Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто сорок четвертая сессия **EB144/47**
Пункт 9.5 предварительной повестки дня **17 декабря 2018 г.**

Обновленные данные о кадровых ресурсах, в том числе о глобальной программе стажировок

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. В дополнение к данным о кадровых ресурсах по состоянию на 31 июля 2018 г., которые были размещены на веб-сайте ВОЗ 24 октября 2018 г.[1], в настоящем докладе содержится обзор развития событий в том, что касается персонала, планирования замещения кадров и кадровой политики. Он также включает приложение о глобальной программе стажировок (Приложение).

КАДРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

2. На 31 июля 2018 г. число сотрудников ВОЗ составляло 7933 человека (см. данные по кадрам, Таблица 1), что несколько меньше по сравнению с 31 июля 2017 г. (8029 человек). Тридцать процентов этих сотрудников работают в штаб-квартире, 25% – в региональных бюро и 45% – в страновых бюро. Структура сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам на должностях категории специалистов и выше, такова: 51% заняты в штаб-квартире, 32% – в региональных бюро и 17% – в страновых бюро.

3. Число лиц, привлеченных по внештатным контрактам (консультантов и физических лиц, с которыми заключены соглашения о выполнении работ; см. данные по кадрам, Таблица 19), в пересчете на полную занятость уменьшилось с 1173 в январе-июле 2017 г. (14,6% от всех кадровых ресурсов) до 1078 в январе–июле 2018 г. (13,6% от всех кадровых ресурсов). Правила и процедуры привлечения и организации работы консультантов были пересмотрены и должны вступить в силу с 1 января 2019 года. Этот пересмотр был проведен в порядке реагирования на рекомендации ОИГ и ревизий о том, что консультанты, являющиеся физическими лицами, должны считаться частью персонала Организации, и, соответственно, управление ими должно осуществляться в рамках управления кадрами, а не закупки услуг. Введение систематической сертификации людских ресурсов для привлечения консультантов

[1] См. http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (по состоянию на 12 ноября 2018 г.).

обеспечит последовательность практики и соблюдение политики ВОЗ во всей Организации.

4. За период с 1 января по 30 июня 2018 г. расходы на сотрудников и другие расходы, связанные с персоналом, составили 442 млн. долл. США, или 40% от суммарных расходов Организации, которые составили 1107 млн. долл. США (для сравнения за аналогичный период 2017 г. доля таких расходов составила 38%).

5. На 31 июля 2018 г. доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, составляла 44,7% (см. данные по кадрам, Таблица 2), то есть увеличилась на 1% с июля 2017 г. (43,7%). Принятое старшим руководством обязательство обеспечить гендерный баланс в сочетании с активными мерами по проведению информационно-разъяснительной работы, отбору кадров, разработке политики и обеспечению подотчетности способствовало ускорению прогресса в деле достижения гендерного баланса при комплектовании кадров; за 12 месяцев число сотрудниц категории специалистов и выше выросло на 1%, а число женщин, занимающих должности класса P4 и выше, – на 1,4%. Благодаря приверженности Генерального директора цели достижения гендерного паритета, особенно на уровне высшего руководства, на 31 июля 2018 г. доля женщин среди сотрудников категории D1 и D2 достигла 35%, что на 5% больше аналогичного показателя на 31 июля 2017 года. Проводится дальнейшая работа по увеличению числа квалифицированных специалисток в кадровом реестре глав страновых бюро, что позволит улучшить гендерный паритет: на 31 июля 2018 г. женщины возглавляли 33% страновых бюро.

