



## **Кадровые ресурсы: обновленные данные**

### **Доклад Генерального директора**

#### **ВВЕДЕНИЕ**

1. В дополнение к данным о кадровых ресурсах за период с 1 января по 31 июля 2017 г., которые были представлены на веб-сайте ВОЗ 13 октября 2017 г.<sup>1</sup>, в настоящем докладе приводится обновленная информация об общих тенденциях в области кадрового обеспечения ВОЗ и об управлении кадровыми ресурсами в 2017 году. В отношении кадровых ресурсов, финансируемых Глобальной инициативой по ликвидации полиомиелита, представляется отдельный подробный доклад<sup>2</sup>. Заявление ассоциаций персонала ВОЗ и доклад омбудсмена содержатся в отдельных документах<sup>3</sup>.

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

2. На 31 июля 2017 г. общая численность сотрудников ВОЗ составляла 8029 человек (см. данные по кадрам, Таблица 1), что является небольшим увеличением по сравнению с 31 декабря 2016 г. (7908 человек). Из них 29% сотрудников работают в штаб-квартире, 25% – в региональных бюро и 46% – в страновых бюро. Среди сотрудников категории специалистов и выше<sup>4</sup> 50% их общего числа заняты в штаб-квартире, 28% – в региональных бюро и 22% – в страновых бюро. Если рассматривать только долгосрочные контракты<sup>5</sup>, то сотрудники, работающие по долгосрочным контрактам в категории специалистов и выше, распределяются следующим образом: 17% из них работают в страновых бюро, 32% – в региональных бюро и 51% – в штаб-квартире.

3. Количество человек, работающих по контрактам на внештатной основе (консультантов и лиц, работающих по соглашениям о выполнении работ – см. данные по кадрам, Таблица 19), возросло с 1104 человек в эквиваленте полной занятости в

<sup>1</sup> См. документ «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)» по адресу <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 6 ноября 2015 г.).

<sup>2</sup> Документ EB142/11.

<sup>3</sup> Документы EB142/INF./1 и EB142/INF./2.

<sup>4</sup> То есть включая все назначения сотрудников.

<sup>5</sup> То есть с включением в расчеты непрерывных и срочных контрактов и исключением временных назначений.

период с января по июль 2016 г. (13,9% всех кадровых ресурсов) до 1173 человек в период с января по июль 2017 г. (14,6% всех кадровых ресурсов).

4. За период с 1 января по 31 июля 2017 г. расходы на содержание персонала и другие связанные с персоналом расходы составили 507 млн. долл. США, или 38% общих расходов Организации, что на 2,6% больше, чем за период с 1 января по 31 июля 2016 года.

5. По состоянию на 31 июля 2017 г. 43,7% сотрудников категории специалистов и выше на долгосрочных контрактах составляли женщины (см. данные по кадрам, Таблица 2), что на 0,9% выше по сравнению с декабрем 2016 г. (42,8%). Принятое старшим руководством обязательство обеспечить гендерный баланс в сочетании с активными мерами по проведению информационно-разъяснительной работы, отбору кадров, разработке политики и обеспечению подотчетности способствовали ускорению прогресса в достижении гендерного равенства в кадровом составе, благодаря чему всего лишь за семь месяцев численность женщин возросла на 0,9%. Тенденция к достижению гендерного баланса заметна также при рассмотрении распределения старших должностей; здесь улучшения согласуются с политикой гендерного равенства при укомплектовании штатов, провозглашенной в январе 2017 г. и предусматривающей увеличение числа женщин на должностях уровня Р4 в ближайшие пять лет на 1,5% ежегодно. Уже за семь месяцев численность женщин, имеющих уровень Р4 и выше, увеличилась на 5,4%. Новый Генеральный директор также продемонстрировал свою приверженность обеспечению гендерного равенства, назначив женщин на 60% неклассифицируемых должностей в своем аппарате.

6. Усилия ВОЗ по осуществлению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН) получили высокую оценку структуры «ООН-ЖЕНЩИНЫ», которая отмечает, что по сравнению с системой Организации Объединенных Наций в целом прогресс ВОЗ в выполнении требований Общеорганизационного плана действий остается на уровне выше среднего: ВОЗ «соответствует» требованиям или их «превышает» по 80% показателям выполнения, в то время как в целом по системе Организации Объединенных Наций этот показатель достигает 64%.

