



Кадровые ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе в дополнение к данным о кадровых ресурсах по состоянию на 31 декабря 2019 г., опубликованным 6 апреля 2020 г. на веб-сайте ВОЗ¹, кратко описываются тенденции в области кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности в соответствии с тремя базовыми элементами стратегии в области кадровых ресурсов: привлечение и найм высококвалифицированных специалистов и создание благоприятных условий труда.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2. По состоянию на 31 декабря 2019 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составила 8233 человека (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1, содержащую данные по кадрам, размещенные онлайн), что на 3,5% больше их общей численности на 31 декабря 2018 г. (7958 человек). За период с декабря 2018 г. по декабрь 2019 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников осталась на том же уровне – 30,1%; незначительно увеличилась доля сотрудников региональных бюро, с 24,7% в декабре 2018 г. до 25,0%; а в страновых бюро этот показатель несколько снизился, с 45,2% в декабре 2018 г. до 44,9% (рисунок 2). За этот же период на уровне региональных и страновых бюро выросла доля сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам. По состоянию на декабрь 2019 г. (по сравнению с декабрем 2018 г.) они распределялись следующим образом: 49,2% (50,7%) – в штаб-квартире, 32,8% (32,2%) – в региональных бюро и 18% (17,1%) – в страновых бюро.

3. За период с 1 января по 31 декабря 2019 г. расходы на персонал составили 991 млн долл. США, или 32% от суммарных расходов Организации в размере

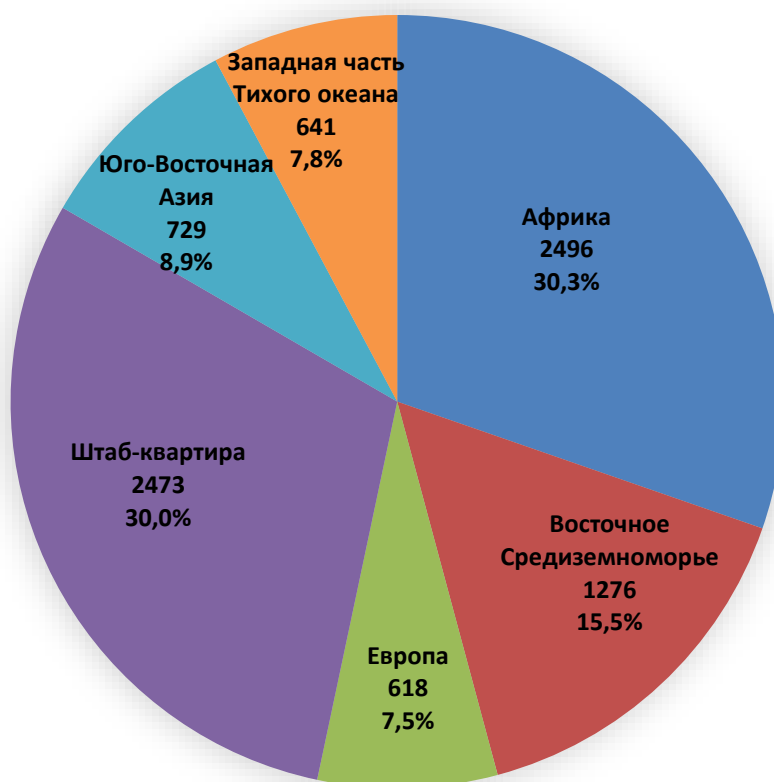
¹ См. <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 15 апреля 2020 г.).

² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. Они не включают в себя сотрудников, работающих в ПАОЗ, МАИР и всех учреждениях, функционирующих под управлением ВОЗ.

3088 млн долл. США (по сравнению с 921 млн долл. США, или 37% от суммарных расходов Организации в размере 2500 млн долл. США за период с января по декабрь 2018 г.).

