



Людские ресурсы: обновленная информация

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. Помимо данных о трудовых ресурсах ВОЗ по состоянию на 31 июля 2023 г., размещенных на веб-сайте ВОЗ¹, в настоящем докладе содержится обновленная по состоянию на июль 2023 г. информация о тенденциях в сфере кадрового обеспечения и соответствующих видах деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии ВОЗ в области людских ресурсов: привлечение высококвалифицированных специалистов, удержание таких специалистов и создание благоприятных условий труда. Основные стратегические инициативы в области людских ресурсов являются неотъемлемой частью программы преобразований ВОЗ и в соответствующих случаях изложены в докладах о процессе преобразований ВОЗ.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2. По состоянию на 31 июля 2023 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составляла 9261 человек (см. рис 1 в настоящем докладе и данные по кадрам, таблица 1), что на 3,1% больше их общей численности по состоянию на 31 декабря 2022 г. (8983 человека). За период с декабря 2022 г. по июль 2023 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников возросла с 29,3% в декабре 2022 г. до 29,7% в июле 2023 г.; доля сотрудников Глобального центра обслуживания уменьшилась с 3,2% в декабре 2022 г. до 3,1% в июле 2023 г.; доля сотрудников региональных бюро сократилась с 23,7% в декабре 2022 г. до 23,6% в июле 2023 г.; а в страновых бюро этот показатель вырос с 43,2% в декабре 2022 г. до 43,6% в июле 2023 г. (рис. 2). Доля сотрудников, имеющих долгосрочные контракты, сократилась с 77,6% в декабре 2022 г. до 77,2% в июле 2023 г. По состоянию на июль 2023 г. (и декабрь 2022 г.) доля долгосрочных контрактов от общего числа штатных сотрудников, работающих в основных бюро, была следующей: 73,1% (72,9%) в штаб-квартире; 87,8% (87,3%) в

¹ См. по адресу <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (по состоянию на 4 декабря 2023 г.).

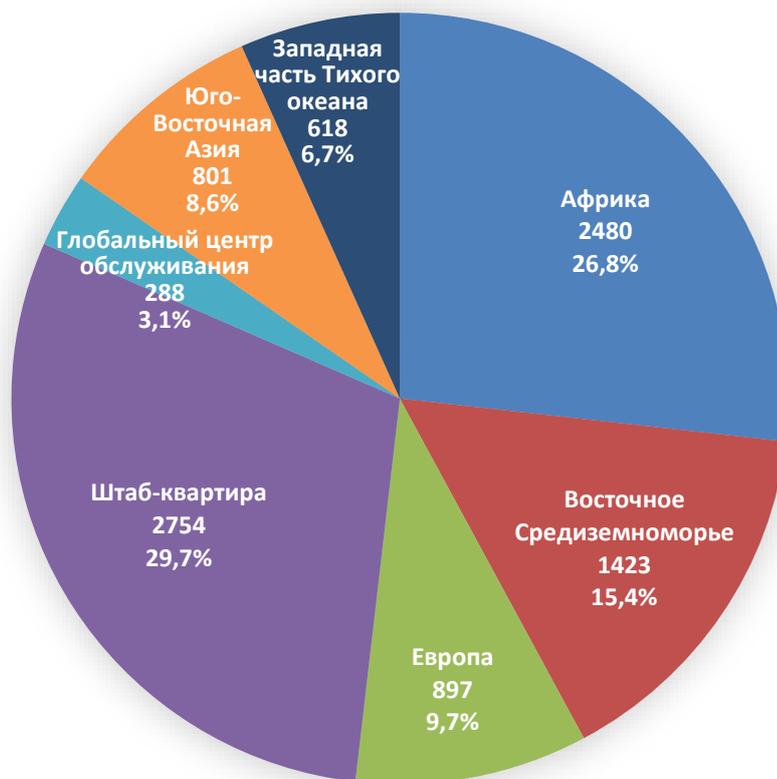
² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Международном агентстве по изучению рака и других учреждениях Организации Объединенных Наций, функционирующих под управлением ВОЗ. В них также не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, данные о кадровых ресурсах ПАОЗ см. по адресу <https://www.paho.org/en/documents/cel7225-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau> (по состоянию на 4 декабря 2023 г.).

Африканском регионе; 80,5% (80,7%) в Регионе Юго-Восточной Азии; 63,2% (67,4%) в Европейском регионе; 67,7% (68%) в Регионе Восточного Средиземноморья и 94,7% (96,1%) в Регионе Западной части Тихого океана.

3. За период с 1 января по 31 июля 2023 г. расходы на персонал составили 754 млн долл. США и снизились в процентном отношении к общим расходам Организации, составив 36% от 2107 млн долл. США (по сравнению с 41% за период с января по июль 2022 г.).

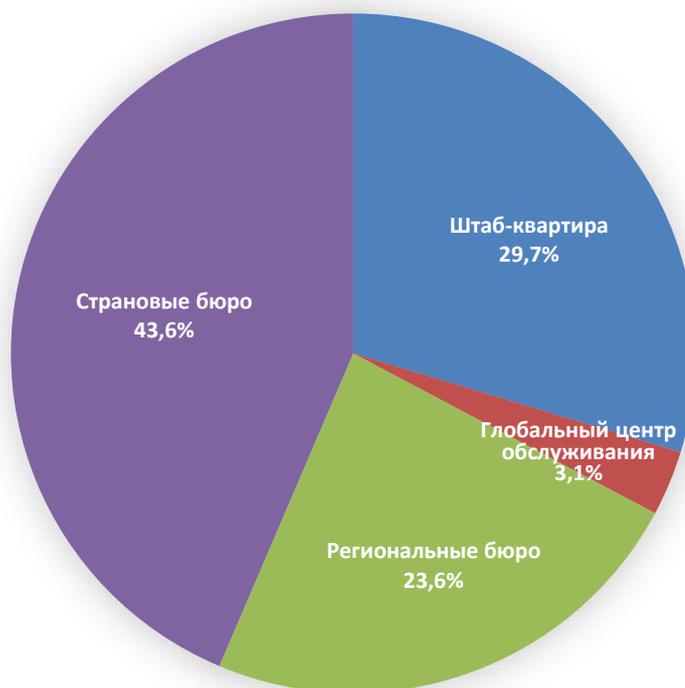
4. Что касается других форм трудовых отношений, то при сравнении периода с января по июль 2022 г. с аналогичным периодом 2023 г. число лиц, нанимаемых в качестве консультантов или на основании соглашений о выполнении работ (СВР), в пересчете на общую занятость возросло с 2730 до 3353 для консультантов и с 1052 до 1077 для работающих по СВР (см. данные по кадрам, таблица 20). Кроме того, число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям на оказание услуг, возросло с 4601 в январе–июле 2022 г. до 5169 в январе–июле 2023 г. Столь значительное увеличение числа соглашений с консультантами и специальных соглашений на оказание услуг объясняется, в частности, наращиванием потенциала ВОЗ для работы в чрезвычайных ситуациях и в переходный период после ликвидации полиомиелита.

