



## **Людские ресурсы: обновленная информация**

### **Доклад Генерального директора**

**ВВЕДЕНИЕ** В следующих разделах приводится обновленная информация к годовому докладу о людских ресурсах за 2020 г., представленному семьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2021 г.<sup>1</sup>. Годовой доклад о людских ресурсах за 2021 г. будет представлен семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2022 г.

2. В настоящем докладе в дополнение к данным о трудовых ресурсах по состоянию на 31 июля 2021 г., опубликованным на веб-сайте ВОЗ 10 ноября 2021 г.<sup>2</sup>, обобщенно представлены тенденции в области кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии 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 и изложены в докладах о процессе преобразований ВОЗ. Стратегия в области людских ресурсов согласуется с основными направлениями работы по преобразованию в следующих областях: (1) ориентированная на воздействие и опирающаяся на данные стратегия, направленная на согласование повседневной работы всех сотрудников с Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг. посредством процесса управления служебной деятельностью; (2) самые передовые процессы, включающие набор персонала и управление служебной деятельностью; (3) новая согласованная трехуровневая операционная модель с новыми моделями предоставления услуг в области людских ресурсов; и (4) меры по обеспечению мотивированных и соответствующих своему предназначению трудовых ресурсов, охватывающих многочисленные инициативы в рамках всех трех базовых элементов, особенно в области удержания высококвалифицированных специалистов и создания благоприятных условий труда. Кроме того, 2021 г. был объявлен Годом трудовых ресурсов ВОЗ с уделением особого внимания мероприятиям и инициативам, связанным с целями преобразования, направленными на изменение культуры.

---

<sup>1</sup> Людские ресурсы: годовой доклад (документ А74/25).

<sup>2</sup> См. <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021> (по состоянию на 18 ноября 2021 г.).

## ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3. По состоянию на 31 июля 2021 г. общая численность сотрудников ВОЗ<sup>1</sup> составляла 8539 человек (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1 с данными по кадрам, размещенными онлайн), что на 1,1% больше их общей численности на 31 декабря 2020 г. (8447 человек). За период с декабря 2020 г. по июль 2021 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников возросла с 31,2% в декабре 2020 г. до 32% в июле 2021 г.; доля сотрудников региональных бюро с декабря 2020 г. по июль 2021 г. не изменилась (24,5%); и в страновых бюро этот показатель снизился до 43,5% по сравнению с 44,3% в декабре 2020 г. (рисунок 2). За этот же период на уровне штаб-квартиры возросла доля сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам. По состоянию на июль 2021 г. (в сравнении с декабрем 2020 г.) они распределялись следующим образом: 49,1% (48,2%) – в штаб-квартире, 31,4% (32%) – в региональных бюро и 19,5% (19,8%) – в страновых бюро.

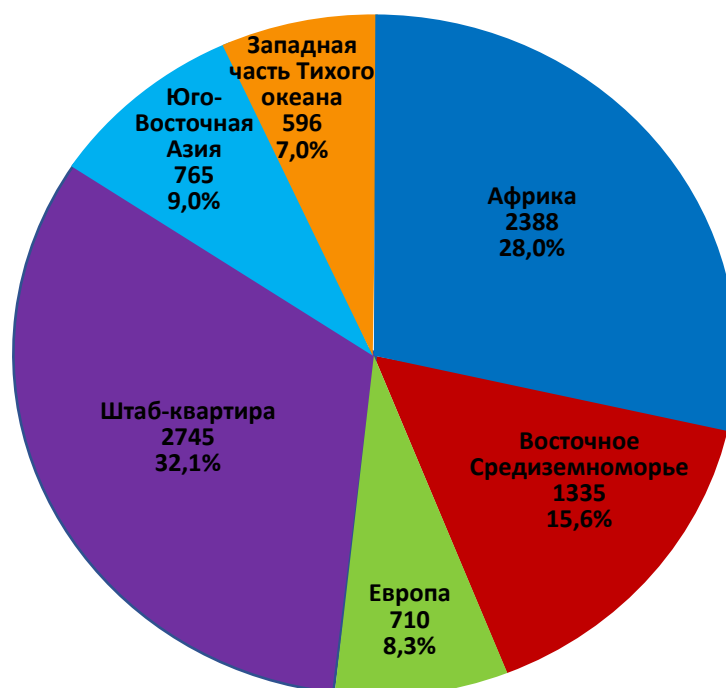
4. За период с 1 января по 31 июля 2021 г. расходы на персонал составили 565 млн долл. США, или 38% от суммарных расходов Организации, объем которых был равен 1485 млн долл. США (по сравнению с 39% за период с января по декабрь 2020 г.).

5. Что касается других форм трудовых отношений, то число консультантов и лиц, нанимаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость увеличилось с 1834 в январе–июле 2020 г. до 2613 в январе–июле 2021 г. В то же время число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям об оказании услуг, возросло с 4073 в январе–июле 2020 г. до 4187 в январе–июле 2021 г.

