



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто семидесятая сессия

Рим, 21–25 мая 2018 года

Управление людскими ресурсами

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

Фернандо Сервану (Fernando Serván)
Директору
Управления кадров
Тел.: +3906 5705 2299

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно ознакомиться на сайте www.fao.org.



FC170

РЕЗЮМЕ

- Комитету представляется для сведения доклад об основных результатах работы в области управления людскими ресурсами в ФАО.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению основные результаты работы в области управления людскими ресурсами.

Проект рекомендации

- **Комитет с удовлетворением отметил основные результаты работы в области управления людскими ресурсами в ФАО в течение отчетного периода.**

Основные результаты работы

1. В соответствии с просьбой, поступившей от членов Финансового комитета на предыдущих сессиях, Организация представляет отчет об основных усовершенствованиях, внедренных в течение последнего отчетного периода в сфере кадровой политики и управления людскими ресурсами. В этой работе ФАО по-прежнему руководствуется концепцией, базирующейся на четырех ключевых принципах: i) набор и развитие сотрудников высочайшей квалификации; ii) согласование подходов к управлению людскими ресурсами со стратегическими и программными потребностями Организации; iii) отражение специфики ФАО как специализированного учреждения системы Организации Объединенных Наций; iv) повышение эффективности кадровых процессов и процедур. В настоящем документе описаны результаты, достигнутые в реализации каждого из перечисленных принципов.

Набор высококвалифицированных сотрудников и повышение их квалификации

а) Найм консультантов

2. В августе 2017 года была введена в действие и представлена Финансовому комитету на его сто шестьдесят девятой сессии в документе Управление людскими ресурсами (FC 169/9) новая политика в области найма и оценки консультантов.

3. Пересмотренная процедура конкурсного отбора предписывает публиковать объявления о наборе кандидатов по наиболее часто требуемым профилям/областям знаний в целях комплектования организационных реестров консультантов на уровне департаментов, региональных отделений и стратегических групп. Кандидаты оцениваются по показателям имеющейся квалификации, знания рабочих языков ФАО и профессионального опыта. Затем группа по отбору проводит собеседование с кандидатами, отвечающими предъявляемым требованиям, и представляет письменное заключение руководителю соответствующего подразделения, который утверждает подходящие кандидатуры. Кандидатов, прошедших утверждение согласно данной процедуре, вносят в организационные реестры консультантов, что дает им право получать предложения об участии в осуществлении проектов в ФАО.

4. Благодаря такой процедуре занимающееся подбором консультантов подразделение может отобрать подходящих для него кандидатов непосредственно из организационных реестров консультантов и не предпринимать дополнительных шагов.

5. В феврале 2018 года в соответствии с соображениями Совета относительно использования гибкого подхода в процедуру отбора кандидатов были внедрены дальнейшие усовершенствования. При проведении в жизнь такой политики необходимо учитывать, что Организация осуществляет широкий круг программ и проектов в различных условиях и с учетом различных нужд и потребностей.

6. Поэтому Организация применяет гибкий подход особенно в том, что касается требований относительно знания рабочих языков ФАО и использования краткосрочных контрактов.

7. В частности, при найме консультантов, чьи должности финансируются за счет добровольных взносов, представляется целесообразным применять более гибкий подход к определению минимальных требований, особенно с учетом места службы таких консультантов и поручаемых им задач. Более того, для национальных проектов знание местных языков рассматривается как преимущество.

8. Для того чтобы обеспечить Организации возможность более гибко реагировать на возникающие у нее срочные или внеплановые потребности, была внедрена ускоренная процедура найма консультантов на срок до 100 календарных дней в течение каждого двенадцатимесячного периода.

9. Относительно требования Совета ФАО, сформулированного на его сто пятьдесят восьмой сессии в декабре 2017 года, "при найме консультантов необходимость обеспечения сбалансированного географического представительства в соответствии с географическим распределением штатных сотрудников, чтобы более эффективно осуществлять программы и мероприятия при сохранении важнейшего критерия для найма – профессиональных качеств"¹, Организация отчитывается в отдельном документе о Географическом балансе среди консультантов.

b) Программа ассоциированных сотрудников категории специалистов

10. Организация продолжает сотрудничать с государствами-членами в рамках Программы ассоциированных сотрудников категории специалистов (АСС), которая дает возможность представителям различных стран пройти подготовку в контексте международного сотрудничества и применять свои технические навыки под наблюдением опытного сотрудника ФАО. В настоящее время в программе участвуют 14 доноров.

11. В течение первых месяцев 2018 года шесть новых АСС присоединились к ФАО. Организация находится в процессе принятия решений о найме десяти дополнительных сотрудников категории специалистов в ближайшие месяцы (при финансовой поддержке со стороны Нидерландов, Германии, Швеции и Китайской Народной Республики). Помимо этого, в рамках соглашения с Китайским советом по стипендиям (КСС) готовится новое объявление о внесении кандидатур десяти дополнительных АСС. Эти усилия способствуют действиям Организации по омоложению кадрового состава и обеспечивают современный дополнительный технический потенциал в ключевых приоритетных областях.

c) Программа младших сотрудников категории специалистов

12. Программа младших сотрудников категории специалистов (ПМСС) является централизованно координируемой, структурированной программой на основе модернизированного процесса найма сотрудников, позволяющей Организации набирать молодых мотивированных специалистов на определенный срок и получать пользу от их опыта и знаний на протяжении действия их контрактов. ПМСС является активным механизмом найма начинающих сотрудников категории специалистов (на уровне С-1), содействия привлечению женщин-специалистов и молодых кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

13. Поскольку её масштабы растут, а старшие сотрудники покидают Организацию, Программа способствует усилиям ФАО по омоложению её кадрового состава путем создания условий для молодых талантливых специалистов для постоянной работы в будущем. ПМСС направлена также на содействие Организации в достижении более высокого уровня гендерного и географического баланса среди её сотрудников категории специалистов.

14. По состоянию на 1 апреля 2018 года Организацией привлечено к работе 23 младших сотрудника категории специалистов (МСС). Из них 14 младших сотрудников категории специалистов являются женщинами, а 11 представляют непредставленные и недопредставленные страны.

15. С целью достижения соответствия между политикой в области найма младших сотрудников категории специалистов и потребностями Организации в апреле 2018 года было опубликовано объявление о наборе кандидатов на должности МСС. Цель этого объявления заключается в заполнении реестра МСС кандидатами, обладающими квалификацией для должностей МСС (на уровне С-1) в следующих первоочередных областях:

¹ Доклад Совета ФАО, декабрь 2017 года – CL 158/REP

- Агроэкология
- Противомикробная резистентность (ПМР)
- Изменение климата
- Продовольственная безопасность и питание
- Взаимосвязанность здоровья людей, животных и окружающих их экосистем

16. Организация внедрила также использование разнесенных во времени видео-собеседований в режиме онлайн в качестве предварительной оценки кандидатов. Вследствие большого числа претендентов видео-собеседования могут обеспечить последовательность, справедливость и прозрачность отбора МСС на более высоком уровне и представляют собой эффективное по затратам решение с точки зрения необходимых ресурсов и времени, позволяющее Организации находить и отбирать наиболее квалифицированных кандидатов.

d) Набор сотрудников категории специалистов на работу по краткосрочным контрактам

17. Организация использует работающих по краткосрочным контрактам сотрудников категории специалистов для решения срочных задач в периоды максимальной рабочей нагрузки, в случаях отсутствия постоянных сотрудников и для кратковременной работы в областях, требующих специальных профессиональных знаний. В целях обеспечения последовательности, справедливости и прозрачности отбора сотрудников категории специалистов для работы по краткосрочным контрактам Организация в марте 2018 года внедрила более единообразные и тщательные процедуры отбора, гарантирующие соревновательный характер процесса и учет опыта и квалификации претендентов. Внесенные изменения также направлены на привлечение более высококвалифицированных специалистов со всего мира и обеспечение гендерной и географической сбалансированности.

18. Пересмотренная процедура конкурсного отбора предписывает публиковать объявления о вакантных должностях и определять по крайней мере пять кандидатов для собеседования. Перед началом собеседований кандидаты оцениваются по показателям имеющейся квалификации, знания рабочих языков ФАО и профессионального опыта. Затем группа, состоящая из специалистов в конкретной области и сотрудника Управления кадров, проводит собеседования с претендентами, прошедшими отбор по вышеприведенным показателям. Кандидатов, прошедших утверждение согласно данной процедуре, вносят в реестр сотрудников категории специалистов для работы по краткосрочным контрактам ФАО, и занимающееся подбором специалистов подразделение может отобрать подходящих для него кандидатов непосредственно из реестра и не предпринимать дополнительных шагов.

e) Набор сотрудников категории общего обслуживания

19. Организация продолжает применять новый подход также к набору сотрудников категории общего обслуживания, который рассматривается как наиболее инновационный и перспективный во всей системе ООН и который снимает прежние ограничения при приеме на работу, заключавшиеся в том, что весь набор сотрудников категории общего обслуживания осуществлялся только из числа внутренних кандидатов и не позволял внешним кандидатам подавать заявление о приеме на работу. С 2015 года набор персонала на должности сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире и региональных отделениях осуществляется с использованием глобальных объявлений. Это позволяет ФАО набирать наиболее перспективных кандидатов со всего мира, обладающих различным опытом и качествами, необходимыми для работы в такой международной организации системы ООН, как ФАО.

20. В таблице 1 представлены доля заявлений о приеме на работу в штаб-квартире от внешних лиц, а также доля кандидатов в реестре СКОО. Можно отметить, что в среднем внешние кандидаты составляют около 48% от числа кандидатов в реестре СКОО.

Таблица 1. Динамика роста числа внешних кандидатов, участвующих в проводимых штаб-квартирой глобальных конкурсах на заполнение вакансий

	Доля заявлений от внешних кандидатов, участвующих в глобальных конкурсах на заполнение вакансий	Доля внешних кандидатов в реестре СКОО
2016 год	82%	47%
2017 год	89%	54%
2018 год	61%	42%

21. Пересмотр процедур привел не только к значительному ускорению процесса отбора кандидатов и существенному уменьшению времени набора персонала, но и к повышению прозрачности и соревновательного характера процесса, следствием чего являются расширение профессионального спектра и прием на работу высококвалифицированных кандидатов.

f) Национальные сотрудники категории специалистов

22. В целях обеспечения соревновательного характера и прозрачности процесса отбора и учета опыта и квалификации претендентов и для использования новой платформы для оформления найма сотрудников (Taleo) в апреле 2018 года был осуществлен пересмотр процедуры отбора национальных сотрудников категории специалистов (НСКС).

23. В то же время в порядок назначения заместителей представителей ФАО были внесены дополнительные уточнения, в соответствии с которыми срок их назначения не может превышать пяти лет.

24. Организация использует знания и опыт заместителей представителей ФАО, и в результате некоторые из них были назначены представителями ФАО (ПрФАО) в других странах, что позволяет использовать их опыт на пользу других стран и обеспечивает поддержку сотрудничеству в формате "Юг-Юг". Такой подход обеспечивает продвижение по службе НСКС, которые достигли высоких результатов и продемонстрировали глубокое понимание деятельности Организации.

Таблица 2. Число НСКС, назначенных на должность ПрФАО, в разбивке по регионам

	Африка	Азия и Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия	Латинская Америка и Карибский бассейн	Ближний Восток и Северная Африка
Число бывших НСКС, назначенных на должность ПрФАО	4	0	1	1	0

g) Национальные сотрудники, работающие по ИТД, и национальные сотрудники проектов

25. Для обеспечения более последовательного и тщательного осуществления политики найма национальных сотрудников на основе ИТД (PSA.NAT) и национальных сотрудников проектов (НСП) в соответствии с рекомендациями, содержащимися в отчетах по итогам нескольких внутренних ревизий на уровне стран, в начале 2018 года был выпущен обновленный вариант соответствующих руководящих принципов. В пересмотренной политике подчеркивается необходимость в осуществлении соревновательного и прозрачного процесса отбора кандидатов и оформлении этих процессов таким же прозрачным образом.

26. В целях содействия последовательному осуществлению пересмотренной политики в страновых отделениях её публикация была объединена с выпуском конкретных учебных материалов и курсов дистанционного обучения на английском, французском и испанском языках.

27. Что касается других процессов отбора кандидатов Организации, то в настоящее время объявления о вакантных должностях публикуются через общеорганизационную ИТ-систему найма сотрудников, которая позволяет всем страновым отделениям самостоятельно и эффективно проводить отбор кандидатов.

h) Сотрудники, оказывающие редакторские услуги по ИТД

28. Для найма сотрудников на основе индивидуальных трудовых договоров об оказании редакторских услуг (PSA.EDI) были выпущены конкретные руководящие принципы. Использование сотрудников этой контрактной категории не было должным образом документально оформлено, и новые руководящие принципы обеспечивают единообразие и прозрачность привлечения лиц к работе в рамках этой контрактной категории. В новых руководящих принципах, опубликованных в марте 2018 года, определяются шесть областей работы по контрактам, помеченным общим символом PSA.EDI (составление технических документов, выверка текстов документов, графическое оформление документов и т.д.), к каждой из которых применяются конкретные минимальные требования и практические результаты работы.

29. В пересмотренной политике подчеркивается необходимость в осуществлении соревновательного и прозрачного процесса отбора кандидатов, оцениваемого Управлением общеорганизационных коммуникаций как головным подразделением по оказанию редакторских услуг.

i) Омоложение кадрового состава

30. Организация привержена идее обеспечения найма новых талантливых работников и эффективного планирования процессов замещения кадров.

31. Как говорилось выше, предпринимаются усилия по обеспечению набора высококвалифицированных кандидатов, обладающих значительным потенциалом, на должности младших сотрудников категории специалистов (МСС) и ассоциированных сотрудников категории специалистов (АСС). Дополнительные усилия необходимы для обеспечения сохранения широких возможностей продолжать деятельность в Организации для МСС и АСС, работа которых признается удовлетворительной на основе результатов их служебной аттестации.

32. В дополнение к МСС Организация по мере необходимости привлекает квалифицированных сотрудников категории специалистов, отобранных из реестра, на должности уровня С-1 для работы в различных технических областях в департаментах и региональных отделениях. Эти молодые специалисты способствуют омоложению кадрового состава и модернизации технических знаний ФАО.

33. Одновременно была укреплена политика найма на работу пенсионеров ООН таким образом, чтобы труд пенсионеров использовался только в качестве исключительной временной меры, на основе конкретных и обоснованных потребностей, как правило привязанных к передаче знаний новым сотрудникам. Внесенные изменения позволяют избежать ситуации, при которой найм на работу пенсионеров оказывает негативное влияние на процессы омоложения кадров.

34. В следующих таблицах представлены данные о среднем возрасте кадрового состава ФАО в 2012 году, 2014 году, 2017 году и апреле 2018 года с указанием различных видов контрактов и мест работы.

Таблица 3. Средний возраст всего кадрового состава ФАО по состоянию на 1 января 2012 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	54,60	55,10	54,75
Сотрудники категории специалистов	46,33	49,30	47,25
Сотрудники категории общего обслуживания	45,87	43,99	44,96
Национальные сотрудники категории специалистов	/	47,23	47,23
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	31,37	31,86	31,57
Консультанты	44,89	46,32	45,71
Контрактники (PSA.SBS)	38,05	41,43	39,71
Национальные сотрудники проектов	/	39,37	39,37
Национальные контрактники и другие	47,54	45,18	45,71
Другие	32,00	40,33	39,74
Всего	45,27	43,09	43,93

Таблица 4. Средний возраст всего кадрового состава ФАО по состоянию на 1 января 2014 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	54,62	55,32	54,88
Сотрудники категории специалистов	47,02	49,21	47,79
Сотрудники категории общего обслуживания	46,66	44,91	45,77
Национальные сотрудники категории специалистов	/	47,66	47,66
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	32,25	31,23	31,85
Консультанты	42,80	47,48	45,33
Контрактники (PSA.SBS)	36,10	41,52	39,04
Национальные сотрудники проектов	/	40,78	40,78
Национальные контрактники и другие	49,31	43,00	43,50
Другие	25,88	42,91	40,85
Всего	45,55	42,97	43,63

Таблица 5. Средний возраст всего кадрового состава ФАО по состоянию на ноябрь 2017 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	56,42	55,56	56,09
Сотрудники категории специалистов	46,65	48,57	47,40
Сотрудники категории общего обслуживания	46,37	45,93	46,14
Национальные сотрудники категории специалистов	/	48,22	48,22
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	32,77	31,33	32,35
Консультанты	39,25	46,54	42,94
Контрактники (PSA.SBS)	36,57	44,94	40,96
Национальные сотрудники проектов	/	40,83	40,83
Национальные контрактники и другие	46,19	43,81	43,91
Другие	44,01	38,84	40,28
Всего	43,40	43,26	43,29

Таблица 6. Средний возраст всего кадрового состава ФАО по состоянию на 1 апреля 2018 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	57,00	55,65	56,33
Сотрудники категории специалистов	47,38	49,09	48,24
Сотрудники категории общего обслуживания	46,90	46,52	46,71
Национальные сотрудники категории специалистов		48,90	48,90
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	33,36	31,71	32,54
Консультанты	38,80	45,70	42,25
Контрактники (PSA.SBS)	38,99	45,51	42,25
Национальные сотрудники проектов		41,46	41,46
Национальные контрактники и другие	46,76	43,20	44,98
Другие	39,62	40,61	40,11
Всего	43,60	44,83	44,29

j) Информация о вакантных должностях категории специалистов

35. Организация по-прежнему считает необходимым поддерживать определенный уровень гибкости в численности вакансий на должности категории специалистов, так чтобы оставалась возможность динамично адаптировать процесс осуществления Программы работы и Бюджета на 2018–2019 годы к изменению обстоятельств и к возникающим приоритетам.

36. Важно отметить, что Организация, поддерживая гибкость в численности вакансий на должности категории специалистов, продолжает пристально следить за тем, чтобы наиболее важные вакансии были заполнены.

37. По-прежнему предпринимаются интенсивные усилия по набору сотрудников категории специалистов на основе эффективного планирования в области кадрового состава, в ходе которого учитываются прогнозы относительно возникновения вакантных должностей вследствие выхода на пенсию или отставки/перевода на другую должность должностных лиц. Это включает планомерную переоценку постоянной необходимости в освобождающихся должностях, их перепрофилирование и в соответствующих случаях изменение классификации должностей на более низкий уровень (помимо перемещения должностей из административной в техническую область). К настоящему времени этот процесс помимо повышения технического потенциала Организации обеспечивает ей и её членам экономию средств. В этой связи необходимо подчеркнуть, что в настоящее время работа в ФАО может быть привлекательной для молодых кандидатов, обладающих очень высоким уровнем квалификации, на должностях более низкого уровня чем прежде. Соответственно публикация объявлений о вакантных должностях категории специалистов наряду с непрерывным процессом набора персонала продолжают на регулярной основе.

Таблица 7. Численность вакансий на должности категории специалистов (май 2018 года)

	Должности в рамках ПРБ на 2018–2019 годы	Общее число занятых должностей	Общее число вакантных должностей	Численность вакансий
Всего штаб-квартира	870	747	123	14,1%
Всего децентрализованные отделения (за исключением ПрФАО)	259	225	34	13,1%
Всего децентрализованные отделения (включая ПрФАО)	323	275	48	14,9%
Всего	1193	1022	171	14,3%

Согласование подходов к управлению ЛР со стратегическими и программными потребностями Организации

а) Совершенствование стратегии профессионального развития и повышения квалификации персонала

38. Организация осуществляет пересмотренную стратегию повышения квалификации персонала, основанную на четком определении учебных потребностей работников и рациональном отборе форм обучения.

39. Что касается учебных потребностей персонала, то усилия ФАО сосредоточены на пяти основных направлениях:

- Учеба по административным вопросам, усиленная в свете рекомендаций по итогам ревизий и направленная на повышение знаний в области внутренних систем и процедур ФАО, а также на более эффективное выполнение сотрудниками своих обязанностей, особенно в децентрализованных отделениях;
- Управление на основе результатов (UOR), охватывающая учебу по вопросам УОР, достижение результатов и применение стратегической рамочной программы;
- Техническое обучение в целях поддержания уровня компетенции сотрудников и обновления их знаний на основе текущих тенденций;
- Обучение иностранным языкам в целях развития потенциала персонала в использовании рабочих языков ФАО;
- Индивидуальное профессиональное развитие, включающее курсы по улучшению личностных навыков и практические рекомендации в отношении профессионального роста.

40. В частности, за последние месяцы в соответствии с рекомендациями по результатам внутренней ревизии Организация направила свои усилия на определение, разработку и осуществление конкретных учебных программ по использованию функциональных возможностей ГСУР, относящихся к закупке товаров и услуг, выставлению счетов и т.д.

41. Более того, в целях обеспечения высококачественного и экономически эффективного обучения всего кадрового состава Организация пересматривает политику проведения языковых курсов, что будет содействовать развитию многоязычия среди сотрудников. Организация уделяет растущее внимание увеличению числа языковых курсов в режиме онлайн.

42. Отбор адекватных форм обучения основан на применении стратегического подхода, приоритетами которого являются партнерства с научно-академическими структурами и использование курсов электронного обучения. Организация осуществляет учебные программы в партнерстве с академическими учреждениями с тем, чтобы сотрудничество с экспертами в области обучения обеспечивало более высокое качество разработки, осуществления и оценки программ.

43. Такой подход позволяет также Организации воспользоваться ценными связями с консорциумом академических учреждений, работающих в области электронного обучения, таким как edX (<https://www.edx.org/>), основанным в 2012 году Гарвардским университетом и Массачусетским технологическим институтом и объединяющим в настоящее время 90 университетов по всему миру (<https://www.edx.org/schools-partners>). В соответствии с этим подходом Организация на базе учебной платформы в режиме онлайн создала портал, предоставляющий возможности дистанционного обучения, с помощью которого все сотрудники имеют доступ к разнообразным ресурсам и курсам в режиме онлайн. В рамках этого портала Организация также поддерживает использование массовых открытых дистанционных курсов (МОДК), на которых работа со стандартным учебным материалом (видеоматериалами и учебниками) сочетается с активным взаимодействием между обучающимися и преподавателями.

44. Как показано в таблице 8, Организация расширяет круг предлагаемых возможностей по дистанционному обучению, способствуя использованию этой экономически эффективной формы и изменяя ситуацию в том, что касается обучения в рамках Организации и дистанционного обучения. С учетом всех пройденных сотрудниками курсов, в 2015 году лишь 29% из них избрали дистанционную форму обучения, а в 2017 году этот показатель вырос до 58%. Дистанционная форма обучения позволяет Организации охватить всех сотрудников в различных местах службы и избегать повторного использования средств каждый год на один и тот же курс обучения.

Таблица 8. Область и форма обучения на курсах, пройденных сотрудниками в 2015 году, 2016 году, 2017 году и 2018 году²

2015 год		Сотрудники категории специалистов	Сотрудники категории общего обслуживания
Дистанционное обучение	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	743	683
	Языковые курсы	-	-
	Курсы саморазвития	386	558
Обучение в рамках Организации	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	1567	1134
	Языковые курсы	707	534
	Саморазвитие	1385	510

2016 год		Сотрудники категории специалистов	Сотрудники категории общего обслуживания
Дистанционное обучение	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	1337	1160
	Языковые курсы	38	7
	Курсы саморазвития	767	983
Обучение в рамках Организации	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	1453	648
	Языковые курсы	465	527
	Саморазвитие	425	379

2017 год		Сотрудники категории специалистов	Сотрудники категории общего обслуживания
Дистанционное обучение	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	2026	1114
	Языковые курсы	19	0
	Курсы саморазвития	675	853
Обучение в рамках Организации	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	942	703
	Языковые курсы	585	507
	Саморазвитие	330	329

² Сотрудники могут посещать более чем один курс обучения.

2018 год (до марта)		Сотрудники категории специалистов	Сотрудники категории общего обслуживания
Дистанционное обучение	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	656	649
	Языковые курсы	17	9
	Курсы саморазвития	259	180
Обучение в рамках Организации	Учеба по административным вопросам/УОР/техническое обучение	146	52
	Языковые курсы	125	185
	Саморазвитие	80	73

45. Техническое обучение. В целях повышения уровня своих личных знаний и содействия росту общего технического потенциала Организации сотрудники ФАО участвуют во внешнем обучении вне Организации. Число сотрудников, участвовавших во внешнем обучении в 2014 году, равнялось приблизительно 112 и выросло до 171 в 2017 году, что составляет 1062 и 1098 дней обучения соответственно (таблица 9). Доля участников обучения в таких технических областях, как сельское хозяйство, животноводство, рыбное хозяйство, лесное хозяйство, экономика, продовольственная безопасность и изменение климата, увеличилось с 46 процентов в 2014 году до 94 процентов в 2017 году.

Таблица 9. Техническое обучение в ФАО

Участники и дни обучения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	Изменения с 2014 года по 2017 год (доля в процентах)
Число участников всех курсов	112	102	136	171	59 (53%)
Число участников только технических курсов	45	51	78	155	110 (244%)
Участники технических курсов, доля из общего числа	40%	50%	57%	91%	-
Число дней внешнего обучения	1062	1040	1258	1098	36 (3%)
Число дней внешнего обучения только на технических курсах	489	390	663	1037	548 (112%)
Число дней внешнего обучения на технических курсах, доля из общего числа	46%	38%	53%	94%	

b) Отношения с органами, представляющими сотрудников (SRB)

46. Организация поддерживает постоянные содержательные контакты с органами, представляющими сотрудников – Ассоциацией сотрудников категории специалистов ФАО (АСКС ФАО) и Союзом сотрудников категории общего обслуживания (ССКОО) – для согласования всех вопросов, относящихся к условиям труда. Официальные совещания проводятся на уровне Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП).

47. Начиная с 2017 года на своем первом совещании в году представители SRB и руководство обсуждают и согласовывают рабочий план с перечнем тем для консультаций, который предполагается использовать в качестве дорожной карты, позволяющей сосредоточить процесс консультаций на приоритетных вопросах. По состоянию на начало мая 2018 года, проведено 4 заседания ККАП, и таким образом процесс консультаций систематически продолжается.

с) Новые должности категории специалистов

48. Как отмечается в ПРБ на 2018–2019 годы, деятельность по оптимизации работы Центра совместных служб (CSS), Отдела по делам Конференции, Совета и протокольным вопросам (СРА) и Департамента общеорганизационного обслуживания (CS) привела к экономии приблизительно 4,5 млн долл. США. Это произошло вследствие перевода административных должностей в категорию технических и программных должностей. В результате в ПРБ на 2018–2019 годы образовалась 51 новая должность категории специалистов в таких областях работы, как противомикробная резистентность, изменение климата, рыбное хозяйство, системы геопространственной информации, статистика, ЦУР, инвестиции, партнерские отношения и координация программ.

49. Организация сконцентрировала свои усилия на выявлении соответствующих профилей работы для этих областей и на осуществлении найма на эти должности в качестве первоочередной задачи.

50. По состоянию на 1 апреля 2018 года из 51 должности категории специалистов 23 уже заполнены и по 11 должностям ведется отбор кандидатов, который, как ожидается, будет завершен в период с середины апреля по середину июня. Для оставшихся 17 должностей Организация определяет самую эффективную стратегию набора сотрудников, которая должна быть претворена в жизнь в ближайшие месяцы.

Отражение специфики ФАО как специализированного учреждения системы ООН

а) Реализация мер и мониторинг хода работы по достижению общеорганизационных целевых показателей географического представительства

51. При принятии решений о найме для замещения должностей международных сотрудников категории специалистов всегда применяется критерий опыта и квалификации для обеспечения того, чтобы Организация отбирала для заполнения вакансий наиболее квалифицированных кандидатов.

52. В то же время в соответствии с указаниями руководящих органов уделяется должное внимание обеспечению равноправного географического представительства стран-членов в Секретариате Организации.

53. Путем систематических усилий в данной области удалось значительно сократить число непредставленных, недопредставленных и перепредставленных стран в Секретариате ФАО, увеличив, таким образом, долю стран, представленных на справедливой основе.

54. После зачисления ряда новых сотрудников доля непредставленных стран составляет 12%, недопредставленных – 10%, представленных на справедливой основе – 75,6%. При найме сотрудников Организация учитывает первостепенную важность обеспечения высочайшего уровня эффективности и технической компетентности, но вместе с тем уделяет приоритетное внимание важности подбора персонала на как можно более широкой географической основе, прилагая особые усилия к привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

55. В таблице 10 показан статус представительства государств-членов. В период с 2016 года по 2017 год число непредставленных стран значительно сократилось. Вследствие этого число недопредставленных и представленных на справедливой основе стран увеличилось.

При подготовке ПРБ на 2018–2019 годы были пересмотрены факторы, на основе которых определяется положение дел с географической представленностью, что привело к увеличению числа стран, которые считаются недопредставленными. Необходимо отметить, что 9 стран, отмеченных как недопредставленные, близки к статусу представленных на справедливой основе стран.

Таблица 10. Положение дел с представленностью государств-членов

	По состоянию на конец декабря 2016 года		По состоянию на конец декабря 2017 года		По состоянию на май 2018 года	
	Число	Процент	Число	Процент	Число	Процент
Непредставленные страны	29	15%	24	12%	24	12%
Недопредставленные страны	14	7%	17	9%	20	10%
Справедливо представленные страны	147	76%	149	76,8%	147	75,6%
Перепредставленные страны	4	2%	4	2%	3	1,5%
Всего	194	100%	194	100%	194	100%

b) Обеспечение гендерного паритета

56. Организация продолжает работу по достижению гендерного паритета в кадровом составе. По состоянию на начало 2012 года доля женщин на должностях категории специалистов составляла 36%. В апреле 2018 года благодаря постоянным и растущим усилиям по расширению поиска кандидатов в различных профессиональных учреждениях и университетах ряда стран, а также благодаря особому вниманию отборочных комиссий к вопросам гендерного баланса, этот показатель возрос до 43%.

57. Еще одним важным улучшением, которое следует отметить, является увеличение числа женщин среди сотрудников на старших должностных позициях, на которых в начале 2012 года приходилось 20%; в настоящее время на них приходится 27% старших должностных позиций.

58. Поскольку ФАО остается приверженной идее продолжать предпринимать усилия, направленные на достижение гендерного паритета в своем кадровом составе, Организация приводит свой подход к решению этой проблемы в соответствие со Стратегией в области гендерного паритета, принятой всеми организациями системы ООН. Поскольку ФАО как одному из специализированных учреждений системы ООН присущи свои особенности, она разрабатывает детализированный план претворения в жизнь этой Стратегии с учетом своей специфики, в котором будут прописаны конкретные сопутствующие факторы и проблемы Организации, т.е. она своим путем следует рекомендациям Стратегии в области гендерного паритета, принятой всеми организациями системы ООН.

59. На основе этого детализированного плана претворения в жизнь Стратегии гендерный паритет в ФАО на уровне специалистов должен быть достигнут к 2022 году, а для руководящих должностей – к 2024 году. В соответствии со Стратегией, принятой во всей системе ООН, и в целях ускорения достижения гендерного паритета ФАО будет и далее расширять поиск кандидатов в различных профессиональных учреждениях и университетах посредством проведения информационно-пропагандистской работы для привлечения женщин. Более того, в целях увеличения представительства женщин в Организации на всех уровнях особое внимание будет уделено процессам включения в список кандидатов и отбора кандидатов.

60. В следующих таблицах представлены данные о доле женщин в кадровом составе ФАО в 2012 году, 2014 году, 2017 году и апреле 2018 года с указанием различных видов контрактов и мест работы.

Таблица 11. Доля женщин в кадровом составе ФАО по состоянию на 1 января 2012 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	21,98%	17,95%	20,77%
Сотрудники категории специалистов	42,27%	22,13%	36,07%
Сотрудники категории общего обслуживания	71,01%	60,62%	65,95%
Национальные сотрудники категории специалистов	/	36,06%	36,06%
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	73,33%	61,90%	68,63%
Консультанты	35,54%	29,75%	32,22%
Контрактники (PSA.SBS)	55,18%	32,06%	43,86%
Национальные сотрудники проектов	/	28,95%	28,95%
Национальные контрактники и другие	33,75%	32,80%	33,01%
Другие	33,33%	25,64%	26,19%
Всего	52,11%	35,71%	42,01%

Таблица 12. Доля женщин в кадровом составе ФАО по состоянию на 1 января 2014 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	30,26%	6,82%	21,67%
Сотрудники категории специалистов	44,24%	23,23%	36,91%
Сотрудники категории общего обслуживания	72,27%	60,66%	66,36%
Национальные сотрудники категории специалистов	/	40,63%	40,63%
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	70,00%	46,15%	60,61%
Консультанты	50,00%	24,15%	35,99%
Контрактники (PSA.SBS)	56,56%	30,34%	42,32%
Национальные сотрудники проектов	/	26,02%	26,02%
Национальные контрактники и другие	62,14%	29,26%	31,87%
Другие	60,71%	40,93%	43,32%
Всего	55,98%	31,67%	37,88%

Таблица 13. Доля женщин в кадровом составе ФАО по состоянию на ноябрь 2017 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	27,85%	22,92%	25,98%
Сотрудники категории специалистов	50,97%	31,84%	43,53%
Сотрудники категории общего обслуживания	73,65%	60,32%	66,64%
Национальные сотрудники категории специалистов	/	40,95%	40,95%
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	77,27%	44,44%	67,74%
Консультанты	55,63%	33,76%	44,57%
Контрактники (PSA.SBS)	62,93%	35,79%	48,71%
Национальные сотрудники проектов	/	30,90%	30,90%
Национальные контрактники и другие	60,47%	36,24%	37,35%
Другие	71,08%	51,13%	56,68%
Всего	59,31%	36,24%	41,91%

Таблица 14. Доля женщин в кадровом составе ФАО по состоянию на 1 апреля 2018 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	29,49%	23,91%	27,42%
Сотрудники категории специалистов	49,72%	32,10%	43,01%
Сотрудники категории общего обслуживания	73,89%	60,22%	66,67%
Национальные сотрудники категории специалистов	/	42,42%	42,42%
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	60,00%	42,86%	56,25%
Консультанты	59,32%	35,27%	48,41%
Контрактники (PSA.SBS)	54,48%	39,92%	47,49%
Национальные сотрудники проектов	/	31,26%	31,26%
Национальные контрактники и другие	64,21%	38,67%	39,86%
Другие	71,43%	49,08%	55,94%
Всего	59,29%	37,11%	42,86%

с) Развитие многоязычия

61. В контексте процедур отбора и назначения тщательно учитываются языковые навыки кандидатов, как внутренних, так и внешних.

62. Кроме того, пересмотренные процедуры отбора консультантов, исполнителей работ по индивидуальным договорам об оказании услуг и работающих по краткосрочным контрактам сотрудников категории специалистов предполагают более строгий контроль за наличием

требуемого уровня знания языков. В качестве необходимого условия для привлечения к работе в ФАО все соискатели должны представить доказательства наличия языковых навыков.

63. В целях оказания помощи сотрудникам в получении действительного подтверждения наличия языковых навыков Организация увеличила объем ресурсов, необходимых для проведения языковых экзаменационных сессий для того, чтобы справиться с ростом числа участвующих в них сотрудников. Как показано в таблице 15, в 2017 году число сотрудников, участвовавших в языковых экзаменационных сессиях, увеличилось на 189% по сравнению с 2016 годом. ФАО также увеличила возможности для обучения языкам в режиме онлайн.

Таблица 15. Данные о языковых экзаменационных сессиях ФАО

	Число языковых экзаменационных сессий	Число участвовавших в них сотрудников	Число успешно сдавших экзамены кандидатов
2016 год	6	584	338
2017 год	6	1696	1223
2018 год (январь–март)	1	523	399

64. В политике многоязычия важнейшее значение имеет также четкая позиция государств-членов, которая выражается в участии в работе законодательных органов различных организаций системы Организации Объединенных Наций и в поддержке осуществления этой политики путем принятия всех необходимых мер, например развития национального потенциала по продвижению профессиональной языковой подготовки в соответствии со стандартами, установленными для работы в международных организациях.

Повышение эффективности процессов и процедур управления людскими ресурсами (ЛР)

а) Использование новой платформы для оформления найма на работу

65. В последние месяцы модернизация ИТ-платформы для оформления найма на работу была одной из первоочередных задач Организации. Этот новый инструмент был разработан для процесса найма сотрудников категории общего обслуживания, консультантов, сотрудников, работающих по ИТД, национальных сотрудников, работающих по ИТД, национальных сотрудников проектов и национальных сотрудников категории специалистов.

66. Как показано в таблице 16 и таблице 4 Приложения I, Организация прилагала усилия по обеспечению должного внутреннего обмена знаниями об этом новом инструменте и его поэтапном применении посредством проведения учебы по этому вопросу и разработки различных учебных материалов (презентаций в PowerPoint, видеоматериалов, брошюр с ответами на часто задаваемые вопросы, тематических исследований). Особое внимание было уделено страновым отделениям, которые благодаря дальновидной поддержке коллег из штаб-квартиры используют в настоящее время новую платформу для оформления найма на работу для управления своими процессами отбора персонала.

67. В настоящее время в целях оказания содействия отделам по набору персонала и центрам совместных служб Организация планирует распространить использование новой платформы для оформления найма на работу на должности категории специалистов и внедрить другие функциональные возможности. Эти дополнительные возможности приведут к сокращению объемов ручного труда и экономии времени, что позволит применять более эффективные процедуры и лучше контролировать процессы.

Таблица 16. Данные об использовании новой платформы для оформления найма на работу и обучении навыкам работы с ней с 1 ноября 2017 года по 1 апреля 2018 года

Место	Число полученных заявок	Обучение пользователей путем личного общения (посредством проведения видеоконференций или в аудиториях)	Дистанционное обучение
Децентрализованные отделения	282	268	371
Штаб-квартира	190	208	345
Всего	472	476	716

b) Укрепление Центра совместных служб ФАО (ЦСС)

68. В течение 2018 года без использования дополнительных ресурсов была проделана работа по сосредоточению вспомогательных операционных отделов всех отделений ЦСС в Будапеште. Это стало возможным благодаря повышению эффективности самого процесса, ставшего частью реструктуризации ЦСС в Будапеште, проведенной в 2016 году. Этот перевод функций из Сантьяго и Бангкока в Будапешт направлен на создание дополнительных возможностей для укрепления функций головного подразделения. Такая новая операционная модель позволила оказывать дополнительные услуги всем подразделениям во всем мире в виде ускорения самого процесса оказания услуг, увеличения количества часов охвата и обеспечения платформы, которую можно максимально использовать для дальнейшего повышения эффективности как в плане затрат, так и в плане качества оказываемых административных услуг.

69. Создание этой новой модели дало ФАО существенные результаты по многим направлениям:

- a) внедрение соглашений об уровне услуг (СУУ) для предоставления услуг в RAP и RLC;
- b) повышение доступности услуг на арабском, английском, французском, испанском и русском языках в течение 20 часов в день во всех местах (например, охват Самоа в настоящее время составляет 6 часов вместо прежних 3);
- c) увеличение количества услуг головного подразделения, охватывающих вопросы, связанные не только с людскими ресурсами и командировками, но и с финансами, активами и заработной платой;
- d) повышение уровня соответствия политике и содействие внедрению новых мер политики и/или новых процессов;
- e) снижение затрат на обработку операций на почти 20 процентов;
- f) способность решать чрезвычайные вопросы в течение 20 часов в день; и
- g) оценка результатов на основе исполнения имеющихся СУУ.

c) Управление эффективностью деятельности

70. В течение апреля 2018 года был проведен обзор Системы служебной аттестации и организации работы (ПЕМС). Это включало качественный анализ практической реализации ПЕМС в 2016 году и 2017 году (рабочих планов, письменных комментариев и распределения оценок) и исследование, направленное на получение комментариев и предложений сотрудников.

71. Вопросник по ПЕМС был подготовлен в сотрудничестве с органами, представляющими персонал, и в марте 2018 года разослан всем 2683 сотрудникам, подлежащим такой аттестации. Результаты обследования показали, что более 60% опрошенных согласны/полностью согласны с полезностью ПЕМС и сочли, что в действующей процедуре аттестации с помощью ПЕМС четко определены порядок, роли, обязательства и шкала оценок. Более 59% опрошенных

назвали платформу you@fao простой и удобной, а различные ресурсы ПЕМС (инструкции по использованию системы, ответы на часто задаваемые вопросы, технологические руководства, курсы практических занятий по использованию системы и дистанционные курсы по использованию системы) были признаны полезными большинством опрошенных.

72. В ходе обзора ПЕМС были также собраны замечания и комментарии относительно того, как улучшить ПЕМС. Поэтому Организация использует полученные результаты в ходе обзора процесса ПЕМС в целях осуществления современного и рационального подхода к управлению эффективностью деятельности.

d) Пересмотр Руководства ФАО

73. После консультаций с представляющими сотрудников органами Организация приступила к пересмотру и обновлению Руководства ФАО. Несколько разделов и глав были уже обновлены, а другие находятся на этапе рассмотрения в целях внесения изменений, отражающих реальное положение дел и новые тенденции.

74. Пересмотренное Руководство ФАО будет содействовать деятельности Организации путем внедрения современного подхода и экономически эффективных видов действий. Уже внесенные изменения касаются перевода на другую должность, прикомандирования, заимствования сотрудников и обмена ими; отпуска по болезни; специального отпуска; и надбавок на иждивенцев.

75. Для того, чтобы обеспечить более строгое соблюдение критериев последовательности, обоснованности и соответствия национальным законодательным требованиям, Организация усилила контроль за процессами, ведущими к утверждению плана субсидирования аренды жилья в Риме и на местах. Введение новых процедур, предусматривающих двойной уровень контроля, позволяет более тщательно проверять информацию и оптимизирует ее анализ перед окончательным утверждением. Организация поддерживает связь с КМГС в целях обеспечения согласованного подхода на уровне ООН в страновых отделениях и содействует укреплению координации по этому вопросу среди расположенных в Риме учреждений.

76. В рамках межучрежденческих соглашений в системе ООН ФАО усложнила процедуру одобрения прикомандирований и заимствований посредством принятия пересмотренной политики, требующей более высокого уровня утверждения для обеспечения соответствия с первоочередными задачами Организации. Внесенные изменения повысили уровень централизованного контроля и оценки предложений и позволили применять последовательный подход и улучшить мониторинг подобных обменов.

77. Что касается отпуска по болезни и специального отпуска, то в Организации внедрены новые процедуры, а также изменены и скорректированы различные организационные правила в целях предотвращения ненадлежащего использования вышеперечисленных инструментов, которое может повлечь за собой снижение эффективности, нерациональное расходование ресурсов и нарушение принципа справедливости по отношению к персоналу. Пересмотренные процедуры предполагают более централизованный контроль и обеспечивают применение последовательных подходов, гарантирующих справедливость и прозрачность.

78. В соответствии с рекомендациями КМГС Организация пересмотрела политику, относящуюся к надбавкам на иждивенцев, ограничив эти надбавки максимум шестью иждивенцами.

Актуальные задачи

79. Управление людскими ресурсами в Организации продолжает совершенствоваться, однако был выявлен ряд областей, которые требуют оперативного вмешательства и дополнительного внимания, и усилий для того, чтобы успешно двигаться вперед к достижению уровня современной организации с надежной практикой управления людскими ресурсами.

80. Одной из приоритетных задач является эффективное использование новой платформы для оформления найма на работу. В последующие месяцы Организация будет всё в большей степени способствовать внутреннему обмену знаниями и будет прилагать усилия, направленные на использование этого нового инструмента для набора сотрудников на должности категории специалистов. ФАО занимается также установкой в новую платформу дополнительных функций по приему на работу и увольнению сотрудников, что позволит повысить эффективность процедур и уровень контроля за процессами.

81. Организация твердо намерена продолжать проведение информационно-пропагандистских мероприятий для привлечения целевых групп потенциальных соискателей и кандидатов, в частности женщин, из непредставленных и недопредставленных стран на вакантные должности. Особые усилия будут направлены также на привлечение работников с узкой специализацией, что поможет Организации более эффективно как реализовывать программы, так и наращивать технический потенциал.

82. Организация активизирует усилия, направленные на модернизацию общеорганизационного плана кадровой политики с целью определения того, каким должно быть сочетание опыта, знаний и навыков и как повысить уровень стратегии найма сотрудников для того, чтобы нужное число нужных людей было в нужном месте в нужное время. Для разработки и претворения в жизнь эффективного плана кадровой политики Организация использует двухуровневый подход. Для обеспечения соответствия плана потребностям Организации крайне необходима его централизованная координация, но инициативное участие различных департаментов также имеет большое значение. В частности, обновленное планирование кадровой политики укрепит процедуры, позволяющие департаментам точно и своевременно планировать свою кадровую деятельность на предмет выявления грядущих потребностей, опубликования объявлений о вакантных должностях и определения эффективных процедур набора персонала. Как указано в *Независимой оценке технического потенциала ФАО*, в ходе планирования кадровой политики особое внимание будет также уделено достижению соответствующего баланса между штатным персоналом и консультантами и другими внештатными сотрудниками в целях поддержания гибкости, необходимой для удовлетворения специализированных потребностей и реагирования на изменение приоритетов.

83. В последнее время Организация приступила к осуществлению более строгих процедур проверок рекомендаций и послужного списка претендентов на должности, применимых ко всем процессам набора кадров. По этой причине возникла необходимость в нахождении более эффективных процессов, и Организация проводит работу по оценке возможности объединения усилий с другими учреждениями системы ООН, сталкивающимися с аналогичными проблемами. Решение создать единую базу данных о рекомендациях и послужном списке претендентов на должности в учреждениях системы ООН уменьшит необходимые для таких проверок время и ресурсы, что поможет избежать дублирования в работе и обеспечит согласованность подхода.

84. Организация считает своей обязанностью укрепление сотрудничества с другими учреждениями ООН и продолжит свое участие в работе Сети по вопросам людских ресурсов ООН в целях налаживания взаимодействия и ознакомления с передовым опытом и успешными тенденциями, а также в целях изучения возможностей для их использования применительно к потребностям и практике ФАО.

Приложения

1. Нижеприведенные таблицы содержат данные о результатах по годам в области управления людскими ресурсами, и они дополняют всеобъемлющий анализ, представленный в документе FC 170/6 Управление людскими ресурсами.
2. В *таблицах 1 и 2* представлены данные о всем кадровом составе ФАО по виду контракта по состоянию на ноябрь 2017 года и апрель 2018 года. Эти данные включают всех сотрудников, разделенных на категории штатных и внештатных людских ресурсов.
3. В последние годы Организация проводила обзоры и обновление основных процессов отбора персонала по различным видам контрактов в целях приведения этих процессов в соответствие с потребностями ФАО, что показано в *таблице 3*.
4. В *таблице 4* приводятся данные об использовании новой платформы для оформления найма на работу и обучении навыкам работы с ней с 1 ноября 2017 года по 1 апреля 2018 года.

Таблица 1. Весь кадровый состав ФАО по виду контракта по состоянию на ноябрь 2017 года

	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	79	48	127
Сотрудники категории специалистов	879	559	1438
Сотрудники категории общего обслуживания	687	761	1448
Национальные сотрудники категории специалистов	-	210	210
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	22	9	31
Консультанты	1015	1048	2063
Контрактники (PSA.SBS)	259	285	544
Национальные сотрудники проектов	-	4000	4000
Национальные контрактники и другие	129	2704	2833
Другие	255	572	827
Всего	3325	10196	13521

Таблица 2. Весь кадровый состав ФАО по виду контракта по состоянию на 1 апреля 2018 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Сотрудники категории директоров и выше	78	46	124
Сотрудники категории специалистов	881	542	1423
Сотрудники категории общего обслуживания	655	734	1389
Национальные сотрудники категории специалистов	-	198	198
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	25	7	32
Консультанты	789	655	1444
Контрактники (PSA.SBS)	279	258	537
Национальные сотрудники проектов	-	3730	3730
Национальные контрактники и другие	95	1947	2042
Другие	168	379	547
Всего	2970	8496	11466

Таблица 3. Рассмотрение процесса отбора по виду контракта

Вид контракта	Рассмотрение процесса отбора	Осуществление
Сотрудники категории директоров и выше	Завершено	Завершено
Сотрудники категории специалистов в рамках ПРБ	Завершено	Завершено
Сотрудники проектов категории специалистов	В процессе осуществления	-
Работающие по краткосрочным контрактам сотрудники категории специалистов	Завершено	В процессе осуществления
Сотрудники категории общего обслуживания	Завершено	Завершено
Работающие по краткосрочным контрактам сотрудники категории общего обслуживания	Завершено	Завершено
Национальные сотрудники категории специалистов	Завершено	В процессе осуществления
Младшие сотрудники категории специалистов	Завершено	Завершено
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	Завершено	Завершено
Консультанты	Завершено	Завершено
Контрактники (PSA.SBS)	Завершено	Завершено
Национальные сотрудники проектов	Завершено	В процессе осуществления
Национальные контрактники (PSA.NAT)	Завершено	В процессе осуществления
Практиканты	Завершено	Завершено
Волонтеры	Завершено	Завершено
Стипендиаты	Завершено	Завершено

Таблица 4. Данные об использовании новой платформы для оформления найма на работу и обучении навыкам работы с ней с 1 ноября 2017 года по 1 апреля 2018 года

Департамент / Управление	Число полученных заявок	Обучение пользователей путем личного общения (посредством проведения видеоконференций или в аудиториях)	Дистанционное обучение
AG	35	31	57
APEX	27	39	52
CB	8	7	21
DDN	1	0	1
DDO	23	36	43
DDP	30	36	77
ES	18	32	39
FI	32	6	38
FO	24	36	40
RAF	67	99	159
RAP	108	95	98
REU	61	28	44
RLC	10	15	23
RNE	28	16	24
Всего	472	476	716