



## **Людские ресурсы**

### **Людские ресурсы: обновленная информация**

#### **Доклад Генерального директора**

#### **ВВЕДЕНИЕ**

1. Помимо данных о трудовых ресурсах ВОЗ по состоянию на 31 июля 2022 г., размещенных на веб-сайте ВОЗ 8 ноября 2022 г.<sup>1</sup>, в настоящем докладе содержится обновленная по состоянию на июль 2022 г. информация о тенденциях в сфере кадрового обеспечения и соответствующих видах деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии ВОЗ в области людских ресурсов: привлечение высококвалифицированных специалистов, удержание таких специалистов и создание благоприятных условий труда. Основные инициативы в области людских ресурсов являются неотъемлемой частью программы преобразований ВОЗ. Кроме того, в 2022 г. была продолжена кампания по случаю Года трудовых ресурсов ВОЗ с акцентом на мероприятия и инициативы, связанные с целями преобразования ВОЗ, направленными на изменение организационной культуры. Доклад о людских ресурсах, охватывающий весь 2022 календарный год, будет представлен семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения.

2. Настоящий доклад включает два приложения, касающиеся предлагаемого пособия на оплату жилья для Генерального директора: в приложении 1 приводится справочная информация с подробным изложением положений других организаций системы Организации Объединенных Наций в отношении предоставления содействия исполнительным главам в аренде жилья; в приложении 2 приводятся соответствующие предлагаемые изменения в том варианте контракта Генерального директора, который был утвержден Ассамблеей здравоохранения в резолюции WHA75.4 (2022 г.).

#### **ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

3. По состоянию на 31 июля 2022 г. общая численность сотрудников ВОЗ<sup>2</sup> составляла

---

<sup>1</sup> Размещены на <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (по состоянию на 8 ноября 2022 г.).

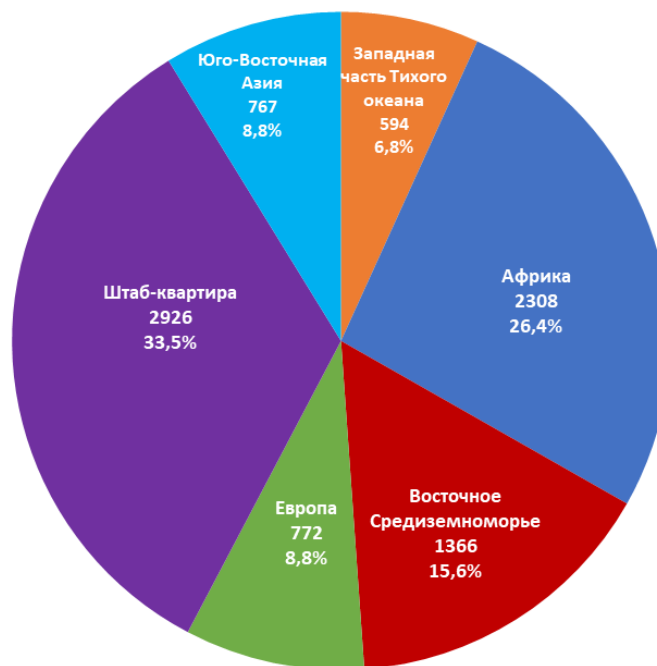
<sup>2</sup> Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, Международном агентстве по изучению рака и других учреждениях ООН, функционирующих под управлением ВОЗ.

8 733 человека (см. рис. 1 и данные по кадрам, таблица 1), что на 0,5% больше их общей численности по состоянию на 31 декабря 2021 г. (8 688 человек). За этот же период процентная доля сотрудников, работающих в штаб-квартире, возросла с 32,7% до 33,5%, а сотрудников, работающих в региональных и страновых бюро, снизилась с 24,1% до 24% и с 43,2% до 42,5% соответственно (см. рис. 2). Доля сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, за этот же период возросла с 49,6% до 49,9% в штаб-квартире, снизилась с 30,4% до 30% в региональных бюро и возросла с 20% до 20,1% в страновых бюро. В целом на сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, приходится 77% штатных должностей.

4. За период с 1 января по 30 июня 2022 г. расходы на персонал составили 597 млн долл. США и снизились в процентном отношении к общим расходам Организации, составив 37% от 1 596 млн долл. США (по сравнению с 38% за период с января по июнь 2021 г.).

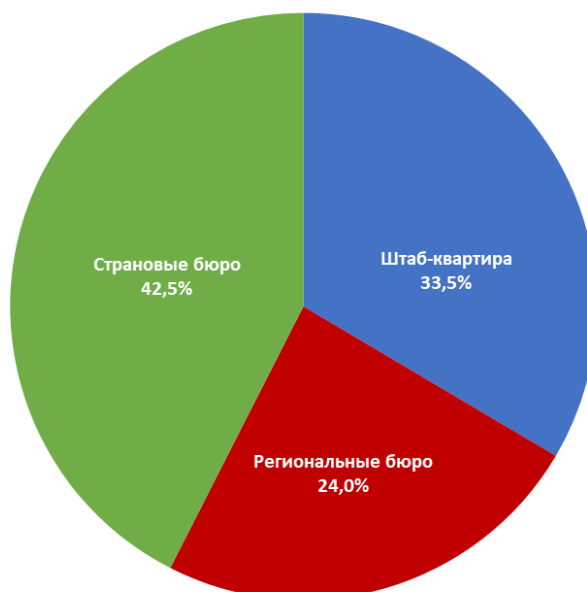
5. Что касается других форм трудовых отношений, то при сравнении периода с января по июль 2021 г. с аналогичным периодом 2022 г. число лиц, нанимаемых в качестве консультантов или на основании соглашений о выполнении работ (APW), в пересчете на общую занятость возросло с 1 839 до 2 730 для консультантов и с 774 до 1 052 для работающих по APW (см. данные по кадрам, таблица 20). Кроме того, число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям на оказание услуг, возросло с 4 187 в январе–июле 2021 г. до 4 601 в январе–июле 2022 г.

**Рис. 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2022 г., в разбивке по основным бюро**



Общая численность персонала: 8 733 человека

**Рис. 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2022 г. между штаб-квартирой, региональными и страновыми бюро**



6. Таблицы данных по кадрам были обновлены для включения дополнительной информации о гендерном балансе. По состоянию на 31 июля 2022 г. Организация приблизилась к достижению общего гендерного баланса в своем кадровом составе: 49,9% женщин и 50,1% мужчин по всем видам контрактов; доля женщин среди сотрудников категории общего обслуживания превышает 50%, а среди национальных и международных сотрудников категории специалистов этот показатель составляет менее 50% (см. данные по кадрам, таблица 3а); более подробную информацию в разбивке по классам должностей во всех категориях сотрудников и основных бюро см. в данных по кадрам, таблица 3б).

7. По состоянию на 31 июля 2022 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составляла 47% (см. данные по кадрам, таблица 3с), что превышает соответствующий показатель за декабрь 2021 г. (46,8%).