7. В будущем необходимы дополнительные усилия по укреплению гендерного баланса среди руководителей страновых бюро (на 31 июля 2017 г. среди них было 35% женщин) и сотрудников уровней D1 и D2 (30% женщин на 31 июля 2017 г.). В проекте тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 г. предлагается обеспечить гендерный баланс среди директоров к 2023 году.

8. В плане географической представленности был достигнут меньший прогресс, чем в обеспечении гендерного равенства: на 31 июля 32% государств-членов ВОЗ были либо не представлены вообще, либо представлены недостаточно (см. данные по кадрам, Таблица 3). Примерно 43% сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам) являются представителями развивающихся стран (среди только долгосрочных назначений этот показатель составляет 41%). Среди

сотрудников уровней D1 и D2 32% являются выходцами из развивающихся стран, из которых лишь 11,7% работают в штаб-квартире. Новый Генеральный директор сделал назначение граждан развивающихся стран на старшие должности одной из своих приоритетных задач. В проекте тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг. целевой показатель кадрового многообразия для директоров в штаб-квартире установлен на уровне 35%.

9. Численность сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые сменили одно место службы на другое, возросло с 129 в период с января по июль 2016 г. до 165 в период с января по июль 2017 года<sup>1</sup>. Иными словами, 7,9% общего числа сотрудников этих категорий проявили географическую мобильность. Кроме того, в период с января по июль 2017 г. на долю переводов из одного основного бюро в другое приходилось 37% (61) от общего числа переводов, составившего 165.

## **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

10. После своего вступления в должность Генеральный директор обратился к сотрудникам на всех уровнях Организации с просьбой предлагать улучшения. Большое количество полученных откликов говорит о степени заинтересованности сотрудников в успехе ВОЗ и осуществлении ее видения. Некоторые предложения касались управления кадрами, в результате чего была разработана схема преобразований в целях формирования высококлассных кадровых ресурсов. Ключевыми приоритетами являются:

### **Соответствие кадровых ресурсов поставленным задачам**

1. Стратегическая реализация концепции мобильности;
2. Укрепление многообразия за счет обеспечения гендерного баланса и географической представленности на всех уровнях Организации;
3. Омоложение кадрового состава и заблаговременное планирование кадрового резерва за счет стратегически продуманного и своевременного привлечения кадров и расширения возможностей для молодых специалистов.

### **Высокая квалификация кадровых ресурсов и их соответствие самым современным требованиям**

4. Профессиональное развитие и расширение возможностей на основе схем карьерного продвижения и за счет укрепления культуры обучения;

---

<sup>1</sup> См. Таблицы 14 и 15 в документе под названием «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)» по адресу <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 6 ноября 2017 г.).

5. Совершенствование управленческого потенциала, повышение автономии и, соответственно, подотчетности, а также переориентация Организации на нужды стран;
6. Поощрение инноваций и сотрудничества.

**Мотивация, высокая эффективность и широкие полномочия кадровых ресурсов**

7. Управление эффективностью сотрудников в увязке с поставленными задачами, с расширением возможностей успешных сотрудников и более активным использованием инструментов повышения эффективности;
  8. Движение навстречу культуре сотрудничества;
  9. Укрепление уважения как ключевой ценности ВОЗ.
11. Генеральный директор подтвердил свою установку на введение обязательной мобильности, в частности как средства повышения кадрового многообразия в Организации, пополнения технических знаний на уровне стран и справедливого распределения задач между сотрудниками, работающими в более и менее сложных местах службы. Географическая мобильность вводится поэтапным образом начиная с трехлетнего добровольного этапа, охватывающего период с января 2016 г. по декабрь 2018 года. В течение добровольного этапа сотрудники могут по своему желанию просить о переводе на должности, которые включаются руководителями (также на добровольной основе) в ежегодный перечень постов, подлежащих ротации.
12. По окончании трехлетнего добровольного этапа в 2018 г. будет апробирован новый подход к обеспечению мобильности, являющийся альтернативой ежегодному перечню постов, версии которого за 2016 г. и 2017 г. не позволили достичь результатов, ожидаемых от глобального и комплексного механизма перевода международных сотрудников на другие позиции внутри Организации. Одновременно будет проведена масштабная работа по подготовке к введению обязательного этапа в 2019 году. Между руководством и представителями персонала проводятся консультации для изучения возможности внесения поправок в провозглашенную в 2016 г. политику географической мобильности, с тем чтобы ее внедрение соответствовало стратегическим задачам и было полезным как для Организации, так и для ее сотрудников. Секретариат представит обновленную информацию по этому вопросу на совещаниях руководящих органов в январе и мае 2018 года.
13. Новая система внутреннего правосудия была введена в действие 1 ноября 2016 года. Официальные и неофициальные механизмы разрешения споров, связанных с трудовыми отношениями, существуют в ВОЗ уже давно. Вместе с тем, было признано, что необходимо уделять больше внимания: предотвращению споров на всех уровнях Организации; распределению ответственности за поддержание уважительных отношений на рабочем месте; и неформальному урегулированию жалоб. В том, что касается формального процесса урегулирования, новая система обеспечивает организационное закрепление процесса административного рассмотрения. Завершение такого процесса является необходимым условием для подачи апелляции в Глобальный

