



Людские ресурсы: обновленная информация

Доклад Генерального директора

1. Помимо данных о трудовых ресурсах ВОЗ по состоянию на 31 июля 2024 г., размещенных на портале ВОЗ для государств-членов¹, в настоящем докладе содержится обновленная по состоянию на июль 2024 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. По сравнению с предыдущими докладами он был значительно сокращен в объеме, с тем чтобы кратко изложить основные тенденции и направления деятельности, учитывая важное значение соблюдения ограничений на количество слов². Данные о трудовых ресурсах включают информацию и цифры, ранее содержащиеся в докладе Генерального директора о людских ресурсах.

Тенденции в области кадрового обеспечения

2. По состоянию на июль 2024 г. численность персонала ВОЗ оставалась относительно стабильной³ и составляла 9473 человека. Сотрудники работают в 144 странах и распределяются следующим образом: штаб-квартира (28,14%), Африканский регион (26,77%), Регион Восточного Средиземноморья (15,43%), Европейский регион (10,21%), Регион Юго-Восточной Азии (8,7%), Регион Западной части Тихого океана (6,96%), Глобальный центр обслуживания (3,17%) и специальные программы (0,62%) (см. данные по кадрам, таблица 1 и рис. 1).

3. Другим важным компонентом людских ресурсов являются аффилированные (ранее внештатные) сотрудники ВОЗ, численность которых значительно сократилась. В частности, в период с июля 2023 г. по июль 2024 г. число соглашений о выполнении работ (СВР)

¹ См. Workforce data (по состоянию на 23 декабря 2024 г.).

² См. документы EB136/6, пункт 9, и EB154/33 Add.1, пункт 22.

³ Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в МАИР и структурах Организации Объединенных Наций, функционирующих под управлением ВОЗ. В них также не включены сотрудники, работающие в ПАОЗ (см. [ПАОЗ's workforce data](#), по состоянию на 24 ноября 2024 г.).

сократилось с 2722 до 1539, или в пересчете на эквиваленты полной занятости (ЭПЗ) с 1077 ЭПЗ до 517 ЭПЗ, что представляет собой снижение числа СВП на 43,5% (сокращение ЭПЗ на 52,1%).

4. Количество консультантов сократилось с 5043 (3353 ЭПЗ) в июле 2023 г. до 4128 (2448 ЭПЗ) в июле 2024 г., что представляет собой сокращение количества консультантов на 18,1% (снижение на 27% в пересчете на эквиваленты полной занятости).

5. Количество специальных соглашений о предоставлении услуг сократилось на 6,9% с 5169 в июле 2023 г. до 4811 в июле 2024 г. (см. данные по кадрам, таблица 20).

6. По состоянию на июль 2024 г. распределение персонала на всех уровнях Организации также было относительно стабильным: штаб-квартира – сокращение с 29,2% до 28,8%, Глобальный центр обслуживания – стабильно на уровне 3,2%, региональные бюро – увеличение с 23,8% до 24% и страновые бюро – увеличение с 43,8% до 44% (см. данные по кадрам, рис. 2).

7. По состоянию на июль 2024 г. расходы на персонал составили 814 млн долл. США и возросли в процентном отношении к общим расходам Организации, составив 47% от 1744 млн долл. США по сравнению с 36% за период с января по июль 2023 г. Основными факторами, обусловившими это процентное увеличение, являются увеличение общей численности сотрудников во всем мире на 2%, ослабление доллара США, пересмотр засчитываемого для пенсии вознаграждения по всем классам должностей и повышение ставок заработной платы на местах в различных географических пунктах.

8. В отношении географической представленности 47,7% стран находились в пределах желаемого диапазона (94 страны, три из которых находятся вблизи верхней границы желаемого диапазона), 22,3% были излишне представлены (44 страны), 21,8% – не представлены (43 страны), а 8,1% – недостаточно представлены (16 стран). Регионом, в котором отсутствуют непредставленные или недостаточно представленные страны, является Юго-Восточная Азия (см. данные по кадрам, таблицы 4, 5 и 6 и рис. 4 и 5).

9. В отношении географического разнообразия прогресс наиболее заметен в отношении представленности государств-членов и состава высшего руководства ВОЗ. Доля непредставленных или недостаточно представленных государств-членов сократилась с 32,1% в июле 2017 г. до 29,9% в июле 2024 г.

10. В период с 2017 по 2024 г. наблюдалась положительная тенденция к увеличению представленности стран с низким и средним уровнем дохода среди работников категории специалистов на долгосрочных контрактах (с 47,7% до 52,4%). С 2017 г. доля директоров из стран с низким и средним уровнем дохода увеличилась на 13,4%, что свидетельствует о прогрессе в обеспечении разнообразия в составе высшего руководства. В штаб-квартире этот показатель увеличился на 14,3%, что свидетельствует о твердой приверженности обеспечению разнообразия (см. данные по кадрам, рис. 5 и 6).

11. В отношении гендерного паритета распределение 9473 сотрудников Организации по полу является равным (50% женщин, 50% мужчин). Гендерный паритет был достигнут в двух категориях: сотрудники категории специалистов и выше (48,9% женщин) и сотрудники категории общего обслуживания (54% женщин). Среди национальных сотрудников категории специалистов большинство составляют мужчины (57,2%), а на должностях

сотрудников категории специалистов более низкого уровня (P1, P2, P3) – женщины (см. данные по кадрам, таблицы 3a и 3b и рис. 3a).

12. В период с января по июль 2024 г. общая представленность женщин в категории специалистов и выше в большинстве основных бюро была стабильной, за исключением небольшого увеличения на 0,5% в Европейском регионе. В течение того же периода доля женщин среди национальных сотрудников категории специалистов в целом увеличилась, причем в Регионе Юго-Восточной Азии наблюдался заметный рост на 1,6%, а в Европейском регионе – на 3,6%. Представленность женщин в категории общего обслуживания оставалась стабильной (см. данные по кадрам, таблица 3c).

13. Положительные изменения в представленности женщин среди сотрудников категории специалистов и выше наблюдались на уровнях P5 (+0,2%), P2 (+2,3%) и P1 (+13,9%), а наибольший разрыв в достижении гендерного паритета 50/50 – на уровне D2 (30,4% женщин) и P6 и D1 (32,5% женщин) (см. данные по кадрам, таблица 3e и рис. 3b и 3d).

14. В связи с этим в 2023 г. были введены две меры по набору персонала. Если на вакансии не получено по меньшей мере 30% заявлений от женщин или в кратких списках не будет хотя бы двух женщин, вакансии открываются повторно, чтобы обеспечить дополнительный охват недостаточно представленных групп. Эти меры будут осуществляться до тех пор, пока не будет достигнуто гендерное равенство среди сотрудников на должностях тех уровней, где показатели являются неудовлетворительными.

15. На долю женщин приходилось 52,8% всех назначений на должности в течение отчетного периода с января 2024 г. по июль 2024 г. (см. данные по кадрам, таблица 12).

16. За последние три года число заявлений от женщин увеличилось с 36 231 до 48 803, причем только в 2024 г. увеличение составило 25%. Временные меры по набору персонала были опубликованы на внешнем веб-сайте ВОЗ. Эти положительные результаты были достигнуты благодаря автоматическому включению в объявления о вакансиях заявления о многообразии, побуждающего женщин к подаче заявлений на вакантные должности, а также информированию общественности о мерах, принимаемых Организацией, в целях улучшения гендерного паритета. Эти тенденции свидетельствуют о предпринимаемых Организацией усилиях по достижению более сбалансированной представленности мужчин и женщин в процессе найма (см. данные по кадрам, таблица 11a).

17. По состоянию на 31 июля 2024 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 33,1%, что ниже показателя за декабрь 2023 г. (35,2%). (см. данные по кадрам, рис. 3c).

18. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро. Результаты этих усилий были продемонстрированы в ходе процессов отбора в 2022 г. и снова в 2023 г. По состоянию на декабрь 2023 г. женщины составляли 36% кандидатов, включенных в реестр для назначения на должности руководителей страновых бюро. 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 коротком списке кандидатов для процесса отбора в 2023 г. был обеспечен гендерный паритет – доля женщин среди кандидатов, допущенных к этапу видеособеседования,

составила 53%, что выше соответствующих показателей 2022 г. (33%) и 2021 г. (28%). По завершении этапа видеособеседования 50 кандидатов, 66% из которых составляли женщины, прошли на заключительный этап с участием Центра оценки представителей ВОЗ.

19. В первом и втором кварталах 2024 г. были проведены три заседания Центра оценки представителей ВОЗ с участием нового провайдера, в которых приняли участие 46 кандидатов. Результаты будут объявлены в конце четвертого квартала 2024 г. В целом отзывы в отношении новой структуры и форм работы центра оценки были положительными.

Тенденции в области подбора персонала

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) в первую очередь благодаря совершенствованию услуг по отбору кандидатов и повышению эффективности процессов отбора.

21. Глобальные сроки набора персонала оставались относительно стабильными с 2019 по 2020 г., составляя в среднем 187 календарных дней. Однако в 2021 г. произошло значительное снижение сроков до 141 дня. Эта тенденция несколько изменилась в обратную сторону в 2022 г., когда средний срок набора персонала увеличился до 163 дней. Положительная динамика вновь продолжилась в 2023 г., когда среднегодовой показатель снизился до 144 дней. Эта тенденция к снижению сохранялась в течение первых семи месяцев 2024 г., достигнув нового минимума в 125 календарных дней с диапазоном от 34 до 247 дней.

Глобальная программа стажировок

22. В 2024 г. Организация с удовлетворением отмечает разнообразие стажеров и успешность привлечения кандидатов-женщин.

- (a) Было отобрано 64 стажера, из которых более 82% были женщинами;
- (b) 67,2% стажеров представляли страны с низким и средним уровнем дохода; и
- (c) на долю кандидатов из стран с низким и средним уровнем дохода приходилось 72% всех стажеров, занятых в штаб-квартире, 100% всех стажеров в Африканском регионе и Европейском регионе, 50% всех стажеров в Регионе Восточного Средиземноморья и 30% всех стажеров в Регионе Западной части Тихого океана (см. данные по кадрам, рис. 7).

23. Секретариат продолжает отслеживание тенденций и прогресса в достижении целевого показателя, предусмотренного резолюцией WHA71.13 (2018 г.), согласно которому доля выходцев из стран с низким и средним уровнем дохода среди отобранных стажеров должна составлять не менее 50%. Этот показатель продолжает превышать.

Управление служебной деятельностью

24. В соответствии с рекомендациями по итогам оценки системы управления служебной деятельностью ВОЗ в 2025 г. в рамках Workday – новой системы общеорганизационного управления, призванной заменить существующий инструмент (eWork), – будет введен в

действие модуль управления служебной деятельностью. В настоящее время Секретариат также пересматривает программу признания профессиональных успехов, чтобы повысить ее эффективность и интегрировать в систему управления служебной деятельностью. Кроме того, будет внедрен новый 360-градусный цикл обратной связи, что будет согласовано с введением в действие модуля управления служебной деятельностью в рамках новой системы общеорганизационного управления. Наряду с этим после консультаций с другими структурами системы Организации Объединенных Наций изучается вопрос о внедрении системы калибровки, подходящая модель которой будет рассматриваться с учетом специфики ВОЗ.

Обучение и повышение квалификации персонала

25. В течение двухгодичного периода во всех основных бюро будет продолжаться осуществление Программы «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемой Региональным бюро для стран Африки.

26. Глобальные инициативы в области обучения включают курсы для специалистов по кадрам, организованные Дипломированным институтом персонала и развития; доступ более чем к 5000 краткосрочных курсов на платформе LinkedIn Learning; инструктаж для руководителей; курсы по управлению проектами; курсы по глобальным закупкам; курсы по управлению служебной деятельностью; и курсы по вопросам инвалидности и инклюзии людей с инвалидностью. Региональные инициативы охватывали такие области, как наращивание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизация ресурсов и взаимодействие с донорами; стратегическое планирование на страновом уровне; и урегулирование конфликтов.

27. Показатели завершения обязательного обучения ВОЗ являются достаточно высокими и варьируются от 89% до 93%, включая следующие учебные курсы:

- (a) предупреждение сексуальной эксплуатации и насилия (93%);
- (b) совместное формирование уважительных взаимоотношений – предупреждение сексуальных домогательств и других запрещенных форм поведения (общая версия и версия для руководителей) (94%);
- (c) учебный курс ВОЗ по вопросам этики и расширения прав и возможностей (89%);
- (d) повышение осведомленности о безопасности (96%);
- (e) основы кибербезопасности и предотвращение случаев фишинга (94%); и
- (f) повышение уровня кибербезопасности (89%).

28. По состоянию на июль 2024 г. около 2500 сотрудников были зачислены на обучение в рамках глобальной языковой программы.

29. Академия ВОЗ будет играть ведущую 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

ВОЗ станет основным учебным центром Организации; в настоящее время она руководит, в числе прочего, проведением семинара по совершенствованию лидерских качеств для руководителей высшего звена в рамках всей Организации.

30. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к общеорганизационному развитию, направленного на оказание поддержки сотрудникам в процессе их профессионального роста, обучения на рабочих местах, обмена знаниями и наращивания потенциала. В настоящее время насчитывается 218 наставников.

31. Были разработаны и обновлены структура и архитектура управления карьерой высокого уровня, в которых основное внимание уделяется двум основным направлениям развития карьеры в ВОЗ – техническому и оперативному. В настоящее время они используются для формирования архитектуры должностей и каталога должностей в новой системе общеорганизационного планирования ресурсов. Были разработаны новые пути карьерного роста для различных групп должностей, в том числе связанных с функциями предсказуемого базового странового присутствия, для которых были введены и представлены всем основным бюро новые профили должностей.

Мобильность

32. Управляемая обязательная глобальная географическая мобильность по-прежнему является одним из главных приоритетов для Организации в 2025 г., опираясь на результаты деятельности в 2023-2024 гг.

Внутреннее правосудие

33. В попытке сократить число дел, подлежащих расследованию, основные подразделения по обеспечению подотчетности работают над повышением эффективности неформального механизма урегулирования дел, касающихся случаев оскорбительного поведения, путем сопоставления передовой практики международных организаций в целях осуществления эффективного управленческого вмешательства, разработки необходимых стратегий вмешательства на основе этого сопоставительного анализа и выделения специальных сотрудников для реализации этих стратегий.

34. Секретариат продолжает осуществлять мониторинг воздействия начатой в 2016 г. реформы внутренней системы правосудия; среди достигнутых улучшений следует отметить расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря чему количество апелляций значительно уменьшилось. По итогам проведенного в 2022 г. обзора внутренней системы правосудия Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала подготовил план осуществления рекомендаций, охватывающих период с июля 2023 г. по июль 2024 г., в тесной координации со всеми заинтересованными сторонами. Сотрудники старшего руководящего звена продолжают оценивать наиболее эффективные способы выполнения рекомендаций внешнего консультанта о том, чтобы Организация учредила должность сотрудника по вопросам отношений с персоналом и оказывала юридическую помощь сотрудникам при рассмотрении их жалоб в системе внутреннего правосудия.

Система контрактов

35. После создания в 2020 г. трехуровневой глобальной целевой группы в декабре 2022 г. был опубликован итоговый доклад, содержащий шесть всеобъемлющих рекомендаций и 27 дополнительных рекомендаций. В соответствии с этими рекомендациями продолжается работа по созданию новой системы контрактов в отношении всего спектра имеющихся видов контрактов, с тем чтобы обеспечить большую ясность в отношении того, какой из них подходит для выполнения той или иной функции и роли.

Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов

36. Сотрудники Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов предоставляют персоналу Организации централизованные услуги и обрабатывают более 130 видов операций в области людских ресурсов.

37. В период с июля 2023 г. по июль 2024 г. эта группа принимала 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.

Здоровье и благополучие персонала

38. В 2024 г. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжила свою деятельность, направленную на укрепление физического и психического здоровья сотрудников. В отношении психического здоровья были приняты значительные меры по усилению поддержки персонала. Были предоставлены рекомендации и поддержка по вопросам психического здоровья и эффективности труда, а также индивидуальная поддержка по вопросам, связанным с психическим здоровьем. Инициатива МАИР по обеспечению благополучия на рабочем месте направлена на решение конкретных сложных ситуаций с использованием междисциплинарного подхода. В настоящее время ведется подготовка к реализации проекта электронного обучения, направленного на предоставление базовых знаний об охране психического здоровья на рабочем месте. Предоставляется постоянная поддержка в области психического здоровья с привлечением консультантов и психологов для удовлетворения более конкретных потребностей персонала по мере необходимости.

Действия Исполнительного комитета

39. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению и представить руководящие указания в отношении следующего вопроса.

- Каким из представленных в докладе областей деятельности Секретариату следует в приоритетном порядке уделять особое внимание?