8. За этот же период доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше, на всех уровнях Организации возросла с 44,2% до 44,5%. В политике ВОЗ по обеспечению гендерного равенства в кадровом составе, опубликованной в январе 2017 г., была поставлена следующая цель: с 2017 г. повысить долю женщин, занимающих должности класса Р4 и выше, на 1,5% в течение следующих пяти лет. Целевой показатель на 2022 г. составляет 45,5%, и по состоянию на июль он почти достигнут. Окончательные результаты по этому показателю будут представлены в декабре 2022 г., и политика будет обновлена для установления новых целевых показателей.

9. По состоянию на 31 июля 2022 г. доля женщин среди сотрудников, занимающих должности классов P6, D1 и D2, составляла 36,1%, что несколько меньше, чем в декабре 2021 г. (36,4%), но на 4,7 процентных пункта больше, чем в июле 2017 г. (31,4%) (см. рис. 3). С 2017 г. наблюдается также заметное увеличение доли женщин, занимающих должности класса P5, – с 40,3% до 46,6% по состоянию на июль 2022 г.

10. На основе приверженности Генерального директора цели по обеспечению гендерного паритета Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа квалифицированных женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 июля 2022 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 36,3%, что меньше по сравнению с 38,2% в декабре 2021 г., но при этом следует отметить, что с учетом увеличения по сравнению с показателем 2017 г. (35%) общая тенденция за последние пять лет является позитивной.

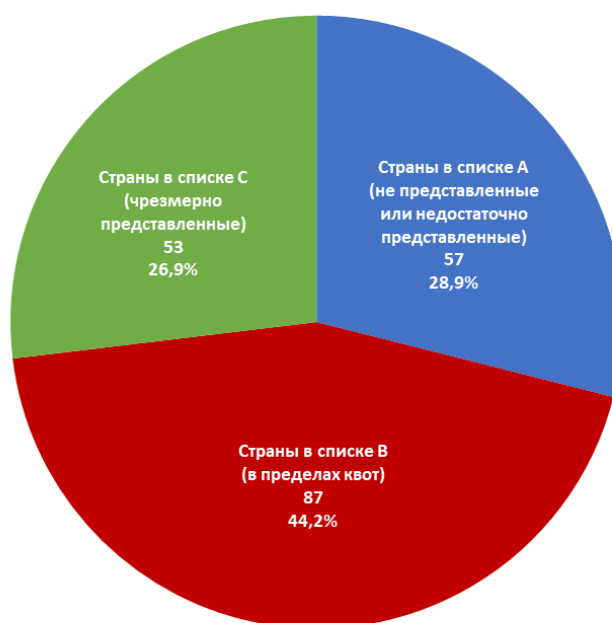
11. В 2021 г. в процессе отбора предпринимались дополнительные усилия по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро, которые были продолжены в 2022 г. В 2021 г. доля женщин составила 30% среди кандидатов и 50% среди кандидатов, успешно прошедших отбор в центре по аттестации и включенных в реестр. В 2022 г. доля женщин составила 25% среди кандидатов на этапе предварительного отбора и 35% среди кандидатов, приглашенных в центр по аттестации, которая проводилась с сентября по ноябрь, а ее окончательные результаты будут подтверждены в начале 2023 г.

**Рис. 3. Обеспечение гендерного паритета: тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2022 г.**

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2022 г.
Доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	47,0%	Увеличение на 3,3 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	Увеличение на 3,4 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди руководителей страновых бюро	35,0%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	38,2%	36,3%	Увеличение на 1,3 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди сотрудников классов P6, D1 и D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	36,4%	36,1%	Увеличение на 4,7 процентных пункта с июля 2017 г.

12. По состоянию на 31 июля 2022 г. 28,9% государств-членов (57 из 197 государств-членов)<sup>1</sup> были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации (см. рис. 4 и данные по кадрам, таблица 4), что меньше, чем в декабре 2021 г. (29,9%, или 59 из 197 государств-членов). Шесть государств-членов переместились в желаемые квоты представленности или вышли из них.

**Рис. 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географической представленности по состоянию на 31 июля 2022 г.**



**Рис. 5. Географическая представленность государств-членов ВОЗ: тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2022 г.**

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2022 г.
Доля государств-членов, которые были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,6%	28,9%	Снижение на 3,2 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)	43,0%	43,0%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	44,1%	44,4%	Увеличение на 1,4 процентного пункта с июля 2017 г.

<sup>1</sup> Включая три ассоциированных члена.

Показатель	На июль 2017 г.	На декабрь 2017 г.	На июль 2018 г.	На декабрь 2018 г.	На июль 2019 г.	На декабрь 2019 г.	На июль 2020 г.	На декабрь 2020 г.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2022 г.
Доля граждан развивающихся стран среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	44,3%	44,9%	45,5%	Увеличение на 4,7 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38%	39,1%	38,8%	Увеличение на 6,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках штаб-квартиры	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	18,7%	18,1%	Увеличение на 5,6 процентного пункта с июля 2017 г.

13. С июля 2017 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше, в частности классов D1 и D2, увеличилась. В период с декабря 2021 г. по июль 2022 г. доля граждан развивающихся стран среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше увеличилась с 44,9% до 45,5% (см. рис. 5). В период с декабря 2021 г. по июль 2022 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в масштабах всей Организации и на уровне штаб-квартиры несколько снизилась, хотя с июля 2017 г. она в целом существенно возросла.

14. В таблице 11 с данными по кадрам показаны тенденции поступления заявлений от женщин-кандидатов, а в таблице 11b – тенденции поступления заявлений с учетом географической представленности. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года произошло общее увеличение доли женщин-кандидатов, но при этом наблюдалось лишь незначительное увеличение числа заявлений от граждан стран, которые не представлены или недостаточно представлены в штате сотрудников Организации (с учетом того, что классификация самих стран со временем также меняется). Хотя в масштабах всей Организации предпринимались значительные усилия для устранения гендерного дисбаланса, необходимо продолжать усилия по дальнейшему подбору персонала и проведению информационно-разъяснительной работы, в том числе путем расширения инвестиций в целях улучшения географической представленности.

15. Число сотрудников высшего руководящего звена (P6 и выше), работающих по долгосрочным и временным контрактам, увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 298 в июле 2022 г. (+8%) (см. рис. 6) в соответствии со стратегическим направлением проводимых в ВОЗ преобразований.

**Рис. 6. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и июле 2022 г., в разбивке по основным бюро**

Основные бюро	P6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Июль 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.
Африка	41	33	-20%	1	5	400%	1	1	0%	43	39	-9%
Юго-Восточная Азия	23	20	-13%	2	3	50%	1	1	0%	26	24	-8%
Европа	25	29	16%	1	2	100%	1	1	0%	27	32	19%
Восточное Средиземноморье	28	30	7%	4	12	200%	1	1	0%	33	43	30%
Западная часть Тихого океана	16	19	19%	2	2	0%	1	1	0%	19	22	16%
Штаб-квартира	86	78	-9%	29	41	41%	12	19	58%	127	138	9%
<b>Итого</b>	<b>219</b>	<b>209</b>	<b>-5%</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>67%</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41%</b>	<b>275</b>	<b>298</b>	<b>8%</b>

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

### Подбор персонала и информационно-разъяснительная работа

16. В сотрудничестве с государствами-членами продолжается осуществление информационных мероприятий, направленных на улучшение географической представленности и обеспечение гендерного паритета. Для проведения адресных кампаний по информированию и найму сотрудников используются соглашения с внешними поставщиками услуг, с тем чтобы активизировать усилия по достижению целевых показателей в области многообразия, в частности в обеспечении гендерного паритета и улучшении географической представленности. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров по-прежнему предпринимаются целенаправленные усилия в целях укрепления потенциала сотрудниц младшего звена и их подготовки к работе на руководящих должностях более высокого уровня.