6. На 31 июля 2018 г. 32% государств-членов были либо не представлены сотрудниками, либо представлены в недостаточной мере (см. данные по кадрам, Таблица 3). Примерно 43% сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам) являются гражданами развивающихся стран (среди работающих по долгосрочным контрактам этот показатель составляет 41%). В масштабах всей Организации из развивающихся стран происходит 31% сотрудников категорий D1 и D2, а в штаб-квартире представленность этих стран в указанных категориях составила 13,8%, увеличившись на 1,3% с 31 июля 2017 года. Генеральный директор сделал назначение на высшие посты граждан развивающихся стран одним из своих приоритетов. Один из целевых показателей разнообразия, установленных в Тринадцатой общей программе работы на 2019−2023 гг., состоит в том, что как минимум треть директоров в штаб-квартире должны быть гражданами развивающихся стран.

7. В дополнение к информационно-пропагандисткой работе по привлечению большего числа кандидатов была пересмотрена процедура отбора на международные посты категории специалистов с целью улучшения гендерного баланса и географической представленности. На первом заседании отборочных комиссий демонстрируется пятиминутный видеоролик Международной организации по миграции, посвященный невольным предубеждениям при отборе. Оценка, проводимая в ходе отборочного процесса, теперь приводит не к выставлению баллов, а к указанию того, что кандидат попадает в один из следующих диапазонов: «непригоден», «пригоден при условии улучшений», «пригоден» или «сильный кандидат». Все кандидаты, входящие в один

диапазон, считаются равноценными. Таким образом, окончательный выбор между равноценными кандидатами может производиться с учетом возможной гендерной и географической недопредставленности в том или ином региональном бюро или кластере штаб-квартиры. Эти меры уже способствовали улучшению гендерного баланса и географической представленности, о чем свидетельствует объявленное в октябре 2018 г. (эта информация не учтена в данных о кадровых ресурсах на 31 июля 2018 г.) назначение в штаб-квартире пяти директоров, из которых трое являются женщинами, один – гражданином недостаточно представленной страны, и двое – гражданами развивающихся стран.

8. Двадцать восьмого июня 2018 г., после нескольких лет переговоров, между ВОЗ и Программой добровольцев Организации Объединенных Наций был подписан меморандум о взаимопонимании, определяющий условия использования добровольцев Организации Объединенных Наций во всех бюро Организации для расширения ее кадрового ресурса специалистов. После его подписания и предоставления всем региональным бюро информации о том, как лучше всего нанимать добровольцев Организации Объединенных Наций в соответствующих регионах, наблюдается общее повышение интереса со стороны региональных и страновых бюро. На сегодняшний день наиболее заметным мероприятием является продолжающийся наем примерно 100 национальных добровольцев Организации Объединенных Наций в страновое бюро ВОЗ в Пакистане, связанный со сбором информации и мониторингом хода кампании вакцинации от кори. Кроме того, ведется обсуждение возможности сотрудничества ВОЗ с волонтерами Организации Объединенных Наций, участвующими в Программе молодых добровольцев Организации Объединенных Наций, в целях укрепления потенциала будущих руководителей сектора здравоохранения за счет обеспечения устойчивого планирования замещения кадров.

ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАМЕЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ, ВЫХОДЯЩИХ НА ПЕНСИЮ

9. В последние годы Секретариат проводит ежегодные мероприятия по планированию замещения кадров, в ходе которых руководители планируют на год вперед, что делать с должностями, которые будут освобождены сотрудниками, выходящими на пенсию в следующем году. Эти должности могут быть упразднены, заменены должностями с новыми обязанностями или переведены в более низкую категорию, что позволяет ВОЗ динамично приводить свои планы кадровых ресурсов в соответствие с новыми приоритетами Организации.

10. Резолюцией EB141.R2 (2017 г.) были утверждены поправки к Правилам о персонале 410 и 1020, внесенные Генеральным директором и вступающие в силу с 1 января 2019 года. Среди прочего, поправками предусмотрено повышение возраста обязательного прекращения службы до 65 лет с 1 января 2019 года. При этом те сотрудники, которые вступили в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций до 1 января 2014 г., могут либо оставаться на своих должностях до достижения 65-летнего возраста, либо воспользоваться приобретенным ими правом выйти на пенсию в 60 или 62 года, которое в правилах Пенсионного фонда осталось неизменным. Поэтому перед тем, как запрашивать руководителей об их планах

в отношении должностей, которые в 2019 г. будут освобождены выходящими на пенсию сотрудниками, отделы кадров штаб-квартиры и региональных бюро связались с каждым сотрудником, который в 2019 г. достигнет пенсионного возраста, и задали вопрос о том, когда именно они планируют выйти на пенсию. В этих индивидуальных сообщениях указывалось, что отсутствие ответа будет трактоваться как намерение выйти на пенсию в возрасте 65 лет, если только респондент не сообщит за три месяца о своем решении выйти на пенсию раньше.

11. Из 170 штатных сотрудников, которые в 2019 г. достигнут пенсионного возраста согласно правилам Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, ответы поступили от 34,7%. При суммировании сотрудников, ответивших, что они решили остаться до достижения 65-летнего возраста, с не ответившими сотрудниками (предполагая, что они намерены работать до 65 лет, если не уведомят об ином решении за три месяца) получилось, что из 170 сотрудников, которые в 2019 г. достигнут пенсионного возраста, 91,2% (155 из 170) намерены работать до 65 лет; 5,3% (9 из 170) планируют выйти на пенсию в 2019 г., 5,3% (9 человек) планируют выйти на пенсию в 2019 г.; а 3,5% (6 из 170) намерены выйти на пенсию в конкретную указанную дату между их 60-летним или 62-летним возрастом выхода на пенсию и 65-летним максимальным возрастом прекращения службы[1]. Планирование замещения кадров на 2019 г. касается 13 сотрудников, которые в 2019 г. либо намерены выйти на пенсию (10), либо достигнут 65 лет – возраста обязательного прекращения службы (3).

12. Из 207 сотрудников, которые в 2018 г. достигли или достигнут пенсионного возраста согласно правилам Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, первоначально 29 сотрудников выступили против переноса реализации повышения возраста обязательного службы до 65 лет на 1 января 2019 г. вместо 1 января 2018 г., как предусматривалось резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 70/244 (2015 г.). После получения ответа на их запросы об административном пересмотре 17 из этих сотрудников обратились в Глобальный апелляционный совет. Совет объединил эти заявления в одно производство, которое еще рассматривается. Впоследствии восемь сотрудников (шесть из которых относятся к числу тех 17 заявителей) направили дополнительные запросы об административном пересмотре полученных ими писем об увольнении. Помимо оспаривания отложенной даты реализации повышения пенсионного возраста, в семи из восьми дополнительных запросов об административном пересмотре содержится заявление о незаконном отказе в праве получить отсрочку пенсионного возраста в порядке исключения.

[1] Более детальная разбивка по категориям персонала, полу и основным бюро приведена в данных по кадрам в Таблице 9 (http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/ru/ (по состоянию на 12 ноября 2019 г.).

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ПРИТЕСНЕНИЙ, СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ И СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ[1]

13. В целях формирования в ВОЗ культуры уважения друг к другу как базовой ценности и предотвращения притеснений, сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации для всего персонала сделано обязательным прохождение двух учебных курсов Организации Объединенных Наций: курса по предотвращению притеснений, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением и курса под названием «Служить с достоинством: нулевая терпимость к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам среди персонала». Персоналу было дано три месяца на прохождение этих двух курсов, и степень выполнения этого требования оказалась высокой (на 1 октября 2018 г. первый курс прошли 94,80% сотрудников, второй – 91,70%). Все новые сотрудники обязаны пройти эти два курса в течение трех месяцев с начала работы в Организации. Запущена широкая кампания по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Кроме того, Секретариат будет сотрудничать с Глобальным центром служб людских ресурсов Организации Объединенных Наций (OneHR) для обеспечения того, чтобы кандидатам, признанным виновными в сексуальной эксплуатации или сексуальных домогательствах, не предлагалось никакой работы в системе Организации Объединенных Наций, включая ВОЗ.

14. Для пересмотра принятой в 2010 г. политики предупреждения притеснений и сексуальных домогательств необходимо дождаться завершения анализа, проводимого в настоящее время Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, который до конца 2018 г. должен одобрить типовую политику предотвращения сексуальных домогательств для ее адаптации каждым учреждением системы Организации Объединенных Наций, включая ВОЗ. В процессе разработки политики, которым руководит со стороны Секретариата Бюро по обеспечению соблюдения нормативных требований, управлению рисками и этике, примут участие все заинтересованные стороны, в том числе представители персонала, Канцелярия Омбудсмена и посреднических услуг, Бюро служб внутреннего контроля и Департамент управления людскими ресурсами.

15. В начале ноября 2018 г. во всей системе Организации Объединенных Наций началось исследование по вопросам восприятия сексуальных домогательств. В нем могли принять участие все сотрудники участвующих организаций независимо от типа контракта, а проводить и анализировать исследование будет получившая этот заказ от Секретариата Организации Объединенных Наций компания — лидер на рынке услуг управленческого консалтинга. Планировалось, что в исследовании примет участие – на основе совместного покрытия затрат – более 30 организаций, в том числе ВОЗ, ПАОЗ и ЮНЭЙДС. Оно предусматривает возможность сравнительного анализа с другими аналогичными исследованиями и нацелено на то, чтобы определить: (a) распространенность такого явления, как сексуальные домогательства, в системе Организации Объединенных Наций и восприятие того, как система реагирует на такие инциденты; (b) показатели риска, в том числе уязвимые категории персонала и условия

[1] См. также документ EB144/INF./3.

работы с потенциально высоким риском; (c) как часто жертвы домогательств обращаются с заявлениями об инцидентах, какие факторы затрудняют подачу заявлений, описание конкретных случаев; (d) уровень осведомленности штатных и внештатных сотрудников об имеющихся механизмах сообщения об инцидентах и оказания поддержки; (e) способы усиления работы Организации по предотвращению сексуальных домогательств, защите от них и реагированию на такие случаи и способы более действенного удовлетворения нужд пострадавших. Итоговый доклад будет представлен участвующим организациям в конце декабря 2018 г. и позволит им повысить эффективность работы по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на них, а также запланировать последующие мероприятия и определить их приоритетность. Секретариат предоставит актуальную информацию на эту тему в ходе сессий руководящих органов в январе 2019 года.

МОБИЛЬНОСТЬ

16. Количество сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые за период с января по июль 2018 г. сменили место службы (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15), составляет 140 человек (6,5% от всех сотрудников этих категорий), что несколько меньше, чем в период с января по июль 2017 г. (165). При этом количество переходов из одного основного бюро в другое выросло до 49% по сравнению с 36% за аналогичный период 2017 года.

17. Генеральный директор стремится поощрять мобильность персонала, и в октябре 2018 г. по итогам обсуждений с высшим руководством он представил руководящие принципы осуществления обязательной части политики в отношении мобильности в течение 2019 г., на основе которых прошло обсуждение этого вопроса на совещании Глобального совета персонала/руководства. Генеральный директор подчеркнул, что ВОЗ получит больше возможностей для выполнения своей миссии по мере накопления более широкого опыта сотрудниками Секретариата; что повышение мобильности персонала будет способствовать разнообразию и получению соответствующих преимуществ для ВОЗ, а также что политика в отношении мобильности должна служить общим потребностям Организации, помогая усиливать эффект от ее работы для стран. Принимая за основу политику, принятую в 2016 г., и учитывая оценки первых двух лет добровольного этапа и замечания, полученные от Глобального совета персонала/руководства, необходимо уточнить политику мобильности и содействовать ее планомерному осуществлению в 2019 г. следующим образом: ротация международных сотрудников категории специалистов, чье текущее назначение превышает стандартную продолжительность назначения, будет поэтапной, чтобы обеспечивать бесперебойность работы в основных бюро; будут установлены объективные критерии для определения того, каким сотрудникам из числа превысивших срок назначения в 2019 г. предстоит уехать из текущего места службы в рамках ротации; до приоритетной ротации их будут спрашивать об интересе к конкретным странам/регионам; они будут получать заблаговременные уведомления, что обеспечит возможность долгосрочного планирования и гладкой ротации; для разрешения сложных случаев будет введена объективная и прозрачная процедура; из соображений справедливости и добросовестности в первую очередь будут рассматриваться те международные

