



## **Кадровые ресурсы: обновленная информация**

### **Доклад Генерального директора**

#### **ВВЕДЕНИЕ**

1. В настоящем докладе в дополнение к данным о кадровых ресурсах по состоянию на 31 июля 2020 г., опубликованным 16 ноября 2020 г.<sup>1</sup> на веб-сайте ВОЗ, кратко описываются тенденции в области кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности согласно трем базовым элементам стратегии в области кадровых ресурсов: привлечение и найм высококвалифицированных специалистов и создание благоприятных условий труда.

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

2. По состоянию на 31 июля 2020 г. общая численность сотрудников ВОЗ<sup>2</sup> составила 8343 человека (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1, содержащую данные по кадрам, размещенные онлайн), что на 2,9% больше их общей численности на 31 июля 2019 г. (8106 человек). За период с июля 2019 г. по июль 2020 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников увеличилась с 30,3% в июле 2019 г. до 30,5% в июле 2020 г.; доля сотрудников, работающих в региональных бюро, осталась на том же уровне – 24,8%; а в страновых бюро этот показатель несколько снизился, до 44,7% с 44,9% в июле 2019 г. (рисунок 2). За этот же период на уровне региональных и страновых бюро выросла доля сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам. По состоянию на июль 2020 г. (по сравнению с июлем 2019 г.) они распределялись следующим образом: 48,8% (50,2%) – в штаб-квартире, 32,2% (32,1%) – в региональных бюро и 19% (17,7%) – в страновых бюро.

3. За период с 1 января по 31 июля 2020 г. расходы на персонал составили 567 млн долл. США, или 34% суммарных расходов Организации в размере 1645 млн долл. США (по сравнению с 35% за период с января по июнь 2019 г.).

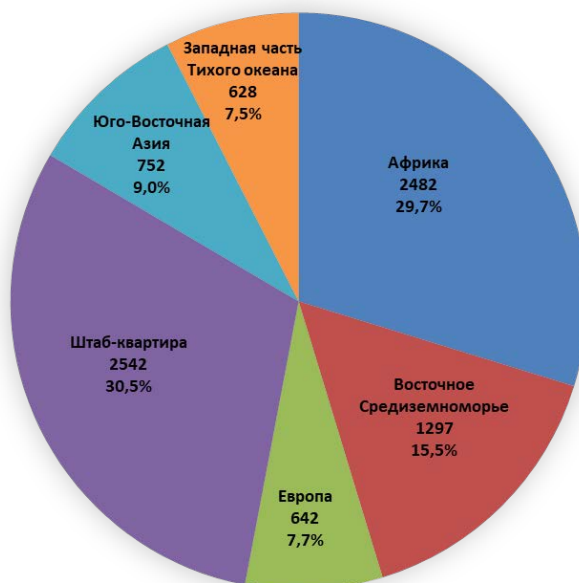
---

<sup>1</sup> См. <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2020> (по состоянию на 14 декабря 2020 г.).

<sup>2</sup> Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. Они не включают в себя сотрудников, работающих в Панамериканской организации здравоохранения, Международном агентстве по изучению рака и всех учреждений, функционирующих под управлением ВОЗ.

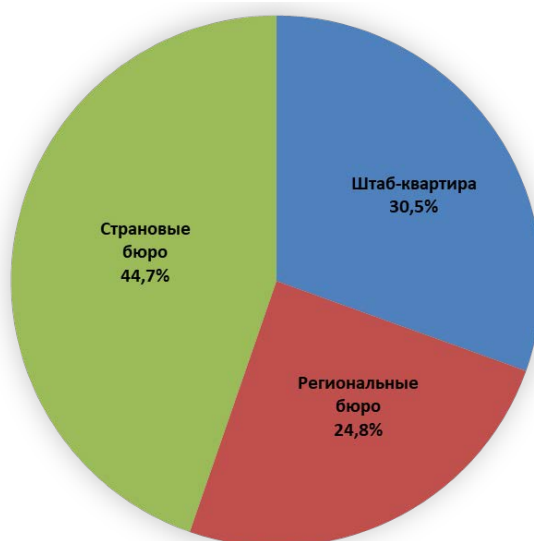
4. Что касается других форм трудовых отношений, то количество консультантов и лиц, нанимаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость сократилось с 1927 в январе-июле 2019 г. до 1834 в январе-июле 2020 г. Одновременно число лиц, нанимаемых на основании специальных соглашений об оказании услуг, выросло с 3606 в январе-июле 2019 г. до 4073 в январе-июле 2020 г.

**Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2020 г., в разбивке по основным бюро**



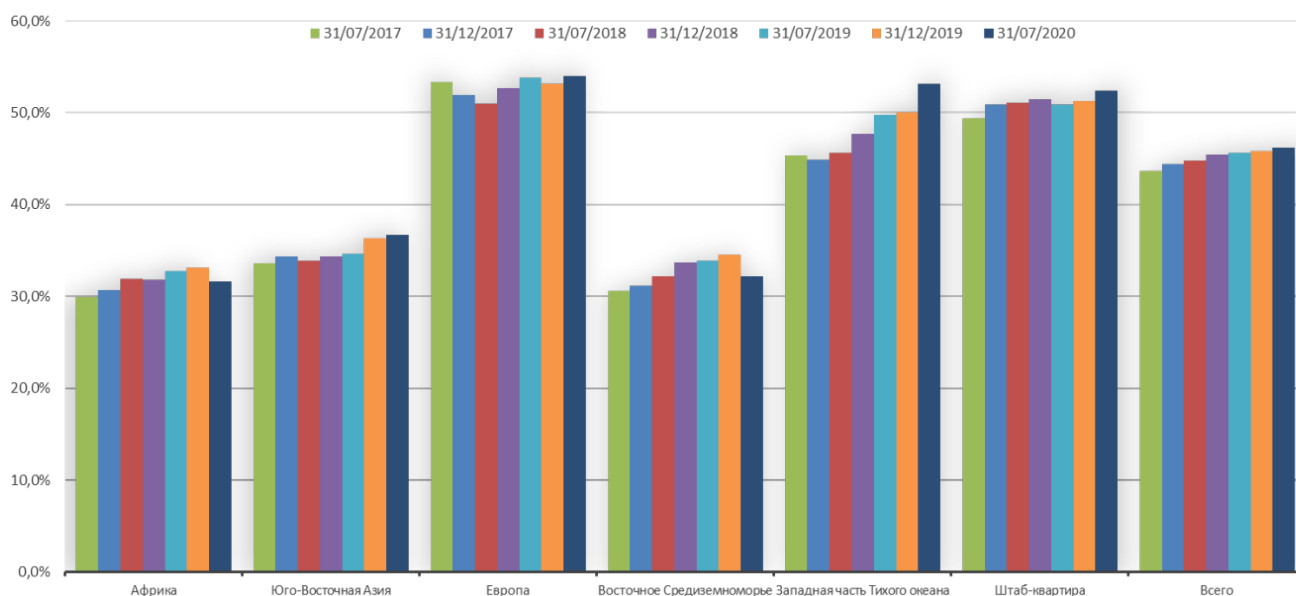
**Общее число сотрудников: 8343**

**Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2020 г., в разбивке по уровням Организации**



5. По состоянию на 31 июля 2020 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составила 46,2% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что превысило этот показатель по состоянию на июль 2019 г. (45,6%). За этот же период доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше на всех уровнях Организации, выросла на 0,3 процентных пункта. Кроме того, число женщин, занимающих должности класса P5, D1 и D2 в штаб-квартире, увеличилось по сравнению с июлем 2019 г. Благодаря приверженности Генерального директора цели обеспечения гендерного паритета Секретариат продолжает предпринимать шаги по увеличению количества квалифицированных женщин в реестре руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 июля 2019 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 37,9%, что ниже аналогичного показателя по состоянию на июль 2019 г. (39,3%). Доля женщин среди сотрудников категорий P6, D1 и D2 по состоянию на 31 июля 2020 г. составила 36,1% и осталась на том же уровне, что и в июле 2019 г. В целях ликвидации гендерного разрыва Организация предпринимает масштабные усилия на всех уровнях. Примером этого служат информационные мероприятия на местах, проведенные в сотрудничестве с государствами-членами, в частности в Африканском регионе и Регионе Западной части Тихого океана. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров ведется работа по расширению возможностей сотрудниц младшего звена, с тем чтобы они могли претендовать на занятие более высоких руководящих должностей.

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

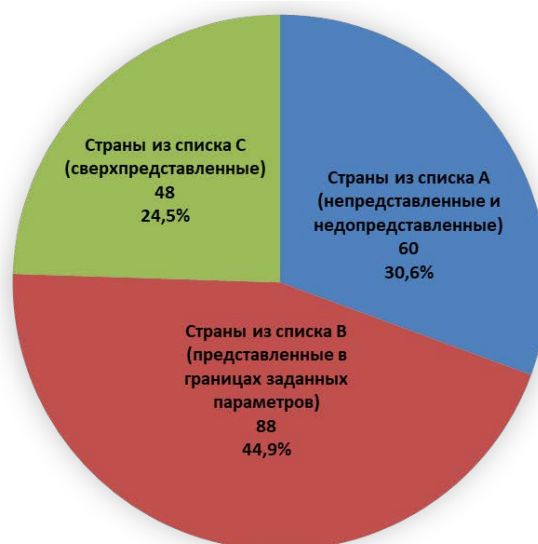


**Рисунок 4. Обеспечение гендерного паритета – тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2020 г.**

| 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. | Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2020 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%           | Увеличение на 2,5 процентных пункта с июля 2017 г. |
| Доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше  | 41,1%           | 41,9%              | 42,5%           | 43,4%              | 43,5%           | 43,5%              | 43,8%           | Увеличение на 2,5 процентных пункта с июля 2017 г. |
| Доля женщин среди руководителей страновых бюро  | 35%             | 33,3%              | 33,1%           | 35,8%              | 39,3%           | 35,4%              | 37,9%           | Увеличение на 2,9 процентных пункта с июля 2017 г. |
| Доля женщин среди сотрудников категорий Р6, D1 и D2   | 31,4%           | 35,1%              | 37%             | 35,4%              | 37,5%           | 35,7%              | 36,1%           | Увеличение на 4,7 процентных пункта с июля 2017 г. |

6. По состоянию на 31 июля 2020 г. 30,6% государств-членов (или 60 из 194 государств-членов) либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени (см. рисунок 5 и данные по кадрам, таблица 4). Этот показатель улучшился по сравнению с предыдущим годом, в котором 31,6% государств-членов (или 62 из 194 государств-членов) либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени. Что касается изменения состава, то пять государств-членов получили желаемую квоту по представительству или превысили ее.

**Рисунок 5. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географического представительства по состоянию на 31 июля 2020 г.**

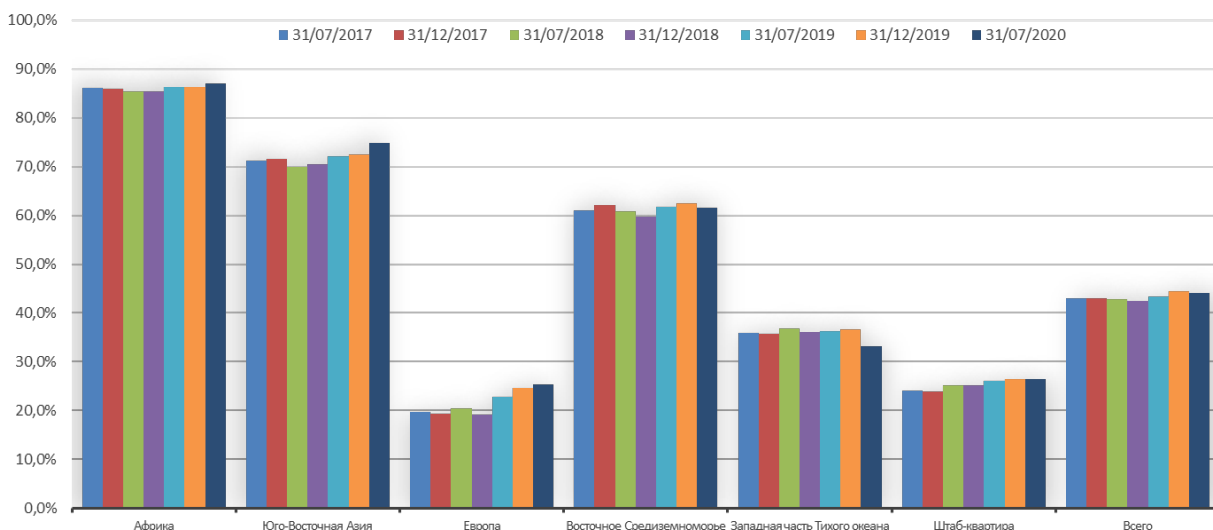


**Рисунок 6. Обеспечение географического представительства – тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2020 г.**

| 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. | Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2020 г.  |
|---|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--|
| Доля государств-членов, которые либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени | 32,1%           | 32,1%              | 31,6%           | 32,1%              | 31,6%           | 31,6%              | 30,6%           | Снижение на 1,5 процентных пункта с июля 2017 г.   |
| Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)             | 43%             | 43%                | 42,8%           | 42,5%              | 43,4%           | 44,5%              | 44,1%           | Увеличение на 1,1 процентных пункта с июля 2017 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%           | Увеличение на 2,5 процентных 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%           | Увеличение на 3,7 процентных 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%           | Увеличение на 6,6 процентных пункта с июля 2017 г. |

7. С июля 2017 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая сотрудников на временных контрактах) выросла, при этом за последние 12 месяцев этот показатель увеличился с 43,4% до 44,1% (и с 41,7% до 43,3% среди работающих по долгосрочным контрактам) (рисунок 6). Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации выросла с 33,8% в июле 2019 г. до 35,9% в июле 2020 г. На рисунке 7 представлено сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и июль 2020 г. в разбивке по основным бюро.

**Рисунок 7. Сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и июль 2020 г., в разбивке по основным бюро**



8. Число сотрудников высшего руководящего звена (P6 и выше) увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 282 в июле 2020 г. (+3%) (рисунок 8), что является отражением стратегического направления преобразования ВОЗ.

**Рисунок 8. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в период с июля 2017 г. по июль 2020 г., в разбивке по основным бюро**

| Основные бюро                | P6/D1        |              |                   | D2           |              |                   | Неклассифицируемые |              |                   | Всего        |              |                   |
|------------------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|
|                              | Июль 2017 г. | Июль 2020 г. | 2020 г. к 2017 г. | Июль 2017 г. | Июль 2020 г. | 2020 г. к 2017 г. | Июль 2017 г.       | Июль 2020 г. | 2020 г. к 2017 г. | Июль 2017 г. | Июль 2020 г. | 2020 г. к 2017 г. |
| Африка                       | 41           | 33           | -20%              | 1            | 2            | 100%              | 1                  | 1            | 0%                | 43           | 36           | -16%              |
| Юго-Восточная Азия           | 23           | 19           | -17%              | 2            | 2            | 0%                | 1                  | 1            | 0%                | 26           | 22           | -15%              |
| Европа                       | 25           | 26           | 4%                | 1            | 0            | -100%             | 1                  | 1            | 0%                | 27           | 27           | 0%                |
| Восточное Средиземноморье    | 28           | 28           | 0%                | 4            | 10           | 150%              | 1                  | 1            | 0%                | 33           | 39           | 18%               |
| Западная часть Тихого океана | 16           | 17           | 6%                | 2            | 2            | 0%                | 1                  | 1            | 0%                | 19           | 20           | 5%                |
| Штаб-квартира                | 86           | 79           | -8%               | 29           | 40           | 38%               | 12                 | 19           | 58%               | 127          | 138          | 9%                |
| <b>Всего</b>                 | <b>219</b>   | <b>202</b>   | <b>-8%</b>        | <b>39</b>    | <b>56</b>    | <b>44%</b>        | <b>17</b>          | <b>24</b>    | <b>41%</b>        | <b>275</b>   | <b>282</b>   | <b>3%</b>         |

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **Отбор и найм специалистов**

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

10. В начале 2019 г. началось осуществление экспериментальной инициативы по найму персонала с целью сокращения общего времени набора персонала в среднем со 156 дней до 80 дней. Основное внимание было уделено снижению административной нагрузки на нанимающих руководящих работников и группы по отбору кандидатов путем предоставления услуг по отбору и составления расширенного списка кандидатов и асинхронного проведения собеседований. Реализация экспериментальной инициативы совпала с осуществлением организационных изменений в рамках процесса преобразований, в связи с чем в 2019 г. время набора персонала все еще составляло в среднем 160 дней и варьировалось от 64 до 376 дней. Однако в 2020 г. были достигнуты определенные улучшения и среднее время найма персонала составило 126 дней и варьировалось от 36 до 216 дней. В течение этих двух периодов найм сотрудников на руководящие должности занимал больше времени, в то время как для заполнения включенных в реестр должностей потребовалось наименьшее время.

11. Информация об опыте, полученном в результате осуществления экспериментальной инициативы, в настоящее время документируется и будет представлена Генеральному директору вместе с рекомендациями по реализации следующего этапа экспериментального проекта, в ходе которого будут изучены дополнительные новые инструменты, в том числе такие, как искусственный интеллект и психометрическое тестирование, а также подходы, направленные на устранение узких мест.

### **ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК**

12. В соответствии с поручением Ассамблеи здравоохранения, содержащимся в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о кадровых ресурсах содержит демографические данные о кандидатах в стажеры и утвержденных стажерах, включая пол и гражданство. Данные по стажерам ВОЗ приводятся в таблицах 16, 17 и 18, содержащих данные по кадрам.

13. Важно рассмотреть эту обновленную информацию в рамках более широкого обзора изменений в программе стажировок и прогресса в осуществлении резолюции WHA71.13 за период с 2018 г. по июль 2020 г. Необходимо отметить, что общее число стажеров сократилось с 511 в 2019 г. до 91 в 2020 г. В 2020 г. 18,7% стажеров работали в страновых бюро, 26,4% – в региональных бюро и 54,9% – в штаб-квартире, по сравнению с аналогичными показателями на уровне 16,4%, 29,4% и 54,2% соответственно в 2019 г. Общее сокращение числа стажеров в 2020 г. в основном обусловлено воздействием глобальной пандемии коронавирусной болезни (COVID-19)

на деятельность штаб-квартиры и региональных и страновых бюро. К числу дополнительных факторов, способствовавших сокращению числа стажеров в штаб-квартире с 277 в 2019 г. до 50 в 2020 г., относятся изменения, внесенные в процесс подачи заявлений и набора на все стажировки 2020 г. (с исключительным завершением стажировок 2019 г. в декабре 2019 г. и отсутствием стажировок, перенесенных на январь 2020 г.). Необходимо также учитывать меры по реструктуризации, которые проводились в штаб-квартире в конце 2019 г. и в результате которых произошли задержки при планировании и наборе на стажировки в 2020 г. вплоть до завершения работы над новой структурой департаментов и подразделений.

14. Условия глобальной пандемии COVID-19 повлияли на осуществление программы стажировок в 2020 г. В связи с ситуацией, сложившейся в марте в результате введения во многих странах карантина, и соответствующим поспешным закрытием международных границ и введением ограничений на поездки потребовалось временно приостановить отправку некоторых стажеров, которые уже были набраны, а также набор на стажировки каких-либо новых стажеров. В течение короткого периода времени, оставшегося до закрытия границ и введения ограничений на поездки, некоторые стажеры, уже прибывшие к местам службы, решили быстро вернуться домой в свои страны, в то время как другие предпочли остаться в местах службы, продолжая по возможности проходить стажировку, располагаясь в предоставленных им жилых помещениях.

15. В течение последующих месяцев в рамках программы осуществлялся тщательный контроль за глобальной ситуацией. В период с июня по сентябрь начали постепенно открываться международные границы и сниматься ограничения на поездки. В течение этого периода ресурсы программы стажировок были направлены на оказание содействия и поддержки стажерам в их возвращении в свои страны. В некоторых ситуациях в рамках оказания такого содействия и поддержки предпринимались исключительные меры. В июле было принято официальное решение приостановить осуществление программы до конца 2020 г. и продолжить мониторинг ситуации, с тем чтобы определить подходы к организации стажировок в рамках программы в 2021 г.

16. С учетом того, что резолюция WHA71.13 предусматривает, что доля граждан наименее развитых стран и стран со средним уровнем дохода в общем числе принятых стажеров должна составить к 2022 г. не менее 50%, увеличение почти на четыре процентных пункта доли стажеров, прибывших из этих стран в 2019 г., было весьма обнадеживающим (29,6% по сравнению с 25,7% в 2018 г.). В 2020 г. этот показатель увеличился до 35,2%. Кроме того, весьма обнадеживает то, что в штаб-квартире он достиг рекордного максимума в 48% в июле 2020 г., что почти на 19 процентных пунктов выше предыдущего максимума в 29,6%, достигнутого в декабре 2019 г. В таблице 17, содержащей данные по кадрам, показано географическое распределение стажеров с учетом их гражданства за период с января по июль 2020 г. В 2020 г. с учетом сложившейся ситуации было представлено в общей сложности 44 страны, что на 38 меньше по сравнению с 82 странами в 2019 г. Однако в 2020 г. почти половина (48%) стажеров из 44 стран представляли наименее развитые страны и страны со средним уровнем дохода. Женщины составили 80,2% от общего числа стажеров (по сравнению с 75,1% в 2019 г.).



17. В январе 2020 г. ВОЗ приступила к выплате пособий на проживание стажерам, не получающим внешнюю помощь или получающим ее в минимальном объеме. Кроме того, стажеры всех подразделений Организации обеспечиваются медицинской страховкой, а в некоторых местах службы все стажеры независимо от финансовых потребностей продолжают получать талоны на обеденное питание. Каждый профильный отдел, принимающий стажера, перечисляет эквивалентную сумму на одного стажера Департаменту трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала, при этом выплаты пособий на проживание осуществляются в централизованном порядке. Это позволяет не отдавать предпочтение кандидатам, которые получают внешнюю помощь, обеспечивая тем самым непрерывность процесса отбора. В период с марта по сентябрь стажерам, которые оставались в местах службы в течение всего периода карантина и последующих ограничений на поездки, по-прежнему оказывалась финансовая поддержка и помощь в натуральной форме. В ситуациях, когда сохранявшиеся ограничения на поездки не позволяли стажеру покинуть место службы и вернуться в свою страну по окончании стажировки, ВОЗ обращалась к властям принимающей страны и содействовала продлению срока действия исключительного разрешения на пребывание этого лица на территории страны. В случае такого продления сроков пособия на проживание и/или питание выплачивались до тех пор, пока стажер не получал возможность покинуть место службы.

## **НАЙМ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **Управление служебной деятельностью**

18. Управление служебной деятельностью имеет важное значение для формирования кадровых ресурсов, отвечающих самым высоким стандартам, которые необходимы для достижения амбициозных целей, поставленных в рамках Тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг. Основой для эффективного управления служебной деятельностью служат культура работы с высокой эффективностью и благоприятная для здоровья обстановка на рабочих местах, подкрепляемые индивидуальными возможностями и управленческим потенциалом, а также обеспечением подотчетности. Аналитический обзор практической деятельности ВОЗ в ключевых областях управления служебной деятельностью (как и доклад, представленный в марте 2019 г. в рамках одного из анализов процесса в контексте преобразований) в результате сопоставления с деятельностью других организаций выявил ряд проблем.

19. Был выполнен ряд представленных в докладе рекомендаций, в том числе проведена «неделя целей», присуждены новые награды за заслуги и расширена инициатива Регионального бюро для стран Африки «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения», которая предусматривает использование полного 360-градусного цикла обратной связи как инструмента повышения эффективности в сочетании с оценкой эмоционального интеллекта и проведением тестов на профессиональную пригодность. Пока еще не выполнены рекомендации по модернизации и повышению эффективности инструментария управления служебной деятельностью и разработке альтернативного подхода к определению уровня квалификации, итоги осуществления которых будут

оцениваться в рамках проекта по изменению системы общеорганизационного планирования ресурсов.

20. Начиная с 2019 г. ВОЗ использовала процесс управления служебной деятельностью для согласования целей каждого отдельного сотрудника с целями «трех миллиардов» в рамках проведения «недели целей». Этого удалось достичь путем увязки каждой цели в электронной системе обеспечения эффективности и развития персонала (ePMDS) с соответствующим промежуточным результатом программного бюджета. Сотрудникам и руководителям было предложено обсудить и согласовать групповые и индивидуальные цели в контексте Тринадцатой общей программы работы на 2019-2023 гг. и промежуточных результатов программного бюджета, и в 2019 г. сотрудники указали соответствующее число промежуточных результатов, которые соответствовали описанию их собственных целей в своих бланках ePMDS.

21. ВОЗ внесла изменения в инструмент ePMDS на 2020 г., с тем чтобы можно было выбрать результаты в раскрывающемся меню, а также дать сотрудникам возможность оценить часть времени, которая была бы уделена в течение года каждой цели в соответствии с критериями SMART. В итоговом обзоре в конце года этот показатель можно сопоставить с фактическим временем, затраченным на достижение каждой цели. К началу 2021 г. можно будет получать отчеты об эффективности работы сотрудников в разбивке по организационным подразделениям и основным бюро на основе оценок ePMDS, увязывая индивидуальные показатели эффективности работы с общеорганизационными промежуточными результатами и целями.

22. В последнее время в связи с быстрым и массовым внедрением дистанционной работы в значительных масштабах в контексте пандемии COVID-19 как для руководителей, так и для рядовых сотрудников возникают новые задачи, что приводит к появлению новых требований в рамках гибкого графика работы, которые ВОЗ должна будет учитывать в рамках будущего подхода к управлению служебной деятельностью.

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

23. На двухгодичный срок 2020–2021 гг. утверждено 12 глобальных и 40 региональных инициатив в области обучения. К числу глобальных инициатив относится учебная программа Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций по лидерству и правам женщин в системе Организации Объединенных Наций, предназначенная для женщин, занимающих должности класса Р4 и Р5 во всех странах. В 2020 г. в рамках этого курса было выделено 55 мест. С 2015 г. по 2019 г. в нем приняла участие 81 сотрудница. Кроме того, реализуется инициатива «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения», которую возглавляет и координирует Региональное бюро для стран Африки (см. пункт 29).

24. Платформа iLearn, общеорганизационный инструмент ВОЗ для обучения и повышения квалификации, доступна для всех сотрудников ВОЗ, и в 2020 г. насчитывалось свыше 18 000 ее пользователей. По состоянию на конец 2020 г. число регистраций на учебные курсы только за этот год достигло пикового значения и составило свыше 115 000 регистраций по всему миру (за исключением регистраций для

прохождения обязательных учебных курсов). Кроме того, платформа iLearn используется для предоставления доступа к обязательным учебным курсам ВОЗ внешним пользователям, таким как специалисты по чрезвычайным ситуациям и сотрудники программы по борьбе с полиомиелитом.

25. В мае 2018 г. в рамках платформы iLearn был реализован единый глобальный механизм прохождения обязательных учебных курсов, позволяющий руководителям и ответственным за реализацию программ отслеживать выполнение требований по обязательному обучению. На уровне более 90% остается показатель доли сотрудников ВОЗ, проходящих курс Организации Объединенных Наций по предупреждению случаев притеснения, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями (выполнение требований на 93,3%) и учебный курс ООН «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств и притеснений со стороны наших собственных сотрудников» (выполнение требований на 96,5%). Эти курсы стали обязательными для всего персонала ВОЗ. В целях повышения качества предоставляемых услуг и эффективности работы сотрудников платформа iLearn постоянно пополняется обязательными учебными курсами различной тематики. К ним относятся курс Департамента Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности BSAFE (который прошли к настоящему времени более 7000 сотрудников), курс по кибербезопасности Essentials (выполнение требований на 88%), курс по глобальной системе закупок, управлению рисками, а также по финансам и подотчетности.

26. В 2019 г. в рамках общесистемного зонтичного соглашения Организации Объединенных Наций ВОЗ заключила новый контракт на пользование платформой LinkedIn Learning. Контент платформы LinkedIn Learning полностью интегрирован в iLearn, что позволяет всем сотрудникам ВОЗ получить к нему доступ, при этом курсы предлагаются на семи языках (английском, китайском, французском, немецком, японском, португальском и испанском), и каждую неделю добавляются 70 новых курсов, из которых около 50% - на английском языке, а остальные 50% – на других языках. В течение 2020 г. сотрудники ВОЗ просмотрели 20 000 курсов и 180 000 видеоматериалов, при этом ключевыми областями, представляющими интерес, являются: работа в удаленном режиме, разумное соотношение между работой и личной жизнью, платформа Microsoft Teams, пакет приложений Power BI, межличностное общение, эмоциональный интеллект и организация рабочего времени.

27. В целях оказания сотрудникам ВОЗ поддержки в процессе учебы в период действия ограничений, связанных с COVID-19, Департамент трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала в сотрудничестве с LinkedIn Learning подготовил новые плейлисты на английском и французском языках, к которым штатные и внештатные сотрудники могут получать доступ, используя как настольные компьютеры, так и мобильные устройства. Соответствующие темы включают: разумное соотношение между работой и личной жизнью, работу в удаленном режиме, жизнестойкость, управление процессом изменений, медитация на самоосознание для работы и личной жизни, создание благоприятных для здоровья условий труда/эргономики, рабочие места от Facebook, лидерство Организации Объединенных Наций во времена

неопределенности и системы информационных технологий ВОЗ (Jabber, OneDrive, OneNote, Microsoft Teams, vConnect, WebEx).

28. Департамент трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала тесно сотрудничает с Академией ВОЗ, принимая участие в работе внутренней координационной группы ВОЗ по технологиям обучения в Академии и Консультативной группы ВОЗ по стратегии обучения и группы Организации Объединенных Наций по обучению:

- внутренняя координационная группа ВОЗ по технологиям обучения в Академии объединяет потенциальных пользователей, координаторов и руководителей существующей системы управления цифровой учебной платформой и технологиями обучения ВОЗ в поддержку функционирования учебной платформы Академии ВОЗ и развития технологий обучения;
- консультативная группа ВОЗ по стратегии обучения и группа Организации Объединенных Наций по обучению. Стратегия ВОЗ в области обучения призвана решать будущие задачи по охране здоровья населения в мире благодаря использованию программ обучения и профессиональной подготовки. В рамках стратегии предлагается механизм и подход ВОЗ к обучению и профессиональной подготовке своих собственных кадров, а также определяется порядок оказания Организацией внешней поддержки обучению в различных секторах в интересах осуществления глобальных, национальных и индивидуальных целей в области здравоохранения, с тем чтобы обеспечить достижение наилучших возможных показателей здоровья населения.

29. В рамках начатой в ноябре 2018 г. инициативы «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения» Регионального бюро для стран Африки обучение прошли более 180 сотрудников различного уровня. Программа позволяет повышать уровень подготовки сотрудников, обеспечивая развитие организационных, групповых и личных лидерских качеств, а также навыков аналитического и стратегического мышления. Было также начато осуществление программы для женщин-руководителей, в рамках которой основное внимание уделяется преодолению барьеров на пути карьерного роста сотрудниц Регионального бюро. В настоящее время программа «Пути формирования руководящих кадров» принята в масштабах всей Организации. В начале 2021 г. к осуществлению программы приступят Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья и Европейское региональное бюро.

30. В результате достигнутых изменений в практике руководства и повышения управленческих навыков и способностей ее участников Программа Регионального бюро для стран Африки «Пути формирования руководящих кадров» позволила добиться заметного повышения заинтересованного участия всех сотрудников на уровне подразделений. Программа также является составной частью стратегии по воспитанию будущих лидеров ВОЗ на основе подхода, сочетающего выработку необходимого набора навыков и качеств со специализированной индивидуальной подготовкой. Оценка глобальных преобразований позволит получить более подробную информацию о воздействии Программы на трех уровнях Организации.

31. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к совершенствованию организационной структуры, который нацелен на оказание поддержки сотрудникам в процессе обучения на рабочих местах, обмена знаниями и укрепления потенциала. После проведения с участием Генерального директора официальной глобальной презентации программы в декабре 2019 г. было подготовлено более 180 наставников и были индивидуально проинструктированы и получили поддержку в области наставничества 22 новые пары наставников и их подопечных. В целях содействия обсуждению вопросов карьерного роста в рамках подхода, предусматривающего подготовку наставников, были введены в практику доверительные беседы по вопросам карьеры между наставниками и их подопечными.

32. В целях повышения организационной эффективности, преобразования организационной культуры и подготовки эффективной программы для руководящих работников в Африканском регионе были разработаны дополнительные программы по развитию, ориентированные на сотрудников, не занимающих руководящие должности. После этого были реализованы две инициативы, ориентированные на интересы людей. Первая инициатива представляет собой программу наставничества Регионального бюро ВОЗ для стран Африки, в рамках которой сотрудники старшего звена и более опытные сотрудники оказывают поддержку молодым коллегам в совершенствовании их профессиональных навыков и повышении эффективности их работы. Цель этой программы заключается как в укреплении взаимодействия между сотрудниками, так и в расширении прав и возможностей сотрудников младшего звена. К настоящему времени успешно прошла обучение первая группа (июль-декабрь 2020 г.), состоявшая из 33 наставников из числа сотрудников старшего звена совместно с 65 подопечными из числа сотрудников младшего звена. Инициатива по наставничеству – это шестимесячная программа, реализуемая с использованием виртуальной платформы. Курс обучения прошла вторая группа наставников и подопечных, которые в настоящее время объединены в пары с учетом их соответствующих индивидуальных и профессиональных качеств. Второй инициативой является программа повышения эффективности коллективной работы. Эта программа, разработанная на основе системы квалификационных требований ВОЗ, нацелена на создание высокоэффективных групп и укрепление сотрудничества в технических областях и вне этих областей в рамках Регионального бюро и страновых бюро. К настоящему времени 45 сотрудников воспользовались возможностями в рамках этой инициативы в целях повышения своего потенциала.

### **Схемы продвижения по службе**

33. В 2020 г. сотрудникам, как и раньше, предлагались мероприятия по управлению карьерным ростом, индивидуальному инструктажу, наставничеству, формированию навыков коллективной работы и профессиональной ориентации, и по состоянию на апрель 2020 г. в связи с пандемией COVID-19 все мероприятия предлагались в удаленном формате и тем самым позволили обеспечить практически глобальный охват. Эти инициативы были направлены на повышение профессионализма, совершенствование навыков самоанализа, подготовку сотрудников к переходу на более ответственные должности и выработку правильных установок и мыслительных навыков, необходимых для функционирования в условиях организационных изменений. В период

с января по октябрь 2020 г. было заполнено 30 краткосрочных вакансий, предназначенных для повышения квалификации сотрудников, в штаб-квартире, в Женеве и Куала-Лумпуре, и одна – в Международном агентстве по изучению рака в Лионе, благодаря чему сотрудники из различных мест службы и регионов получили возможность для профессионального роста и обучения в процессе выполнения обязанностей, предусмотренных как их текущим классом должности, так и классами выше или ниже.

34. Рекомендации целевой рабочей группы по схемам продвижения по службе и укреплению потенциала были представлены Генеральному директору и всем сотрудникам в декабре 2019 г. В целях выполнения этих рекомендаций в соответствии с планом действий, устанавливающим сроки реализации краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных мероприятий в течение 2020–2022 гг., была сформирована соответствующая рабочая группа. В июне и сентябре 2020 г. состоялись консультации этой рабочей группы с Генеральным директором, который полностью поддержал эти рекомендации. Разработана система управления карьерным ростом на высоком уровне, в рамках которой определяются два основных направления карьерного роста (оперативная работа и деятельность в области общественного здравоохранения/техническая работа) и приводятся схемы продвижения по службе и примеры должностных обязанностей. Будут предприняты усилия по привлечению сотрудников к участию в дальнейшей разработке конкретных схем продвижения по службе в рамках каждого из указанных направлений карьерного роста. В 2021 г. будет продолжена работа по совершенствованию пяти основных элементов механизма ВОЗ по управлению карьерным ростом и продвижению по службе (принципы, архитектура, обучение, эффективность и поддержка).

### **Мобильность**

35. Количество сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам и сменивших место службы за период с января по июль 2020 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15) составляет 119 человек (5,1% всех сотрудников этих категорий), что значительно меньше аналогичного показателя за период с января по июль 2019 г. (153 сотрудника). Вместе с тем число переходов из одного основного бюро в другое увеличилось и составило 43% от их общего числа по сравнению с 35% в 2019 г.

36. В апреле 2019 г. Генеральным директором была сформирована целевая рабочая группа по мобильности, в состав которой вошли сотрудники всех трех уровней Организации. Основная задача целевой рабочей группы состояла в разработке руководящих принципов применения механизмов обязательной мобильности, предусмотренных политикой ВОЗ в отношении географической мобильности. Группа провела широкие консультации с сотрудниками, а также подготовила сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и представила соответствующие рекомендации. Рекомендации были рассмотрены коллективом работников глобальной кадровой службы ВОЗ и Глобальным советом персонала/руководства и послужили основой для обновления политики в отношении географической мобильности при рассмотрении этого вопроса

Группой по глобальной политике. В октябре 2020 г. было начато выполнение имитационной оценки в целях проверки точности имеющихся данных о сотрудниках и должностях и реализуемости основных компонентов предлагаемых механизмов политики и управления. Выводы по итогам этой имитационной оценки будут представлены в мае 2021 г.

## **БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

### **Стратегия обеспечения разнообразия и инклюзивности кадрового состава**

37. В 2020 г. был подготовлен первый проект стратегии обеспечения разнообразия и инклюзивности кадрового состава ВОЗ и соответствующего плана действий. Цель этой стратегии состоит в том, чтобы создать основу для осуществления мер политики, процессов и планов действий в целях (i) привлечения и удержания разнообразных кадров и (ii) создания благоприятных для всех условий работы, в которых каждый ощущает свою значимость и способен приложить максимум усилий. Основное внимание в рамках этой стратегии будет уделяться повышению разнообразия и инклюзивности кадрового состава с учетом следующих пяти факторов: гендерного равенства; гендерной идентичности и сексуальной ориентации; географического представительства; участия лиц с ограниченными возможностями; и обеспечения разнообразия по возрасту и образовательному уровню. Публикация стратегии и первого варианта плана действий запланирована на начало 2021 г.

### **Предотвращение оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства**

38. В соответствии с предыдущими рекомендациями руководящих органов, включая доклад Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам, представленный на 146-й сессии Исполнительного комитета в феврале 2020 г.<sup>1</sup>, и в тесной координации с Бюро по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике, была пересмотрена и обновлена текущая политика в отношении случаев притеснения в целях включения всех форм оскорбительного поведения, охватывающих притеснения, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление полномочиями. Пересмотренная политика обеспечивает согласованность процедуры приема жалоб, признавая при этом необходимость уделения внимания участвующим случаям сексуальных домогательств. Положения о сексуальных домогательствах приведены в соответствии с типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств. Разработка политики и первоначального плана ее осуществления будут завершены к концу 2020 г. Особое внимание уделяется плану осуществления, призванному обеспечить необходимую подготовку и оказание других видов поддержки во всех подразделениях Организации.

---

<sup>1</sup> Документ EB146/3.

## **Система внутреннего правосудия**

39. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; к достигнутым улучшениям в том числе относится более широкое использование неформальных механизмов урегулирования споров, в результате чего значительно уменьшилось число жалоб. Секретариат возлагает надежды на проведение оценки реформы внутренней системы правосудия 2016 г. в интересах обеспечения дальнейших улучшений на основе извлеченных уроков. Канцелярия омбудсмана продолжает участвовать в разработке и внедрении неформальных механизмов урегулирования споров, призванных обеспечить улучшение отношений в трудовом коллективе и формирование более уважительных отношений между коллегами.

## **Гибкий график работы**

40. С середины марта 2020 г. ВОЗ внедрила в практику работу в удаленном режиме в особых условиях, связанных с пандемией COVID-19 и мерами, принимаемыми национальными органами власти. В 2020 г. бюро ВОЗ провели опросные исследования среди сотрудников и внутриорганизационный анализ воздействия мер по борьбе с коронавирусной инфекцией на положение с кадрами. Большинство сотрудников имеют в целом положительный опыт, однако в отдельных областях существуют проблемы, требующие решения. ВОЗ изучает опыт, получаемый в режиме реального времени, и одновременно проводит обсуждение важнейших вопросов, касающихся характера рабочей обстановки, организации работы в меняющихся условиях, проявления заботы о кадрах и возможностей для учета полученного опыта в дальнейшей работе. В частности, ВОЗ использует целевые рабочие группы, призванные уделить особое внимание таким вопросам, как возвращение в рабочие помещения, включая обеспечение безопасности и охраны на рабочих местах, использование гибкого графика работы, системы контрактов и обеспечение психического здоровья сотрудников. Эти целевые группы будут предоставлять рекомендации в отношении ближайших следующих шагов, а также разрабатывать более долгосрочные концепции, касающиеся будущей работы.

## **Глобальные операции в области кадровых ресурсов**

41. За последний год Глобальный центр обслуживания в г. Куала-Лумпур внедрил ряд нововведений в глобальные операции в области кадровых ресурсов. В частности, введена вторая смена работы в целях поддержки программ по чрезвычайным ситуациям, упрощены процессы в таких областях, как отдых и восстановление сил, в Куала-Лумпур консолидированы процессы и функции, первоначально относившиеся к компетенции штаб-квартиры, улучшен контроль и повышена транспарентность, а также в целом повышено качество и ценность оказываемых услуг.

## **Здоровье и благополучие персонала**

42. Здоровье и благополучие сотрудников является залогом способности Организации достигать своих стратегических целей и важнейшей предпосылкой ее коллективного успеха. Признавая, что организации, заботящиеся о здоровье своих сотрудников, добиваются более высоких результатов, ВОЗ на всех уровнях Организации согласует



---

свою стратегию в отношении здоровья и благополучия персонала со своей новой моделью работы в интересах повсеместного обеспечения благоприятных для здоровья условий труда.

43. В целях обеспечения благоприятных для здоровья условий труда Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ оказывает содействие в осуществлении различных программ и инициатив, включая проведение под председательством ВОЗ общесистемного форума Организации Объединенных Наций по охране и гигиене труда, а также активизацию и реформирование Комитета ВОЗ по охране здоровья, обеспечению безопасности и благополучия и осуществление стратегии системы Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия.

44. Защищая и укрепляя здоровье и благополучие глобальных кадровых ресурсов ВОЗ, Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную стимулирующую роль в ходе мероприятий по реагированию на вспышки и чрезвычайные ситуации. В ходе принимаемых в настоящее время мер реагирования на пандемию COVID-19 эта Служба вносит свой вклад в планирование обеспечения непрерывности деятельности в штаб-квартире и осуществления мер техники безопасности и гигиены труда, включая подготовку информационных сообщений для персонала; разработку стандартных оперативных процедур для медицинского персонала и сотрудников службы безопасности; осуществление мер профилактики инфекций и инфекционного контроля в помещениях ВОЗ и проведение сеансов и вебинаров в порядке оказания психосоциальной помощи и психологических консультаций. При поддержке экспертов ВОЗ Служба охраны здоровья и благополучия персонала также разрабатывает рекомендации и стандартные оперативные процедуры в отношении оценки рисков в связи с распространением COVID-19, принятия профилактических мер и отслеживания контактов. В нынешних условиях Служба охраны здоровья и благополучия персонала активно и на ежедневной основе следит за состоянием здоровья всех сотрудников, от которых зависит непрерывность работы Организации, а также отвечает на тысячи запросов, поступающих со стороны персонала.

45. Кроме того, в рамках глобальных мер реагирования на пандемию COVID-19 Служба охраны здоровья и благополучия персонала взяла на себя руководство глобальной целевой общесистемной группой Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации в порядке принятия ответных мер на пандемию COVID-19 и создала медицинскую координационную группу MEDEVAC. Группа работает ежедневно на круглосуточной основе и отвечает за надзор за клиническим и оперативным управлением эвакуациями, включая определение принимающих больниц и координацию работы санитарной авиации с деятельностью Стратегического центра управления воздушными операциями Организации Объединенных Наций и Всемирной продовольственной программы. Вместе с коллегами из Организации Объединенных Наций Группа координирует деятельность по созданию специализированного центра Организации Объединенных Наций по лечению заболевания COVID-19 в Аккре, Гана, и Найроби, Кения. Кроме того, Группа поддерживает связь и взаимодействует с координаторами-резидентами, представителями ВОЗ и национальными координаторами в целях разработки новых соглашений со странами о приеме пациентов в соответствии с процедурами MEDEVAC.

46. Одновременно с этим Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает оказывать поддержку в рамках мер реагирования на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола, в Демократической Республике Конго, обеспечивает оказание непрерывной медицинской, психосоциальной и психологической помощи; способствовала созданию прививочного кабинета; провела оценку рисков для здоровья; обеспечила обучение по вопросам медицинской эвакуации; и провела оценку местных лечебно-профилактических учреждений. Кроме того, во взаимодействии с внутренними и внешними партнерами Служба руководила процессом разработки планов реагирования на чрезвычайные ситуации, в том числе планов реагирования на происшествия с массовыми жертвами, а также обучением по вопросам их выполнения.

#### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

47. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению

= = =