



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

Введение

1. Настоящий доклад содержит обновленную информацию о тенденциях в сфере кадрового обеспечения и соответствующих видах деятельности ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2025 г. Основное внимание в нем уделено трем базовым элементам стратегии в области людских ресурсов – привлечению высококвалифицированных специалистов, удержанию таких специалистов и созданию благоприятных условий труда; в нем также обобщаются основные тенденции при соблюдении ограничений на количество слов¹. С учетом глубокого воздействия продолжающегося процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности было подготовлено специальное добавление² с обновленной информацией о прогрессе по состоянию на 13 марта 2026 г. Данные о кадровом обеспечении, ранее включенные в доклад о людских ресурсах, теперь доступны на портале государств-членов ВОЗ³, что упрощает доступ к основной статистической и аналитической информации.

Тенденции в области кадрового обеспечения

2. По состоянию на 31 декабря 2025 г. общая численность сотрудников ВОЗ составляла 8569 человек⁴, что на 9,4% меньше их общей численности по состоянию на 31 декабря 2024 г. (9463 человека). Сотрудники работают в 138 странах и распределяются следующим образом: штаб-квартира (24,80%, что на 2,79% меньше их численности по состоянию на декабрь 2024 г.); Африканский регион (27,81%); Регион Восточного Средиземноморья (15,99%); Европейский регион (10,42%); Регион Юго-Восточной

¹ См. документы EB136/6, пункт 9, и EB154/33 Add.1, пункт 22.

² См. документ A79/21 Add.1.

³ См. [WHO workforce data](#) (обновленные данные будут опубликованы 1 мая 2026 г.).

⁴ Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в МАИР и структурах Организации Объединенных Наций, функционирующих под управлением ВОЗ. В них также не включены сотрудники, работающие в ПАОЗ (см. [PAHO document SPBA20/10](#)).

Азии (8,54%); Регион Западной части Тихого океана (8,47%); Глобальный центр обслуживания (3,33%); и специальные программы (0,64%) (см. данные по кадрам, таблица 1 и рис. 1). После конечной даты сбора данных для целей настоящего доклада численность сотрудников сократилась еще больше в связи с истечением срока действия трудовых договоров некоторых сотрудников 31 декабря 2025 г. Прогнозируемое сокращение штата к 30 июня 2026 г. приведено в документе A79/21 Add.1.

3. Другим существенным компонентом людских ресурсов являются аффилированные (ранее внештатные) сотрудники ВОЗ, численность которых значительно сократилась. В период с декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. количество соглашений о выполнении работ уменьшилось на 31,8%, с 2154 (371 в эквиваленте полной занятости) до 1469 (244 в эквиваленте полной занятости), что представляет собой уменьшение на 34,2% в пересчете на эквиваленты полной занятости.

4. Численность консультантов сократилась на 22%, с 5317 (1717 в эквиваленте полной занятости) в декабре 2024 г. до 4148 (1280 в эквиваленте полной занятости) в декабре 2025 г., что представляет собой уменьшение на 25,5% в пересчете на эквиваленты полной занятости. Количество специальных соглашений о предоставлении услуг уменьшилось на 21,4% – с 5494 в декабре 2024 г. до 4320 в декабре 2025 г. (см. данные по кадрам, таблица 20).

5. За период с декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. распределение персонала на всех уровнях Организации изменилось следующим образом: штаб-квартира – сокращение с 28,2% до 25,5%, Глобальный центр обслуживания – увеличение с 3,1% до 3,3%, региональные бюро – увеличение с 24,0% до 24,8% и страновые бюро – увеличение с 44,7% до 46,4% (см. данные по кадрам, рис. 2).

6. За период с 1 января по 31 декабря 2025 г. расходы на персонал составили 1228 млн долл. США и увеличились в процентном отношении к общим расходам, составив 36,0% от 3429 млн долл. США по сравнению с 34,0% от 3762 млн долл. США в 2024 г. За тот же период расходы на персонал в абсолютном выражении сократились на 5% – с 1,29 млрд долл. США до 1,23 млрд долл. США.

7. В отношении географической представленности 43,1% стран находились в пределах желаемого диапазона, 23,4% были излишне представлены, 23,9% – не представлены и 9,6% – недостаточно представлены (см. данные по кадрам, таблицы 4, 5 и 6 и рис. 4 и 5).