---

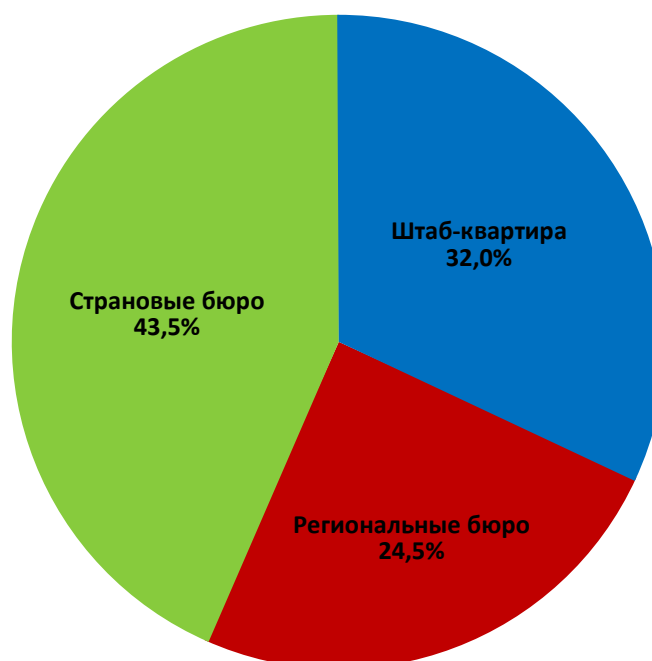
<sup>1</sup> Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, Международном агентстве по изучению рака и в каких-либо учреждениях, функционирующих под управлением ВОЗ.

**Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2021 г., в разбивке по основным бюро**



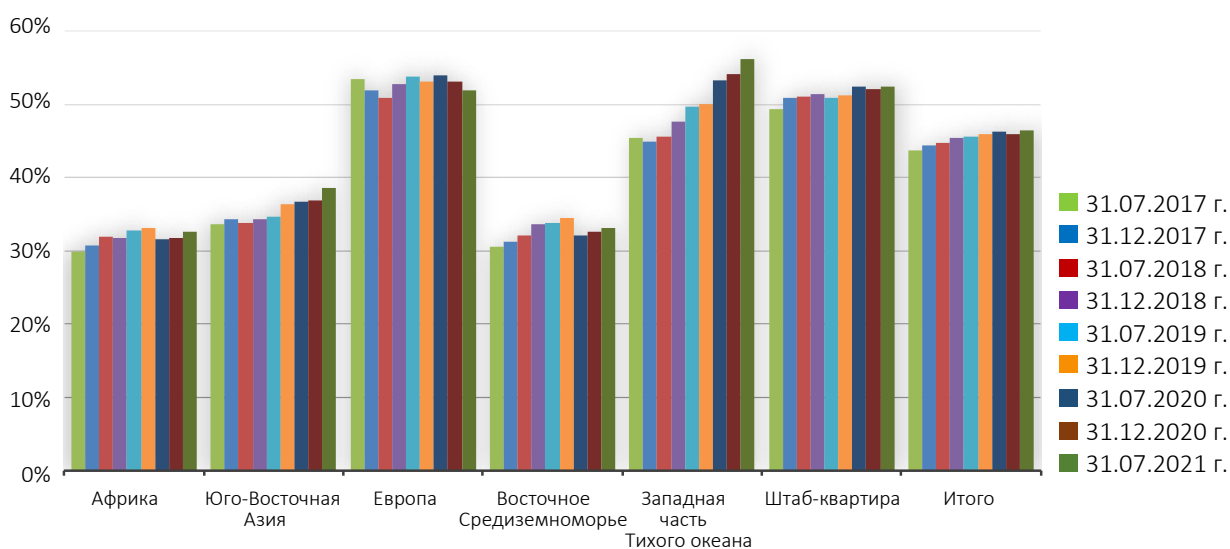
**Общая численность персонала: 8539 человек**

**Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2021 г., в разбивке по уровням**



6. По состоянию на 31 июля 2021 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составляла 46,4% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что превышает соответствующий показатель за декабрь 2020 г. (45,9%). За этот же период доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше на всех уровнях Организации, возросла с 43,5% в декабре 2020 г. до 43,7% в июле 2021 г. С 2017 г. наблюдалось также заметное увеличение доли женщин, занимающих должности класса Р5, с 40,3% в июле 2017 г. до 45,5% в июле 2021 г. С учетом приверженности Генерального директора цели, направленной на обеспечение гендерного паритета, Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа женщин, являющихся квалифицированными специалистами, в реестре руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 июля 2021 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 38,7%, что представляло собой улучшение по сравнению с ситуацией в декабре 2020 г. (37,1%). Доля женщин среди сотрудников категорий Р6, D1 и D2 по состоянию на 31 июля 2021 г. составляла 35,8%, что несколько выше, чем в декабре 2020 г. (35,5%), но при этом следует отметить, что с 2017 г. их доля возросла на 4,4 процентных пункта (см. рисунок 4).

**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 2021 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.	Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2021 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%	Увеличение на 2,7 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%	43,5%	43,7%	Увеличение на 2,6 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди руководителей страновых бюро	35%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	Увеличение на 3,7 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди сотрудников классов Р6, D1 и D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	Увеличение на 4,4 процентных пункта с июля 2017 г.