апелляционный совет. Управление как административным рассмотрением, так и апелляционным процессом осуществляется на глобальном уровне, благодаря чему всем сотрудникам независимо от их места работы обеспечивается равный доступ к правосудию. Для повышения эффективности и оперативности этого формального процесса были привлечены дополнительные кадровые ресурсы, которые были централизованно размещены в Будапештском центре ВОЗ.

14. Уже в первый год после внедрения новая система внутреннего правосудия доказала свое соответствие ожиданиям. За период с 1 ноября 2016 г. по 30 сентября 2017 г. было подано около 50 ходатайств об административном надзоре, в том числе одно ходатайство, поданное в индивидуальном порядке 27 сотрудниками ВОЗ<sup>1</sup>, которых затронуло решение Исполнительного комитета об отсрочке вступления в силу повышения обязательного увольнения сотрудников до 65 лет до 1 января 2019 года<sup>2</sup>. Все решения в порядке административного надзора были вынесены в установленный 60-дневный срок, обеспечив тем самым более оперативную и, следовательно, более справедливую работу системы правосудия. Шестьдесят один процент этих решений не было обжаловано путем апелляции. Новый Глобальный апелляционный совет рассмотрел 27 апелляций сотрудников ВОЗ, из которых 16 касались новых случаев, связанных с решениями в порядке административного надзора, а остальные были либо унаследованы от Апелляционного совета штаб-квартиры или региональных апелляционных советов, либо переданы в систему внутреннего правосудия ВОЗ Административным трибуналом МОТ. В данном случае рекомендации Глобального апелляционного совета Генеральному директору были также вынесены с соблюдением установленного 90-дневного срока, демонстрируя тем самым, что коллегию из трех членов (а не пяти, которые требовались при старой системе) с председателем, работающим на условиях полной занятости, легче созывать и она работает более оперативно.

15. С 1 января по 31 июля 2017 г. ВОЗ приняла 585 стажеров<sup>3</sup>, 76% из которых были женского пола, а 24% являлись представителями развивающихся стран, по сравнению с, соответственно, 74% и 22% к 31 июля 2016 года. За этот же период общее число стажеров уменьшилось на 11% по сравнению с 2016 г. (585 стажеров на 31 июля 2017 г. против 659 на 31 июля 2016 г.). Количество представленных стран за тот же период увеличилось с 82 до 86. Ведется постоянная работа в целях сокращения количества стажеров в штаб-квартире и расширения возможностей для стажировок на уровне регионов и стран.

---

<sup>1</sup> Они составляют 15% от 169 сотрудников ВОЗ, которые достигнут возраста выхода на пенсию в 2018 году.

<sup>2</sup> См. резолюцию EB141.R2 (2017 г.).

<sup>3</sup> См. Таблицы 16 и 17 в документе под названием «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)» по адресу <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 6 декабря 2017 г.).

16. Недавно новый Генеральный директор создал рабочую группу в составе стажеров и представителей технических отделов и Департамента по управлению кадровыми ресурсами для повышения качества данной программы, в том числе путем совершенствования процессов отбора участников и их поступления в программу. ВОЗ также рассматривает вопрос о расширении возможностей для обеспечения многообразия, например, путем создания перечня университетов и частных доноров, которые могли бы финансировать стажировки, а также изучает возможность учреждения схемы самофинансирования для стажеров.

**ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ**

17. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =