



Людские ресурсы: обновленные данные

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе в дополнение к данным о людских ресурсах по состоянию на 31 июля 2019 г.¹, опубликованным 23 октября 2019 г. на веб-сайте ВОЗ, кратко описываются тенденции в области кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности в соответствии с тремя базовыми элементами стратегии в области кадровых ресурсов: привлечение одаренных людей, удержание одаренных людей и создание благоприятных условий труда.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2. На 31 июля 2019 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составила 8106 человек (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1 в данных по кадрам, размещенных онлайн), что на 2,2% больше их общей численности на 31 июля 2018 г. (7933 человека). За период с июля 2018 г. по июль 2019 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации не изменилось: 30,3% сотрудников работают в штаб-квартире, 24,8% – в региональных бюро и 44,9% – в страновых бюро (рисунок 2). За этот период на уровне региональных и страновых бюро выросла доля сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания, работающих по долгосрочным контрактам. По состоянию на июль 2019 г. (по сравнению с июлем 2018 г.) они распределялись следующим образом: 50,2% (51,1%) в штаб-квартире, 32,1% (31,6%) в региональных бюро и 17,7% (17,3%) в страновых бюро.

3. За период с 1 января по 31 июля 2019 г. расходы на персонал составили 645 млн долл. США или 35% суммарных расходов Организации в размере 1846 млн долл. США (по сравнению с 37% за период с января по декабрь 2018 г.).

¹ См. <https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/ru/> (по состоянию на 23 октября 2019 г.).

² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. Они не включают в себя сотрудников, работающих в ПАОЗ, МАИР и всех учреждениях, функционирующих под управлением ВОЗ.

4. В том что касается других форм трудовых отношений, количество консультантов и лиц, привлекаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость увеличилось с 1078 в январе-июле 2018 г. до 1927 в январе-июле 2019 г. Одновременно, количество лиц, привлекаемых на основании специальных соглашений об оказании услуг, выросло с 3062 в январе-июле 2018 г. до 3606 в январе-июле 2019 г.

Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2019 г. в разбивке по основным бюро

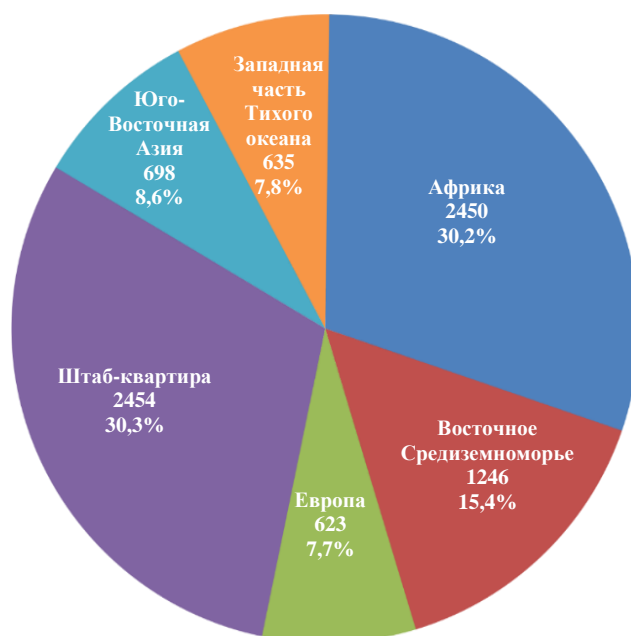
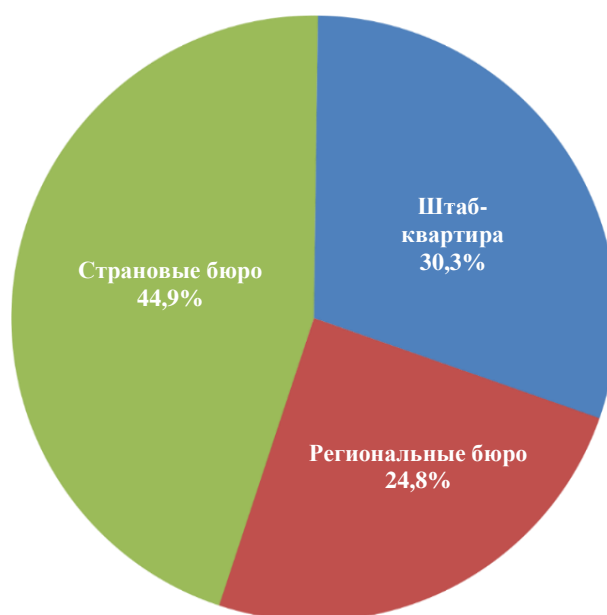
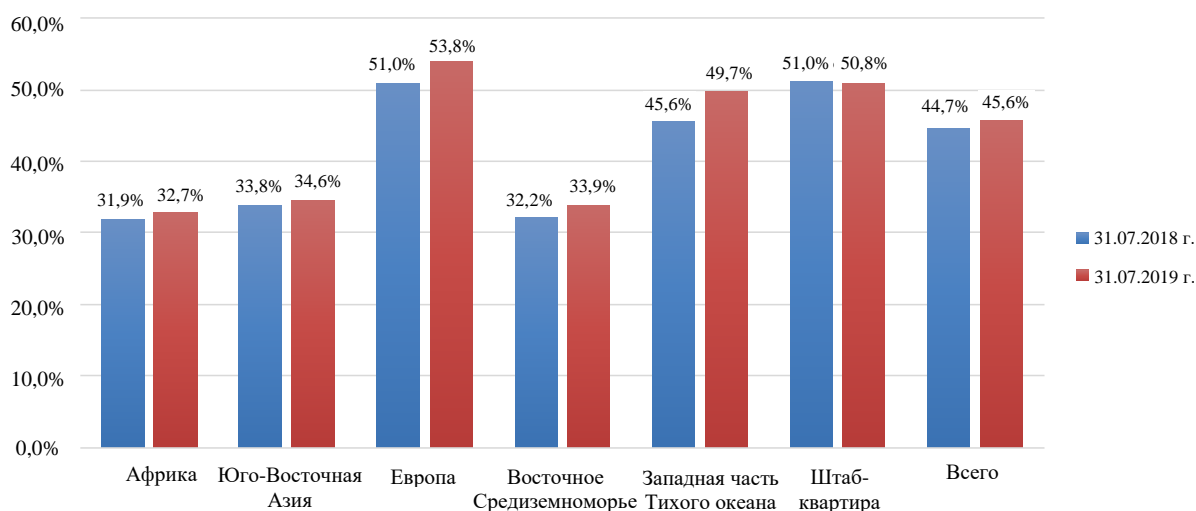


Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2019 г. в разбивке по уровням Организации



5. На 31 июля 2019 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составила 45,6% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что на 0,9% выше показателя на июль 2018 г. (44,7%). За этот же период число женщин, занимающих должности класса Р4 и выше, увеличилось на 1%. Благодаря приверженности Генерального директора цели обеспечения гендерного паритета Секретариат предпринимает шаги по увеличению количества квалифицированных женщин в реестре руководителей страновых бюро. На 31 июля 2019 г. женщины составляли 39,3% руководителей страновых бюро, что на 6,2% выше аналогичного показателя на июль 2018 г. (33,1%). Доля женщин среди сотрудников категорий Р6, D1 и D2 на 31 июля 2019 г. составила 36,1%, что на 0,9% выше показателя на 31 июля 2018 г. В целях ликвидации гендерного разрыва Организация предпринимает масштабные усилия на всех уровнях. Примером этого служат информационные мероприятия на местах, проведенные в сотрудничестве с государствами-членами, в частности в Африканском регионе и Регионе Западной части Тихого океана. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров ведется работа по расширению возможностей сотрудниц младшего звена, с тем чтобы они могли претендовать на занятие более высоких руководящих должностей.

Рисунок 3. Доля женщин в категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро



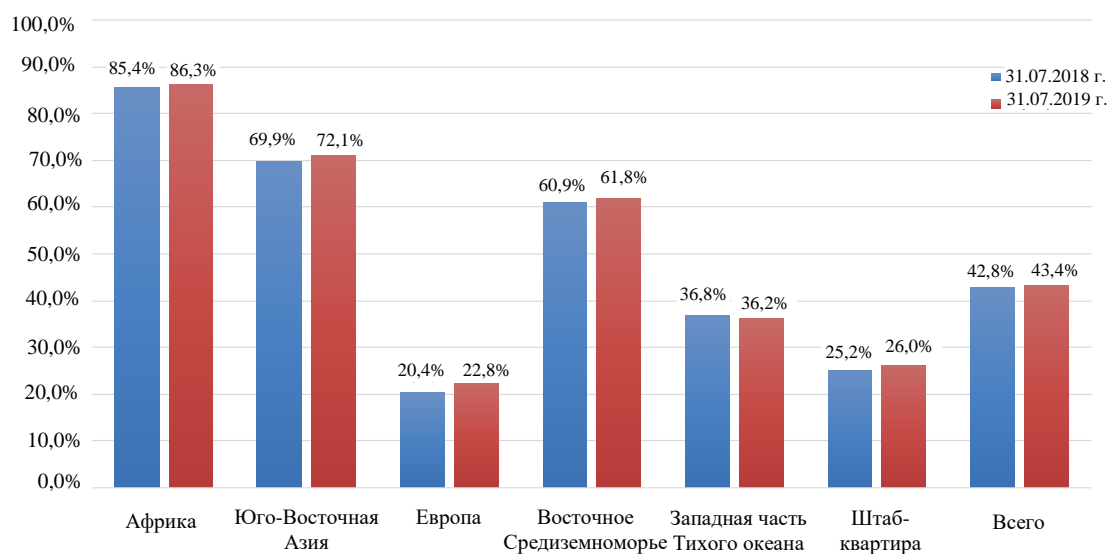
6. На 31 июля 2019 г. 31,6% государств-членов были либо вообще не представлены среди сотрудников, либо представлены в недостаточной степени (см. рисунок 4 и данные по кадрам, таблица 4). Эта доля не изменилась с июля 2018 г. Среди сотрудников категории специалистов и выше (включая сотрудников на временных контрактах) за последние 12 месяцев незначительно выросла доля выходцев из развивающихся стран: с 42,8% до 43,4% (и с 41,1% до 41,7% среди работающих по долгосрочным контрактам) (рисунок 5).

7. Доля выходцев из развивающихся стран среди сотрудников уровней D1 и D2 в рамках всей Организации выросла с 31% в июле 2018 г. до 33,8% в июле 2019 г. На уровне штаб-квартиры доля представителей развивающихся стран на должностях этих уровней составила 15,9%, что на 2,1% выше по сравнению с 31 июля 2018 г. Генеральный директор считает повышение представительства граждан развивающихся стран на руководящих постах одной из целей своей работы. В соответствии с одним из целевых показателей разнообразия, предусмотренных Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг., граждане развивающихся стран должны составлять как минимум треть директоров на уровне штаб-квартиры.

Рисунок 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географического представительства на 31 июля 2019 г.



Рисунок 5. Сравнение долей выходцев из развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2018 г. и июль 2019 г. в разбивке по основным бюро



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

8. Шестого марта 2019 г. Генеральный директор и директора региональных бюро представили новую модель работы ВОЗ, обеспечивающую согласованное осуществление на всех трех уровнях Организации четырех общих направлений деятельности: программы, чрезвычайные ситуации, административно-финансовое обеспечение и внешние связи и стратегическое руководство. Модель работы включает в себя уточненное распределение функций между тремя уровнями и предусматривает укрепление потенциала на уровне стран. Для содействия руководителям различных подразделений Организации в формировании надлежащих кадровых ресурсов в соответствии с потребностями и приоритетами государств-членов был разработан соответствующий процесс кадрового планирования.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ

Привлечение и отбор

9. Признавая необходимость масштабных стратегических и организационных изменений, предусмотренных Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг., Генеральный директор поручил провести анализ основных процессов ВОЗ для оценки их эффективности. В ходе анализа процесса привлечения новых кадров было выявлено несколько областей, которые можно упорядочить и улучшить.

10. По итогам анализа была начата экспериментальная инициатива по найму персонала, перед которой были поставлены следующие основные цели: сокращение времени закрытия вакансий по срочным контрактам с пяти с половиной месяцев до 80 дней; снижение административной нагрузки на специалистов по найму на этапе рассмотрения и ранжирования заявок; внедрение инновационных инструментов и программного обеспечения для упрощения всего процесса отбора кандидатов. В настоящее время инициатива распространяется на все должности по срочным контрактам.

11. Несмотря на уже поступившие положительные отзывы об экспериментальной инициативе, в связи с параллельным процессом реорганизации штаб-квартиры размещение объявлений о вакантных должностях было приостановлено до утверждения окончательного варианта ее новой организационной структуры. Полный доклад об этом будет подготовлен и представлен Генеральному директору в первом квартале 2020 г.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

12. В соответствии с поручением Ассамблеи здравоохранения, содержащимся в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о людских ресурсах содержит статистические данные о демографических характеристиках кандидатов в стажеры и утвержденных стажеров, включая пол и страну происхождения. Статистические данные по стажерам ВОЗ приводятся в таблицах 16, 17 и 18 данных по кадрам.

13. С января 2020 г. ВОЗ будет выплачивать стипендии стажерам, не получающим внешней помощи или получающим ее в минимальном объеме. По завершении процесса

конкурсного отбора стажерам предлагается указать, являются ли они получателями грантов, стипендий, социальных пособий или иных видов помощи. ВОЗ рассчитывает размер предоставляемой стажеру стипендии исходя того, что общая получаемая сумма (внешней поддержки и поддержки со стороны ВОЗ) не должна превышать 20% сокращенного суточного пособия. Так, например, в Женеве 20% от сокращенного суточного пособия составляет 1728 долл. США в месяц, а в Нью-Дели – 984 долл. США в месяц. Кроме того, стажеры всех подразделений Организации обеспечиваются медицинской страховкой, а в некоторых местах службы все стажеры независимо от финансовых потребностей продолжают получать талоны на обеденное питание. Каждый профильный отдел, принимающий стажера, предоставляет эквивалент полной суммы средств Департаменту управления кадровыми ресурсами. Это позволяет не отдавать предпочтение студентам, которые получают внешнюю помощь, обеспечивая тем самым непредвзятость процесса отбора. Глобальная программа стажировок финансируется также фондом «Веллком Траст», который взял на себя обязательство в течение трех лет ежегодно оказывать поддержку 50 стажерам из стран с низким и средним уровнем дохода. Финансовое состояние программы и численность стажеров будет тщательно отслеживаться в 2020 г. для внесения при необходимости корректировок в модель.

УДЕРЖАНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление служебной деятельностью

14. В рамках своей деятельности по осуществлению преобразований Организация продолжает совершенствовать практику управления служебной деятельностью. В январе 2019 г. были внесены изменения в инструмент оценки служебной деятельности (ePMDS), которые позволяют сотрудникам напрямую соотносить свои собственные задачи с промежуточными результатами Тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг. Помимо этого, два структурных подразделения штаб-квартиры в настоящее время апробируют непрерывный порядок предоставления сотрудникам замечаний и предложений по их работе. Более регулярное получение замечаний и предложений будет способствовать выявлению и более быстрому решению проблем по мере их появления и повышению полноты и объективности шестимесячной оценки работы сотрудника.

15. Продолжается осуществление программы подготовки лидеров Африканского региона «Пути формирования руководящих кадров для осуществления преобразований в области здравоохранения в Африке». К концу 2019 г. программу завершат восемь групп выпускников. В программе участвуют 300 сотрудников, в том числе все представители ВОЗ в Африканском регионе и 130 руководителей старшего звена. В числе участников также были сотрудники из регионов Юго-Восточной Азии, Восточного Средиземноморья и Западной части Тихого океана. Планируется провести программу для группы, в которую войдут директора всех кластеров. Программа уже реализована на английском, французском и португальском языках. Изучаются варианты проведения за пределами Африканского региона.

Обучение и повышение квалификации персонала

16. В настоящее время общеорганизационным инструментом обучения и повышения квалификации служит платформа iLearn. Этот инструмент доступен всем сотрудникам, и в 2018 г. им воспользовались более 12 500 сотрудников по сравнению с 5000 сотрудниками в 2017 г. В конце 2018 г. количество регистраций на учебные курсы достигло пикового значения и составило свыше 47 000 регистраций по всему миру. Количество регистраций за первую половину 2019 г. примерно соответствовало показателю за весь 2017 г. Ожидается, что при сохранении этих темпов роста количество регистраций к концу 2019 г. достигнет 72 000.

17. В мае 2018 г. в iLearn был реализован единый глобальный механизм прохождения обязательных учебных курсов, позволяющий руководителям и ответственным лицам программ отслеживать выполнение требований по обязательному обучению. На уровне более 90% остается показатель доли сотрудников ВОЗ, проходящих курс Организации Объединенных Наций по предупреждению преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями, а также учебный курс ООН «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны наших собственных сотрудников». В целях повышения качества предоставляемых услуг и эффективности работы сотрудников платформа iLearn постоянно пополняется обязательными курсами различной тематики.

18. Начиная с 2016 г. более 6000 сотрудников ВОЗ (в основном из штаб-квартиры и Регионального бюро для стран Африки) воспользовались программой дистанционного изучения иностранных языков. Только в 2018 г. в программу было зачислено более 1800 человек, а с января 2019 г. заявки на обучение по программе были получены от более чем 1500 сотрудников ВОЗ.

Схемы продвижения по службе

19. В 2019 г. сотрудникам, как и раньше, предлагались очные и дистанционные мероприятия по управлению карьерным ростом, личному сопровождению, наставничеству, укреплению группового взаимодействия и профессиональной ориентации. Эти инициативы были направлены на формирование компетенций, совершенствование навыков самоанализа, подготовку сотрудников к переходу на более ответственные должности более высокого уровня и выработку правильных установок и мыслительных навыков, необходимых для функционирования в условиях организационных изменений. В различных регионах и в различных местах службы было создано и заполнено 49 краткосрочных вакансий, предназначенных для повышения квалификации сотрудников, благодаря чему сотрудники получили возможность профессионального роста и обучения в процессе выполнения обязанностей, предусмотренных как их текущим классом должности, так и классами выше или ниже. В рамках экспериментального проекта по карьерному продвижению административных работников сотрудникам предоставлялись информация и консультативная помощь для принятия ими взвешенных решений в отношении своей карьеры.

20. В апреле 2019 г. Генеральным директором была создана целевая рабочая группа по схемам продвижения по службе и укреплению потенциала, цель которой заключается в выработке рекомендаций относительно системных подходов к совершенствованию кадровых ресурсов ВОЗ. Целевая рабочая группа выпустила всеобъемлющий доклад с описанием текущего положения дел в ВОЗ и кратким сравнительным анализом подходов других организаций (учреждений Организации Объединенных Наций, государственных и частных структур) к вопросам продвижения по службе, а также изложением мнений, предложений и ожиданий сотрудников ВОЗ. На основании собранных материалов и информации авторы доклада вынесли на рассмотрение Генерального директора ряд принципов, ценностей, а также кратко-, средне- и долгосрочных действий.

Мобильность

21. Количество занятых на долгосрочных контрактах сотрудников категории специалистов и выше, сменивших место службы за период с января по июль 2019 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15), составляет 153 человека (6,9% от всех сотрудников этих категорий), что несколько больше, чем за период с января по июль 2018 г. (140). При этом количество переходов из одного основного бюро в другое сократилось до 35% по сравнению с 49% за аналогичный период 2018 г.

22. В апреле 2019 г. Генеральным директором была сформирована целевая рабочая группа по мобильности, в состав которой вошли сотрудники всех трех уровней Организации. Основная задача целевой рабочей группы состояла в разработке руководящих принципов применения механизмов обязательной мобильности, предусмотренных политикой ВОЗ в отношении географической мобильности. Она провела широкие консультации с сотрудниками, а также сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и подготовила рекомендации. Рекомендации будут рассмотрены глобальным коллективом кадровых работников ВОЗ и Глобальным советом персонала/руководства и послужат основой для обновления политики в отношении географической мобильности.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Предотвращение сексуальных домогательств и сексуального насилия

23. В настоящее время Секретариат пересматривает свою политику в отношении предупреждения домогательств и сексуальных домогательств, принятую в 2010 г. на основе типовой политики, разработанной Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также Конвенции No. 190 Международной организации труда об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Процесс разработки политики осуществляется под руководством Бюро Секретариата по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике с учетом итогов широких консультаций с участием всех заинтересованных сторон, включая специалистов ВОЗ по техническим вопросам, представителей персонала, Канцелярию омбудсмена и посреднических служб, Бюро служб внутреннего контроля и Департамент управления людскими ресурсами. Все сотрудники Секретариата будут иметь возможность конфиденциально представить замечания по окончательному проекту документа.

Система внутреннего правосудия

24. Секретариат продолжал отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; достигнутые улучшения включают в себя более широкое использование неформальных механизмов урегулирования споров. Канцелярия омбудсмана участвовала в подготовке и проведении серии новых семинаров по урегулированию споров, направленных на улучшение отношений в трудовом коллективе и формирование более благоприятной и уважительной обстановки на рабочем месте.

Гибкий режим работы

25. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря Организации Объединенных Наций от 18 апреля 2019 г. по данному вопросу Организация в настоящее время разрабатывает комплексную глобальную политику в отношении гибкого режима работы¹. В качестве временной меры Организация увеличила максимальное количество дней периодической удаленной работы с трех до четырех рабочих дней в месяц.

Здоровье и благополучие персонала

26. Здоровье и благополучие сотрудников является залогом способности Организации достигать своих стратегических целей и важнейшей предпосылкой ее коллективного успеха. Признавая, что организации, заботящиеся о здоровье своих сотрудников, добиваются более высоких результатов, ВОЗ на всех уровнях Организации согласует свою стратегию в отношении здоровья и благополучия персонала со своей новой моделью работы в интересах повсеместного обеспечения благоприятных для здоровья условий труда.

27. В настоящее время Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ собирает обобщенные данные и анализирует общие тенденции, касающиеся персонала ВОЗ, для выявления значимых исходных условий и индикаторов, при помощи которых можно отслеживать динамику конкретных показателей здоровья на глобальном уровне и в рамках конкретных географических территорий. Стратегия ВОЗ в отношении здоровья и благополучия персонала будет также пересмотрена в контексте нового общесистемного форума Организации Объединенных Наций по охране и гигиене труда, который пройдет под председательством ВОЗ.

28. В целях защиты здоровья и обеспечения безопасности персонала, работающего в подразделениях ВОЗ, полевых миссиях и различных учреждениях в ходе продолжающихся мероприятий по реагированию на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола в Демократической Республике Конго, туда были откомандированы сотрудники Службы охраны здоровья и благополучия персонала штаб-квартиры и Африканского региона, которым было поручено проведение технических консультаций и учебных мероприятий и выдача руководящих указаний. Темы проведенных учебных курсов охватывали такие вопросы, как профилактика инфекций и инфекционный контроль, оказание первой помощи, методы обеспечения защиты и безопасности в полевых условиях (SSAFE) и инструктаж бригад перед прибытием на место работы.

¹ Документ ST/SGB/2019/3.

Сотрудники служб Организации по охране здоровья и благополучия персонала также предоставляли непрерывную медицинскую, психосоциальную и психологическую помощь; создали прививочный кабинет; провели оценку риска для здоровья; и оценку местных лечебно-профилактических учреждений. Кроме того, службы охраны здоровья и благополучия персонала во взаимодействии с внутренними и внешними партнерами руководили процессом разработки планов реагирования на чрезвычайные ситуации, в том числе планов реагирования на происшествия с массовыми жертвами, и обучением по вопросам их выполнения.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

29. Исполкому предлагается принять доклад к сведению.

= = =