сотрудники категории специалистов, которые проработали дольше стандартного срока назначения в местах с тяжелыми условиями службы (класса D, E и «несемейные»).

18. Исходя из отчетов по оценке добровольного этапа, рассматриваются альтернативы ежегодной публикации перечня должностей. Кроме того, будут внесены изменения в другие директивные документы ВОЗ, связанные с отбором кандидатов и повышением по службе, чтобы придать большую значимость мобильности персонала. При пересмотре политики будут также приниматься во внимание предложения, которые представители персонала выдвинут на совещании Глобального совета персонала/руководства в октябре 2019 г., и последующие рекомендации, которые вынесет Совет. Секретариат предоставит обновленную информацию о разработке и осуществлении политики в ходе сессий руководящих органов в январе 2019 года.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

19. Исполкому предлагается принять доклад к сведению.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

1. В мае 2018 г., основываясь на фундаменте прежней программы стажировок и на недавно внесенных изменениях, Ассамблея здравоохранения приняла резолюцию WHA71.13 о реформе глобальной программы стажировок. В соответствии с предложениями пункта 4 этой резолюции в настоящем Приложении:

(a) сообщается о принятых мерах для практического достижения задач резолюции на всех трех уровнях Организации;

(b) предоставляются статистические данные о демографических характеристиках кандидатов в стажеры и утвержденных стажеров, включая пол и страну происхождения;

(c) приводится обновленная информация о прогрессе относительно механизма предоставления финансовой поддержки или помощи в натуральной форме лицам, которые приняты на стажировку и нуждаются в поддержке.

2. Стратегической целью программы является подготовка будущих лидеров в сфере общественного здравоохранения путем повышения квалификации и укрепления потенциала в масштабе всей Организации. Программа состоит из трех основных элементов: привлечения одаренных людей, обеспечения высококачественного обучения и приобретения профессионального опыта, создания резерва одаренных молодых специалистов. Она руководствуется тремя общими принципами: гендерный баланс, географическое разнообразие, обмен информацией и сотрудничество на всех уровнях Организации и за ее пределами. Программу предлагается реализовать в три этапа следующим образом.

- **Первый этап.** Работа включает: разработку базовой архитектуры, структуры и инструментария; сбор исходной информации; анализ трудностей, предоставление минимальной поддержки; разработку плана финансовой поддержки, а также обсуждение с потенциальными партнерами.

- **Второй этап.** Финансовая поддержка и помощь в натуральной форме будут предоставляться в полном объеме отобранным стажерам, нуждающимся в поддержке, в то время как мониторинг этой работы и достижения поставленной цели будет осуществляться на постоянной основе для адаптации проводимых мероприятий.

- **Третий этап.** Секретариат будет планомерно повышать качество программы и стремиться в дополнение к разнообразию стран происхождения стажеров обеспечивать разнообразие университетов, в которых они обучаются.

3. Мониторинг и оценка будут проводиться на всех трех этапах, при этом особое внимание будет уделяться обеспечению гендерного баланса и географического разнообразия. Для обеспечения устойчивости программы первостепенное значение имеют обмен информацией и сотрудничество в масштабах Организации и за ее пределами.

4. Со времени принятия резолюции WHA71.13 были приняты некоторые меры. Во-первых, для облегчения мониторинга и обеспечения равного и транспарентного доступа для студентов по всему миру 15 марта 2018 г. была создана централизованная система приема заявок, которая все активнее используется в масштабах всей Организации. Все заинтересованные кандидаты подают заявки онлайн через основной портал, а отбор кандидатов проводится исходя из их достоинств. Отбор стажеров осуществляется техническими подразделениями при поддержке координаторов стажировок в отделах кадровых ресурсов, которые курируют весь процесс отбора. Хотя вопрос предоставления финансовой помощи все еще рассматривается, поддержка в неденежной форме была усилена незамедлительно. В мае 2018 г. Секретариат начал предоставлять всем стажерам Организации страхование от несчастных случаев и медицинское страхование. Стажерам также предоставляется 2,5 свободных дня в месяц. В Женеве, Копенгагене и Браззавиле, которые относятся к местам службы с очень высокой стоимостью жизни, стажерам оказывается поддержка в форме талонов на питание.

5. В целях повышения качества программы от руководителей требуется формулирование конкретных условий стажировки и целей обучения. В настоящее время разрабатывается частично структурированная учебная программа. Перед началом работы в ВОЗ стажеры все чаще получают информационные пакеты, для них проводятся специальные вводные занятия. В штаб-квартире новые стажеры посещают месячный вводный курс, в ходе которого директора доводят до них информацию по основным темам, в том числе о Тринадцатой общей программе работы. Координатором вводного курса выступает Департамент управления людскими ресурсами, а результаты систематической оценки, проводимой стажерами после каждой сессии, используются для совершенствования курса. Департамент также организовал специальные мастер-классы по составлению резюме, которые в июне и августе 2018 г. посетило 85 стажеров. Стажерам также предлагаются круглогодичные технические семинары, проводимые в обеденное время. Они имеют доступ к онлайновым учебным ресурсам ВОЗ и обязаны пройти электронные курсы по предупреждению притеснений, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением, а также по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

6. Статистика по стажерам ВОЗ приведена в таблицах 16, 17 и 18 в данных о кадровых ресурсах[1]. С 15 марта (даты введения в ВОЗ новой системы набора персонала) по 31 июля 2018 г. заявления на стажировки были получены от 4688 кандидатов, из которых 56% были женщинами и 57% проживали в странах с низким и средним уровнем доходов. С 1 января по 31 июля 2018 г. в ВОЗ проходили стажировку 520 человек, из которых 74%

[1] См. http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/ru/(по состоянию на 13 ноября 2018 г.).

были женщинами и 25% – гражданами развивающихся стран (для сравнения за аналогичный период 2017 г. их было 76% и 24%, соответственно). За тот же период количество стажеров уменьшилось по сравнению с 2017 г. на 11% (на 31 июля 2017 г. в ВОЗ числились 585 стажеров), а количество представленных стран сократилось с 86 до 73. Предпринимаются систематические усилия по смещению акцента на региональный и страновой уровень. В 2018 г. количество стажеров, работающих в региональных и страновых бюро, выросло на 5% по сравнению с аналогичным периодом 2017 года.

7. Достичь целевого показателя в 50% отобранных стажеров из стран с низким и средним уровнем доходов, вероятнее всего, станет легче после введения стипендий. Параллельно с работой по подготовке к выплате стипендий проводится ежемесячный мониторинг географического разнообразия, результаты которого публикуются на страницах внутренней сети ВОЗ, посвященных стажировкам, а также направляются руководителям.

8. Механизм предоставления утвержденным стажерам финансовой поддержки и поддержки в натуральной форме, соизмеримой с их нуждами, изучается, его основные принципы уже сформулированы. Что касается поддержки в натуральной форме, то в соответствии с целью ВОЗ по обеспечению всеобщего охвата услугами здравоохранения всем стажерам ВОЗ будет предоставляться медицинское страхование и страхование от несчастных случаев. В местах службы с наиболее высокой стоимостью жизни будет также продолжено предоставление талонов на питание и другой аналогичной поддержки. В части финансовой поддержки Секретариат в настоящее время рассматривает различные варианты, включая суммы, связанные с обзором Объединенной инспекционной группой программ стажировки в системе Организации Объединенных Наций (сентябрь 2018 г.)[1].

9. Для финансирования расходов на стипендии рассматриваются разные подходы. Например: требовать от каждого технического подразделения в Организации, которое планирует принимать стажеров, закладывать расходы на них в свой бюджет и финансировать такие расходы напрямую. Этот подход предполагает, что технические подразделения будут заниматься заблаговременным планированием, включать расходы в свои программные бюджеты и привлекать средства на цели наращивания странового потенциала. Всем директорам в штаб-квартире и в региональных бюро и всем главам страновых бюро ВОЗ был направлен предварительный опросник для оценки того, могут ли руководители покрывать стоимость стипендий из своих регулярных бюджетов. Результаты свидетельствуют о том, что некоторые бюро могут поддерживать стажеров из технических бюджетов.

10. Другой подход состоит в привлечении средств для покрытия расходов на стипендии. Два региональных бюро, все страновые бюро и 14 из 53 департаментов штаб-квартиры, принявших участие в опросе, указали в своих ответах на необходимость дополнительных средств. Первым финансовым партнером глобальной программы

[1] Документ JIU/REP/2018/1 (https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_1_russian.pdf, по состоянию на 13 ноября 2018 г.).

стажировок выступит фонд Wellcome Trust, который обязался каждый год в течение трех лет помогать 50 стажерам из стран с низким и средним уровнем доходов (то есть всего 150 стажерам), которые будут работать в штаб-квартире и в региональных бюро для стран Африки, Юго-Восточной Азии и Западной части Тихого океана.

11. Для того чтобы лучше оценить потребность стажеров в финансовой поддержке, в сентябре 2018 г. Департамент управления людскими ресурсами и комитет по стажировкам в штаб-квартире провели опрос среди лиц, проходящих на данный момент стажировку в Женеве: 40% респондентов ответили, что принятие ими предложения о стажировке зависело от получения финансовой поддержки, 48% сообщили, что имели гарантированную финансовую поддержку до того, как приняли предложение о стажировке, и 60% в период стажировки получали финансовую поддержку в той или иной форме. Для покрытия всех расходов одного источника финансовой поддержки часто бывает недостаточно: респонденты сообщали об использовании нескольких источников поддержки одновременно, в том числе университетских стипендий, университетских займов и/или частных кредитов, которые нужно будет погасить, личных кредитных карт и/или поддержки родственников, а 68% во время стажировки полагаются на собственные сбережения.

12. По итогам консультаций со стажерами рассматривается следующий процесс реализации:

(a) Все технические подразделения ВОЗ должны осуществлять заблаговременное планирование для того числа стажеров, которое они могут принять, и подготавливать конкретные условия для каждой стажерской вакансии.

(b) Вакансии рекламируются на центральной платформе ВОЗ дважды в год в течение ограниченного периода, и кандидат может подать заявку максимум на три вакансии в любом бюро ВОЗ.

(c) По завершении установленного периода подачи заявок координатор кадровых ресурсов предоставляет техническим подразделениям список кандидатов, выразивших заинтересованность.

(d) Технические подразделения проводят отбор на основе личных достоинств (изучение резюме и письма-заявки, собеседование).

(e) По завершении отборочного процесса кандидаты заполняют заявление «под честное слово», в котором указывается необходимость в финансовой поддержке. Должны декларироваться любые гранты или стипендии, получаемые кандидатом от своего университета, и будет оцениваться возможность конфликта интересов.

(f) ВОЗ предоставляет стипендию на основе заявленной информации. При наличии доказательств того, что университетская стипендия или грант, который будет получать кандидат, меньше установленной суммы стипендии, ВОЗ покрывает разницу.

= = =