Рис. 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2023 г., в разбивке по основным бюро



Общее число сотрудников: 9261

Рис.2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 июля 2023 г., в разбивке по уровням



5. С 1 марта 2023 г. политика ВОЗ по обеспечению гендерного равенства при укомплектовании штатов, опубликованная в январе 2017 г., была заменена новой политикой ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.). К числу основных изменений, предусмотренных новой политикой, относятся: установление новых целевых показателей в зависимости от уровня профессиональной подготовки; межсекторальный подход к выявлению факторов разнообразия; временные меры, применяемые специалистами по найму; договорное положение о регулярном представлении докладов для старших руководителей в целях укрепления подотчетности; расширение применения данных в разбивке по признаку пола; представление данных о гражданстве и инвалидности, поддерживаемое кадровыми системами на каждом этапе отбора; и соответствующий план осуществления на следующие два года. Отчетность по новым целевым показателям и плану осуществления начнется с представления докладов, включающих данные по состоянию на декабрь 2023 г. и далее. Таблицы данных по кадрам, упоминаемые в докладе, уже обновлялись в 2022 г. с целью включения дополнительной информации о гендерном балансе в Организации; в настоящем докладе представлен дополнительный уровень разбивки этих данных по основным бюро.

6. В период с 2017 г. по июль 2023 г. наблюдалось общее улучшение в достижении гендерного паритета по всем показателям. Однако для обеспечения прогресса по отдельным должностным классам и закрепления достигнутых на сегодняшний день результатов по-прежнему требуются дополнительные усилия и неослабное внимание.

7. По состоянию на июль 2023 г. ВОЗ продолжает сохранять гендерный паритет в отношении долгосрочных контрактов: такие контракты имели 50,3% женщин и 49,7% мужчин. При этом отмечается, что доля женщин среди сотрудников категории общего

обслуживания превышает 50%, а среди национальных и международных сотрудников категории специалистов этот показатель составляет менее 50%, хотя с декабря 2022 г. доля женщин среди сотрудников обеих категорий возросла (см. данные по кадрам, таблица 3а). Если рассматривать все виды контрактов штатных сотрудников, то по состоянию на 31 июля 2023 г. Организация достигла общего гендерного баланса в своем кадровом составе и насчитывает 50% женщин и 50% мужчин. Далее приводится дополнительная разбивка по классам должностей для всех категорий сотрудников и всех основных подразделений (см. таблицу 3б).

8. Доля женщин на должностях класса Р4 и выше в Организации увеличилось с 44,1% в декабре 2022 г. до 44,5% в июле 2023 г.; при этом также отмечается, что за шестилетний период с 2017 г. данный показатель вырос на 3,4 процентного пункта.

9. По состоянию на 31 июля 2023 г. доля женщин среди штатных сотрудников классов D1 и D2 составляла 34,4%, что несколько ниже показателя за декабрь 2022 г. (35,3%). Однако следует отметить, что с 2017 г. этот показатель увеличился на 4,6 процентного пункта (см. рисунок 3d). Кроме того, с 2017 г. наблюдается заметный рост доли женщин на должностях класса Р5 — с 40,3% в июле 2017 г. до 46% в июле 2023 г. Отчетность о гендерном паритете для отдельных должностных классов начиная с уровня Р4 и выше будет включена в следующий доклад о людских ресурсах в соответствии с целевыми показателями, установленными в рамках политики ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.).

10. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа квалифицированных женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 июля 2023 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 36,8%, что несколько выше показателя за декабрь 2022 г. (36,3%). Этот показатель по-прежнему превышает планку в 35%, зафиксированную в 2017 г.

11. Принятие мер по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро обеспечило заметный результат в процессе отбора в 2022 г. и продолжалось в 2023 г. По состоянию на июль 2023 г. женщины составляли 36,8% кандидатов, включенных в реестр для назначения на должности представителей ВОЗ. В рамках процесса отбора кандидатов в 2023 г. была проведена дополнительная информационно-разъяснительная работа среди перспективных сотрудниц, которым было предложено принять участие в адресных брифингах, проводимых на уровне каждого регионального бюро для разъяснения функций и обязанностей представителя ВОЗ, а также основных требований, предъявляемых к этой должности. Благодаря таким мерам в текущем коротком списке кандидатов для отборочного процесса 2023 г. обеспечен гендерный паритет: к этапу видеособеседования допущено порядка 50% кандидатов-женщин, что выше соответствующих показателей 2022 г. (33%) и 2021 г. (28%).

12. Недавно завершился прием заявок на выбор нового партнера для подготовки и проведения центров оценки представителей ВОЗ, по итогам которого из числа полученных предложений был выбран соответствующий поставщик услуг. После завершения необходимых контрактных процедур отобранным кандидатам будут сообщены сроки проведения центров оценки. В предварительном порядке проведение центров оценки запланировано на конец 2023 г. и начало 2024 г.

Рис. 3а. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
Африка	29,9%	30,7%	31,9%	31,8%	32,7%	33,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,8%	33,7%	34,6%	35,0%	Увеличение на 5,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Юго-Восточная Азия	33,6%	34,3%	33,8%	34,4%	34,6%	36,3%	36,7%	36,8%	38,5%	38,1%	37,4%	36,3%	38,6%	Увеличение на 5 процентных пунктов с июля 2017 г.
Европа	53,1%	51,8%	50,4%	52,1%	53,4%	52,7%	53,8%	53,1%	52,2%	51,6%	51,8%	51,2%	51,2%	Снижение на 1,9 процентного пункта с июля 2017 г.
Восточное Средиземноморье	30,6%	31,2%	32,2%	33,7%	33,9%	34,6%	32,2%	32,6%	33,2%	35,6%	37,2%	37,1%	37,7%	Увеличение на 7,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Западная часть Тихого океана	45,3%	44,9%	45,6%	47,7%	49,7%	50,0%	53,2%	54,1%	56,2%	56,6%	58,1%	58,9%	60,7%	Увеличение на 15,4 процентного пункта с июля 2017 г.
Штаб-квартира	49,4%	50,9%	51,1%	51,6%	50,9%	51,3%	52,4%	52,0%	52,3%	52,6%	52,5%	52,1%	52,4%	Увеличение на 3 процентных пункта с июля 2017 г.
Всего	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	47,0%	46,8%	47,4%	Увеличение на 3,7 процентного пункта с июля 2017 г.

Рис. 3в. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
Африка	28,8%	29,5%	29,9%	29,7%	30,8%	30,7%	28,9%	28,2%	28,7%	29,0%	29,1%	29,4%	29,9%	Увеличение на 1,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Юго-Восточная Азия	34,4%	35,7%	35,0%	35,5%	35,3%	36,5%	37,5%	37,4%	38,9%	37,7%	38,3%	37,0%	38,5%	Увеличение на 4,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Европа	51,4%	50,3%	50,3%	51,9%	51,5%	50,6%	51,7%	50,8%	48,9%	48,4%	48,7%	47,6%	48,2%	Снижение на 3,2 процентного пункта с июля 2017 г.
Восточное Средиземноморье	29,9%	30,1%	31,1%	31,7%	32,6%	33,1%	30,8%	31,7%	31,6%	34,3%	36,7%	36,5%	35,7%	Увеличение на 5,8 процентного пункта с июля 2017 г.
Западная часть Тихого океана	39,9%	39,4%	41,3%	42,3%	44,9%	45,1%	49,6%	50,0%	53,7%	55,4%	54,3%	55,4%	55,8%	Увеличение на 15,9 процентного пункта с июля 2017 г.
Штаб-квартира	46,3%	47,9%	48,4%	49,4%	48,9%	49,1%	50,1%	49,7%	49,7%	50,1%	50,1%	49,6%	49,9%	Увеличение на 3,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Всего	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	44,1%	44,5%	Увеличение на 3,4 процентного пункта с июля 2017 г.