17. Кадровые службы и технический персонал ВОЗ продолжают широко распространять информацию о вакансиях ВОЗ, в том числе на каналах и платформах социальных сетей и посредством регулярного обновления информации в представительствах Организации Объединенных Наций в Женеве и технических сетях. Затем результаты этих мероприятий и ярмарок вакансий анализируются, что позволяет сосредоточить усилия на мерах, которые дают наилучшие результаты.

18. Как сообщалось на семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2022 г.<sup>1</sup>, во второй половине 2021 г. ВОЗ инициировала Программу для молодых специалистов, ориентированную на кандидатов из наименее развитых стран. Информационное мероприятие в рамках Программы, организованное одним из внешних поставщиков услуг, было конкретно ориентировано на отвечающих критериям кандидатов и включало семинары по вопросам составления резюме, ознакомления с процессами отбора в ВОЗ и подготовки к собеседованиям с учетом квалификационных

<sup>1</sup> См. документ A75/31.

требований. И сейчас можно сообщить об отдаче от инвестиций в это мероприятие: в нем приняли участие 30% рекомендованных кандидатов и 36% окончательно отобранных кандидатов. Большую отдачу от инвестиций в это мероприятие обеспечили, в частности, два элемента: проведение мероприятия, предназначенного исключительно для тех, кто отвечает критериям Программы, предъявляемым к кандидатам, и проведение практических семинаров по вопросам подачи заявлений и подготовки к процессам отбора в ВОЗ. В ходе подготовки информационно-разъяснительных мероприятий в рамках Программы были выявлены и устранены потенциальные препятствия на пути успешной подачи заявлений. Предполагается, что аналогичные шаги будут предприниматься в отношении групп, которые будут участвовать в Программе в будущем, а извлеченные уроки будут использоваться для более широкого обоснования информационно-разъяснительной работы в целом. На момент подготовки настоящего доклада 13 отобранных кандидатов из 13 наименее развитых стран присоединились к Организации и приступили к выполнению своих соответствующих функций. Ожидается, что первая группа участников полностью присоединится к Организации к середине ноября 2022 г. после завершения строгого, конкурентного и основанного на учете личных достоинств процесса отбора.

### **Процессы найма и отбора**

19. В рамках программы преобразований ВОЗ была поставлена цель по проведению процесса найма сотрудников в течение 112 календарных дней (или 80 рабочих дней), главным образом благодаря улучшению услуг по отбору кандидатов.

20. В 2019 и 2020 гг. средняя продолжительность процесса найма сотрудников в глобальных масштабах составляла 187 календарных дней, с диапазоном от 17 до 963 дней в 2019 г. и от 25 до 627 дней в 2020 г. В 2021 г. средняя продолжительность процесса найма сотрудников в мире сократилась до 141 дня с диапазоном от 29 до 376 дней. На основе данных о найме сотрудников за период с 1 января по 31 июля 2022 г. (250 заявок, опубликованных в первые семь месяцев 2022 г.) средняя продолжительность процесса найма сотрудников в глобальных масштабах сократилась до 121 календарного дня, варьируясь от 9 до 251 дня. Это значительно лучше, чем в предыдущие два года. В настоящее время разрабатывается новая информационная панель в целях совершенствования анализа и представления данных о найме сотрудников.

21. Использование для поддержки процессов найма и отбора сотрудников инструмента Stellis сопряжено с рядом проблем, в частности из-за различий в использовании в основных бюро для продвижения процесса найма сотрудников в системе. Возникшие проблемы и извлеченные уроки учитываются при разработке новой системы общеорганизационного планирования ресурсов (ОПР), которая заменит Stellis после ее ввода в действия, с тем чтобы обеспечить применение в ВОЗ последовательного и согласованного общеорганизационного подхода к найму сотрудников по всем типам контрактов, а также улучшить возможности для отчетности и оценки эффективности деятельности по найму сотрудников.



22. В 2022 г. продолжались процессы отбора кандидатов на должности в недавно созданной Глобальной группе по подбору и найму персонала, а во второй половине года ожидается новый призыв к международной программе добровольцев Организации Объединенных Наций. Новая группа уже приступила к работе, хотя по состоянию на середину 2022 г. она продолжала наращивать свой потенциал.

## **ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК**

23. Глобальная программа стажировок была возобновлена в октябре 2022 г. после ее приостановки с июля 2020 г. в связи с пандемией COVID-19. Для рассмотрения Исполнительным комитетом подготовлен отдельный доклад по этой программе<sup>1</sup>.

## **УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **Управление служебной деятельностью**

24. В мае 2022 г. началась оценка управления служебной деятельностью ВОЗ, и в настоящее время подготавливается окончательный доклад по ее результатам. Будут вынесены рекомендации по совершенствованию соответствующих мер политики, системы и процессов на основе передового опыта в данной отрасли и с учетом специфики ВОЗ. В ходе оценки учитываются возможности, открывающиеся в связи с внедрением новой системы управления деятельностью (СУД) на базе Workday, которая позволит оптимизировать соответствующие рабочие процессы на основе функциональных возможностей новой системы в области управления служебной деятельностью и с учетом конкретных задач в этой области, обусловленных широкомасштабным использованием удаленного режима работы. Внешний поставщик услуг, отобранный в рамках процесса «запроса предложений», провел обзор и руководил процессом консультативной оценки при участии основных заинтересованных сторон на всех трех уровнях Организации.

25. Сфера оценки включает текущую организацию функции управления служебной деятельностью и управление этой функцией на всех трех уровнях Организации; действующие меры политики, включая механизм организации и развития служебной деятельности, а также меры, принимаемые в случае недостаточной эффективности работы и для признания профессиональных успехов; процессы, касающиеся всех сотрудников ВОЗ (штатных и внештатных), в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций; а также существующий инструмент (eWork) и новый инструмент (СУД/Workday) и их функциональные возможности.

26. Было проведено глобальное обследование в целях получения от сотрудников всех трех уровней Организации информации о проблемах в области управления служебной деятельностью и предложений по его улучшению. Были проведены совещания фокус-групп и собеседования с ключевыми заинтересованными сторонами для обсуждения недостатков существующей системы управления служебной деятельностью, а также применяемого подхода и возможных решений.

---

<sup>1</sup> Документ EB152/50.

27. Проект СУД включает модуль по управлению служебной деятельностью, и в настоящее время проводятся рабочие совещания в этой области с новым поставщиком услуг по ОНР. Этот модуль заменит существующий инструмент (eWork), а его структура будет опираться на результаты вышеупомянутой оценки.

