



Людские ресурсы: обновленная информация

Процедура пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ в 2025 г.

1. В настоящем докладе представлена основная информация о проведенной в 2025 г. процедуре пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ, а также ее влиянии на прогнозируемые изменения в кадровом составе Организации¹. Поскольку процесс преобразований продолжается, приведенные количественные данные имеют предварительный характер и отражают ориентировочный прогноз состояния будущей организационной структуры ВОЗ на 30 июня 2026 г., составленный на основе исходных данных, которые были получены к 31 октября 2025 г. из всех основных бюро. Доклад состоит из двух разделов — описания процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности и информации о прогнозируемых на 30 июня 2026 г. параметрах штатного расписания.

Процедура пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

Начало процедуры

2. В феврале 2025 г. после обсуждения государствами-членами негативной международной и финансовой динамики Исполнительный комитет на своей 156-й сессии рекомендовал сократить объем предлагаемого Программного бюджета на 2026–2027 гг. с 5,3 млрд долл. США до 4,9 млрд долл. США. Проведя дальнейший анализ финансовой ситуации, Секретариат рекомендовал произвести еще одно сокращение бюджета до 4,2 млрд долл. США, которое было одобрено семьдесят восьмой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2025 г., в результате чего изначально предложенный Программный бюджет сократился в общей сложности на 21%. В целях выполнения основного мандата ВОЗ в условиях бюджетных ограничений Секретариат начал процедуру стратегического пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности, направленную

¹ Настоящий доклад выпускается в порядке исключения в целях своевременного доведения актуальной информации до сведения Исполнительного комитета и руководящих органов в свете текущей ситуации, требующей отступления от стандартных требований по представлению докладов, изложенных в пункте 9 документа EB136/6 и пункте 22 документа EB154/33 Add.1.

на определение критически важных функциональных возможностей и перераспределения в соответствии с ними имеющихся финансовых и кадровых ресурсов.

3. Как отмечалось в предыдущих докладах для руководящих органов², Секретариат заблаговременно ввел в действие упредительные меры, призванные уменьшить риск чрезмерной зависимости от ограниченного числа доноров. На семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2022 г. государства-члены согласились постепенно увеличивать размер своих обязательных взносов и к бюджетному циклу 2030–2031 гг. довести их долю в структуре основного бюджета ВОЗ до 50%³. Кроме того, в порядке подготовки к возможным перебоям в финансировании Секретариат заранее принимал меры для экономии ресурсов, включая отказ от замещения вакансий и сокращение расходов.

4. Секретариат инициировал процедуру пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности в соответствии с рекомендациями о необходимости учета приоритетов государств-членов и в целях стабилизации динамики финансирования ВОЗ в 2026–2027 гг. и последующие годы. По согласованию с государствами-членами для устранения дефицита средств на выплату выходных пособий и оплату труда персонала в рамках профильных направлений деятельности было принято решение задействовать до 30 июня 2026 г. средства из фонда сборов на обслуживание программ, что позволило обеспечить непрерывность работы на протяжении процедуры и в последующий переходный период.

Основные правила

5. Секретариат представил четко сформулированную методологию подготовки и проведения процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности в соответствии с тремя основополагающими правилами:

(а) выбор приоритетных программ, функций и обязанностей должен быть продиктован пересмотренными направлениями деятельности в соответствии с основным мандатом ВОЗ. Для этого Секретариат приступил к тщательному анализу всех результатов, предусмотренных Четырнадцатой общей программой работы на 2025–2028 гг., с тем чтобы определить, какие из направлений работы следует продолжить и усилить, какие направления необходимо свернуть или прекратить, а какие — оптимизировать для повышения результативности. В частности, был проведен финансовый анализ, после чего для каждого основного бюро был установлен лимит финансирования, который включал расходы на оплату труда сотрудников и расходы, не связанные с персоналом, и служил отправной точкой для планирования новых организационных структур;

² Меры по повышению эффективности деятельности, укреплению бюджетно-финансовой дисциплины и подотчетности подробно описываются в докладе «План Секретариата по осуществлению реформ» (документ A77/28). В этом и других докладах, представленных руководящим органам, напрямую указываются меры экономии, требования по согласованию работы с приоритетами государств-членов и задачи по устранению финансовой нестабильности. Генеральный директор и Секретариат проводили специальные информационные брифинги для представления государствам-членам информации о текущем положении дел.

³ См. документ WHA75/2022/REC/1, решение WHA75(8) и приложение 4, пункт 39(е).

(b) мероприятия по реорганизации проводятся в соответствии с утвержденными бюджетными лимитами и осуществляются комплексно на всех трех уровнях Организации;

(c) при планировании процедуры неизменно соблюдаются три основных принципа: транспарентности, справедливости и гуманности. Транспарентность обеспечивалась регулярным информационным взаимодействием и поддержанием инклюзивного диалога с коллективом, а также четким обоснованием выбранных методов и решений. Для обеспечения справедливости обеспечивалось единообразное применение стандартов на всех уровнях Организации с учетом интересов всех сторон. Принцип гуманности позволял учитывать последствия организационных изменений на индивидуальном уровне и требовал чуткого отношения к сотрудникам на всех этапах планирования процедуры, объявления принятых решений и их выполнения.