7. По состоянию на 31 июля 2021 г. 29,6% государств-членов (или 58 из 196 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, когда 30,1% государств-членов (или 59 из 196 государств-членов) либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени. Что касается изменения состава, то пять государств-членов вошли в желаемую квоту представленности или вышли из нее.

**Рисунок 5. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географического представительства по состоянию на 31 июля 2021 г.**



**Рисунок 6. Обеспечение географического представительства – тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2021 г.**

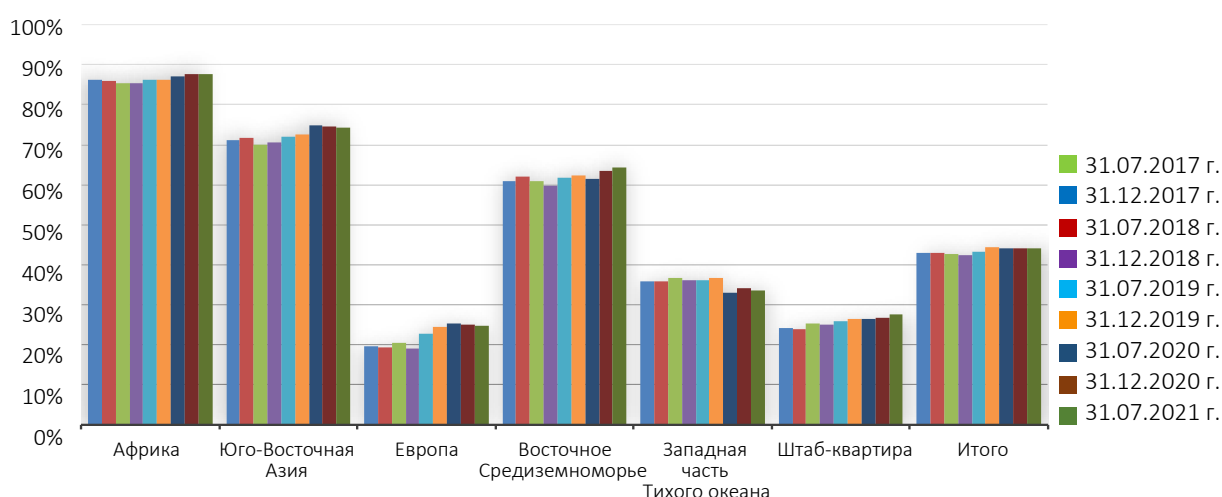
Показатель	на июль 2017 г.	на декабрь 2017 г.	на июль 2018 г.	на декабрь 2018 г.	на июль 2019 г.	на декабрь 2019 г.	на июль 2020 г.	на декабрь 2020 г.	на июль 2021 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по июль 2021 г.
Доля государств-членов, которые либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	Снижение на 2,5 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%	44,2%	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%	43,8%	44,3%	Увеличение на 3,5 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%	37,3%	38%	Увеличение на 5,8 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%	21,1%	18,7%	Увеличение на 6,2 процентных пункта с июля 2017 г.

8. С июля 2017 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше возросла, особенно за период с декабря 2020 г. по июль 2021 г. среди работающих по долгосрочным контрактам (с 43,8% до 44,3%) (рисунок 6). Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации возросла с 37,3% в декабре 2020 г. до 38% в июле 2021 г. На рисунке 7 представлено сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на июль 2021 г., в разбивке по основным бюро.

9. Была расширена таблица 11 с данными о людских ресурсах, а также добавлена таблица 11b, позволяющая анализировать тенденцию поступления заявлений от женщин-кандидатов, которые отражены в таблице 11, и заявлений, поступающих от кандидатов согласно принципу географического представительства и показанных в таблице 11b. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года доля женщин-кандидатов возросла в глобальных масштабах, но при этом наблюдался лишь

незначительный рост числа заявлений от граждан стран, которые не представлены в штате сотрудников Организации или представлены в недостаточной степени (с учетом того, что классификация самих стран также меняется со временем). Хотя в масштабах всей Организации предпринимались значительные усилия для устранения гендерного дисбаланса, с 2021 г. планируется их дальнейшая активизация, включая наращивание инвестиций в целях расширения географического представительства (см. пункты 11 и 16 ниже).

**Рисунок 7. Сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на июль 2021 г., в разбивке по основным бюро**



10. Число сотрудников высшего руководящего звена (Р6 и выше) увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 294 в июле 2021 г. (+7%) (рисунок 8), что является отражением стратегического направления проводимых в ВОЗ преобразований.