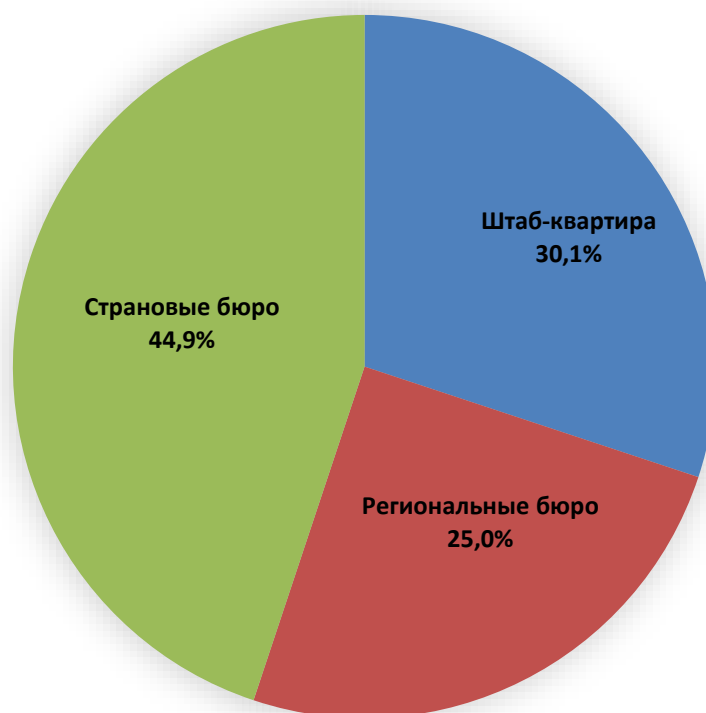
4. В том что касается других форм трудовых отношений, количество консультантов и лиц, нанимаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость увеличилось с 997 в январе-декабре 2018 г. до 1575 в январе-декабре 2019 г. Одновременно число лиц, нанимаемых на основании специальных соглашений об оказании услуг, выросло с 3662 в январе-декабре 2018 г. до 4128 в январе-декабре 2019 г.

Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2019 г., в разбивке по основным бюро



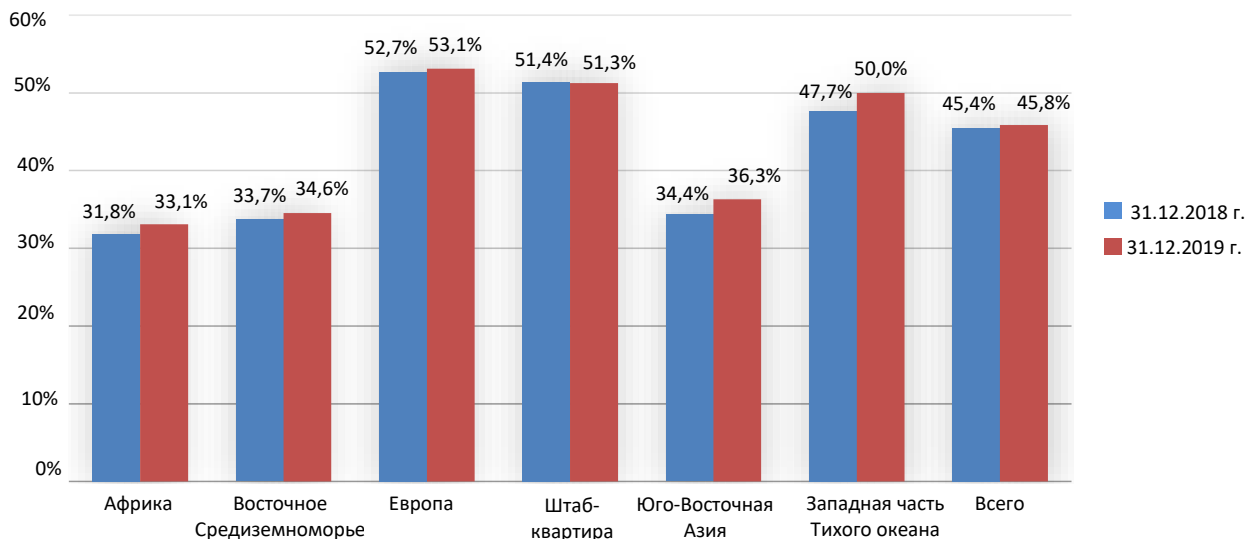
Общая численность сотрудников: 8233

Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2019 г., в разбивке по уровням Организации



5. По состоянию на 31 декабря 2019 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составила 45,8% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что превысило этот показатель по состоянию на декабрь 2018 г. (45,4%). За этот же период доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше на всех уровнях Организации, выросла на 0,1 процентных пункта, при этом отмечено ее повышение во всех региональных бюро и незначительное снижение в штаб-квартире. В то же время число женщин, занимающих должности класса P5 и D2 в штаб-квартире, увеличилось по сравнению с декабрем 2018 г. Благодаря приверженности Генерального директора цели обеспечения гендерного паритета Секретариат продолжает предпринимать шаги по увеличению числа женщин, являющихся квалифицированными специалистами, в реестре руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 декабря 2019 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 37,4%, что выше аналогичного показателя по состоянию на декабрь 2018 г. (35,8%). Доля женщин среди сотрудников категорий P6, D1 и D2 по состоянию на 31 декабря 2019 г. составила 35,7%, что на 0,3 процентных пункта выше показателя на 31 декабря 2018 г. В целях ликвидации гендерного разрыва Организация предпринимает масштабные усилия на всех уровнях. Примером этого служат информационные мероприятия на местах, проведенные в сотрудничестве с государствами-членами, в частности в Африканском регионе и Регионе Западной части Тихого океана. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров ведется работа по расширению возможностей сотрудниц младшего звена, с тем чтобы они могли претендовать на занятие более высоких руководящих должностей.

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



б. По состоянию на 31 декабря 2019 г. 31,6% государств-членов (или 62 из 196 государств-членов) либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени (см. рисунок 4 и данные по кадрам, таблица 4). Этот показатель улучшился по сравнению с предыдущим годом, в котором 32,1% государств-членов (или 63 из 196 государств-членов) либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени. Что касается изменения состава, то 14 государств-членов получили желаемую квоту по представительству или превысили ее.

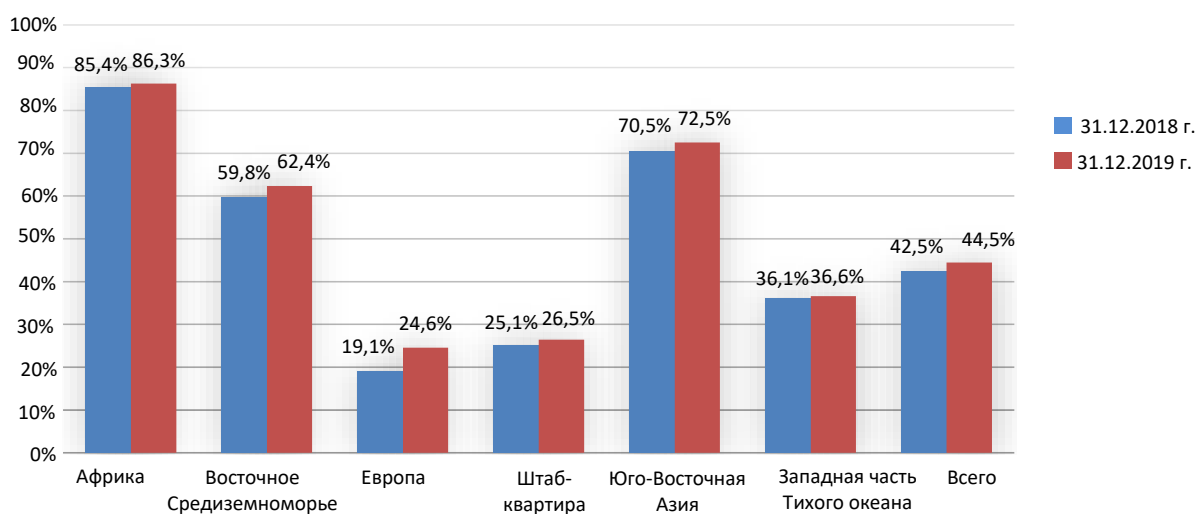
Рисунок 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географического представительства по состоянию на 31 декабря 2019 г.