### **Обучение и повышение квалификации персонала**

28. Программа «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемая Региональным бюро для стран Африки, продолжает внедряться во всех основных бюро: в 2022 г. ее участниками стали 20 сотрудников Европейского регионального бюро и 27 сотрудниц из франкоязычных стран. В сентябре 2022 г. была сформирована совместная группа Регионального бюро для стран Африки/Европейского регионального бюро, состоящая из 25 участников. Региональное бюро для стран Африки провело второй раунд 360-градусного цикла обратной связи для 40 участников программы, что позволило повысить их осведомленность в отношении индивидуального развития. Процесс 360-градусной обратной связи, используемый в рамках этой программы, лег в основу мероприятия по оценке, проведенного на основе 360-градусной обратной связи в штаб-квартире в 2022 г., описание которого приводится ниже.

29. В течение двухгодичного периода 2020–2021 гг. ВОЗ финансировала специальные курсы по вопросам руководства и управления, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций более чем для 200 сотрудников различных уровней во всем мире, включая 44 руководителя старшего звена на должностях класса P5 и выше, 71 сотрудницу на должностях классов P4/P5, 44 национальных сотрудника категории специалистов на должностях классов P2/P3, а также 55 сотрудников, обеспечивающих административную поддержку, из всех регионов. Кроме того, в общей сложности для 88 сотрудников, выполняющих вспомогательные функции, был предложен ряд курсов по другим административным темам, включая эффективные навыки письменного изложения, проведение виртуальных мероприятий, основные аспекты для инструкторов и управление знаниями.

30. Успешное сотрудничество ВОЗ с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций продолжается, и в настоящее время на курсы Колледжа персонала уже зачислено 245 сотрудников ВОЗ, в том числе:

- в «Программу по руководству и управлению» – 39 руководителей старшего звена, занимающих должности класса P5 и выше;
- на курс «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций» – 34 сотрудницы на должностях классов P4/P5;
- в электронную учебную программу «Будущие руководители системы ООН» – 27 сотрудников на должностях классов P2 и P3;
- на курс «Формирование руководящих навыков для выполнения вспомогательных и административных функций» – 24 сотрудника на должностях класса G5 и выше;
- на курс «Формирование навыков для административных помощников» – 31 административный помощник.

31. Кроме того, в конце 2021 г. Комитет по вопросам глобальной сети обучения в целях развития утвердил 23 глобальные и 35 региональных инициатив в области обучения на двухгодичный период 2022–2023 гг., которые включали в себя курсы Дипломированного института персонала и развития для специалистов по кадрам; курсы по управлению проектами; доступ более чем к 5 000 краткосрочных курсов на платформе LinkedIn Learning; курсы по глобальным закупкам; курсы по управлению служебной деятельностью; индивидуальный инструктаж для руководителей; и курсы по вопросам инвалидности и инклюзии людей с инвалидностью. Региональные инициативы охватывали наращивание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизацию ресурсов и взаимодействие с донорами; стратегическое планирование на страновом уровне; и урегулирование конфликтов.

32. Ниже приводятся показатели выполнения требований в отношении курсов, предлагаемых в рамках нынешней программы ВОЗ по обязательному обучению. ВОЗ регулярно направляет напоминания о необходимости прохождения обязательного обучения и повышения уровней выполнения требований. Было предложено внести новые изменения в политику обязательного обучения, с тем чтобы увязать выполнение требований с общей оценкой служебной деятельности.

- **Тренинг по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия:** назначен и действует с 3 ноября 2021 г. для всех сотрудников ВОЗ (более 15 000 человек). Обязательное завершение к 3 февраля 2022 г.; текущий уровень выполнения: 93%.
- **Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предупреждение сексуальных домогательств и других запрещенных форм поведения:** назначен и действует с 16 марта 2022 г. для всех сотрудников ВОЗ (более 15 800 человек; общая версия для сотрудников без руководящих функций: 13 320 сотрудников; версия для руководителей: 2 610 сотрудников). Обязательное завершение к 16 июня 2022 г.; текущий уровень выполнения: 91% для общей версии, 89% для версии для руководителей.
- **Учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности по вопросам безопасности BSAFE (на сегодняшний день прошли более 10 239 сотрудников):** назначен всем сотрудникам в октябре/ноябре 2022 г. для обеспечения полного контроля за выполнением требований во всех департаментах на всех трех уровнях.
- **Учебный курс по основам кибербезопасности и предотвращению случаев фишинга:** выполнение требования на уровне 91%.
- **Курс повышения квалификации по кибербезопасности:** выполнение требования на уровне 93,5%.

33. Будущие инициативы в области обязательного обучения включают курс обязательного обучения ВОЗ по вопросам этики и расширения прав и возможностей, который будет организован в конце 2022 г./начале 2023 г.

34. По состоянию на июль 2022 г. 1 785 сотрудников обучались на курсах арабского, китайского, английского, французского, немецкого, португальского, русского и испанского языков: 30% участников базировались в Африканском регионе, 10% – в Регионе Юго-Восточной Азии, 7% – в Европейском регионе, 13% – в Регионе Восточного Средиземноморья, 5% – в Регионе Западной части Тихого океана и 35% – в штаб-квартире. Каталог языковых курсов был расширен за счет добавления новых тем и форматов преподавания. Около 430 сотрудников были отобраны для участия в специальных учебных курсах, в рамках которых основное внимание уделяется формированию навыков письменного общения и коммуникации. В рамках глобальной языковой программы будет профинансировано 136 кандидатов для сдачи квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций 2022 г.

35. В продолжение тенденции 2020–2021 гг. интерес к арабскому, китайскому и русскому языкам продолжает расти: в 2022 г. число записавшихся на курсы этих языков увеличилось на 25% по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (169 участников в 2020 г., 178 в 2021 г. и 220 в 2022 г.).

36. На сегодняшний день в 2022 г. для участия в вводной онлайн-программе в штаб-квартире было приглашено около 400 сотрудников. Поскольку программа адаптирована к виртуальной среде, число приглашенных не ограничено, и участники могут легко получить доступ к записям занятий, если они не могут участвовать в них непосредственно. Для обеспечения того, чтобы все вновь набранные сотрудники, которые будут работать в любом месте службы ВОЗ, получали одинаковую информацию о работе в Организации, будет разработана глобальная вводная программа, представляющая собой модульную систему электронного обучения, которая будет осуществляться на глобальном уровне в качестве дополнения к существующим вводно-ознакомительным программам в каждом основном бюро.

37. В 2022 г. был инициирован процесс 360-градусной обратной связи в качестве мероприятия по повышению квалификации персонала, с тем чтобы предоставить сотрудникам возможность использовать свои сильные стороны и полностью реализовать свой потенциал. Это мероприятие, проводимое в рамках процесса преобразований ВОЗ, направлено на повышение организационной эффективности, прозрачности и результативности. Ожидается, что этот процесс будет способствовать формированию культуры доверия и обратной связи в рамках всей Организации, повысит эффективность работы и подотчетность на всех уровнях и предоставит сотрудникам ценную информацию для целей обучения и повышения квалификации. Этот процесс был развернут в конце первого квартала 2022 г. на поэтапной основе, при этом первая группа сотрудников на уровне штаб-квартиры была представлена отобранной группой из 466 участников из всех подразделений, в составе которой были директора, руководители и отдельные сотрудники. Это мероприятие включало в себя средства коммуникации и информационные сессии в форме вебинаров, видеороликов и письменных сообщений, адресованных и доступных всем сотрудникам. После получения отзывов каждому участнику был направлен индивидуальный отчет, и для всех участников были организованы индивидуальные сессии подведения итогов с внешним консультантом. В настоящее время ведется работа по обобщению накопленного опыта в целях информирования и дальнейшего совершенствования этого процесса, и рассматривается

возможность его распространения в рамках всей Организации. Будут подготовлены сводные доклады о полученных отзывах, и эта информация будет использована в качестве информационной основы для разработки стратегии в целях содействия профессиональному развитию сотрудников, а также реализации конкретных инициатив в области обучения и повышения квалификации.

### **Наставничество**

38. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к организационному развитию, направленного на оказание поддержки сотрудникам в процессе их профессионального роста, обучения на рабочих местах, обмена знаниями и укрепления потенциала. В настоящее время число наставников составляет 180 человек; это сотрудники всех классов и из всех регионов ВОЗ, а также некоторые пенсионеры ВОЗ. Для содействия обсуждению вопросов служебного роста продолжалась практика проведения занятий и инструктажей для наставников в поддержку их доверительных бесед с подопечными по вопросам профессионального роста.

39. С января 2022 г. сотрудники на глобальном уровне продолжают пользоваться преимуществами наставничества, а также проходят обучение и получают руководящие указания в рамках онлайн-семинаров или индивидуальных занятий, организуемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В 2022 г. продолжалась реализация совместных инициатив по наставничеству в рамках процесса наставничества Международного учебного центра, благодаря чему 10 сотрудников ВОЗ присоединились к программе наставничества Учебного центра для женщин в качестве наставников или подопечных. Эта программа направлена на улучшение гендерного паритета и расширение прав и возможностей женщин на всех этапах их продвижения по службе с помощью индивидуального наставничества, кружков наставничества, а также различных учебных мероприятий и семинаров, предлагаемых подопечным. В мае 2022 г. было организовано глобальное мероприятие по скоростному наставничеству, в ходе которого 16 сотрудникам была предоставлена возможность получить опыт наставничества и ознакомиться с его преимуществами.

40. Инициатива Регионального бюро для стран Африки в области наставничества представляет собой шестимесячную программу, осуществляемую с использованием виртуальной платформы; она предусматривает распределение младших и старших сотрудников по парам с учетом индивидуальных ценностей, и в октябре 2022 г. к этой программе наставничества для сотрудников присоединилась четвертая группа. На сегодняшний день 300 подопечных из Африканского региона ВОЗ и 140 наставников из всех основных бюро ВОЗ, включая штаб-квартиру ВОЗ, были успешно распределены и достигли основных результатов программы наставничества. Эта программа была признана во всем мире в качестве одной из наилучших инициатив по оказанию содействия сотрудникам в укреплении их потенциала с учетом их профессиональных потребностей и продвижения по службе. Оценка групп 1 и 2 показала, что 90% и 80% подопечных соответственно испытывают мотивацию и чувство принадлежности, в то время как 85% и 83% наставников отметили, что они стали лучше понимать Организацию.

41. Программа АФРБ по повышению эффективности коллективной работы основывается на системе квалификационных требований ВОЗ и Хартии ценностей ВОЗ. Она направлена на то, чтобы вооружить сотрудников на всех уровнях инструментами и навыками для повышения их профессиональной квалификации; создать потенциал для коллективной работы в рамках всей Организации посредством оказания всесторонней поддержки и проведения персонализированного инструктажа; и повысить соответствие персонала ценностям ВОЗ в целях формирования культуры сотрудничества. Программа состоит из 32 учебных модулей и индивидуальных учебных занятий с широким набором инструментов, а концепции повышения квалификации персонала реализуются в рамках практических семинаров по вопросам совместного развития и виртуальных учебных занятий, в ходе которых особое внимание уделяется осознанию себя и группы, межличностному общению и продуманному использованию ресурсов, таких как время. На сегодняшний день 45 сотрудников категории общего обслуживания и 20 международных сотрудников категории специалистов приняли участие в 11 специализированных семинарах по вопросам развития, 102 индивидуальных занятиях и 4 групповых занятиях.

### **Схемы продвижения по службе и развитие карьеры**

42. Была создана и обновлена высокоуровневая система управления развитием карьерой, сфокусированная на двух основных направлениях развития карьеры в ВОЗ: общественном здравоохранении и оперативной деятельности. Благодаря участию всех основных бюро были проведены собеседования с директорами, работающими по направлению оперативной деятельности, и в настоящее время в целях получения дополнительной информации проводятся добавочные углубленные собеседования. Собеседования с директорами, работающими по линии общественного здравоохранения, начались на уровне штаб-квартиры и вскоре будут продолжены на региональном и страновом уровнях при поддержке коллег из всех основных бюро. Для того чтобы все сотрудники ВОЗ были в курсе прогресса, достигнутого в этой области, был разработан онлайн-информационный бюллетень о схемах продвижения по службе и развитии карьеры, который был распространен среди всех сотрудников в июле 2022 г.

43. В 2022 г. сотрудникам по-прежнему предлагались мероприятия по управлению развитием карьеры, инструктаж, наставничество, занятия по развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы, а также консультирование по вопросам развития карьеры как в удаленном, так и в очном формате. В 2022 г. была реализована новая программа по развитию карьеры под названием «Продвижение по службе», направленная на поощрение выдвижения женщин на руководящие должности и удовлетворение конкретных потребностей в области развития карьеры и решение проблем женщин из числа национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания. Вторая группа участников должна присоединиться к программе в начале января 2023 г. Программу дополняет инструктаж, который проводит группа инструкторов, имеющих внутреннюю квалификацию ВОЗ. Новая версия программы EMERGE, разработанная совместно с 11 международными организациями, была доступна в дистанционном формате с октября 2021 г. по июнь 2022 г. В ней приняли участие национальные сотрудники ВОЗ категории специалистов класса Р3, которые прошли курс развития лидерских качеств, направленный на поддержку развития их карьеры.

44. В июне 2022 г. был организован онлайн-мастер-класс с участием всемирно известного специалиста, что позволило сотрудникам в глобальных масштабах принять активное участие в обсуждении темы развития карьеры в гибридной рабочей среде.

45. Этап оптимизации бизнес-процессов в рамках новой платформы развития кадрового потенциала, интегрированной в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов, начался с определения ключевых требований, технических характеристик и этапов процесса.

### **Мобильность**

46. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые сменили место службы за период с января по июль 2022 г., составляет 142 человека по сравнению со 168 за тот же период в 2021 г. и 225 за период с января по декабрь 2021 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). В то же время процентная доля переходов из одного основного бюро в другое в 2022 г. увеличилась: 42% от общего числа переходов по состоянию на июль 2022 г. по сравнению с 38% от общего числа переходов в 2021 г.

47. Имитационная оценка мобильности, инициированная в октябре 2020 г. для проверки точности имеющихся в настоящее время данных о сотрудниках и должностях и реализуемости основных компонентов предлагаемых механизмов политики и управления, завершена. Многочисленные отзывы, полученные от сотрудников, участвовавших в имитационной оценке, были включены в заключительный доклад и использованы для информационного обоснования предлагаемого плана реализации. Имитационная оценка была завершена в декабре 2021 г., а извлеченные уроки и рекомендации по ее результатам были включены в подготовленный в июне 2022 г. доклад, который был представлен старшему руководству.

## **БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

### **Многообразие, справедливость и инклюзивность**

48. В мае 2022 г. в рамках электронного руководства для сотрудников была опубликована Повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности для персонала ВОЗ и соответствующий план действий. Цель этой повестки дня заключается в том, чтобы заложить основы для осуществления мер по привлечению и удержанию разноплановых трудовых ресурсов и создать благоприятные для всех условия труда, в которых каждый чувствует свою значимость и может работать с максимальной отдачей. Результаты осуществления инициативы «Слушаем, учимся и действуем вместе», в рамках которой Организация привлекла экспертов для консультирования ВОЗ в этой области, будут учтены в дальнейших обновленных вариантах повестки дня и плана действий для персонала.

49. ВОЗ завершила обновление своей политики в области занятости инвалидов, которая была опубликована в начале 2022 г. Она предусматривает полное и равное осуществление всех прав и свобод человека для всех инвалидов без какой бы то ни было дискриминации и связана с повесткой дня ВОЗ в области многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ. Эта политика направлена на содействие в предоставлении инвалидам равного доступа к занятости, продвижению по службе и удержанию в ВОЗ, включая обеспечение разумного приспособления, на основе признания заинтересованности ВОЗ в наборе и сохранении разноплановых и квалифицированных кадров, отражающих разноплановый характер общества, включая инвалидов. Стандартные операционные процедуры и руководство по обеспечению разумного приспособления будут разработаны и опубликованы в 2022 г.

#### **Предупреждение случаев оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства**

50. После принятия в марте 2021 г. политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения был развернут план осуществления, включающий проведение активной информационной кампании и распространение новых информационных материалов и ресурсов, которые регулярно напоминают сотрудникам об их обязанностях по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения. На всех трех уровнях Организации были проведены новые учебные занятия, как факультативные, так и обязательные, отвечающие потребностям различных аудиторий. Особое внимание уделяется проверке биографических данных, для чего, помимо прочих инструментов, используется Clear Check – общесистемная электронная база данных Организации Объединенных Наций, позволяющая отбирать кандидатов и обмениваться, в частности информацией о бывших сотрудниках, обвинения которых в сексуальных домогательствах или сексуальной эксплуатации и насилии были подтверждены. Была также создана система, обеспечивающая реализацию превентивных мер политики во всех бюро. В настоящее время разрабатываются новые стандартные операционные процедуры для проверки биографических данных и заключены контакты на расширение услуг по проверке и скринингу через систему OneHR, общий центр обслуживания Организации Объединенных Наций.

51. Принимаются меры по включению компонента сексуальных домогательств в новую всеобъемлющую политику ВОЗ в отношении неправомерных действий сексуального характера, и политика ВОЗ по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения будет соответствующим образом обновлена.

#### **Внутренняя система правосудия**

52. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы внутренней системы правосудия; достигнутые улучшения включают расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря чему количество жалоб значительно уменьшилось. Для проведения обзора актуальности, эффективности, действенности и независимости внутренней системы правосудия был выбран внешний консультант. Процесс обзора начался 17 января 2022 г. и завершился 17 апреля 2022 г. выпуском доклада. В докладе сделан вывод о том, что реформа 2016 г. была «успешной» и что «ВОЗ/ЮНЭЙДС создали основные внутренние механизмы правосудия для



урегулирования связанных с работой споров как на формальном, так и на неформальном уровне». В докладе приводится перечень рекомендаций по совершенствованию системы в таких областях, как неформальное урегулирование, расследование и дисциплинарные процедуры, доступ к правосудию, юридическая помощь и защита лиц, сигнализирующих о нарушениях. В настоящее время обсуждается план работы по осуществлению этих рекомендаций.

53. Кроме того, Объединенная инспекционная группа начала обзор внутренних систем правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций в период с сентября 2021 г. по декабрь 2022 г. с целью выявления подходов к обеспечению внутренних механизмов правосудия и оценки адекватности и потенциала таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах.

### **Гибкий режим работы**

54. Руководствуясь механизмом, подготовленным целевой группой ВОЗ, которая была создана Генеральным директором для проведения обзора гибкого режима работы, и одобренным Группой по вопросам глобальной политики в мае 2021 г., Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала опубликовал в июле 2022 г. политику применения целостного подхода к внедрению гибкого режима работы на всех уровнях Организации; она вступила в силу 1 сентября 2022 г., чему способствовали необходимые системные усовершенствования в некоторых областях и учет специфики основных бюро.

### **Система контрактов**

55. В ноябре 2020 г. была создана трехуровневая глобальная целевая группа для проведения обзора использования существующей системы контрактов ВОЗ, с тем чтобы определить более эффективные пути разработки, адаптации или использования этой системы; определить возможности дальнейшего улучшения соответствующих процессов для содействия удовлетворению бизнес-потребностей Организации; оказывать поддержку нанимающим руководящим работникам в выборе подходов, наилучшим образом отвечающих их потребностям; и обеспечить, чтобы условия работы в ВОЗ были благоприятными и стимулирующими и при этом способствовали повышению продуктивности и отвечали потребностям персонала и основных заинтересованных сторон. Целевая группа завершила свою работу и подготовила свой окончательный доклад в четвертом квартале 2022 г.

### **Глобальные операции в области людских ресурсов**

56. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов, которые являются неотъемлемой частью работы Секретариата в области людских ресурсов и развития кадрового потенциала, включает специализированный центр обслуживания людских ресурсов, действующий на базе Глобального центра обслуживания в Куала-Лумпуре. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов играет важную роль в усилиях Секретариата по модернизации и стандартизации кадровых служб ВОЗ.

57. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов оказывает централизованные услуги персоналу, обрабатывая более 130 видов кадровых операций, в том числе в таких областях, как управление контрактами персонала, служебные поездки, самообслуживание в сфере людских ресурсов, урегулирование инцидентов, управление основными данными и ежегодные проверки соблюдения требований. В 2021 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов начал оказывать новые услуги, включая оформление сотрудников на работу, определение ступеней должностного оклада сотрудников, проведение пересмотренного опроса сотрудников, покидающих Организацию, перевозку имущества при содействии Организации при назначении, переназначении и прекращении службы, а также возмещение расходов на тестирование на COVID-19 и пребывание в карантине. В 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов стабилизировал эти новые услуги, опираясь на извлеченные уроки и собранные данные, что будет способствовать дальнейшим улучшениям в этих областях.

58. В 2021 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов открыл новую службу поддержки для Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, предоставляющую услуги, связанные с назначением, прекращением службы и служебными поездками. В 2022 г. завершился год деятельности Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов, и был проведен обзор эффективности работы.

59. В 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов возобновил проведение ежеквартальных совещаний со своими коллегами во всех региональных бюро ВОЗ, что позволяет группе его сотрудников собирать ценные отзывы о предоставлении услуг и обсуждать возможные совместные улучшения. Группа сотрудников продолжает также предоставлять целый ряд специальных услуг и услуг по требованию при проведении чрезвычайных операций ВОЗ, в том числе во время работы второй смены по будням, смены по воскресеньям и дежурств по субботам и официальным праздникам.

60. В феврале 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов создал новую централизованную службу, которая обеспечивает вводный инструктаж для недавно принятых на работу сотрудников в ряде мест расположения штаб-квартир. Он представляет собой полный вводный курс по всем причитающимся выплатам для новых сотрудников.

### **Здоровье и благополучие персонала**

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

62. В целях обеспечения благоприятных для здоровья условий труда Секретариат оказывает содействие в осуществлении различных программ и инициатив, включая Сеть директоров медицинских служб Организации Объединенных Наций; общесистемный форум Организации Объединенных Наций по охране и гигиене труда под председательством ВОЗ; активизацию и реформирование Комитета ВОЗ по охране здоровья, обеспечению безопасности и благополучия; и Целевую группу ВОЗ по вопросам психического здоровья, в рамках осуществления стратегии системы Организации Объединенных Наций по укреплению психического здоровья и благополучия.

63. В 2022 г. Целевая группа по вопросам психического здоровья предложила мероприятия по поддержке и укреплению психического здоровья на рабочем месте и содействовала их проведению. Были организованы индивидуальная поддержка, интерактивные вебинары и поддержка групп по целому ряду тем. Целевая группа поручила разработать приложение для предоставления сотрудникам ВОЗ ресурсов, способствующих обеспечению благополучия, – Платформу ВОЗ по охране психического здоровья, – которое было введено в действие в мае 2022 г.

64. Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную роль при проведении мероприятий по реагированию на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации, обеспечивая защиту и укрепление здоровья и благополучия сотрудников ВОЗ в глобальных масштабах. Во время текущей пандемии COVID-19 Служба вносит свой вклад в планирование обеспечения непрерывной деятельности в штаб-квартире ВОЗ; сотрудничает с техническими экспертами, трудовыми ресурсами, партнерами по эксплуатации зданий и коммуникациям в целях разработки мер и руководящих указаний в области безопасности и гигиены труда; и предлагает постоянную медицинскую, психологическую и социальную поддержку персоналу, включая отслеживание контактов и дополнительные меры по охране и укреплению здоровья сотрудников во время пандемии COVID-19. Во время пандемии Служба продолжала оказывать поддержку в других чрезвычайных ситуациях 3-го уровня, в том числе в Афганистане, Демократической Республике Конго, Эфиопии (Тиграе и северной части Эфиопии), Гвинее и Украине.

65. Кроме того, на фоне глобальных мер по борьбе с пандемией COVID-19 Секретариат в рамках Целевой общесистемной группы Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации взял на себя инициативу по созданию медицинской координационной группы MEDEVAC. Круглосуточная система MEDEVAC направлена на оказание поддержки сотрудникам Организации Объединенных Наций и гуманитарных организаций, остающимся на местах и выполняющим свои мандаты во время пандемии. С мая 2020 г. эта группа провела 441 медицинскую эвакуацию из 69 стран во всех шести регионах ВОЗ. Недавно Целевая группа продлила срок действия механизма MEDEVAC в условиях пандемии COVID-19 до 31 декабря 2022 г. с проведением ежеквартальных обзоров.

66. В том, что касается здоровья и благополучия сотрудников, Секретариат продолжает оказывать поддержку сотрудникам до, во время и после их прибытия на место службы. Несмотря на достигнутый прогресс, для обеспечения равной поддержки сотрудникам ВОЗ на трех уровнях Организации требуются дополнительные людские и финансовые ресурсы. Психолог при поддержке психолога-консультанта продолжает оказывать специализированную поддержку сотрудникам штаб-квартиры в области охраны психического здоровья на рабочем месте. Сотрудники во всем мире имеют также доступ к занятиям, направленным на повышение осведомленности в отношении охраны психического здоровья на рабочем месте.

67. В сентябре 2022 г. Секретариат ввел в действие новую программу помощи персоналу, с тем чтобы работающие во всем мире сотрудники могли круглосуточно получать консультационные услуги, доступные на 48 языках в 70 странах. Эти услуги доступны по телефону, электронной почте или через приложение.

68. В 2022 г. должность консультанта персонала в штаб-квартире была переведена в Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала. С января 2022 г. ВОЗ увеличила свои ресурсы в этой области для оказания поддержки сотрудникам. Первый региональный консультант персонала, работающий по срочному контракту, был нанят в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья.

69. В течение первых шести месяцев 2022 г. консультанты персонала оказывали чрезвычайную поддержку Украине, в том числе в рамках миссий в страновое бюро в Украине и консультирования сотрудников на местах, включая предоставление рекомендаций и предложений в отношении последующих действий старшему руководству.

70. Консультант персонала при поддержке другого консультанта оказывал постоянную поддержку на индивидуальном и групповом уровне через группы самопомощи и интерактивные вебинары по психосоциальным вопросам.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

71. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению настоящий доклад, включая приложения к нему, и рассмотреть следующий проект резолюции о назначении Генеральному директору пособия на жилье:

Исполнительный комитет,

рассмотрев обновленную информацию о людских ресурсах<sup>1</sup>,

**РЕКОМЕНДУЕТ** семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

семьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

---

<sup>1</sup> Документ EB152/47.

принимая к сведению рекомендации Исполнительного комитета в отношении назначения Генеральному директору пособия на жилье,

1. УСТАНОВЛИВАЕТ пособие на оплату жилья для Генерального директора в размере 7 000 долл. США в месяц, ежегодно корректируемое с учетом индекса потребительских цен в Женеве;
2. ПОСТАНОВЛЯЕТ, что это пособие на оплату жилья будет выплачиваться вместо любых других схем покрытия расходов на аренду жилья, которые могут быть применимы к персоналу ВОЗ;
3. ПОСТАНОВЛЯЕТ внести соответствующие изменения в контракт Генерального директора;
4. ПОСТАНОВЛЯЕТ, что пособие на оплату жилья вводится в действие с 1 июня 2023 г. вместо временного пособия, утвержденного в решении WNA75(13) (2022 г.).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### ПОСОБИЕ НА ЖИЛЬЕ ДЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

#### СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Семьдесят пятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения, рассмотрев доклад Генерального директора<sup>1</sup> и доклад Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения<sup>2</sup> по представленному в приложении к документу А75/31 предложению о назначении Генеральному директору пособия на жилье, а также соответствующую предложенную поправку к проекту контракта Генерального директора, содержащемуся в документе А75/5, в своем решении WHA75(13) (2022 г.) постановила:

(1) перенести принятие решения по предложению о назначении Генеральному директору пособия на жилье на семьдесят шестую сессию Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2023 г. через 152-ю сессию Исполнительного комитета и тридцать седьмое совещание Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам;

(2) с учетом исключительных обстоятельств назначить Генеральному директору временное пособие в размере 5 000 долл. США в месяц.

2. В настоящем приложении содержится дополнительная информация о предлагаемом пособии на жилье для Генерального директора для рассмотрения на 152-й сессии Исполнительного комитета и тридцать седьмом совещании Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам.

3. Пособие на жилье является одним из элементов пакета вознаграждения, который может предоставляться исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций. Оно выплачивается в дополнение к чистому окладу, коррективу по месту службы и пособию на представительские расходы. Форма и сумма утверждаются соответствующими руководящими органами.

4. Во исполнение резолюции WHA15.4 (1962 г.) Исполнительный комитет на своей тридцать первой сессии рассмотрел доклад «Генеральный директор: квартирные или обеспечение жилым помещением»<sup>3</sup> и принял резолюцию EB31.R23 (1963 г.), в которой Исполком постановил продолжить в данное время рассмотрение этого вопроса и поручил Генеральному директору подготовить новый доклад по этому вопросу к тому времени, когда могут быть сделаны более конкретные рекомендации.

---

<sup>1</sup> Документ А75/31.

<sup>2</sup> Документ А75/57.

<sup>3</sup> Документ EB31/32.

## ПОЛОЖЕНИЕ В ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

5. Организации системы Организации Объединенных Наций в разных местах службы используют различные способы для содействия исполнительным главам в аренде жилья, включая следующие: непосредственное предоставление жилья, выплата субсидий на аренду жилья в соответствии с установленными в рамках общей системы Организации Объединенных Наций правами на получение пособий; выплата отдельного пособия на жилье; и полная оплата стоимости аренды. В то же время некоторые организации системы Организации Объединенных Наций не оказывают никакой поддержки. В нижеприведенном перечне представлен обзор пособий, назначенных по состоянию на январь 2022 г. исполнительным главам других специализированных учреждений:

- ФАО: напрямую арендует надлежащее жилье и оплачивает соответствующие расходы.
- МОТ: оплачивает 100% месячной стоимости аренды жилья и фиксированную стоимость коммунальных услуг.
- ЮНЕСКО и МФСР: предоставляют квартиру и оплачивают соответствующие расходы.
- МАГАТЭ, МСЭ, ВОИС, ЮНИДО, ЮНВТО, МПП: выплачивают пособие на жилье.
- ИКАО, ВПС, ЮНОПС, «ООН-женщины»: выплачивают субсидию на аренду жилья в соответствующих случаях.
- МВФ, ИМО, Группа Всемирного банка, ВМО: не сообщают о предоставлении пособия на жилье.

6. Специализированные учреждения в Женеве выплачивают пособие на жилье или напрямую покрывают расходы на жилье для исполнительных глав своих организаций следующим образом:

Учреждение	Сумма в год (в местной валюте)	Сумма в год (в долл. США)	Сумма в месяц (в долл. США)
МОТ	144 000 шв. франков (макс.)	156 769 долл. США (макс.)	13 064 долл. США (макс.)
ВОИС	77 145 шв. франков*	83 986 долл. США	6999 долл. США
МСЭ	71 400 шв. франков	77 731 долл. США	6478 долл. США

\* Обновляется ежегодно на основе индекса потребительских цен для Женевы.

7. Таким образом, в соответствии с практикой других сопоставимых специализированных учреждений Генеральному директору ВОЗ предлагается установить пособие на жилье в размере 7000 долл. США в месяц, ежегодно обновляемое на основе индекса потребительских цен для Женевы<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Индекс потребительских цен для Женевы публикуется Кантональным бюро статистики.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К КОНТАКТУ  
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА<sup>1,2</sup>**

В отношении пособия на жилье и с учетом информации, представленной в приложении 1, если Исполнительный комитет рекомендует Ассамблее здравоохранения включить предлагаемое пособие на жилье в размере 7000 долларов США ежемесячно в контракт Генерального директора, в пункт 2 раздела II и раздел III контракта Генерального директора будут внесены следующие поправки.

Существующий текст	Предлагаемый текст с поправками
<p>...</p> <p>II.</p> <p>...</p> <p>(2) В дополнение к обычным коррективам и пособиям, установленным для сотрудников Правилами о персонале, Генеральному директору выплачивается ежегодное пособие на представительские расходы в размере двадцати одной тысячи долларов США или эквивалентной суммы в такой другой валюте, которая может быть согласована сторонами настоящего Контракта, и данное пособие выплачивается ежемесячными долями начиная с шестнадцатого августа две тысячи двадцать второго года. Пособие на представительские расходы используется полностью по усмотрению Генерального директора и предназначено для покрытия представительских расходов, связанных с выполнением его официальных обязанностей. Генеральный директор имеет право на возмещение таких расходов, как путевые расходы и расходы на транспортировку имущества при назначении на должность, последующем изменении места службы, прекращении службы, а также в связи с официальными поездками и поездками в отпуск на родину.</p>	<p>...</p> <p>II.</p> <p>...</p> <p>(2) В дополнение к обычным коррективам и пособиям, установленным для сотрудников Правилами о персонале, Генеральному директору выплачивается ежегодное пособие на представительские расходы в размере двадцати одной тысячи долларов США или эквивалентной суммы в такой другой валюте, которая может быть согласована сторонами настоящего Контракта, и данное пособие выплачивается ежемесячными долями начиная с шестнадцатого августа две тысячи двадцать второго года. Пособие на представительские расходы используется полностью по усмотрению Генерального директора и предназначено для покрытия представительских расходов, связанных с выполнением его официальных обязанностей. <b>Генеральному директору выплачивается пособие на жилье в размере семь тысяч долларов США ежемесячно, начиная с первого июня две тысячи двадцать третьего года. Он также</b> имеет право на возмещение таких расходов, как путевые расходы и расходы на транспортировку имущества при назначении на должность, последующем изменении места службы, прекращении службы, а также в связи с официальными поездками и поездками в отпуск на родину.</p>

<sup>1</sup> Контракт Генерального директора содержится в документе WHA75/2022/REC/1, приложение 1.

<sup>2</sup> Текст, который предлагается исключить, выделен зачеркиванием, а предлагаемые добавления – жирным шрифтом.



Существующий текст	Предлагаемый текст с поправками
<p>...</p> <p>III. По предложению Исполкома и после консультаций с Генеральным директором условия настоящего Контракта, касающиеся ставок оклада и пособия на представительские расходы, подлежат пересмотру и корректировке Ассамблеей здравоохранения для обеспечения их соответствия положениям об условиях найма сотрудников, действие которых может быть распространено по решению Ассамблеи здравоохранения на действительных сотрудников.</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>III По предложению Исполкома и после консультаций с Генеральным директором условия настоящего Контракта, касающиеся ставок оклада, <del>и</del> пособия на представительские расходы <b>и пособия на жилье</b>, подлежат пересмотру и корректировке Ассамблеей здравоохранения для обеспечения их соответствия положениям об условиях найма сотрудников, действие которых может быть распространено по решению Ассамблеи здравоохранения на действительных сотрудников.</p> <p>...</p>

= = =