8. В период с 2017 по 2025 г. доля стран с низким и средним уровнем дохода, выходцы из которых являются сотрудниками категории специалистов на долгосрочных контрактах, увеличилась с 47,7% до 54,7%. Рост этого показателя был также зафиксирован в период с декабря 2024 по декабрь 2025 г. (с 52,9% до 54,7%). С 2017 г. доля директоров из стран с низким и средним уровнем дохода возросла на 18,4%, при этом в период с декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. произошло увеличение на 3,4%, что свидетельствует о прогрессе в обеспечении многообразия в составе высшего руководства. В штаб-квартире увеличение этого показателя было более выраженным и составило 20,4% по сравнению с показателем 2017 г., при этом в период с декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. увеличение составило 4,1%, что свидетельствует о твердой приверженности обеспечению многообразия (см. данные по кадрам, рис. 5 и 6).

9. В кадровой структуре Организации, насчитывающей 8569 сотрудников, достигнут гендерный паритет (49,7% женщин, 50,3% мужчин (см. данные по кадрам, таблицы 3a и 3b и рис. 3a)).
10. В период с декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. представленность женщин в категории специалистов и выше возросла с 47,9% до 48,5%. Наиболее значительное процентное увеличение наблюдалось на должностях P3 (+0,7), P4 (+0,8) и P6 и D1 (+3) и D2 (+1,3), а наибольший гендерный разрыв отмечался на должностях D2 (24,5% женщин) и P6 и D1 (37,3%) (см. данные по кадрам, таблица 3c и 3e и рис. 3b и 3d). Две меры по набору персонала, введенные в 2023 г. в целях повышения представленности женщин, будут действовать до тех пор, пока не будет достигнуто гендерное равенство среди сотрудников на должностях тех уровней, где женщины недопредставлены.
11. За последние четыре года процентная доля заявлений о приеме на работу от женщин возросла с 31,4% до 32,1%, чему отчасти способствовали временные меры по набору персонала, включение в объявления о вакансиях заявлений о многообразии и распространение информации о предпринимаемых усилиях по обеспечению гендерного равенства. Этот прогресс свидетельствует о приверженности ВОЗ достижению большей гендерной сбалансированности при наборе персонала (см. данные по кадрам, таблица 11a).
12. По состоянию на 31 декабря 2025 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 33,9% (в декабре 2024 г. она была 31,7%) (см. данные по кадрам, рис. 3c).

Глобальная программа стажировок

13. Из-за финансового кризиса глобальная программа стажировок была приостановлена с конца января 2025 г. Поэтому по мере истечения срока контрактов стажеров их число уменьшалось.
14. Доля стажеров из стран с низким и средним уровнем дохода снизилась с 63,1% по состоянию на 31 декабря 2024 г. до 55,6% по состоянию на 31 декабря 2025 г. Целевой показатель, предусмотренный резолюцией WHA71.13 (2018 г.), согласно которому доля выходцев из стран с низким и средним уровнем дохода среди стажеров должна составлять не менее 50%, продолжал оставаться выше порогового значения. Секретариат возобновит программу стажировок во втором квартале 2026 г.

Управление служебной деятельностью

15. В 2025 г. в рамках процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности инициативы по совершенствованию управления служебной деятельностью были приостановлены; в 2026 г. будет проведен их обзор в соответствии с рекомендациями по итогам оценки системы управления служебной деятельностью ВОЗ. Ожидается, что в рамках новой системы общеорганизационного управления будет введен в действие модуль управления служебной деятельностью, который заменит существующий инструмент в ходе второго этапа внедрения системы общеорганизационного управления людскими ресурсами.

Обучение персонала

16. В 2025 г. в рамках инициатив по обучению и повышению квалификации персонала более 10 000 сотрудников из всех основных бюро приняли участие в семинарах, межучрежденческих вебинарах и персонализированных консультациях по вопросам профессионального развития. Эти услуги, предоставляемые квалифицированными штатными инструкторами и карьерными консультантами, были разработаны специально для поддержки сотрудников, затронутых пересмотром приоритетов Организации, и облегчения их доступа к внешним платформам по трудоустройству.

17. Глобальные инициативы в области обучения обеспечивают доступ к широкому спектру внутренних и внешних курсов подготовки в таких областях, как управление, финансы, риски, цифровые навыки и формирование профессиональной среды, которые дополняются языковыми курсами и поддержкой в планировании дальнейшей карьеры. Платформа iLearn обслуживает более 28 000 пользователей и предлагает более 37 000 курсов и обязательных учебных программ, в том числе по вопросам этики, безопасности и предотвращения неправомерного поведения, при этом показатель завершения обучения составляет от 87% до 97%.

18. В 2025 г. на платформе было зарегистрировано более 292 000 просмотров видеоматериалов, причем наибольший интерес вызывали темы руководства, искусственного интеллекта, управления проектами, осознанности и коммуникации. В программе поддержки персонала в переходный период приняли участие более 5300 сотрудников, было зафиксировано более 17 000 записей о прохождении обучения и 9500 случаев успешного завершения курсов, при этом подготовку по новой системе управления деятельностью получил 7451 сотрудник.

19. Академия ВОЗ интегрировала обучение персонала в свою стратегию на 2024–2026 гг. В феврале 2026 г. в ходе круглого стола по вопросам повышения квалификации и обучения персонала совместно с региональными координаторами и Департаментом кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала были определены новые стратегические приоритеты в области обучения на 2026 и 2027 гг. на основе результатов оценки потребностей в обучении и повышении квалификации, проведенной в третьем квартале 2025 г.

20. С момента введения в действие в мае 2025 г. Глобальной программы по вводному инструктажу «Познакомьтесь с ВОЗ» (цифровой курс адаптации новых сотрудников, дополняющий вводный инструктаж в штаб-квартире и региональных бюро) около 264 сотрудников получили доступ к этой программе в системе iLearn.

21. В 2025 г. 1273 сотрудника приняли участие в программе эффективной коммуникации и изучения мировых языков, которая включает все шесть языков Организации Объединенных Наций, а также немецкий и португальский языки. Особенно высоким был спрос на курсы по устной коммуникации и письму на английском языке.

Мобильность

22. Продолжающийся финансовый кризис оказал непосредственное влияние на механизмы обеспечения мобильности персонала ВОЗ, в частности на Политику в области глобальной географической мобильности персонала. В 2025 г. программа мобильности не смогла быть реализована в соответствии с планом из-за структурной перестройки Организации и нехватки ресурсов. Тем не менее мобильность персонала по-прежнему осуществлялась, в частности, в рамках глобальной процедуры переназначения, применяемой для подбора подходящих вакансий для соответствующих установленным критериям сотрудников, должности которых были упразднены в ходе пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности, а также по обычным каналам переназначения как внутри регионов, так и между ними, включая перераспределение должностей в процессе реструктуризации.

23. Несмотря на приостановку действия Политики в области глобальной географической мобильности персонала, ВОЗ продолжает соблюдать принципы мобильности на практике, уделяя приоритетное внимание удержанию внутренних кадров, заполнению ключевых должностей на страновом уровне и обеспечению непрерывности деятельности. Организация также рассматривает вопрос о способах и сроках возобновления внедрения инициативы по мобильности персонала после стабилизации финансовой ситуации.

Внутреннее правосудие

24. Основные подразделения по обеспечению подотчетности продолжают повышать эффективность неформального механизма урегулирования дел, касающихся оскорбительного поведения, анализируя при этом передовую практику международных организаций. На основе такого анализа разрабатывается предложение, призванное обеспечить более оперативное и справедливое рассмотрение жалоб соответствующими заинтересованными сторонами в целях формирования безопасной обстановки и уважительных взаимоотношений на рабочем месте.

25. Секретариат продолжает следить за ходом начатой в 2016 г. реформы внутренней системы правосудия. Этот процесс позволил добиться ощутимых улучшений, в том числе активизировать применение неформальных процедур урегулирования и процедур рассмотрения дел в административном порядке для обеспечения транспарентного и справедливого разрешения споров. В связи с процессом пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности спрос на рассмотрение дел в административном порядке резко возрос: по состоянию на сегодняшний день в 2025 и 2026 гг. поступило более 250 запросов по сравнению с 60 запросами в среднем ежегодно в предыдущие годы; однако доля обжалований таких решений в Глобальном апелляционном совете значительно снизилась. Ввиду резкого увеличения числа обращений, были приняты меры по расширению штата группы по административному рассмотрению и повышению эффективности этой процедуры.

26. В соответствии со своим постоянным обязательством по обеспечению транспарентности и подотчетности в отношении неправомерных действий Секретариат информирует о публикациях Сборника дел о неправомерных действиях, который размещается на Портале государств-членов⁵, а также на странице веб-сайта ВОЗ,

⁵ См. [Member States Portal](#) (дата обращения: 9 апреля 2026 г.).

посвященной обеспечению подотчетности, в разделе «Неправомерные действия»⁶. Сборник включает анонимизированные резюме всех дел, представленных в информационных записках о неправомерных действиях начиная с декабря 2011 г., и обновляется ежеквартально.

Система контрактов

27. В 2025 г. была приостановлена реформа системы контрактов, и в настоящее время Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала оценивает свои возможности по возобновлению работы над ней в качестве одного из стратегических приоритетов на двухгодичный период 2026–2027 гг.

Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов

28. В 2025 г. сотрудники Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов обработали 235 000 операций и рассмотрели 5100 обращений. Они также взяли на себя дополнительные функции по оказанию поддержки процедуре по пересмотру приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ. Показатель соблюдения соглашений об уровне обслуживания увеличился до 96,45% по сравнению с 90% в 2024 г.

29. Для удобства персонала сотрудники Центра выпускали инфографику и аудиовизуальные материалы, иллюстрирующие материальные права сотрудников, а также внедряли инструменты на основе искусственного интеллекта, ускоряющие обработку запросов на авансы по арендной плате/субсидии и покрытие расходов на образование. Благодаря этим инновационным решениям время обработки заявок существенно сократилось.

Программа по формированию уважительных отношений на рабочем месте

30. Программа по формированию уважительных отношений на рабочем месте сыграла важную роль в период серьезных организационных изменений, способствуя укреплению психологически комфортной, ценностно ориентированной и уважительной обстановке в трудовых коллективах на трех уровнях Организации, а также в МАИР и ЮНЭЙДС. В ходе реализации Программы использовалась платформа по формированию уважительной, безопасной и здоровой рабочей среды, обеспечивающая проведение тематических семинаров, распространение практических методик и координацию действий различных функциональных подразделений по оказанию практически значимой поддержки сотрудникам, затронутым реструктуризацией, в виде организации интерактивного общения, предоставления специальных материалов и взаимодействия со специалистами по сопровождению персонала в переходный период и вопросам организационной культуры. Платформа служит для содействия сотрудничеству между функциональными подразделениями, объединяя ресурсы департаментов и основных бюро в целях обеспечения согласованного и всеобъемлющего механизма поддержки.

31. Важной вехой стало открытие в апреле 2025 г. центра поддержки сотрудников в переходный период.

⁶ См. [Misconduct](#) (дата обращения: 9 апреля 2026 г.).

Благополучие на рабочем месте

32. В 2025 г., несмотря на ограниченные ресурсы и организационные преобразования, Департамент по оперативно-хозяйственным вопросам, обеспечению безопасности, охране здоровья и благополучия персонала продолжал работать над обеспечением охраны и гигиены труда. Его внимание было сосредоточено на оказании адресной психосоциальной поддержки на индивидуальном, коллективном и организационном уровнях, решении возникающих психосоциальных проблем и поддержке выполнения функциональных и управленческих задач. Помимо своей регулярной деятельности Департамент столкнулся с ростом обращений в связи с переходным периодом, включая более сложные случаи ухода сотрудников в отпуск по болезни, и оказал поддержку Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения путем обеспечения доступа сотрудников к медицинской помощи во время перевода в другие места службы. Завершена разработка первой внутренней программы электронного обучения по вопросам психического здоровья на рабочем месте (девять модулей), которая вскоре будет доступна на платформе iLearn. В сотрудничестве с Департаментом кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала разработаны протоколы ведения случаев высокого риска и поддержания контактов с сотрудниками, находящимися в отпуске по болезни или по уходу за ребенком. В контексте управления вопросами здоровья персонала Объединенная инспекционная группа также подчеркнула важность предоставления лицам, принимающим решения, и заинтересованным сторонам статистических данных об отпусках по болезни, отметив значимость такой информации для принятия обоснованных решений.

Действия Ассамблеи здравоохранения

33. Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению и предоставить руководящие указания в отношении следующего вопроса.

- Каким из представленных в докладе областей деятельности Секретариату следует уделять приоритетное внимание?
