программа должна быть гибкой, чтобы удовлетворять различным потребностям, связанным с отдельными сотрудниками, конкретными функциями управления или конкретными регионами. Она ориентирована на сотрудников-руководителей на уровне С.5 и выше. Участники пройдут обучение, приспособленное к их потребностям, помимо более общих видов деятельности.

СОЗДАНИЕ ПОДДЕРЖИВАЮЩЕЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

33. Деятельность Целевой группы по реформе управления кадровыми ресурсами привела к ряду жизненно важных предложений для сотрудников, включая следующие: отпуск, связанный с личными или семейными чрезвычайными обстоятельствами, отпуск по семейным обстоятельствам, предоставление помещения и оборудования для кормящих матерей, дистанционная работа и содействие физическому и психологическому благополучию, включая преодоление стресса, возможности для работы супругов, этика сотрудников и информация о ВИЧ/СПИДе на рабочем месте.

34. По мере расширения чрезвычайных и гуманитарных операций ВОЗ также увеличивается необходимость улучшить положение сотрудников, работающих в местах службы, в которых не разрешено пребывание семьи. Трудные условия жизни и работы в

таких местах службы, особенно в отношении проблем безопасности, здоровья и инфраструктуры, обязывают сотрудников, принятых по международному найму, вести два домашних хозяйства, что создает дополнительные расходы.

35. Ориентированными на страны фондами и программами системы Организации Объединенных Наций был разработан подход "специальные операции", предназначенный для удовлетворения потребностей сотрудников, принятых по международному найму и назначенных для работы в места службы, где не разрешено пребывание семьи. Этот подход включает выплату пособия в связи со специальными операциями и назначение административного места службы (обычно ближайшее место службы, в котором разрешено пребывание семьи), а также установление специальной нормы суточных, если это применимо, надбавки за работу в опасных условиях и/или страхование на случай злоумышленных действий, а также предоставление отпуска для отдыха и восстановления сил.

36. С целью разработки вариантов для применения в ВОЗ были проанализированы условия, разработанные различными учреждениями, имеющими местную ориентацию. Подход "специальные операции" для сотрудников ВОЗ, работающих в местах службы, в которых не разрешено пребывание семьи, будет осуществлен в течение 2005 года.

УЛУЧШЕНИЕ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ В ОБЛАСТИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

37. Для улучшения услуг в области кадровых ресурсов был предпринят ряд инициатив.

38. В целях обеспечения такого положения, при котором руководители и другие сотрудники будут иметь точную, обновленную информацию о кадровых ресурсах, подготавливается **электронный справочник**. Это использующее веб-сайт средство будет сосредоточено на единой, легко доступной базе данных, имеющей возможность поиска и получения информации, которая в настоящее время находится в ряде различных источников. Ожидается, что это приведет к улучшению и упорядочению процессов, лучшему пониманию отдельных положений и прав, а также к большей транспарентности.

39. Для обеспечения соответствующего уровня знаний и применения методов **управления кадровыми ресурсами** во всей Организации был организован рассчитанный на одну неделю семинар с участием сотрудников служб кадровых ресурсов из штаб-квартиры и региональных бюро. Этот семинар был сосредоточен на обмене информацией о наилучшей практике и на осуществлении ряда новых инициатив. Были проведены регулярные видеоконференции для решения ряда вопросов, связанных с управлением кадровыми ресурсами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ: УЧРЕЖДЕНИЯ, ВЫЯВЛЕННЫЕ
ГОСУДАРСТВАМИ-ЧЛЕНАМИ**

Государство-член	Число национальных учреждений, с которыми были установлены контакты	Число международных учреждений
Германия	14	2
Швеция	37	0
Швейцария	13	0
Турция	31	0
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	34	0
Замбия	6	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ: СОТРУДНИЧАЮЩИЕ ЦЕНТРЫ ВОЗ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ КОНТАКТЫ