7. Среди сотрудников категории специалистов и выше (включая сотрудников на временных контрактах) за этот период незначительно выросла доля граждан развивающихся стран, с 42,5% до 44,5% (и с 41,1% до 42,6% среди работающих по долгосрочным контрактам) (рисунок 5).

8. Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации выросла с 33,5% в декабре 2018 г. до 34,6% в декабре 2019 г.

Рисунок 5. Сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на декабрь 2018 г. и декабрь 2019 г., в разбивке по основным бюро



ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Отбор и найм специалистов

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

10. По итогам анализа была начата экспериментальная инициатива по найму персонала, основными целями которой являются: сокращение времени замещения вакантных должностей по срочным контрактам в среднем с пяти с половиной месяцев до 80 дней; снижение административной нагрузки на нанимающих руководящих работников на этапе рассмотрения и оценки заявлений; внедрение инновационных инструментов и программного обеспечения для упрощения всего процесса отбора кандидатов. В настоящее время инициатива распространяется на все должности, замещаемые по срочным контрактам.

11. Несмотря на уже поступившие положительные отзывы об экспериментальной инициативе, в связи с параллельным процессом реорганизации штаб-квартиры размещение объявлений о замещении вакантных должностей было приостановлено до утверждения окончательного варианта ее новой организационной структуры. Полный доклад об этом будет подготовлен и представлен Генеральному директору в первой половине 2020 г.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

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

13. Следует отметить, что общее число стажеров сократилось с 678 в 2018 г. до 511 в 2019 г. В 2019 г. 16,4% стажеров работали в страновых бюро, 29,4% – в региональных бюро и 54,2% – в штаб-квартире, по сравнению с этими показателями на уровне 15,8%, 23,4% и 60,8% соответственно в 2018 г. Общее сокращение в основном обусловлено уменьшением числа стажеров в штаб-квартире: в 2018 г. их было 412 по сравнению с 277 в 2019 г. Число стажеров в региональных и страновых бюро оставалось неизменным. Такое сокращение числа стажеров в штаб-квартире можно объяснить изменениями в программе, которые привели к некоторым задержкам в наборе стажеров.

14. Учитывая, что в резолюции WHA71.13 Ассамблея здравоохранения, в частности, установила целевой показатель, в соответствии с которым доля граждан наименее развитых стран и стран со средним уровнем дохода в общем числе принятых стажеров должна составить к 2022 г. не менее 50%, увеличение доли стажеров, прибывающих из этих стран, почти на четыре процентных пункта представляется весьма обнадеживающим (29,6% по сравнению с 25,7% в 2018 г.). Этот показатель в штаб-квартире достиг рекордно высокого уровня в 39% в декабре 2019 г. по сравнению с предыдущим максимумом в 24%, достигнутым в ноябре 2018 г. В таблице 17, содержащей данные по кадрам, показано географическое распределение стажеров с учетом их гражданства за период с января по декабрь 2019 г. В 2019 г. было представлено в общей сложности 82 страны, что на пять больше, чем в 2018 г. Женщины составили 75,1% от общего числа стажеров (по сравнению с 72,3% в 2018 г.).

15. В январе 2020 г. ВОЗ приступила к выплате пособий на проживание стажерам, не получающим внешнюю помощь или получающим ее в минимальном объеме. По завершении процесса конкурсного отбора стажерам предлагается указать, являются ли они получателями грантов, стипендий, социальных пособий или иных видов помощи. После этого ВОЗ рассчитывает размер предоставляемого стажеру пособия на проживание исходя из того, что общая получаемая сумма (внешней поддержки и поддержки со стороны ВОЗ) не должна превышать 20% сокращенного суточного пособия. Так, например, в Женеве 20% от сокращенного суточного пособия составляет 1728 долл. США в месяц, а в Нью-Дели – 984 долл. США в месяц. Кроме того, стажеры всех подразделений Организации обеспечиваются медицинской страховкой, а в

некоторых местах службы все стажеры независимо от финансовых потребностей продолжают получать талоны на обеденное питание. Каждый профильный отдел, принимающий стажера, перечисляет эквивалент соответствующей полной суммы средств Департаменту управления кадровыми ресурсами. Это позволяет не отдавать предпочтение студентам, которые получают внешнюю помощь, обеспечивая тем самым непредвзятость процесса отбора. Глобальная программа стажировок также финансируется фондом «Веллком Траст», который в настоящее время рассматривает вопрос финансирования путевых расходов стажеров, приезжающих из стран с низким и средним уровнем дохода. Финансовое состояние программы и численность стажеров будет тщательно отслеживаться в 2020 г. для внесения при необходимости корректировок в существующую модель.

НАЙМ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

16. В рамках своей деятельности по осуществлению преобразований Организация продолжает совершенствовать практику управления служебной деятельностью. В январе 2019 г. были внесены изменения в инструмент оценки служебной деятельности (ePMDS), которые позволяют сотрудникам напрямую соотносить свои собственные задачи с промежуточными результатами Тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг.

17. Продолжается осуществление программы подготовки руководящих работников для стран Африканского региона под названием «Пути формирования руководящих кадров для осуществления преобразований в области здравоохранения в Африке». К концу 2019 г. программу завершили восемь групп выпускников. В программе участвуют 180 сотрудников, в том числе все представители ВОЗ в Африканском регионе и 130 руководителей старшего звена. В числе участников также были сотрудники подразделений из Региона Юго-Восточной Азии, Региона Восточного Средиземноморья и Региона Западной части Тихого океана. Кроме того, в ответ на конкретные потребности в руководящих работниках из числа женщин начато осуществление программы подготовки руководящих кадров для женщин. Планируется осуществление программы повышения квалификации руководящих кадров для группы из кластера директоров. Программа уже предлагается на английском, французском и португальском языках. В настоящее время изучаются возможности ее адаптации и проведения за пределами Африканского региона.

Обучение и повышение квалификации персонала

18. В настоящее время общеорганизационным инструментом обучения и повышения квалификации служит платформа iLearn. Доступ к этому инструменту имеют все сотрудники, и в 2019 г. им воспользовались более 17 200 сотрудников. По состоянию на конец 2019 г. число регистраций на учебные курсы достигло пикового значения и составило свыше 47 000 регистраций по всему миру (за исключением регистраций для прохождения обязательных учебных курсов).

19. В мае 2018 г. в рамках платформы iLearn был реализован единый глобальный механизм прохождения обязательных учебных курсов, позволяющий руководителям и ответственным лицам программ отслеживать выполнение требований по обязательному обучению. На уровне более 90% остается показатель доли сотрудников ВОЗ, проходящих курс Организации Объединенных Наций по предупреждению случаев притеснения, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями, а также учебный курс ООН «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств и притеснений со стороны наших собственных сотрудников». Недавно эти курсы стали обязательными для всего персонала ВОЗ. В целях повышения качества предоставляемых услуг и эффективности работы сотрудников платформа iLearn постоянно пополняется обязательными курсами различной тематики; в частности, к ним относятся курс UN BSAFE, курс по основам информационной безопасности и курс по глобальной закупочной деятельности.

20. ВОЗ заключила новый контракт на пользование платформой LinkedIn Learning в 2019 г. в рамках общего зонтичного соглашения Организации Объединенных Наций. Контент платформы LinkedIn Learning полностью интегрирован в iLearn, что позволяет всем сотрудникам ВОЗ получить к нему доступ, при этом курсы предлагаются на семи языках (китайском, английском, французском, немецком, японском, португальском и испанском), и каждую неделю добавляются 70 новых курсов (около 50% из них – на английском языке, а остальные 50% – на других языках).

21. Ограничения, введенные в ответ на пандемию COVID-19, изменили условия, в которых работают сотрудники ВОЗ. В этом новом контексте Департамент управления кадровыми ресурсами в сотрудничестве с платформой LinkedIn Learning подготовил новые перечни курсов на английском и французском языках, охватывающих такие темы, как удаленная работа, стрессоустойчивость и обеспечение баланса между работой и личной жизнью. Эти курсы доступны для штатных и внештатных сотрудников, использующих настольные компьютеры и мобильные приложения.

Схемы продвижения по службе

22. В 2019 г. сотрудникам, как и раньше, предлагались очные и дистанционные мероприятия по управлению карьерным ростом, индивидуальному инструктажу, наставничеству, формированию навыков коллективной работы и профессиональной ориентации. Эти инициативы были направлены на повышение профессионализма, совершенствование навыков самоанализа, подготовку сотрудников к переходу на более ответственные должности и выработку правильных установок и мыслительных навыков, необходимых для функционирования в условиях организационных изменений. В различных регионах и в различных местах службы было создано и заполнено 49 краткосрочных вакансий, предназначенных для повышения квалификации сотрудников, благодаря чему сотрудники получили возможность для профессионального роста и обучения в процессе выполнения обязанностей, предусмотренных как для текущего класса должности, так и одного класса выше или ниже. В рамках экспериментального проекта по карьерному росту административных работников сотрудникам предоставлялись информация и консультативная помощь для принятия ими взвешенных решений в отношении своей карьеры.

23. В апреле 2019 г. Генеральным директором была создана целевая рабочая группа по схемам продвижения по службе и укреплению потенциала, цель которой заключается в выработке рекомендаций относительно системных подходов к совершенствованию кадровых ресурсов ВОЗ. Целевая рабочая группа выпустила всеобъемлющий доклад с описанием текущего положения дел в ВОЗ и кратким сравнительным анализом подходов других организаций (учреждений Организации Объединенных Наций, государственных и частных структур) к вопросам продвижения по службе, а также изложением мнений, предложений и ожиданий сотрудников ВОЗ. На основании собранных материалов и информации авторы доклада вынесли на рассмотрение Генерального директора ряд принципов, ценностей, а также кратко-, средне- и долгосрочных действий.

Мобильность

24. Количество занятых на долгосрочных контрактах сотрудников категории специалистов и выше, сменивших место службы за период с января по декабрь 2019 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15), составляет 192 человека (8,5% от общего числа всех сотрудников этих категорий), что несколько больше, чем за период с января по декабрь 2018 г. (170). Вместе с тем количество переходов из одного основного бюро в другое сократилось и составило 36% от их общего числа по сравнению с 48% в 2018 г.

25. В апреле 2019 г. Генеральным директором была сформирована целевая рабочая группа по мобильности, в состав которой вошли сотрудники всех трех уровней Организации. Основная задача целевой рабочей группы состояла в разработке руководящих принципов применения механизмов обязательной мобильности, предусмотренных политикой ВОЗ в отношении географической мобильности. Она провела широкие консультации с сотрудниками, а также сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и подготовила рекомендации. Рекомендации были рассмотрены глобальным коллективом работников ВОЗ и Глобальным советом персонала/руководства и послужили основой для обновления политики в отношении географической мобильности при ее рассмотрении Группой по глобальной политике. Следующим шагом является проведение имитационного анализа для проверки точности имеющихся в настоящее время данных о сотрудниках и должностях и тестирования основных компонентов предлагаемых механизмов проведения политики и управления.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Предотвращение сексуальных домогательств, сексуального насилия и других форм притеснения

26. В 2020 г. будет окончательно доработана и принята пересмотренная политика Секретариата по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств. В основе этой политики лежит типовая политика, разработанная Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также Конвенция No. 190 Международной организации труда об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, и эта политика будет окончательно доработана с учетом полученных замечаний и предложений. На основе этой политики Секретариат также пересмотрит свою политику

в отношении других форм притеснения и будет использовать аналогичный механизм консультаций с участием технических профильных экспертов ВОЗ, представителей персонала и всех подразделений, занимающихся решением вопросов, касающихся случаев притеснения.

Система внутреннего правосудия

27. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; к достигнутым улучшениям в том числе относится более широкое использование неформальных механизмов урегулирования споров, в результате чего значительно уменьшилось число жалоб. Канцелярия омбудсмена участвовала в подготовке и проведении серии новых семинаров по урегулированию споров, направленных на улучшение отношений в трудовом коллективе и формирование более благоприятной и уважительной обстановки на рабочем месте.

Гибкий режим работы

28. Пандемия коронавирусной болезни (COVID-19) потребовала от Организации немедленной адаптации ее работы и более широкого применения гибкого режима работы, включая использование удаленного режима и гибких графиков работы. Организация стремится к достижению оперативных целей при одновременном обеспечении благополучия персонала.

Здоровье и благополучие персонала

29. Здоровье и благополучие сотрудников является залогом способности Организации достигать своих стратегических целей и важнейшей предпосылкой ее коллективного успеха. Признавая, что организации, заботящиеся о здоровье своих сотрудников, добиваются более высоких результатов, ВОЗ на всех уровнях Организации согласует свою стратегию в отношении здоровья и благополучия персонала со своей новой моделью работы в интересах повсеместного обеспечения благоприятных для здоровья условий труда.

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

31. Защищая и укрепляя здоровье и благополучие персонала ВОЗ, Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную стимулирующую роль в ходе мероприятий по реагированию на вспышки и чрезвычайные ситуации. В ходе принимаемых в настоящее время мер реагирования на пандемию COVID-19 эта Служба вносит свой вклад в планирование обеспечения непрерывности деятельности в штаб-квартире; подготовку информационных сообщений для персонала; разработку стандартных оперативных процедур для медицинского персонала и сотрудников службы безопасности; а также осуществление мер профилактики инфекций и инфекционного

контроля в помещениях ВОЗ. При поддержке экспертов ВОЗ Служба охраны здоровья и благополучия персонала также разрабатывает рекомендации и стандартные оперативные процедуры в отношении оценки рисков в связи с распространением COVID-19, принятия профилактических мер, отслеживания контактов и проведения медицинской эвакуации. В нынешних условиях Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ активно и на ежедневной основе следит за состоянием здоровья всех сотрудников, от которых зависит непрерывность работы Организации, и отвечает на сотни запросов, поступающих со стороны персонала. Эта Служба продолжает оказывать поддержку в рамках непрекращающихся мер реагирования на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола, в Демократической Республике Конго, обеспечивает оказание непрерывной медицинской, психосоциальной и психологической помощи; содействовала созданию прививочного кабинета; и провела оценку рисков для здоровья; и оценку местных лечебно-профилактических учреждений. Кроме того, Служба охраны здоровья и благополучия персонала во взаимодействии с внутренними и внешними партнерами руководила процессом разработки планов реагирования на чрезвычайные ситуации, в том числе планов реагирования на происшествия с массовыми жертвами, и обучением по вопросам их выполнения.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

32. Ассамблее здравоохранения предлагается принять доклад к сведению.

= = =