Реализация процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

6. В ходе пересмотра структуры анализировались должности, финансируемые за счет базового бюджета, поскольку сокращение финансирования в 2025 г. больше всего повлияло именно на этот бюджетный сегмент. Пересмотр охватывал все уровни Организации (штаб-квартиру, региональные и страновые бюро) и все категории и классы должностей, от специалистов до категории общего обслуживания. При этом учитывались все типы контрактов (непрерывные, срочные и временные)⁴. Процедура пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности осуществлялась в четыре этапа.

7. Этап 1. Определение структуры. Процесс разработки общей организационной структуры и ее дальнейшей детализации был начат с определения новой структуры штаб-квартиры по принципу «сверху вниз» — от шести управлений к 36 департаментам; при этом выявлялись наилучшие возможности для реализации синергетических эффектов за счет слияния и укрепления отделов, групп и должностей в интересах оптимизации структуры. В результате был существенно (на 50%) сокращен высший руководящий состав. В ходе формирования новой общей структуры были назначены главы управлений и значительно меньшее число директоров департаментов, которым было поручено подготовить проекты организационной структуры возглавляемых ими управлений и департаментов, в том числе описания должностей в соответствии с приоритетными направлениями деятельности и утвержденными бюджетными лимитами. Такие же процедуры пересмотра приоритетов были проведены в каждом из основных бюро, благодаря чему были определены будущие структуры, которые предстояло создать в ходе реорганизации на втором этапе.

8. Этап 2. Процедура «переутверждения или переназначения» персонала. Данный этап был начат после утверждения новой организационной схемы и соответствующего ей плана укомплектования кадрами Генеральным директором для штаб-квартиры и региональными директорами для основных бюро. После этого сотрудники либо (a) не переутверждались в существующей должности и не переводились на другую должность в своем структурном подразделении; либо (b) переутверждались в существующей должности или переводились

⁴ На этапе «переутверждения или переназначения» сотрудников не рассматривались временные должности, которые анализировались отдельно.

на другую должность в своем структурном подразделении — в зависимости от того, насколько их текущие должностные обязанности предусматривались новым распределением функций⁵. Данный порядок применялся по отношению ко всем сотрудникам, находящимся на действительной службе на условиях непрерывных или срочных контрактов. При каждом управлении и региональном бюро была создана специальная комиссия по пересмотру кадровой структуры (СКП)⁶, которой было поручено рассмотреть все предложения по переутверждению сотрудников или их переводу на новые должности внутри одного структурного подразделения. В заседаниях СКП участвовал один независимый член комиссии и представитель ассоциации персонала ВОЗ. Помимо СКП, которая работала на всем протяжении этапа переутверждения или переназначения персонала, при каждом основном бюро была сформирована согласительная комиссия, в которую сотрудникам предлагалось обращаться с любыми возникающими проблемами. После подписания всеми членами СКП (включая представителя ассоциации персонала ВОЗ) отчета о работе комиссии и его утверждения Генеральным директором или, соответственно, региональным директором, начинался упорядоченный процесс персонального уведомления сотрудников о принятых решениях.

9. Этап 3. Индивидуальное уведомление сотрудников. С сотрудниками, которые не были переутверждены в должности или переназначены на другую должность в своем структурном подразделении, а также с сотрудниками, чьи должности переводились в другие места службы, проводились индивидуальные собеседования.

10. Этап 4. Процедура переназначения сотрудников в другие подразделения. Для принятия решений в отношении сотрудников, которые не были переутверждены в занимаемой должности либо переведены на другую должность в рамках новой структуры, но имели право на переназначение в другое подразделение, были созданы комиссии по переназначениям⁷. Этим сотрудникам в соответствии с правилом 1050 Правил о персонале в течение установленного срока оказывалась помощь в поиске подходящих вакансий в различных подразделениях Организации. Управление процедурой переназначения международных сотрудников осуществляется централизованно штаб-квартирой, а сотрудников, привлекаемых на местной основе, — основными бюро. Продолжительность процедуры — до шести месяцев, в течение которых сотрудникам, имеющим право на переназначение в другое подразделение, оказывается содействие в подборе интересующих их должностей в рамках всей Организации. Этот этап продолжается, и его завершение станет окончанием процедуры реорганизации.

⁵ «Переутверждение» — рассмотрение возможности дальнейшего пребывания на намеченных к сохранению должностях тех сотрудников, которые работают на основании непрерывных или срочных контрактов и занимают должности, не подлежащие изменению либо реформируемые менее чем на 50%. «Переназначение» — рассмотрение возможности перевода на другие должности в том же структурном подразделении тех сотрудников, которые работают на основании непрерывных или срочных контрактов и занимают должности, подлежащие реорганизации на 50 и более процентов.

⁶ В состав специальной комиссии по пересмотру кадровой структуры входил руководитель управления; специалист по кадрам Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала; представитель ассоциации персонала ВОЗ (из стороннего управления); независимый член комиссии из другого управления и исполнительный/административный сотрудник в качестве секретаря.

⁷ Официальное право на переназначение в другое подразделение предоставлялось сотрудникам, которые в соответствии с требованиями пункта 2 правила 1050 Правил о персонале имели подтвержденный непрерывный стаж удовлетворительного несения службы на условиях срочных или непрерывных контрактов в течение не менее 10 лет.

Участие персонала и поддержка сотрудников на всех этапах процедуры

11. В течение всей процедуры, от ее разработки до реализации, проводились систематические консультации с ассоциациями персонала ВОЗ. Представители ассоциаций персонала ВОЗ участвовали в работе СКП, совещательных комиссий, а также центральной и местных комиссий по переназначениям. В течение года руководство Организации проводило регулярные совещания с ассоциациями персонала ВОЗ⁸. Начиная с февраля 2025 г. было выпущено в общей сложности 28 еженедельных бюллетеней с информацией о текущих этапах процедуры и предстоящих мероприятиях, сведениями об услугах по поддержке персонала и ответами на наиболее часто возникающие у сотрудников вопросы. Для выяснения мнений коллектива были также проведены два экспресс-опроса.

12. Были установлены особые правила в отношении отпусков по уходу за ребенком, отпусков на родину, оплаты проезда при возвращении на родину, перевозки личных вещей, субсидий на обустройство, переезд и образование. Для сведения к минимуму дестабилизирующих последствий реорганизации сотрудникам была предложена схема досрочного выхода на пенсию; срок выдачи уведомлений о прекращении трудовых отношений с временными сотрудниками был продлен на один месяц; а также введена схема увольнения по взаимному согласию до окончания контракта. Был введен в действие дополнительный особый порядок ухода в неоплачиваемый отпуск с сохранением медицинской страховки и пенсионного стажа.

13. В целях содействия профессиональному развитию и поддержанию психологического самочувствия персонала ВОЗ расширила оказание лечебно-профилактической и психосоциальной помощи сотрудникам, введя дополнительные должности психолога-консультанта и специалиста по медицине труда при штаб-квартире. Для структур ВОЗ во всем мире были проведены дополнительные мероприятия, направленные на поддержание уважительных отношений в коллективе и оказание поддержки сотрудникам руководящего звена, в частности специальные учебные семинары для руководителей и занятия, посвященные решению психологических проблем⁹. Омбудсмен и специалисты по вопросам медиации провели межрегиональные учебные мероприятия по таким темам, как преодоление стереотипов, урегулирование конфликтов, психологическая безопасность и устойчивость.

⁸ Количество совещаний с руководством ВОЗ начиная с января 2025 г. (по октябрь 2025 г.): 32 совещания руководства кадровой службы с председателем Ассоциации персонала штаб-квартиры; 24 совещания руководства кадровой службы с членами Ассоциации персонала штаб-квартиры; 20 совещаний руководства кадровой службы с Глобальной административной канцелярией ассоциаций персонала ВОЗ; восемь совещаний Генерального директора с штаб-квартирой Ассоциации персонала штаб-квартиры; три совещания Генерального директора с Глобальной административной канцелярией ассоциаций персонала ВОЗ, а также восемь многосторонних совещаний с участием Ассоциации персонала штаб-квартиры, руководства кадровой службы, помощника Генерального директора по административно-финансовому обеспечению и руководителя Канцелярии.

⁹ Включая 10 занятий по тематике укрепления уважительных отношений на рабочем месте с участием более 4500 сотрудников, а также четыре брифинга для руководителей с участием более 100 человек. В целях противодействия возникающим у сотрудников психологическим проблемам ВОЗ организовала пять семинаров по вопросам психологического благополучия (с участием более 550 человек), 16 специализированных занятий для персонала кадровых служб, специалистов по медицинскому страхованию сотрудников и представителей других ключевых функциональных подразделений, а также 16 практических занятий для отработки навыков медитации по методу осознанности (более 350 участников).

14. Сотрудники получили возможность в конфиденциальном порядке обращаться за помощью в круглосуточную службу программы поддержки персонала, а также консультироваться по вопросам адаптации руководителей и коллективов к организационным изменениям с членами Специальной группы представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций. Были также организованы индивидуальные консультации, а для директоров департаментов были подготовлены рекомендации по важнейшим аспектам изменений и проведены отдельные совещания, призванные обеспечить единообразную реализацию процедуры.

15. В апреле 2025 г. ВОЗ открыла центр поддержки сотрудников в переходный период, который служит единой платформой, обеспечивающий доступ к психологической помощи, методическому сопровождению по вопросам профессионального развития и повышения квалификации, мероприятиям по составлению резюме и поиску новой работы, информационным брифингам по тематике пенсионного обеспечения и медицинского страхования сотрудников, а также инструментам, которые можно использовать самостоятельно на рабочем месте¹⁰. Для сотрудников Организации по всему миру было проведено три вебинара, посвященных материальным правам сотрудников, внутренним механизмам рассмотрения жалоб и текущим изменениям в структуре персонала, привлекаемого на местной основе для работы в штаб-квартире.

Прогнозируемая структура персонала ВОЗ по состоянию на 30 июня 2026 г.

Общие последствия для Организации

16. С начала 2025 г. ВОЗ применяет взвешенный и целенаправленный подход к пересмотру приоритетов и реорганизации деятельности, отдавая предпочтение превентивным мерам. ВОЗ удалось сократить общее количество увольнений благодаря применению в отношении 1089 должностей таких мер, как отказ от замещения вакансий в процессе естественной убыли персонала и выхода сотрудников на пенсию, а также поощрение добровольного досрочного выхода на пенсию; приблизительно 600 штатных единиц было сохранено за счет увеличения обязательных взносов. В результате Организации было необходимо упразднить 1282 должности.

17. Основной целью процедуры было сохранение основных функциональных возможностей Организации путем соответствующего перераспределения кадровых и финансовых ресурсов и сведения к минимуму, насколько это возможно, числа увольнений. В целом благодаря этому подходу примерно 46% подлежащих упразднению должностей по всему миру были ликвидированы в рамках превентивных мер, а применительно к остальным 54% должностей в период с января 2025 г. по июнь 2026 г. потребовались более жесткие меры в виде увольнения сотрудников.

¹⁰ С начала работы центра был проведен 81 семинар по планированию дальнейшей карьеры с участием более 6800 слушателей; 104 индивидуальных профориентационных консультаций, 10 брифингов по тематике медицинского страхования сотрудников (более 2100 участников); и 18 брифингов по вопросам пенсионного обеспечения (более 2900 участников), а также обработано более 4500 индивидуальных запросов на получение информации о пенсиях.

18. На практике во избежание принудительного сокращения персонала превентивные меры осуществлялись постепенно при помощи таких механизмов, как добровольный досрочный выход на пенсию на условиях дополнительных финансовых льгот и гарантий и оказания поддержки сотрудникам в переходный период; и отказ от замещения вакантных должностей; а также за счет общего процесса убыли кадров, в том числе в связи с истечением срочных контрактов и достижением сотрудниками пенсионного возраста. Отдавая предпочтение этим мерам, ВОЗ стремилась добиться необходимой экономии ресурсов и одновременно смягчить ощущение нестабильности в Организации, поддерживать позитивный настрой коллектива и обеспечить непрерывность работы.

19. Вместе с тем превентивных мер оказалось недостаточно для полноценной адаптации Организации к новым условиям работы и финансовым реалиям. В результате ВОЗ была вынуждена дополнить вышеуказанные усилия более решительными мерами по сокращению персонала, которые применялись крайне осторожно и только в крайних случаях, с тем чтобы обеспечить стабильность и непрерывность деятельности. Дополнительные меры включали добровольное досрочное расторжение трудовых отношений с сотрудниками на взаимно согласованных условиях, а также увеличение на один месяц срока заблаговременной выдачи уведомлений об увольнении временных сотрудников. Особое внимание при реализации всех этих мер уделялось соблюдению принципов справедливости и транспарентности, а также оказанию поддержки увольняемым сотрудникам, для чего предпринимались целенаправленные усилия по достижению баланса между потребностями Организации и необходимостью всеми возможными способами свести к минимуму дестабилизирующие тенденции.

20. Признавая, что всем подобным процедурам свойственны недостатки, руководство ВОЗ совместно с ключевыми категориями заинтересованных сторон приступило к обобщению накопленного опыта для содействия непрерывному совершенствованию потенциала Организации.

Допущения и пояснения к данным

21. В следующем разделе представлены крайне ориентировочные параметры прогнозируемой на 30 июня 2026 г. численности персонала ВОЗ согласно предварительным данным, полученным от всех основных бюро к 31 октября 2025 г. Эти прогнозы учитывают текущую перестройку штатного расписания ВОЗ и увольнения сотрудников по итогам проведенной в 2025 г. процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности.

22. Данные отражают только списочную численность персонала без учета незаполненных должностей, в частности предусмотренных новыми организационными схемами в рамках установленных бюджетных лимитов (если прямо не указано иное). Кроме того, в них не учитываются возможные рекомендации и решения центральной или местных комиссий по переназначениям, работа которых продолжается, а также индивидуальные решения сотрудников, в частности о добровольном досрочном выходе на пенсию или увольнении по взаимному согласию сторон, обработка которых в системе не была завершена до истечения 31 октября 2025 г. — конечной даты сбора данных для целей настоящего доклада.

23. Как и в ежегодных докладах о людских ресурсах, представленные данные охватывают штатные единицы, финансируемые как из программного бюджета, так и из других источников, персонал Системы управления деятельностью, всех специальных программ и размещенных партнерств, а также прикомандированных сотрудников. Они охватывают

следующие типы контрактов: срочные; непрерывные; временные в соответствии с пунктом 4 правила 420 Правил о персонале; и временные продолжительностью 60 дней и меньше.

24. В соответствии с практикой подготовки докладов о людских ресурсах в представленных данных не учитываются письменные переводчики, редакторы оригинальных документов и переводов и составители кратких отчетов, нанимаемые на краткосрочной основе; устные переводчики, привлекаемые на краткосрочной основе к работе на совещаниях; и сотрудники ЮНИТЭЙД.

25. Данные по штаб-квартире включают списочную численность персонала Глобального центра обслуживания. На момент проведения настоящего анализа не была завершена работа СКП на уровне страновых бюро Европейского региона. Соответственно, некоторые кадровые решения пока не представлены и по этой причине не учитываются в текущих прогнозах. Следует отметить, что в мае 2025 г. бюро в Индонезии было переведено из состава Региона Юго-Восточной Азии в состав Региона Западной части Тихого океана. В связи с этим для обеспечения сравнимости данных с январем 2025 г. к Региону Западной части Тихого океана отнесены 74 сотрудника, входившие в списочный состав этого бюро по состоянию на 1 января 2025 г. Они также учитываются в прогнозах для Региона Западной части Тихого океана на 2026 г., поскольку в настоящее время внесены в базу данных кадрового учета по этому региону.

26. Прогнозные данные приводятся по состоянию на 30 июня 2026 г. с учетом всех завершенных процедур увольнения, которые будут зарегистрированы в системе к этой дате, и не отражают случаев переназначения сотрудников в другие подразделения.

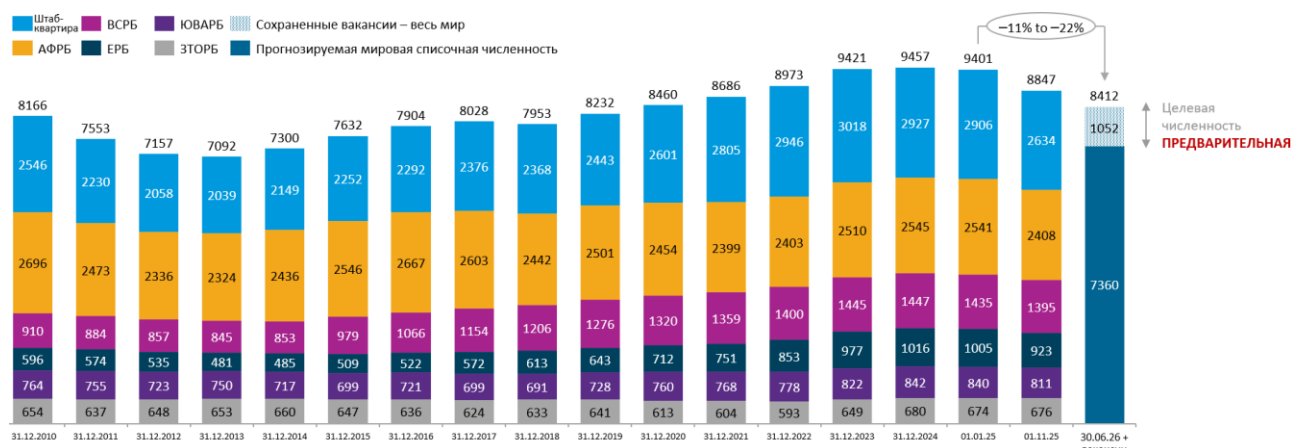
27. Все сравнения, отражающие изменения в структуре персонала «от» и «до», приводятся относительно сведений в базе данных кадрового учета по состоянию на 1 января 2025 г.

28. В интересах сопоставимости анализа возраст данных сотрудников учитывается по состоянию на 1 июля 2026 г. Сведения о классах должностей сотрудников взяты из базы данных кадрового учета. Классы должностей на 1 января 2025 г. учитываются по фактическим записям на эту дату; распределение классов должностей на 30 июня 2026 г. приводится по последним доступным данным (на 1 ноября 2025 г.).

29. Процентные доли могут не совпадать с общим итогом вследствие округления.

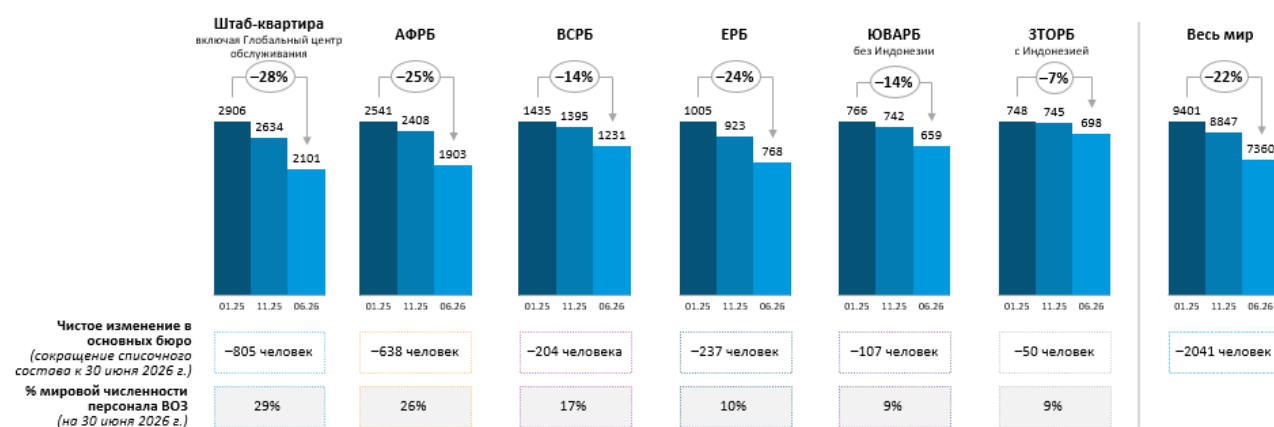
Прогнозируемое распределение персонала ВОЗ к 30 июня 2026 г.

30. **Прогнозируемая списочная численность сотрудников во всем мире.** Ожидается, что к 30 июня 2026 г. общемировая численность сотрудников, продолжающих работу в ВОЗ, составит 7360 человек, что на 22% меньше по сравнению с 1 января 2025 г. (9401 человек). Следует отметить, что помимо этого в штатном расписании остаются незаполненными приблизительно 1052 вакантные должности. В случае заполнения всех этих должностей списочная численность персонала составила бы 30 июня 2026 г. около 8412 человек, а сокращение штатов по сравнению с январем 2025 г. составило бы 11%. В целом такое сокращение кадров (в диапазоне –22% ... –11%) означает стратегический переход к более компактной и динамичной структуре, позволяющей Организации оперативнее реагировать на новые угрозы здоровью, оптимизировать распределение ресурсов для получения наибольшей отдачи от работы и укреплять лидерские позиции ВОЗ на фоне изменений в мировом здравоохранении (см. рисунок 1 ниже).

Рисунок 1. Изменение глобальной численности сотрудников с 2010 по 2026 г.^а

^а Приведенные данные позволяют проследить изменения в списочном составе персонала и ориентировочно прогнозируемую общемировую численность сотрудников на 30 июня 2026 г. с учетом подлежащих заполнению вакансий.

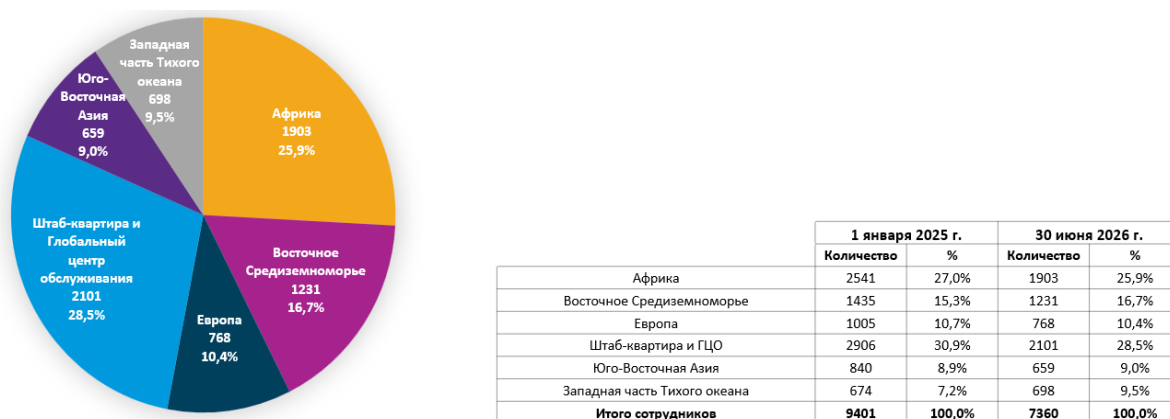
31. Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по основным бюро. На 30 июня 2026 г. прогнозируется следующее стратегическое распределение сотрудников ВОЗ по ее основным бюро: в штаб-квартире и Глобальном центре обслуживания будет занят 2101 сотрудник — это наибольшее (–28%) сокращение по сравнению с январем 2025 г. (2906 сотрудников). Второе по величине сокращение — на 25% — прогнозируется в Африканском регионе, в котором численность персонала уменьшится с 2541 до 1903 сотрудников. Сокращение численности сотрудников в Европейском регионе прогнозируется на уровне 24%, с 1005 до 768 человек. В Регионе Восточного Средиземноморья, согласно прогнозу, численность сотрудников уменьшится на 14%, с 1435 до 1231 человека; аналогичное сокращение на 14% (с 766 до 659 сотрудников, без учета сотрудников бюро в Индонезии) ожидается в Регионе Юго-Восточной Азии. В Регионе Западной части Тихого океана ожидается сокращение численности сотрудников на 7%, с 748 до 698 человек, включая сотрудников бюро в Индонезии (см. рисунок 2).

Рисунок 2. Прогнозируемая списочная численность персонала в разбивке по основным бюро^а

^а Приведенные показатели отражают сокращение списочной численности персонала в каждом из основных бюро (чистое сокращение; процентная доля от совокупного сокращения списочной численности; и прогнозируемая доля мировой численности персонала в каждом основном бюро).

32. Если рассматривать общее распределение мирового контингента сотрудников по основным бюро, то на долю штаб-квартиры и Глобального центра обслуживания придется, согласно прогнозам, 28,5% совокупной численности персонала, что на 2,4 процентных пункта меньше 30,9% в январе 2025 г. На втором месте остается Африканский регион, на долю которого приходится 25,9% персонала по сравнению с 27,0% в январе 2025 г. Третье место занимает Регион Восточного Средиземноморья — 16,7% по сравнению с 15,3% в январе 2025 г. За ним следует Европейский регион, доля которого немного сократилась с 10,7%, до 10,4%. На долю Региона Западной части Тихого океана к июню 2026 г. придется, согласно прогнозам, 9,5% мировой численности персонала по сравнению с 7,2% в январе 2025 г. — это самое большое увеличение доли (на 2,3 процентных пункта). Доля сотрудников, работающих в Регионе Юго-Восточной Азии, почти не изменится и составит 9,0% по сравнению с 8,9% в январе 2025 г. (см. рисунок 3).

Рисунок 3. Предварительно прогнозируемое распределение персонала ВОЗ по основным бюро на 30 июня 2026 г.



33. **Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по уровням Организации.** К 30 июня 2026 г. ожидается следующее распределение персонала по трем уровням Организации: на долю страновых бюро придется 45,6% общей численности сотрудников (+0,9 процентных пункта по сравнению с январем 2025 г.), на долю региональных бюро — 25,9% (+1,5 процентных пункта) и на долю штаб-квартиры и Глобального центра обслуживания — 28,5% (–2,4 процентных пункта). Это соответствует цели, поставленной в начале процесса преобразований: оптимизировать структуру штаб-квартиры и не допустить сокращения деятельности на уровне стран (см. рисунок 4).

Рисунок 4. Предварительно прогнозируемое распределение персонала ВОЗ по уровням Организации на 30 июня 2026 г.



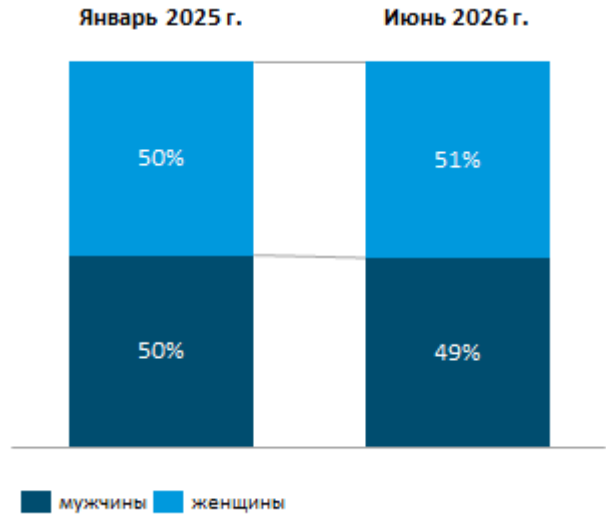
	1 января 2025 г.		30 июня 2026 г.	
	Количество	%	Количество	%
Штаб-квартира и ГЦО	2906	30,9%	2101	28,5%
Региональные бюро	2293	24,4%	1904	25,9%
Страновые бюро	4202	44,7%	3355	45,6%
Итого	9401	100,0%	7360	100,0%

34. Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по типам контрактов. Ожидается, что к 30 июня 2026 г. общая численность сотрудников, работающих на условиях долгосрочных контрактов, составит 6184 человека, или 84,0% прогнозируемой общей численности сотрудников, что больше 79,1% в январе 2025 г. Из них 3924 человека (53,3%) будут заняты на условиях срочных контрактов, а 2260 человека (30,7%) — на условиях непрерывных контрактов. Численность временно привлекаемого персонала прогнозируется на уровне 1176 человек (16,0% от общего числа, по сравнению с 20,9% в январе 2025 г.), включая 1171 сотрудника, занятого на временных контрактах согласно правилам 420.4 и 420.5 Правил о персонале или временных контрактах сроком до 60 дней.

35. Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по категориям должностей. К 30 июня 2026 г. прогнозируется следующее распределение персонала по категориям должностей: доля сотрудников категории специалистов и выше составит, как ожидается, приблизительно 41,7% общей численности персонала (+0,19 процентных пункта по сравнению с январем 2025 г.), доля национальных сотрудников — специалистов — около 17,1% (–0,44 процентных пункта), а доля сотрудников категории общего обслуживания — примерно 41,2% (+0,25 процентных пункта).

36. Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по полу. Важное значение в ходе процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности уделялось поддержанию гендерного паритета. Ожидается, что к июню 2026 г. в Организации будут работать 3743 женщины и 3617 мужчин, на долю которых придется соответственно 50,9% и 49,1% общей численности сотрудников; по сравнению с январем 2025 г. произойдет небольшое — на 0,8 процентных пункта — увеличение доли женщин (см. рисунок 5 ниже).

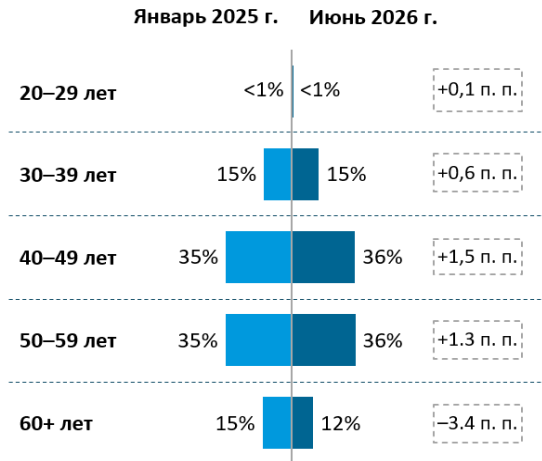
Рисунок 5. Прогнозируемое изменение соотношения мужчин и женщин в Организации



37. Прогнозируемое распределение возрастной структуры персонала во всем мире.

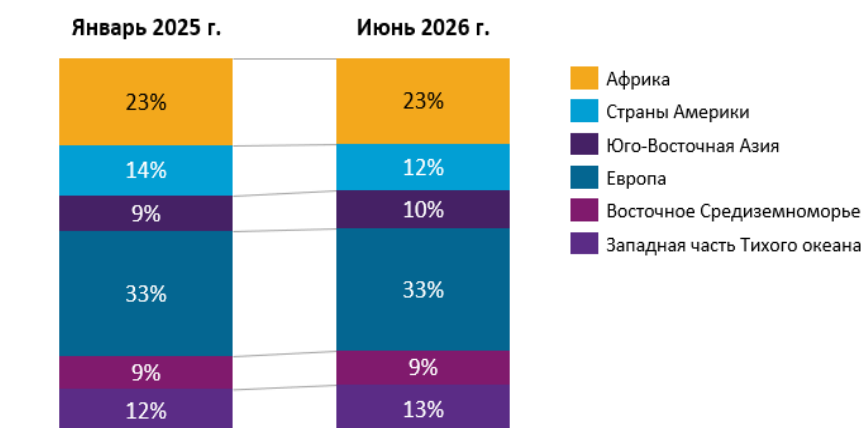
В возрастной структуре мирового персонала прогнозируется небольшое, но значимое увеличение доли более молодых сотрудников. Наибольшую долю сотрудников будут по-прежнему составлять представители возрастных групп 40–49 и 50–59 лет, а наибольшее сокращение произойдет среди сотрудников старше 60 лет. В разбивке по возрастным группам прогнозируется, что лица в возрасте 20–29 лет составят 0,6% мировой численности сотрудников (+0,1 процентного пункта), 30–39 лет — 15,3% (+0,5 процентных пункта), 40–49 лет — 36,0% (+1,5 процентных пункта), 50–59 лет — 36,2% (+1,3 процентных пункта) и 60 лет и старше — 12,0% (–3,4 процентных пункта) (см. рисунок 6 ниже).

Рисунок 6. Прогнозируемое изменение возрастной структуры персонала на уровне всей Организации



38. **Представленность регионов в мировой структуре персонала.** Ожидается, что по сравнению с январем 2025 г. структура представительства регионов в штате Организации останется примерно такой же и будет и далее отражать региональное многообразие. В категории специалистов и выше прогнозируется сохранение текущего соотношения между сотрудниками из Африканского региона, Европейского региона и Региона Восточного Средиземноморья (23%, 33% и 9% соответственно) при ожидаемом увеличении на 1% долей представителей Региона Западной части Тихого океана и Региона Юго-Восточной Азии, которые составят соответственно 13% и 10%. Немного (с 14% до 12%) уменьшится доля Региона стран Америки. Общее сопоставление между регионами за период с января 2025 г по июнь 2026 г. приводится на рисунке 7 ниже.

Рисунок 7. Прогнозируемое изменение представленности регионов среди сотрудников категории специалистов и выше



Действия Исполнительного комитета

39. Исполкому предлагается принять доклад к сведению и рассмотреть приведенный ниже вопрос.

- Какие соображения и руководящие указания имеются у Исполкома в отношении доклада и дальнейших последствий изложенных мер для кадрового состава ВОЗ и ее финансовой устойчивости?