Африка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Америка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Юго-Восточная Азия	Число центров, с которыми был установлен контакт	Европа	Число центров, с которыми был установлен контакт	Восточное Средиземноморье	Число центров, с которыми был установлен контакт	Западная часть Тихого океана	Число центров, с которыми был установлен контакт
Алжир	1	Аргентина	11	Бангладеш	2	Армения	2	Бахрейн	1	Австралия	40
Бенин	1	Бразилия	18	Корейская Народно-Демократическая Республика	27	Австрия	2	Египет	8	Китай	29
Ботсвана	1	Канада	29	Индия	19	Беларусь	1	Иран (Исламская Республика)	7	Япония	25
Буркина-Фасо	1	Чили	24	Индонезия	5	Бельгия	11	Ирак	3	Малайзия	6
Центрально-африканская Республика	1	Колумбия	6	Мьянма	1	Болгария	3	Иордания	3	Монголия	1
Кения	2	Куба	8	Шри-Ланка	3	Хорватия	1	Кувейт	1	Новая Зеландия	3
Мадагаскар	1	Сальвадор	1	Таиланд	20	Кипр	2	Марокко	1	Папуа-Новая Гвинея	1
Малави	1	Гватемала	1			Чешская Республика	6	Оман	1	Филиппины	4
Мали	1	Мексика	6			Дания	17	Пакистан	7	Республика Корея	18
Нигерия	2	Перу	2			Финляндия	10	Саудовская Аравия	2	Сингапур	8
Сенегал	2	Соединенные Штаты Америки	120			Франция	35	Сирийская Арабская Республика	1	Вьетнам	2
Южная Африка	10	Венесуэла (Боливарская Республика)	4			Грузия	1	Тунис	6		

Африка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Америка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Юго-Восточная Азия	Число центров, с которыми был установлен контакт	Европа	Число центров, с которыми был установлен контакт	Восточное Средиземноморье	Число центров, с которыми был установлен контакт	Западная часть Тихого океана	Число центров, с которыми был установлен контакт
Объединенная Республика Танзания	3					Германия	29				
Замбия	1					Греция	4				
Зимбабве	2					Венгрия	4				
						Ирландия	2				
						Израиль	5				
						Италия	32				
						Казахстан	1				
						Литва	2				
						Люксембург	1				
						Нидерланды	14				
						Норвегия	6				
						Польша	4				
						Российская Федерация	33				
						Сербия и Черногория	1				
						Словакия	1				
						Словения	4				
						Испания	8				
						Швеция	20				
						Швейцария	15				
						Бывшая югославская Республика Македония	1				
						Туркменистан	1				
						Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	50				

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ:
1. УЧРЕЖДЕНИЯ В КОНКРЕТНЫХ СТРАНАХ, С КОТОРЫМИ
БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ КОНТАКТЫ¹**

Государство-член	Число учреждений, с которыми были установлены контакты
Армения	1
Азербайджан	31
Беларусь	1
Босния и Герцеговина	1
Болгария	5
Хорватия	2
Кипр	6
Чешская Республика	1
Эстония	3
Грузия	1
Германия	3
Греция	1
Венгрия	4
Исландия	1
Израиль	2
Казахстан	6
Кыргызстан	1
Латвия	8
Литва	3
Мальта	1
Польша	31
Румыния	1
Российская Федерация	26
Словакия	6
Словения	4
Испания	2
Узбекистан	4

¹ Контакты, предоставленные Европейским регионом ВОЗ и Представителем ВОЗ в Российской Федерации.

**ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ:
2. НЕ ОТНОСЯЩИЕСЯ К СТРАНАМ КОНКРЕТНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ,
С КОТОРЫМИ БЫЛ УСТАНОВЛЕН КОНТАКТ**

Международные неправительственные организации

AfriHealth

Организация медицинских сестер стран Африки и Ближнего Востока (контакт установлен с 31 членом)

Американская психологическая ассоциация

Американская ассоциация общественного здравоохранения

Asociación Latinoamericana y del Caribe de Educación en Salud Pública (контакт установлен с 40 членами)

Программы здравоохранения и развития человека (контакт установлен с 25 членами)

Международная ассоциация медицинских регулирующих органов

Международный совет медицинских сестер (контакт установлен почти со 100 членами)

Международная федерация больниц

Международная фармацевтическая федерация (контакт установлен с 56 членами)

Public Services International

Ассоциация школ общественного здравоохранения Европейского региона

Сеть: Клиенту в целях здоровья (контакт установлен со 113 членами)

trpEd (контакт установлен с 24 членами)

Всемирная медицинская ассоциация (контакт установлен с 89 членами)

Проект по здоровью женщин

Всемирная федерация медицинского образования (контакт установлен с 28 членами)

Университетский центр Копенгаген-Лунд по международному медицинскому образованию (контакт установлен с 22 членами)

Всемирная федерация ассоциаций общественного здравоохранения

Платформы в Интернет

DevNetJobs.org

OneWorld.net

The Development Executive Group

International Job Centre

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ВНЕШНИЕ КАНДИДАТЫ, ПОДАВШИЕ ЗАЯВЛЕНИЯ, КЛАССИФИЦИРОВАННЫЕ ПО СТРАНАМ И ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ

- A = непредставленные и недостаточно представленные страны
 B1 = страны, представленные в пределах квоты ниже среднего ее значения
 B2 = страны, представленные в пределах квоты на уровне среднего ее значения или выше, включая верхний предел квоты
 C = страны, представленные выше верхнего предела своей квоты

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Афганистан	B1	225
Албания	B1	321
Алжир	B2	428
Андорра	A	1
Ангола	B2	45
Антигуа и Барбуда	A	4
Аргентина	A	579
Армения	B1	472
Австралия	C	1 506
Австрия	B1	515
Азербайджан	A	214
Багамские Острова	B1	21
Бахрейн	B1	17
Бангладеш	B1	2 139
Барбадос	A	34
Беларусь	B1	120
Бельгия	C	1 181
Белиз	A	24
Бенин	B2	437
Бутан	B1	51
Боливия	B2	106
Босния и Герцеговина	A	292
Ботсвана	B2	107
Бразилия	C	1 154
Бруней-Даруссалам	A	4
Болгария	B1	512
Буркина-Фасо	C	417
Бурунди	B1	180
Камбоджа	A	37
Камерун	C	1 248
Канада	C	5 489
Кабо-Верде	B1	27
Центральноафриканская Республика	B1	85

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Чад	B1	97
Чили	B2	135
Китай	A	1 011
Колумбия	B2	599
Коморские Острова	A	41
Конго	C	1 000
Острова Кука	A	10
Коста-Рика	B1	136
Кот-д'Ивуар	B2	868
Хорватия	B1	245
Куба	B1	217
Кипр	B1	79
Чешская Республика	B1	206
Корейская Народно-Демократическая Республика	B1	2
Демократическая Республика Конго	B2	788
Дания	C	774
Джибути	B1	20
Доминика	A	33
Доминиканская Республика	B2	46
Эквадор	B2	129
Египет	B2	3 102
Сальвадор	B2	100
Экваториальная Гвинея	B1	8
Эритрея	B1	91
Эстония	B1	112
Эфиопия	B2	910
Фиджи	B1	76
Финляндия	B2	345
Франция	C	5 951
Габон	B1	38
Гамбия	B2	234
Грузия	B1	309
Германия	A	2 008
Гана	C	1 405
Греция	B1	388
Гренада	A	16
Гватемала	B1	97
Гвинея	B2	257
Гвинея-Биссау	B1	20
Гайана	B2	69
Гаити	B1	209
Гондурас	B1	69
Венгрия	B1	211

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Исландия	B1	66
Индия	B1	14 411
Индонезия	B1	441
Иран (Исламская Республика)	B1	503
Ирак	B1	415
Ирландия	C	615
Израиль	A	252
Италия	B1	2 636
Ямайка	B1	227
Япония	A	806
Иордания	B2	571
Казахстан	B1	180
Кения	C	2 683
Кирибати	A	5
Кувейт	B1	24
Кыргызстан	A	98
Лаосская Народно-Демократическая Республика	B1	19
Латвия	B1	57
Ливан	B2	630
Лесото	B1	123
Либерия	B1	215
Ливийская Арабская Джамахирия	B1	46
Литва	B1	103
Люксембург	A	38
Мадагаскар	B1	214
Малави	B2	275
Малайзия	B2	581
Мальдивские Острова	B1	26
Мали	C	202
Мальта	B1	174
Маршалловы Острова	A	36
Мавритания	B2	137
Маврикий	B2	236
Мексика	A	492
Микронезия (Федеративные Штаты)	A	1
Монако	A	2
Монголия	B1	179
Марокко	B1	554
Мозамбик	B1	40
Мьянма	C	460
Намибия	B1	122
Науру	A	0
Непал	C	1 058

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Нидерланды	C	1 017
Новая Зеландия	B2	352
Никарагуа	B1	83
Нигер	B2	276
Нигерия	B2	4 787
Ниуэ	A	0
Норвегия	B2	316
Оман	A	14
Пакистан	B1	3 258
Палау (Республика)	A	3
Панама	B2	114
Папуа-Новая Гвинея	A	43
Парагвай	B1	37
Перу	B1	581
Филиппины	C	5 225
Польша	B1	434
Португалия	A	607
Пуэрто-Рико*	A	12
Катар	A	0
Республика Корея	A	444
Республика Молдова	A	216
Румыния	B1	849
Российская Федерация	B2	837
Руанда	B2	357
Сент-Киттс и Невис	B1	2
Сент-Люсия	A	66
Сент-Винсент и Гренадины	A	22
Самоа	A	7
Сан-Марино	A	1
Сан-Томе и Принсипи	A	31
Саудовская Аравия	A	61
Сенегал	C	722
Сербия и Черногория	A	358
Сейшельские Острова	B1	40
Сьерра-Леоне	B2	183
Сингапур	A	212
Словакия	B1	174
Словения	B1	139
Соломоновы Острова	B1	1
Сомали	B2	200
Южная Африка	B2	792
Испания	A	1 761
Шри-Ланка	B2	823

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Судан	B2	955
Суринам	A	8
Свазиленд	A	72
Швеция	B2	890
Швейцария	B1	2 291
Сирийская Арабская Республика	B2	133
Таджикистан	A	130
Таиланд	B1	256
Бывшая югославская Республика Македония	A	279
Тимор-Лешти	A	3
Того	B2	338
Токелау*	A	0
Тонга	A	26
Тринидад и Тобаго	B1	219
Тунис	C	486
Турция	B1	526
Туркменистан	A	83
Тувалу	A	3
Уганду	B2	1 294
Украина	A	527
Объединенные Арабские Эмираты	A	23
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	C	3 271
Объединенная Республика Танзания	B2	679
Соединенные Штаты Америки	B1	11 556
Уругвай	B2	161
Узбекистан	A	214
Вануату	A	4
Ватикан ¹		4
Венесуэла (Боливарская Республика)	B1	422
Вьетнам	A	130
Йемен	B1	192
Замбия	B2	543
Зимбабве	B2	1 030

* Ассоциированный член.

¹ Не является государством-членом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

**ЧИСЛО ОТОБРАННЫХ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРИ УСЛОВИИ СОБЛЮДЕНИЯ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ^а
(1 ЯНВАРЯ - 30 СЕНТЯБРЯ 2004 г.)**

	А	Развиваю- щиеся страны	В1	Развиваю- щиеся страны	В2	Развиваю- щиеся страны	С	Развиваю- щиеся страны	Итого	М	Ж
Региональные бюро											
Африка	1	0	6	5	9	8	4	4	20	13	7
Америка	7	1	7	4	7	4	3	2	24	13	11
Юго-Восточная Азия	0	0	1	0	9	6	4	1	14	9	5
Европа	3	3	3	1	3	2	5	0	14	9	5
Восточное Средиземноморье	1	0	1	1	5	3	3	1	10	7	3
Западная часть Тихого океана	4	2	2	1	4	1	2	0	12	9	3
Промежуточный итог	16		20		37		21		94	56	38
Штаб-квартира											
Инфекционные болезни	2	0	3	0	2	2	4	0	11	6	5
Внешние связи и Руководящие органы	0		0		0		1		1	1	0
Фактические данные и информация для политики	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1
Здоровье семьи и общины	2	1	5	1	0	0	1	0	8	3	5
Общее руководство	2	0	3	0	3	1	1	0	9	2	7
ВИЧ/СПИД, туберкулез и малярия	0	0	0	0	2	1	5	1	7	2	5
Технология здравоохранения и фармацевтические препараты	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Неинфекционные болезни и психическое здоровье	0	0	1	0	0	0	2	1	3	0	3
Устойчивое развитие и здоровая окружающая среда	4	3	2	0	0	0	2	0	8	5	3
Промежуточный итог	11		14		9		16		50	21	29
ВСЕГО	27	10	34	13	46	28	37	10	144	77	67

М = мужчины, Ж = женщины

А = непредставленные и недостаточно представленные страны

В1 = страны, представленные в пределах квоты ниже среднего ее значения

В2 = страны, представленные в пределах квоты на уровне среднего ее значения или выше, включая верхний предел квоты

С = страны, представленные выше верхнего предела своей квоты

^а Исключая выбор сотрудников, которые были географически учтены ранее.