Рис. 3с. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди руководителей страновых бюро, в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
Африка	26,1%	23,9%	23,4%	28,9%	34,8%	31,9%	31,9%	29,8%	29,8%	27,7%	21,3%	21,3%	25,5%	Снижение на 0,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Юго-Восточная Азия	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	16,7%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	Остается стабильной с июля 2017 г.
Европа	63,3%	58,6%	55,2%	60,0%	58,1%	54,8%	58,1%	58,1%	53,3%	50,0%	50,0%	50,0%	53,3%	Снижение на 10 процентных пунктов с июля 2017 г.
Восточное Средиземноморье	27,8%	31,6%	36,8%	36,8%	36,8%	36,8%	35,0%	35,0%	42,9%	47,6%	42,9%	42,9%	36,4%	Увеличение на 8,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Западная часть Тихого океана	26,7%	33,3%	33,3%	26,7%	40,0%	40,0%	40,0%	35,7%	46,7%	50,0%	60,0%	60,0%	53,3%	Увеличение на 26,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Всего	35,0%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	38,2%	36,3%	36,3%	36,8%	Увеличение на 1,8 процентного пункта с июля 2017 г.

Рис. 3д. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди сотрудников классов D1 и D2 (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
Африка	31,6%	31,6%	25,0%	25,0%	27,3%	25,0%	23,1%	23,1%	30,0%	29,0%	23,3%	20,0%	13,8%	Снижение на 17,8 процентного пункта с июля 2017 г.
Юго-Восточная Азия	14,3%	12,5%	11,1%	7,1%	7,7%	6,7%	7,7%	7,1%	13,3%	14,3%	14,3%	17,6%	13,3%	Снижение на 1 процентный пункт с июля 2017 г.
Европа	50,0%	45,5%	64,3%	60,0%	60,0%	56,3%	66,7%	58,8%	50,0%	44,4%	41,2%	38,9%	38,1%	Снижение на 11,9 процентного пункта с июля 2017 г.
Восточное Средиземноморье	25,0%	23,1%	26,3%	32,0%	32,0%	30,8%	25,8%	25,8%	34,4%	37,5%	41,2%	40,6%	39,4%	Увеличение на 14,4 процентного пункта с июля 2017 г.
Западная часть Тихого океана	44,4%	36,4%	46,7%	35,7%	43,8%	41,2%	41,2%	38,9%	42,9%	42,9%	43,8%	43,8%	43,8%	Снижение на 0,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Штаб-квартира	26,6%	31,3%	35,4%	37,3%	38,1%	40,6%	45,6%	42,3%	38,7%	41,3%	41,7%	40,5%	41,0%	Увеличение на 14,4 процентного пункта с июля 2017 г.
Всего	29,8%	31,0%	34,9%	34,0%	35,7%	35,2%	37,1%	35,0%	35,9%	37,0%	36,6%	35,3%	34,4%	Увеличение на 4,6 процентного пункта с июля 2017 г.

13. Сообщаемая информация о географической представленности (см. рис. 4) основана на обновленных расчетах квот представленности. При выполнении обновленных расчетов использовались последняя шкала оценок, свежие демографические данные и обновленное общее число должностей, подлежащих географическому распределению. Поэтому изменения в представленности, о которых сообщалось в июле 2023 г., обусловлены прежде всего результатами обновленных расчетов, а не только итогами набора сотрудников. По состоянию на 31 июля 2023 г. 30,5% государств-членов (или 60 из 197 государств-членов)¹ были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации (см. рис. 4 и данные по кадрам, таблица 4). По состоянию на декабрь 2022 г. 28,4% государств-членов были либо не представлены, либо недостаточно представлены (56 из 197 государств-членов). Обновленные расчеты также привели к изменениям в распределении по квотам представленности. В то время как число непредставленных или недостаточно представленных стран увеличилось, а число стран, превышающих максимальную желаемую квоту, сократилось, общее число стран в рамках желаемой квоты представленности возросло. Результаты обновленных расчетов станут новым базовым уровнем для анализа прогресса и тенденций с течением времени.

¹ Включая трех ассоциированных членов.

Рис. 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географической представленности по состоянию на 31 июля 2023 г.



Рис. 5. Географическая представленность государств-членов ВОЗ: тенденции в период с июля 2017 г. по июль 2023 г.

Показатель	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
Доля государств-членов, которые были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,9%	28,9%	28,4%	30,5%	Снижение на 1,6 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)*	43,0%	43,0%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	44,1%	44,4%	45,4%	52,9%	Увеличение на 9,9 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	44,3%	44,9%	45,5%	46,0%	53,1%	Увеличение на 12,3 процентного пункта с июля 2017 г.

Показатель	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по июль 2023 г.
категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам*														
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода 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%	38,0%	39,1%	38,8%	39,6%	48,4%	Увеличение на 16,2 процентного пункта с июля 2017 г.

* По состоянию на июль 2023 г. критерий классификации был изменен с развивающихся стран на страны с низким или средним уровнем дохода.

14. Поскольку за период с июля 2017 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше, имеющих класс D1 и D2, увеличивается, по состоянию на июль 2023 г. критерий их классификации был изменен с «граждан развивающихся стран» на «граждан стран с низким или средним уровнем дохода». Значения по состоянию на июль 2023 г. станут новым базовым уровнем для отчетности о прогрессе и тенденциях с течением времени. Так, в июле 2023 г. доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, составляла 53,1% (см. рис. 5). По состоянию на июль 2023 г. в масштабах всей Организации доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 составила 48,4%. В штаб-квартире по состоянию на июль 2023 г. доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 составила 32,1%.

15. В таблице 11a с данными по кадрам отражены тенденции поступления заявлений от женщин-кандидатов, а в таблице 11b — тенденции поступления заявлений от кандидатов с учетом географической представленности. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года наблюдался общий рост числа женщин-кандидатов, выразившийся в абсолютных цифрах, но не в процентном соотношении. Тем не менее, количество и процентная доля женщин-кандидатов по состоянию на июль 2023 г. оказались выше показателей июля 2022 г. По состоянию на июль 2023 г. увеличилось количество заявлений от граждан непредставленных или недостаточно представленных стран. При этом следует отметить, что такая динамика частично связана с обновленными расчетами квот географической представленности. Хотя в масштабах всей Организации принимались существенные меры для устранения гендерного дисбаланса, необходимо продолжать усилия по дальнейшему подбору персонала и проведению информационно-разъяснительной работы, уделяя при этом особое внимание улучшению географической представленности. При осуществлении более масштабной деятельности по набору персонала будет учитываться опыт расширенного охвата женщин-кандидатов, который приобретен за истекший год в ходе реализации отдельных программ, таких как программа для молодых специалистов и глобальный реестр представителей ВОЗ.

16. Число сотрудников высшего руководящего звена (Р6 и выше), работающих по долгосрочным и временным контрактам, увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 302 в июле 2023 г. (+10%) (см. рис. 6) в соответствии со стратегическим вектором проводимых в ВОЗ преобразований.

Рис. 6. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и июле 2023 г., в разбивке по основным бюро

Основные бюро	Р6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Июль 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Июль 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.
Африка	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
Юго-Восточная Азия	23	19	-17%	2	3	50%	1	1	0%	26	23	-12%
Европа	25	30	20%	1	2	100%	1	1	0%	27	33	22%
Восточное Средиземноморье	28	28	0%	4	13	225%	1	1	0%	33	42	27%
Западная часть Тихого океана	16	19	19%	2	1	-50%	1	0	-100%	19	20	5%
Штаб-квартира	86	83	-3%	29	46	59%	12	14	17%	127	143	13%
Итого	219	214	-2%	39	70	79%	17	18	6%	275	302	10%

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Подбор персонала и информационно-разъяснительная работа

17. В сотрудничестве с государствами-членами продолжается осуществление информационных мероприятий, направленных на улучшение географической представленности и обеспечение гендерного паритета. Для проведения адресных кампаний по информированию и найму сотрудников используются соглашения с внешними поставщиками услуг, с тем чтобы активизировать усилия по достижению целевых показателей в области многообразия, в частности в обеспечении гендерного паритета¹ и улучшении географической представленности. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров продолжается принятие целенаправленных мер по наработке опыта и знаний у сотрудниц младшего звена и их подготовке к работе на руководящих должностях более высокого уровня.

18. Кадровые службы и технический персонал ВОЗ продолжают широко распространять информацию о вакансиях ВОЗ, в том числе на каналах и платформах социальных сетей и посредством регулярного обновления информации в представительствах Организации Объединенных Наций в Женеве и технических сетях.

19. Как сообщалось на семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2022 г.², во второй половине 2021 г. ВОЗ инициировала программу для молодых

¹ См. политику ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.) (<https://open.who.int/2022-23/home>, по состоянию на 21 ноября 2023 г.).

² См. документ A75/31.

специалистов, ориентированную на кандидатов из наименее развитых стран. Все 14 кандидатов, отобранных в рамках этой программы, приступили к своим обязанностям в ноябре 2022 г., а официальная презентация самой программы состоялась в феврале 2023 г. В 2024 г. для первой группы молодых специалистов будут введены компоненты дополнительного обучения. В настоящее время принимаются меры по планированию и набору второй группы.

Процессы найма и отбора сотрудников

20. В рамках программы преобразований ВОЗ была поставлена цель по проведению процесса найма сотрудников по долгосрочным и временным контрактам в течение 112 календарных дней (или 80 рабочих дней) (как это предусмотрено соответственно правилами 420.3 и 420.4 Правил о персонале), причем для достижения этой цели принимаются меры по совершенствованию услуг по отбору кандидатов и повышению эффективности процессов отбора.

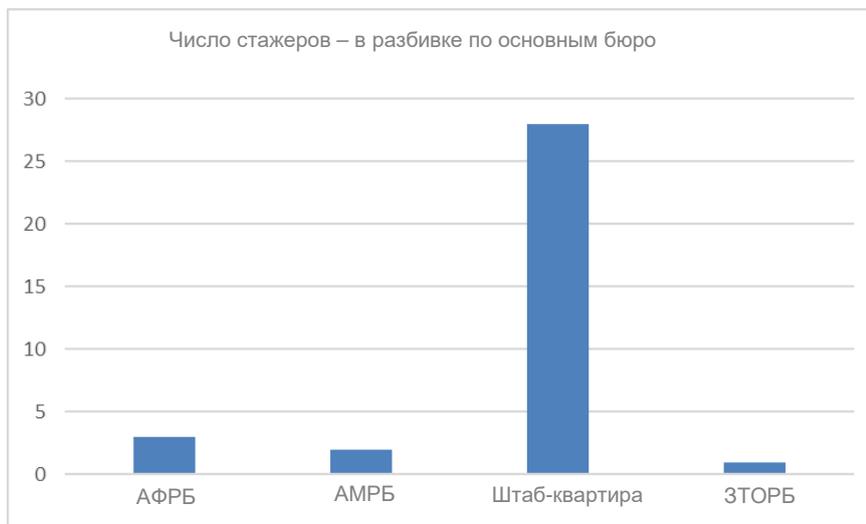
21. В первой половине 2023 г. средняя продолжительность процесса найма сотрудников во всех основных бюро значительно улучшилась и составила 114 календарных дней с диапазоном от 17 до 245 дней.

22. Опыт и уроки, извлеченные на сегодняшний день, а также функциональные возможности новой системы управления деятельностью учитываются в целях дальнейшего совершенствования этого процесса.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

23. Глобальная программа стажировок была возобновлена в октябре 2022 г. после ее приостановки с июля 2020 г. в связи с пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19). За период после возобновления программы с 1 января по 31 июля 2023 г. было выявлено 102 возможности для стажировок и произведен отбор 34 стажеров, более 67% которых составляли женщины. На приведенной ниже диаграмме представлена разбивка стажеров, набранных по основным бюро: 28 стажеров в штаб-квартире, три в Региональном бюро для стран Африки, два в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья и один — в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана. Заявки на участие в этих стажировках подали более 9500 кандидатов.

Рис. 7. Стажеры в разбивке по основным бюро, набранные с 1 января по 31 июля 2023 г.



24. Для достижения целевого показателя, предусматривающего увеличение доли стажеров из стран с низким или средним уровнем дохода до 50%, семьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения утвердила новый срок — 31 декабря 2025 г.

25. Из 34 стажеров, отобранных в период с 1 января по 31 июля 2023 г., более 65% составляли граждане стран с низким или средним уровнем дохода. На долю кандидатов из таких стран приходилось 61% всех стажеров, занятых в штаб-квартире, и 66% стажеров, прикрепленных к Региональному бюро для стран Африки. В Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья и Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана все кандидаты являются выходцами из стран с низким или средним уровнем дохода. Средняя продолжительность стажировок во всех регионах составила четыре месяца. Секретариат продолжит проведение трех основных реформ, направленных на повышение доступности стажировок, и отслеживание тенденций и прогресса в достижении целевого показателя, предусмотренного резолюцией WHA71.13 (2018 г.), согласно которому доля выходцев из стран с низким или средним уровнем дохода среди отобранных стажеров должна составлять не менее 50%. Следует отметить, что в 2023 г. этот целевой показатель уже превышен.

УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

26. В соответствии с рекомендациями по итогам оценки системы управления служебной деятельностью ВОЗ, проведенной в период с мая 2022 г. по январь 2023 г., в 2024 г. завершится разработка модуля управления служебной деятельностью, который будет запущен в 2025 г. в Workday – новой системе общеорганизационного управления, призванной заменить существующий инструмент (eWork). В настоящее время ВОЗ

также пересматривает программу признания профессиональных успехов, чтобы повысить ее эффективность и интегрировать в систему управления служебной деятельностью. Кроме того, принимаются меры по внедрению 360-градусного цикла обратной связи, которое будет согласовано с введением в действие запланированного модуля управления служебной деятельностью в рамках новой системы общеорганизационного управления. Наряду с этим после консультаций с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций изучается вопрос о внедрении системы калибровки, подходящая модель которой будет рассматриваться с учетом специфики ВОЗ.

27. В действующую систему уже внесено одно изменение, которое касается привлечения руководителей второго уровня. Начиная с 2023 г. на этапе среднегодичного обзора руководители первого уровня могут в случае необходимости привлекать руководителей второго уровня к участию в рабочем цикле электронной системы обеспечения эффективности и развития персонала (ePMDS). Если на этапе оценки в конце года работа соответствующего сотрудника оценивается как «полностью удовлетворительная», участие руководителя второго уровня на этом этапе становится необязательным. Однако если руководитель первого уровня намерен признать работу сотрудника «отличной», он должен сначала проконсультироваться с руководителем второго уровня, прежде чем ставить такую оценку или сообщать сотруднику о своем намерении выставить ее.

28. Региональное бюро для стран Африки продолжает внедрять систему обратной связи о результатах работы группы для сбора и анализа отзывов заинтересованных сторон о работе той или иной группы в шести областях: ценности ВОЗ; эффективность групповой работы; качество результатов; затратоэффективность и управление; взаимодействие и сотрудничество; а также гибкость и управление преобразованиями. Собранные данные служат ценным инструментом для укрепления отношений с техническими партнерами, государствами-членами и коллегами внутри ВОЗ. Эти данные также используются для определения потребностей в обучении на уровне группы. Система обратной связи о результатах работы группы успешно применяется более чем в 30 подразделениях, кластерах и страновых бюро ВОЗ. Эти разнообразные области применения системы подчеркивают ее важную функцию управленческого инструмента для закрепления достижений в области преобразований и изменений на уровне подразделений.

Обучение и повышение квалификации персонала

29. В двухгодичный период 2022-2023 гг. активизировалось взаимодействие с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций по целому ряду проектов, ориентированных на более широкий спектр внутренних аудиторий. Проекты были рассчитаны на руководителей высшего звена, женщин-руководителей высшего звена, младших руководителей, руководителей среднего звена и на административный персонал. Кроме того, в последнее время проекты такого рода стали более доступными для всех сотрудников.

30. Как видно из приведенных далее примеров, в течение двухгодичного периода во всех основных бюро продолжалось осуществление Программы «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемой Региональным бюро для стран Африки.

- В 2023 г. участниками Программы «Пути формирования руководящих кадров» стали 20 сотрудников Европейского регионального бюро и 27 сотрудниц из франкоязычных стран Африканского региона. В сентябре 2022 г. была сформирована совместная группа участников Программы, в которую вошли 25 сотрудников Регионального бюро для стран Африки и Европейского регионального бюро. Вторая совместная группа участников включала 30 представителей ВОЗ в Региональном бюро для стран Африки и Европейском региональном бюро или сотрудников этих бюро, включенных в реестр представителей ВОЗ. В октябре 2023 г. для участия в Программе была сформирована совместная группа руководителей подразделений, в которую вошли сотрудники Регионального бюро для стран Африки, Европейского регионального бюро и Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья. Руководствуясь пятью основными характеристиками, которые наиболее востребованы сотрудниками, Региональное бюро для стран Африки в экспериментальном порядке реализовало инициативу, которая оказала руководителям помощь в развитии навыков индивидуального инструктирования. Эта инициатива также способствовала наращиванию внутреннего потенциала по такому виду консультаций.
- Региональное бюро для стран Африки провело второй раунд 360-градусного цикла обратной связи для 52 участников Программы «Пути формирования руководящих кадров» (47 представителей ВОЗ и пять оперативных сотрудников), что позволило повысить их осведомленность в вопросах индивидуального развития. Процесс 360-градусной обратной связи, используемый в рамках этой программы, лег в основу мероприятия по оценке, проведенного по принципу 360-градусной обратной связи в штаб-квартире в 2022 г.
- На основе опыта ВОЗ, приобретенного в рамках Программы «Пути формирования руководящих кадров», к участию в этой программе был также привлечен Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций. В третьем квартале 2023 г. при содействии Колледжа персонала были сформированы две группы: одна в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья и одна в штаб-квартире, каждая из которых насчитывала 30-35 участников.

31. В течение двухгодичного периода 2022–2023 гг. успешное сотрудничество ВОЗ с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций продолжалось. По итогам состоявшегося в мае 2022 г. конкурсного процесса выражения заинтересованности, в ходе которого поступила 1051 предварительная заявка, в первой половине двухгодичного периода 245 сотрудников были зачислены на индивидуальные курсы Колледжа персонала.

32. Большое число предварительных заявок, полученных в мае 2022 г., свидетельствует о том, что интерес к индивидуальным курсам Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций значительно превысил имеющееся финансирование, вследствие чего многим сотрудникам не удалось добиться зачисления. Это мероприятие совпало с развертыванием платформы Blue Line Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, обеспечивающей бесплатный доступ для всех сотрудников ВОЗ более чем к 50 курсам индивидуального самообучения через единую процедуру общеорганизационной подписки. Поскольку затраты в связи с платформой Blue Line значительно ниже и ограничения на количество регистрирующихся участников отсутствуют, в начале 2023 г. была введена процедура общеорганизационной подписки, обеспечивающая бесплатную регистрацию для всех сотрудников ВОЗ. По состоянию на третий квартал 2023 г. на платформе было зафиксировано свыше 500 уникальных зачислений.

33. Обеспечивается всесторонняя реализация 23 глобальных и 35 региональных инициатив в области обучения, утвержденных Глобальным комитетом по обучению и развитию на двухгодичный период 2022–2023 гг. Глобальные инициативы в области обучения включают курсы для специалистов по кадрам, организованные Дипломированным институтом персонала и развития; курсы по управлению проектами; доступ более чем к 5000 краткосрочных курсов на платформе LinkedIn Learning; курсы по глобальным закупкам; курсы по управлению служебной деятельностью; индивидуальный инструктаж для руководителей; и курсы по вопросам инвалидности и инклюзии людей с инвалидностью. Региональные инициативы охватывали наращивание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизацию ресурсов и взаимодействие с донорами; стратегическое планирование на страновом уровне; и урегулирование конфликтов.

34. Ниже приводятся показатели выполнения требований в отношении курсов, предлагаемых по линии нынешней программы ВОЗ по обязательному обучению. Сотрудникам регулярно рассылаются напоминания о необходимости обязательного обучения в рамках усилий по улучшению показателей прохождения курсов. Было предложено внести новые изменения в политику обязательного обучения, с тем чтобы увязать выполнение требований с общей оценкой служебной деятельности.

- **Тренинг по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия.** Назначен и действует с ноября 2021 г. для всех сотрудников ВОЗ. Нынешний показатель прохождения курса – 93%.
- **Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предупреждение сексуальных домогательств и других запрещенных форм поведения (общая версия и версия для руководителей).** Назначен и действует с марта 2022 г. для всех сотрудников ВОЗ: общая версия (для сотрудников без руководящих функций); версия для руководителей (для сотрудников с руководящими функциями). Нынешний показатель прохождения курса: по общей версии – 93%, по версии для руководителей – 92%.

- **Тренинг ВОЗ по вопросам этики.** Назначен и действует с мая 2023 г. для всех сотрудников ВОЗ. Нынешний показатель прохождения курса – 83%.
- **Учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности о безопасности BSAFE.** Назначен и действует с октября/ноября 2022 г. Нынешний показатель прохождения курса – 93%.
- **Учебный курс по основам кибербезопасности и предотвращению случаев фишинга.** Показатель прохождения курса составляет 93%.
- **Курс повышения квалификации по кибербезопасности.** Показатель прохождения курса составляет 93,5%.

35. Будущие инициативы по обязательному обучению включают обновленные версии тренинга по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия и тренинга «Совместное формирование уважительных взаимоотношений», в которых отражена новая политика ВОЗ в области предупреждения и пресечения противоправных действий сексуального характера.

36. В 2023 г. около 2 200 сотрудников обучались на курсах арабского, китайского, английского, французского, немецкого, португальского, русского и испанского языков: 22% участников базировались в Африканском регионе, 12% – в Регионе Юго-Восточной Азии, 8% – в Европейском регионе, 16% – в Регионе Восточного Средиземноморья, 5% – в Регионе Западной части Тихого океана и 36% – в штаб-квартире. Каталог языковых курсов был расширен за счет добавления новых тем и форматов преподавания. Порядка 372 сотрудников были отобраны для участия в специальных учебных курсах, на которых основное внимание уделяется формированию навыков письменного общения и коммуникации.

37. В рамках глобальной языковой программы профинансировано 146 кандидатов для сдачи квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций и других признаваемых ВОЗ внешних квалификационных языковых экзаменов, которые проводятся в 2023 г. С 2021 г. ВОЗ выступает в качестве проверочного центра квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций, проводимых в штаб-квартире и шести региональных бюро для всех кандидатов ВОЗ, Международного вычислительного центра Организации Объединенных Наций, ЮНИТЭЙД, Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу и Международного агентства по изучению рака. Выполняя функции проверочного центра, ВОЗ руководит процессом от первоначального общения с заявителями до тщательной проверки их соответствия требованиям с точки зрения контрактных обязанностей и владения языком, применяя при проведении оценки как политику Организации Объединенных Наций, так и соответствующие критерии Глобальной языковой программы ВОЗ. Такой процесс позволяет обеспечивать согласованность при обработке заявок от кандидатов ВОЗ и снижать общие затраты Организации на проведение языковых экзаменов благодаря прекращению административных сборов.

38. К концу 2023 г. для участия во вводной онлайн-программе в штаб-квартире было приглашено приблизительно 650 сотрудников. Поскольку программа адаптирована к виртуальной среде, число приглашенных не ограничено, и участники могут легко получить доступ к записям занятий, если у них нет возможности участвовать в них в очной форме.

39. В настоящее время в партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций разрабатывается новая глобальная вводная программа, представляющая собой модульную систему электронного обучения, которая будет внедряться на глобальном уровне в качестве дополнения к существующим вводно-ознакомительным программам в каждом основном бюро. Цель ее разработки заключается в обеспечении того, чтобы все вновь набранные сотрудники, находящиеся в любом месте службы ВОЗ, получали одинаковую информацию о работе в Организации. Программа будет запущена в 2024 г.

40. Академия ВОЗ сыграет ключевую роль в наращивании потенциала глобальных кадровых ресурсов здравоохранения, в том числе собственных сотрудников ВОЗ. Она будет способствовать не только подготовке еще более опытного, квалифицированного и талантливого персонала ВОЗ, но и формированию рабочей среды, позволяющей нашим сотрудникам добиваться успехов и максимально задействовать свой потенциал. Академия станет основным учебным центром ВОЗ, объединяющим все учебные продукты и услуги ВОЗ. В дополнение к курсам, разработанным внутри Академии, предлагаемые ею учебные ресурсы будут включать тщательно подобранный комплекс высококачественных внешних программ. Каталог курсов будет отвечать основным глобальным вызовам в области здравоохранения и потребностям медико-санитарных работников. Наличие портала, хостинга и совместного подхода к разработке курсов, в которой будут участвовать сотрудничающие центры ВОЗ и международное научное сообщество, ускорит темпы их опубликования, привлекая при этом «бренды», обеспечивающие высокое качество, авторитет и международную известность. Использование учебных материалов, выпускаемых партнерскими организациями, будет регулироваться процессами контроля качества, установленными Академией под руководством ее комитета по качеству и Департамента обеспечения качества, норм и стандартов ВОЗ.

Наставничество

41. С января 2022 г. сотрудники продолжают пользоваться преимуществами наставничества, а также проходят обучение и получают руководящие указания в рамках онлайн-семинаров или очных занятий, организуемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В феврале 2023 г. разработана и внедрена новая онлайн-программа обучения навыкам индивидуального консультирования для руководителей и наставников. В ней приняли участие 40 наставников и руководителей из всех мест службы на трех уровнях Организации. Семнадцатого января 2023 г. была запущена на шестимесячный срок недавно созданная структурированная инициатива наставничества с участием 127 сотрудников, включая ряд пенсионеров, представляющих все уровни и регионы. Поскольку эта инициатива вызвала большой интерес на всех трех уровнях Организации, были сформированы 52 новые пары «наставник–подопечный».

Для наставнических пар были организованы три глобальные сессии, в том числе торжественное заключительное мероприятие, на которых была представлена информация о том, как эффективнее начинать наставнические отношения и как сохранить их динамику в течение длительного времени. Поддержка в другой области включала обучение навыкам индивидуального консультирования для наставников и проведение групповых сессий по индивидуальному консультированию, а также дополнительных семинаров для подопечных, чтобы побудить их определить свою цель, направление и задачи в контексте наставничества и улучшить свои навыки и карьерные перспективы в целом. Для регулярного информирования персонала был подготовлен информационный бюллетень по вопросам наставничества, в котором отражаются ключевые сведения и инструменты, доступные всем сотрудникам через онлайн-портал, посвященный развитию карьеры. Наконец, на ежемесячной основе проводились наставнические форумы, с тем чтобы наставники могли общаться и обмениваться навыками и приобретенным опытом. При этом девять специальных наставнических пар (18 сотрудников) были подключены через глобальную платформу наставничества. В сентябре 2023 г. был подготовлен механизм оценки, цель которого – дать Группе по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе возможность собирать информацию, ресурсы и отзывы для использования опыта структурированной программы наставничества 2023 г. и улучшения перспектив наставничества в ВОЗ.

Схемы продвижения по службе и развитие карьеры

42. Продолжается деятельность по подготовке профилей работы в увязке с системой и архитектурой ВОЗ в области управления карьерным ростом с уделением особого внимания гармонизации описаний должностных обязанностей, а также по их согласованию с подходом, который соответствует основному предсказуемому присутствию в странах. Пересмотр и гармонизация описаний должностных обязанностей на всех трех уровнях Организации начались в апреле 2023 г. и были сосредоточены на основных прогнозируемых должностях, связанных с присутствием в странах. Такой подход позволил согласовать различные определения, относящиеся к ключевым навыкам, образованию, техническим критериям и требованиям относительно повышения квалификации, с тем чтобы способствовать карьерному росту и мобильности. Электронная брошюра по вопросам профессионального роста, представляющая совокупность возможностей и инструментов обучения, предложений по развитию карьеры и мобильности, была подготовлена и распространена среди всех сотрудников в виде информационного бюллетеня, разосланного в четвертом квартале 2023 г.

43. В 2023 г. продолжалась практика предложения сотрудникам как в виртуальном, так и очном формате мероприятий по управлению развитием карьеры, индивидуальному консультированию, наставничеству, профессиональной ориентации, развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы.

Мобильность

44. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые в период с января по июль 2023 г. сменили место службы, составило

105 человек и оказалось ниже показателя за аналогичный период 2022 г., составившего 142 человека (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). При этом процентная доля переходов из одного основного бюро в другое в периоды с января по июль 2023 г. и с января по декабрь 2022 г. остается неизменной (41,3%).

45. Глобальная политика ВОЗ в отношении географической мобильности была окончательно доработана с учетом результатов имитационного анализа мобильности и дополнительных материалов, поступивших от старшего руководства, руководящего состава и персонала. Она вступила в силу в июне 2023 г.

46. Первый этап осуществления этой политики стартовал в 2023 г. и включал в себя раунд добровольной мобильности. Для всех сотрудников был организован ряд информационных сессий, а также объявлен набор добровольцев из числа сотрудников, соответствующих критериям участия в программе. Из 443 добровольцев 259 соответствовали критериям участия. Информационный сборник по вопросам добровольной мобильности включал 205 должностей классов P2-D2 на различных уровнях Организации. На должности, включенные в сборник, претендовали в общей сложности 183 кандидата. На этом добровольном этапе были применены специальные меры, позволившие добровольцам претендовать на пять должностей, из которых максимум две могли являться должностями более высокого класса при условии, что добровольцы также подали заявки на аналогичное число должностей, соответствующих их нынешнему классу. В августе-сентябре 2023 г. группы по назначениям, включая соответствующих руководящих сотрудников по вопросам найма, рассмотрели полученные заявки и подготовили отчеты с рекомендациями. Ожидается, что этот начальный этап будет завершен в четвертом квартале 2023 г.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности персонала

47. Наряду с введенной в действие недавно разработанной политикой ВОЗ по обеспечению гендерного паритета, описанной в пункте 5 настоящего доклада, повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности персонала также предусматривает меры по обеспечению инклюзивной занятости для людей с инвалидностью. Недавно введенные услуги по предоставлению разумных приспособлений помогают сотрудникам и кандидатам с ограниченными возможностями получить доступ к запрашиваемым ресурсам. По итогам первого официального отбора координаторов ассоциации UN-GLOBE были назначены шесть координаторов UN-GLOBE для защиты интересов сообщества ЛГБТИК+ в рамках ВОЗ. В дополнение к этим усилиям были обновлены шаблоны общеорганизационных обследований по теме культуры и опросов сотрудников, покидающих Организацию, с тем чтобы отразить в них повестку дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности, а также был начат процесс выбора поставщика услуг для проведения регулярных обследований в масштабах всей Организации.

Аналитическая информация о людских ресурсах

48. В начале 2023 г. была введена в действие панель оперативно-аналитической информации о людских ресурсах, посредством которой в распоряжение пользователей предоставляются данные о персонале, новые инструменты анализа данных о людских ресурсах и сервисы оценки эффективности работы с персоналом. В мае 2023 г. была внедрена первая версия внешнего портала людских ресурсов для государств-членов.

49. Использование системы управления деятельностью даст возможность: проводить в жизнь принципы многообразия, равноправия и инклюзивности; внедрить практику сбора данных в разбивке по инвалидности, гендерной идентичности и полу; указывать местоимения и сведения о том, используется ли язык жестов; и ввести добровольное раскрытие информации о дополнительных демографических характеристиках и сексуальной ориентации. Дальнейшее применение таких технологий позволит сократить время, затрачиваемое на сбор данных о персонале, и заменить ряд ручных процессов обмена знаниями.

Предупреждение случаев оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства

50. После принятия 8 марта 2023 г. политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера проблема сексуальных домогательств, которая ранее охватывалась политикой ВОЗ по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения, теперь относится к сфере применения политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера. В результате состоялся пересмотр политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, после чего 20 июня 2023 г. была опубликована новая редакция этой политики, охватывающая притеснения (кроме сексуальных домогательств), дискриминацию и злоупотребление полномочиями (в совокупности «оскорбительное поведение»). Продолжается реализация плана осуществления политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения.

Внутренняя система правосудия

51. По итогам проведенного в 2022 г. обзора внутренней системы правосудия Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала в тесной координации со всеми заинтересованными сторонами подготовил план выполнения рекомендаций на период 2023-2024 гг. Согласно этому плану, с 1 по 5 мая 2023 г. в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана в Маниле была проведена информационно-разъяснительная миссия по вопросам внутренней системы правосудия, в ходе которой сотрудники получили информацию об имеющихся в их распоряжении механизмах правовой защиты. В июне 2023 г. был проведен вводный инструктаж по вопросам внутренней системы правосудия для новых сотрудников Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья. Впоследствии практика проведения информационно-разъяснительной миссии по вопросам внутренней системы правосудия была распространена и на другие региональные бюро, начиная с Регионального бюро для

стран Юго-Восточной Азии, где такая миссия состоялась 27 ноября – 1 декабря 2023 г. Кроме того, была проведена консультация с различными заинтересованными сторонами, включая ассоциацию персонала, в ходе которой участники заявили о своей поддержке рекомендации внешнего консультанта о том, чтобы: (а) создать бюро специализированных юристов для оказания сотрудникам помощи при обращении с жалобами во внутреннюю систему правосудия; или (б) учредить специальную должность штатного юрисконсульта не только в штаб-квартире, но и на уровне региональных и страновых бюро для оказания помощи сотрудникам в рамках внутренней системы правосудия.

52. В свою очередь, Объединенная инспекционная группа провела обзор внутренних систем правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций за период с июля 2021 г. по декабрь 2022 г. с целью выявления подходов к обеспечению внутренних механизмов правосудия и оценки адекватности и потенциала таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах. Доклад Объединенной инспекционной группы был опубликован в октябре 2023 г.¹

Родительский отпуск

53. Действуя в русле своей политики по созданию благоприятных условий труда, после утверждения поправок к Правилам о персонале² ВОЗ ввела с 1 января 2023 г. единый порядок предоставления родительского отпуска. Единый порядок предоставления такого отпуска, доступного всем родителям, способствует обеспечению равноправия и гендерного паритета, признанию роли всех родителей и укреплению позиций ВОЗ как привлекательного работодателя.

Гибкий режим работы

54. Как сообщалось ранее, в сентябре 2022 г. ВОЗ начала применять целостный подход к внедрению гибкого режима работы на всех уровнях Организации и продолжает совершенствовать его, опираясь на извлеченные уроки. Поэтому ВОЗ изучает передовой опыт и инновации в общей системе Организации Объединенных Наций, связанные с практикой дистанционных заданий, с тем чтобы определить, какие элементы этого опыта могут быть целесообразны для Организации. Экспериментальный проект в этой области был начат в 2023 г.

Система контрактов

55. В 2023 г. началось выполнение рекомендаций трехуровневой глобальной целевой группы (которая представила свой доклад в декабре 2022 г.). В соответствии с этими рекомендациями в настоящее время разрабатывается новая система контрактов, которая введет в действие новый тип контрактов с аффилированными сотрудниками и закрепит

¹ См. по адресу https://www.unjju.org/sites/www.unjju.org/files/jju_rep_2023_2_english_0.pdf (по состоянию на 4 декабря 2023 г.).

² Документ EB152/49.

перспективы Организации по практическому использованию ее функциональных возможностей, которые будут доступны в новой системе управления деятельностью. Этот новый тип контракта разрабатывается для его органичного внедрения в новую предлагаемую операционную среду. По всему спектру доступных типов контрактов будет предоставлено руководство по планированию, чтобы обеспечить полную ясность в вопросе о том, какой из них подходит для выполнения тех или иных функций и обязанностей.

56. Следует отметить планируемый отход от термина «внештатный», который до сих пор использовался для обозначения сотрудников, не занимающих штатные должности. В дальнейшем этот термин будет заменен на «аффилированный», и в течение двухгодичного периода 2024–2025 гг. термин «внештатный» будет выведен из употребления. В соответствующие стратегии, документы и типовые формы будут внесены необходимые изменения.

Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов

57. На базе Глобального центра обслуживания ВОЗ действует центр по глобальным операциям в области людских ресурсов, сотрудники которого предоставляют персоналу Организации централизованные услуги, обрабатывая более 130 видов кадровых операций. Сфера охвата таких операций включает в себя управление контрактами персонала, служебные поездки, самообслуживание в сфере людских ресурсов, урегулирование инцидентов, управление основными данными и ежегодные проверки соблюдения требований. В 2023 г. центр по глобальным операциям в области людских ресурсов расширил спектр своих услуг, включив в них административную обработку заявлений сотрудников о переводе на удаленный формат работы и услуги по проверке сотрудников для действующих на базе ВОЗ учреждений Организации Объединенных Наций. Благодаря внедрению услуг по проверке работников при их назначении на должность удалось повысить уровень единообразия и точности представляемых сведений о послужном списке.

58. В 2023 г. центр по глобальным операциям в области людских ресурсов принял меры для снижения доли отказов при проведении операций и обеспечения подачи полностью оформленных заявок на операции. Для достижения этой цели сотрудники центра разработали аудиовизуальные пособия по различным видам операций и вопросам подтверждения прав на получение выплат и льгот, связанных с людскими ресурсами. Эти аудиовизуальные пособия становятся полезным подспорьем как для административных сотрудников, так и для инициаторов кадровых операций, помогая им принимать обоснованные решения, ориентироваться в системе и подавать правильно оформленные заявки на операции, снабженные всеми необходимыми подтверждающими документами.

59. В 2021 и 2022 гг. наибольший объем операций, обработанных центром по глобальным операциям в области людских ресурсов, был связан с назначениями сотрудников для обслуживания конференций. Чтобы повысить эффективность и точность обработки столь значительного объема операций, в 2023 г. центр внедрил ряд промежуточных автоматизированных процессов для извлечения данных, подготовки

писем и проверки выполнения требований. Благодаря этим мерам удалось существенно сократить время обработки операций и повысить скорость их выполнения почти на 50%.

Здоровье и благополучие персонала

60. С января 2023 г. Служба охраны здоровья и благополучия персонала принимала различные меры по укреплению здоровья, включая оформление годовой подписки на пользование платформой по вопросам здоровья и благополучия для всех сотрудников; проведение совместно с Департаментом по неинфекционным заболеваниям кампании по пропаганде здорового образа жизни и скринингу в рамках Всемирного дня слуха; и проведение регулярных тренингов по оказанию первой помощи.

61. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает совместно с региональными штатными врачами и консультантами персонала оказывать поддержку в периоды до, во время и после развертывания контингента в связи с чрезвычайными ситуациями 2-го и 3-го уровней.

62. Штатный психолог и штатный консультант в штаб-квартире ВОЗ продолжают оказывать специализированную поддержку в целях укрепления психического здоровья на рабочем месте и предлагают сотрудникам постоянную индивидуальную и групповую помощь. Они также организуют группы поддержки и проводят вебинары и тренинги для сотрудников по таким темам, как первая психологическая помощь, осознанность и психическое здоровье на рабочем месте для сотрудников и руководителей.

63. В глобальном масштабе ВОЗ продолжала наращивать свои ресурсы для оказания консультативной поддержки сотрудникам, предоставляя дополнительную консультативную помощь на уровне региональных и страновых бюро (в том числе в Турции, Уганде и Украине) в рамках принятия мер реагирования на чрезвычайные ситуации. Консультанты персонала на региональном и страновом уровнях предоставляют консультационные услуги и являются главными активистами/проводниками плана осуществления Стратегии ВОЗ по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте.

64. В рамках мероприятий по глобальной профилактике, укреплению и охране психического здоровья на рабочем месте Целевая группа по вопросам психического здоровья и благополучия персонала организовала серию вебинаров под названием «Понедельники психического здоровья» с участием экспертов по определенным аспектам психического здоровья. Целевая группа продолжает свои усилия по разработке веб-сайта/приложения на тему охраны психического здоровья, которое предоставляет информацию об услугах по охране психического здоровья и контактные данные для сотрудников, а также полезные сведения и рекомендации, включая самооценку по отдельным темам психического здоровья.

65. В дополнение к внутренним услугам по охране психического здоровья были расширены возможности для внешнего консультирования. Продолжается принятие мер по оказанию консультационных услуг в рамках программы помощи персоналу наряду с обеспечением доступности дистанционных консультаций для всех сотрудников и

правомочных иждивенцев. Кроме того, в Правила медицинского страхования персонала были внесены изменения, касающиеся охраны психического здоровья, согласно которым, в частности, для прохождения до 24 сеансов психотерапии в год направление врача больше не требуется.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

66. Исполнительному комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению и предоставить руководящие указания по вопросам, изложенным ниже.

- Какие дополнительные усилия необходимо предпринять для дальнейшего улучшения географического распределения и обеспечения гендерного паритета в Организации, особенно на руководящих должностях более высокого уровня?
- Каким из представленных в докладе областей деятельности Секретариату следует в приоритетном порядке уделять особое внимание?

= = =