**Рисунок 8. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и июле 2021 г., в разбивке по основным бюро**

Основные бюро	Р6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	к 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	к 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	к 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2021 г.	к 2017 г.
Африка	41	32	-22%	1	4	300%	1	1	0%	43	37	-14%
Юго-Восточная Азия	23	22	-4%	2	2	0%	1	1	0%	26	25	-4%
Европа	25	28	12%	1	0	-100%	1	1	0%	27	29	7%
Восточное Средиземноморье	28	29	4%	4	12	200%	1	1	0%	33	42	27%
Западная часть Тихого океана	16	13	-19%	2	2	0%	1	1	0%	19	16	-16%
Штаб-квартира	86	79	-8%	29	47	62%	12	19	58%	127	145	14%
<b>Итого</b>	<b>219</b>	<b>203</b>	<b>-7%</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>72%</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41%</b>	<b>275</b>	<b>294</b>	<b>7%</b>

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **Информационно-пропагандистские мероприятия**

11. К настоящему времени в сотрудничестве с государствами-членами был проведен ряд информационных мероприятий для улучшения географической представленности и обеспечения гендерного паритета. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров продолжается принятие целенаправленных мер по наработке опыта и знаний у сотрудниц младшего звена, с тем чтобы подготовить их к работе на руководящих должностях более высокого уровня. Были ассигнованы дополнительные средства на новые соглашения с внешними поставщиками услуг, предусматривающие проведение целевых кампаний по информированию и найму сотрудников, с тем чтобы добиться улучшения показателей в сфере многообразия, особенно в достижении гендерного паритета и улучшении географической представленности.

12. С конца 2020 г. Секретариат ВОЗ наращивает взаимодействие с государствами-членами и внешними поставщиками услуг, организуя виртуальные ярмарки вакансий, цель которых – привлечь кандидатов из числа женщин, кандидатов из недопредставленных и непредставленных стран, а также молодых специалистов.

13. В первой половине 2021 г. Секретариат принял участие в пяти виртуальных глобальных ярмарках вакансий, ориентированных конкретно на женщин, молодых специалистов и граждан из недопредставленных стран. Дополнительные мероприятия запланированы на осень 2021 г.

14. В апреле 2021 г. был запущен новый глобальный веб-сайт ВОЗ по вопросам служебной карьеры, на котором в увлекательной форме рассказывается об условиях труда в ВОЗ, категориях работы и контрактов, программах по привлечению высококвалифицированных специалистов и возможностях для профессионального роста. На сайте (<https://www.who.int/careers>) представлены вдохновляющие отзывы сотрудников всех уровней ВОЗ из самых разных стран, и в ближайшие месяцы он будет еще более расширен. Веб-сайт является многоязычным, доступным на всех устройствах и разнообразным и инклюзивным по своему подходу.

15. Кадровые ресурсы и технический персонал ВОЗ продолжают широко распространять информацию о вакансиях ВОЗ, в том числе на каналах и платформах социальных сетей, а также посредством регулярного обновления информации в представительствах стран при Организации Объединенных Наций в Женеве и технических сетях. Внешние поставщики услуг оказывали поддержку в проведении информационно-пропагандистской работы в отношении отдельных должностей. Была проведена оценка этих мероприятий и ярмарок вакансий, с тем чтобы сосредоточить усилия на мерах, дающих наилучшие результаты.



16. Во второй половине 2021 г. ВОЗ инициировала Программу для молодых специалистов в целях повышения уровня кадрового многообразия. Ожидается, что первая группа этих молодых специалистов приступит к работе в ВОЗ в первой половине 2022 г.

17. ВОЗ обновляет свою политику по трудоустройству лиц с инвалидностью и ввела временные меры для обеспечения разумного приспособления к процессу найма и условиям труда.

### **Отбор и наем специалистов**

18. В рамках программы преобразований ВОЗ был проведен анализ процесса найма персонала в целях выявления областей, нуждающихся в упорядочении и усовершенствовании. В начале 2019 г. Организация приступила к осуществлению экспериментальной инициативы по найму персонала в целях сокращения общего времени для найма сотрудников в среднем со 156 календарных дней до 112 календарных дней (или 80 рабочих дней), в основном за счет улучшения услуг по отбору кандидатов. К 2020 г. были достигнуты определенные улучшения, и среднее время найма персонала сократилось до 126 календарных дней и варьировалось от 36 до 216 календарных дней. Уроки, извлеченные в ходе осуществления экспериментальной инициативы, были задокументированы, и итоговый отчет был представлен 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 имеющихся недостатков.

19. Во второй половине 2021 г. были завершены процессы отбора кандидатов на должности в недавно созданной группе по подбору и найму персонала. В настоящее время новая группа проходит специальную подготовку и, как ожидается, начнет функционировать в полном объеме к концу 2021 г.

### **ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК**

20. В соответствии с поручением Ассамблеи здравоохранения, сформулированным в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о людских ресурсах содержит демографические данные о кандидатах в стажеры и утвержденных стажерах, включая их пол и страну происхождения. Статистические данные по стажерам ВОЗ приводятся в данных по кадрам, таблицы 16, 17 и 18. В свете глобальной пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2020 г. программа стажировок ВОЗ была приостановлена и остается таковой до настоящего времени. В связи с отсутствием набора стажеров в 2021 г. таблицы 16, 17 и 18 в настоящем докладе намеренно оставлены незаполненными.

21. Тем не менее по-прежнему важно рассмотреть прогресс, достигнутый в осуществлении резолюции WHA71.13 за период с 2018 г. по сентябрь 2021 г. В период временного приостановления программы (с 2020 г. по настоящее время) продолжалась работа по обновлению процедур и процессов, с тем чтобы обеспечить соответствие программы поставленным целям после ее возобновления, а также более эффективное

согласование во всех регионах ВОЗ. В число областей, подлежащих непрерывному пересмотру и обновлению, входят: электронное Руководство ВОЗ; финансовые стандартные операционные процедуры, касающиеся пособий на проживание и талонов на ежедневные обеды; юридические аспекты; медицинское страхование; процессы найма и адаптации; информационно-технологические платформы для найма; внутренние и внешние веб-страницы; коммуникация; специальная подготовка и вводные курсы; а также безопасность труда, здоровье и благополучие.

22. Важно также признать, что меры по реструктуризации, принятые в штаб-квартире ВОЗ в конце 2019 г., привели к задержкам с планированием и набором стажеров на уровне штаб-квартиры на 2020 г. до завершения формирования новой структуры департаментов и подразделений ВОЗ. Несмотря на то что некоторые стажеры прибыли в свои соответствующие места службы в период с января по март 2020 г. и завершили стажировку, связанные с COVID-19 меры самоизоляции и ограничения на международные поездки, а также последующее приостановление программы привели к отмене всех других стажировок, запланированных на 2020 г. В первом квартале 2021 г. в связи с глобальной пандемией было принято решение приостановить программу стажировок до дальнейшего распоряжения, продолжая при этом отслеживание ситуации. На момент написания данного доклада приостановка остается в силе. ВОЗ, как правило, не рекомендует проведение стажировок в удаленном режиме.

23. Как только возобновление программы стажировок станет возможным, все департаменты и подразделения проанализируют ситуацию в своих сферах деятельности и запланируют новые стажировки по мере необходимости с учетом любых структурных изменений, произошедших в период приостановки. Места для стажеров будут создаваться в соответствии с обновленными потребностями и возможностями. Обо всех возможностях стажировки будет объявлено на внешнем веб-сайте.

## **УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

### **Управление служебной деятельностью**

24. Управление служебной деятельностью имеет ключевое значение для формирования трудовых ресурсов, отвечающих самым высоким стандартам, которые необходимы для достижения масштабных целей, поставленных в Тринадцатой общей программе работы на 2019–2023 гг. Основу для эффективного управления служебной деятельностью составляют культура работы с высокой эффективностью и благоприятная для здоровья трудовая среда в сочетании с индивидуальными и управленческими способностями и обязанностями. В ходе аналитического обзора практической деятельности ВОЗ в ключевых областях управления служебной деятельностью (доклад о котором был представлен в марте 2019 г. в виде одного из анализов процесса деятельности в ходе преобразований) при проведении сопоставления с деятельностью других организаций был выявлен ряд проблем.

25. В 2021 г. продолжалось осуществление рекомендаций по итогам доклада, выпущенного в марте 2019 г. Групповая цель в Системе обеспечения эффективности и развития персонала стала обязательной и соответствует теме формирования

уважительных взаимоотношений на рабочем месте. Кроме того, в марте 2021 г. была проведена «Неделя целей», с тем чтобы сотрудники и руководители могли поставить цели в увязке с Тринадцатой общей программой работы на 2019–2023 гг. В октябре 2021 г. начинается осуществление Программы присуждения премий за безупречную службу 2021 г., и в декабре 2021 г. Генеральный директор объявит имена лауреатов (отдельных лиц и коллективов). В настоящее время под руководством Африканского региона реализуется Программа «Пути формирования руководящих кадров», хотя ее внедрение во всех основных бюро было отложено в некоторых районах из-за ситуации с COVID-19.

26. В августе 2021 г. Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала обратился с просьбой о представлении предложений в отношении проведения ревизии управления служебной деятельностью на глобальном уровне. Цель заключается в том, чтобы провести обзор всех соответствующих стратегий, систем и процессов на основе консультаций на всех трех уровнях Организации и принять меры по исправлению положения с учетом извлеченных уроков. В ходе этого обзора будут также учтены рекомендации, вынесенные Независимым надзорным и консультативным комитетом по Программе ВОЗ по чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения семьдесят второй сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2019 г.<sup>1</sup>, а также рекомендации, изложенные в докладе 2021 г. по итогам тридцать первого и тридцать второго заседаний Независимого консультативного надзорного комитета экспертов<sup>2</sup>. Ожидается, что ревизия будет завершена к июню 2022 г.

27. Проект системы управления деятельностью включает модуль по управлению служебной деятельностью, и в настоящее время проводятся рабочие совещания в этой области с новым поставщиком услуг по общеорганизационному планированию ресурсов. Этот модуль заменит существующий инструмент (eWork) и будет опираться на результаты глобальной ревизии управления служебной деятельностью.

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

28. В течение двухгодичного периода 2020–2021 гг. в дополнение к программе «Пути формирования руководящих кадров» ВОЗ предложила сотрудникам различных уровней во всем мире следующие курсы по подготовке руководителей, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций:

- Программа по руководству и управлению: 44 руководителя старшего звена, занимающие должности класса P5 и выше;
- Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций: 71 сотрудница на должностях классов P4 и P5;

---

<sup>1</sup> См. документ A72/6.

<sup>2</sup> Документ EBPWAC33/2.

- Опыт будущих руководителей системы Организации Объединенных Наций: 33 сотрудника из числа национальных сотрудников категории специалистов классов P2 и P3; и
- Формирование руководящих навыков для поддержки программ и выполнения административных функций: 55 сотрудников на уровне административной поддержки.

29. В отношении обязательного обучения уровень выполнения требований ВОЗ остается следующим:

- Учебный курс Организации Объединенных Наций по предупреждению притеснений, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями на рабочем месте (выполнение требований на уровне 90%);
- Онлайн-учебный курс Организации Объединенных Наций «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (выполнение требований на уровне 92,5%);
- Учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности по вопросам безопасности BSAFE (на сегодняшний день прошли более 12 070 сотрудников); и
- Программа по основам в области кибербезопасности (выполнение требований на уровне 89%).

30. Будущие инициативы по обязательному обучению включают в себя обязательное обучение в области предупреждения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (в четвертом квартале 2021 г.), обязательное обучение ВОЗ по совместному формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте (в четвертом квартале 2021 г.) и обязательное обучение ВОЗ по вопросам этики и расширения прав и возможностей (в четвертом квартале 2021 г./первом квартале 2022 г.).

31. В 2021 г. была объявлена инициатива плейлистов Генерального директора для приведения курируемого контента в соответствие с общеорганизационным Годом трудовых ресурсов ВОЗ. В течение 2021 г. наблюдалось увеличение масштабов использования учебных материалов более чем на 72% по сравнению с 2020 г.: сотрудники ВОЗ просмотрели более 32 000 курсов и 250 000 видеоматериалов. Наиболее популярными темами были: установка на профессиональный рост, эмоциональный интеллект, пакет приложений Power Business Intelligence, формирование уверенности в себе, а также многообразие и инклюзивность.

## **Наставничество**

32. 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. После проведения в декабре 2019 г. официальной глобальной презентации этой программы, проходившей с участием Генерального директора, число наставников превысило 180 человек, причем в программе участвуют сотрудники всех классов и из всех регионов ВОЗ. Для содействия обсуждению вопросов служебного роста в рамках подхода, предусматривающего подготовку наставников, был введен в практику курс подготовки для наставников в поддержку их доверительных бесед с подопечными по вопросам профессионального роста. В этом курсе подготовки, включающем изучение подхода к наставничеству и представляющем собой полезный инструментарий для содействия плодотворному диалогу по вопросам профессионального роста и продвижения по службе, приняли участие 64 наставника и руководителя.

33. С 2020 г. наблюдается значительное расширение масштабов общения в рамках наставничества: с января 2021 г. такое общение начали 36 сотрудников, а с начала 2020 г. – 78 сотрудников. Многие из этих пар наставников и их подопечных проходят обучение и получают рекомендации в рамках онлайн-семинаров, предлагаемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В 2021 г. были также предприняты совместные инициативы по наставничеству: в феврале 2021 г. благодаря сотрудничеству с Секретариатом Организации Объединенных Наций первая группа из 25 сотрудников ВОЗ получила возможность участвовать в Программе совместного наставничества Организации Объединенных Наций, что расширило возможности для взаимодействия и развития наших сотрудников во всем мире. В марте 2021 г. наставники и их подопечные из ВОЗ впервые присоединились к Программе наставничества МУЦ для женщин. 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 и различных учебных мероприятий и семинаров, предлагаемых подопечным.

34. В целях повышения организационной эффективности, проведения культурных преобразований внутри Организации и создания надежной программы для руководящих работников в Африканском регионе были разработаны дополнительные программы по развитию, ориентированные на сотрудников, не занимающих руководящие должности. Затем были реализованы две инициативы, ориентированные на потребности людей. Первая из них представляет собой программу по наставничеству Регионального бюро ВОЗ для стран Африки, в рамках которой более высокопоставленные 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. Входящие в первую группу 33 наставника из числа сотрудников старшего звена и 65 подопечных из числа младших сотрудников успешно прошли обучение и были распределены по парам (в июле–декабре 2020 г.). Инициатива по наставничеству – это шестимесячная программа, реализуемая с использованием виртуальной платформы. Вторая группа присоединилась к программе в феврале 2021 г. 115 наставников (включая сотрудников из других регионов) и 249 подопечных прошли курс подготовки и были распределены по парам на основе их личностных и профессиональных качеств. Второй инициативой

является программа повышения эффективности коллективной работы. Эта программа, разработанная на основе системы квалификационных требований ВОЗ, состоит из 32 учебных модулей и индивидуальных тренировочных занятий. Она нацелена на создание высокоэффективных групп и укрепление сотрудничества в технических областях и между этими областями в рамках Регионального бюро и страновых бюро Региона Африки. К настоящему времени 58 сотрудников воспользовались возможностями этой инициативы для повышения своего профессионального уровня. Для 21 сотрудника технических и оперативных подразделений было проведено четыре семинара и 30 индивидуальных тренировочных занятий.

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

35. Была создана высокоуровневая структура управления развитием карьеры, сфокусированная на двух потенциальных направлениях развития карьеры в ВОЗ: общественном здравоохранении и оперативной деятельности. Информация и отзывы, полученные в ходе глобального опроса, проведенного среди всего персонала ВОЗ в феврале–марте 2021 г., были использованы для подготовки наглядных примеров продвижения по службе по этим двум основным направлениям. В опросе приняло участие беспрецедентное число сотрудников из всех основных бюро, и в июле 2021 г. отчет об основных результатах опроса был представлен всему персоналу ВОЗ. В настоящее время проводятся интервью с директорами, работающими по направлению оперативной деятельности, за которыми последуют обсуждения в фокус-группах с представителями персонала трех уровней Организации для подтверждения информации, полученной в ходе опроса, с целью более детальной проработки схем продвижения по службе. Чтобы держать всех сотрудников ВОЗ в курсе прогресса, достигнутого в этой области, всему персоналу регулярно рассылается онлайн-информационный бюллетень о схемах продвижения по службе и развитии карьеры.

36. В 2021 г. была продолжена практика предложения сотрудникам мероприятий по управлению развитием карьеры, индивидуальному инструктажу, наставничеству, развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы, а также профессиональной ориентации, которые проводились в удаленном формате, что способствовало обеспечению действительно глобального охвата. На основе рекомендаций целевой группы 2019 г. в отношении схем продвижения по службе и наращивания потенциала в 2021 г. была внедрена и дважды реализована новая программа по развитию карьеры под названием Advance в целях содействия выдвижению женщин на руководящие должности при одновременном удовлетворении конкретных потребностей в продвижении по службе и решении проблем женщин из числа национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания. Программу дополняют услуги по инструктажу, предоставляемые группой инструкторов, имеющих внутреннюю квалификацию ВОЗ.

37. Была выбрана платформа для развития кадрового потенциала, способная удовлетворять потребности в области управления кадровым резервом, которая будет интегрирована в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов. Начался этап оптимизации бизнес-процессов, в ходе которого будут определены ключевые требования, технические характеристики и этапы процесса.

## Мобильность

38. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые сменили место службы за период с января по июль 2021 г., составляет 168 человек, что уже превышает общее число в 162 человека за период с января по декабрь 2020 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). На сегодняшний день процентная доля переходов из одного основного бюро в другое уменьшилась и составила 44% переходов за первую половину 2021 г. по сравнению с 47% от общего числа переходов за весь 2020 г. Вместе с тем ожидается, что эта процентная доля будет продолжать меняться.

39. 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 организовала широкие консультации с сотрудниками, провела сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и подготовила рекомендации. Эти рекомендации были рассмотрены коллективом сотрудников глобальной кадровой службы ВОЗ и Глобальным советом персонала/руководства и послужили основой для обновления политики в сфере географической мобильности при рассмотрении этого вопроса Группой по глобальной политике. В октябре 2020 г. было начато проведение имитационной оценки для 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 конце 2021 г.

40. Дополнительные инвестиции были направлены на усовершенствование информационной панели по вопросам мобильности людских ресурсов, на которой размещаются обновленные данные о сотрудниках и сведения об их мобильности. В начале октября 2020 г. после проведения совещания по мобильности с участием всех сотрудников состоялся глобальный отбор 1051 сотрудника в глобальных масштабах, стаж работы которых достиг стандартной продолжительности службы или превысил ее. Этим сотрудникам было предложено участвовать в проведении имитационной оценки. Из числа отобранных кандидатов 128 сотрудников дали согласие и в период с ноября 2020 г. по январь 2021 г. приняли участие в процедурах подачи заявлений и их отсроченного рассмотрения. В четвертом квартале 2021 г. Консультативный совет по вопросам мобильности проведет совещание, чтобы сформулировать свои замечания по результатам имитационной оценки и подготовить проект рекомендаций для старшего руководства. Многочисленные отзывы, полученные от сотрудников, участвовавших в имитационной оценке, будут учитываться при разработке окончательного плана реализации.

## **БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

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

41. В 2020 г. были разработаны первый проект подхода к обеспечению многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ и соответствующий план действий. Цель этого подхода состоит в том, чтобы заложить основы для осуществления мер по привлечению и удержанию разноплановых трудовых ресурсов и создания благоприятных для всех условий труда, в которых каждый ощущает свою значимость и способен приложить максимум усилий. Организация привлекла экспертов по вопросам многообразия, справедливости и инклюзивности для консультирования ВОЗ в этой области. В настоящее время проводится дополнительный обзор этого подхода и плана действий, с тем чтобы привести их в соответствие с рекомендациями экспертов. Публикация первого варианта подхода и плана действий запланирована на 2022 г.

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

42. В начале 2021 г. была опубликована политика ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, включая притеснения, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление полномочиями. Эта политика, пересматривающая и обновляющая предыдущую политику Организации в отношении притеснений, укрепляет согласованность процесса рассмотрения жалоб, учитывая при этом необходимость уделять особое внимание и придавать большую значимость заявлениям, связанным с сексуальными домогательствами. В настоящее время осуществляется план реализации, который включает распространение новых коммуникационных материалов и ресурсов для персонала, разработку и проведение новых учебных занятий с учетом потребностей различных аудиторий, а также обновление соответствующих инструментов и процессов в области людских ресурсов. Особое внимание уделяется обеспечению необходимой подготовки и оказанию других видов поддержки в рамках всей Организации. Кроме того, создается система, обеспечивающая реализацию превентивных мер политики во всех бюро. Помимо этого, в координации с новой Целевой группой по предупреждению случаев сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств и реагированию на них принимаются меры по наращиванию институционального потенциала для обеспечения эффективного предупреждения сексуальных домогательств и реагирования на них.

### **Система внутреннего правосудия**

43. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; к достигнутым улучшениям относится расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря чему количество жалоб значительно уменьшилось. Секретариат ожидает проведения обзора реформ системы внутреннего правосудия 2016 г. в интересах обеспечения дальнейших усовершенствований на основе извлеченных уроков. Секретариат выбрал консультанта



для проведения обзора актуальности, эффективности, действенности и независимости системы внутреннего правосудия. Ожидается, что процесс обзора начнется в конце 2021 г. и займет три месяца. Кроме того, Объединенная инспекционная группа планирует провести обзор систем внутреннего правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций в период с сентября 2021 г. по декабрь 2022 г. с целью выявления подходов к механизмам внутреннего правосудия и оценки адекватности и возможностей таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах.

### **Гибкий режим работы**

44. Целевая рабочая группа ВОЗ, созданная Генеральным директором для проведения обзора гибкого режима работы, предложила механизм в отношении вариантов, одобренных Группой по глобальной политике в мае 2021 г. Руководствуясь этим механизмом, Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала разрабатывает политику внедрения целостного подхода к реализации гибкого режима работы на всех уровнях Организации с соответствующими усовершенствованиями системы и учетом специфики основных бюро. Особое внимание уделяется обеспечению непрерывной поддержки в интересах благополучия и психического и физического здоровья наших сотрудников путем применения гибкого режима работы.

### **Система контрактов**

45. 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; обеспечить, чтобы условия работы в ВОЗ были благоприятными и стимулирующими и при этом способствовали повышению продуктивности и отвечали потребностям персонала и основных заинтересованных сторон. Ожидается, что целевая группа завершит свою работу и представит рекомендации к четвертому кварталу 2021 г.

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

46. Центр обслуживания Департамента кадровых ресурсов, функционирующий на базе Глобального центра обслуживания в Куала-Лумпуре, – Глобальные операции в области людских ресурсов – внедрил несколько новых административных услуг. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов играет важную роль в усилиях Секретариата по модернизации и стандартизации кадровых служб ВОЗ. Усовершенствования и новые услуги, внедренные в 2021 г., включали меры по улучшению портала ВОЗ по набору персонала Stellis для разделения услуг по отбору и адаптации новых сотрудников в целях обеспечения безопасности данных и разделения обязанностей; услуги по адаптации новых сотрудников и определению ступеней должностного оклада в отношении операций штаб-квартиры с возможностью

распространения на другие основные бюро; и создание специальной службы поддержки ЮНЭЙДС, предоставляющей услуги, связанные с назначениями, увольнением и предусмотренными правилами поездками. Для сотрудников ВОЗ, работающих в Женеве, Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов в настоящее время предоставляет услуги по перевозке грузов с помощью Организации, а для новых сотрудников ВОЗ планируется ввести индивидуальные услуги по ознакомлению с причитающимися выплатами. Кроме того, в настоящее время Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов координирует проведение обновленного онлайн-опроса всех сотрудников, покидающих Организацию, и накапливает важные данные для принятия будущих решений и разработки политики.

### **Здоровье и благополучие персонала**

47. 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.

48. 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 хорошего самочувствия.

49. Защищая и укрепляя здоровье и благополучие глобальных людских ресурсов ВОЗ, Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную роль при проведении мероприятий по реагированию на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации. В ходе принимаемых в настоящее время мер реагирования на пандемию COVID-19 эта Служба вносит свой вклад в планирование обеспечения непрерывной деятельности в штаб-квартире; сотрудничает с техническими экспертами для разработки мер и рекомендаций в области техники безопасности и гигиены труда; и предлагает непрерывную медицинскую и психологическую поддержку персоналу.

50. Кроме того, в рамках глобальных мер по борьбе с пандемией COVID-19 Служба охраны здоровья и благополучия персонала взяла на себя руководство Целевой общесистемной группой Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации и создала медицинскую координационную группу MEDEVAC. С мая 2020 г. Группа работает на круглосуточной основе и обеспечивает надзор за клиническим и оперативным управлением эвакуациями. Недавно Целевая группа продлила срок действия механизма MEDEVAC в условиях пандемии COVID-19 до декабря 2021 г.

51. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает оказывать поддержку до, во время и после назначения на место службы.

**ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

52. Исполнительному комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =