



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе в дополнение к данным о людских ресурсах по состоянию на 31 декабря 2020 г., опубликованным на веб-сайте ВОЗ 16 марта 2021 г.¹, обобщенно представлены тенденции кадрового обеспечения и соответствующие виды деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии в области людских ресурсов: привлечение высококвалифицированных специалистов, удержание таких специалистов и создание благоприятных условий труда.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2. По состоянию на 31 декабря 2020 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составляла 8447 человек (см. рисунок 1 в настоящем докладе и таблицу 1 с данными по кадрам, размещенными онлайн), что на 2,6% больше их общей численности к 31 декабря 2019 г. (8233 человека). За период с декабря 2019 г. по декабрь 2020 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников выросла с 30,1% в декабре 2019 г. до 31,2% в декабре 2020 г.; доля сотрудников региональных бюро уменьшилась с 25% в декабре 2019 г. до 24,5% в декабре 2020 г.; в страновых бюро этот показатель также несколько снизился – с 44,9% в декабре 2019 г. до 44,3% (рисунок 2). За этот же период в региональных и страновых бюро выросла доля сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам. По состоянию на декабрь 2020 г. (в сравнении с декабрем 2019 г.) они распределялись следующим образом: 48,2% (49,2%) – в штаб-квартире, 32% (32,8%) – в региональных бюро и 19,8% (18%) – в страновых бюро.

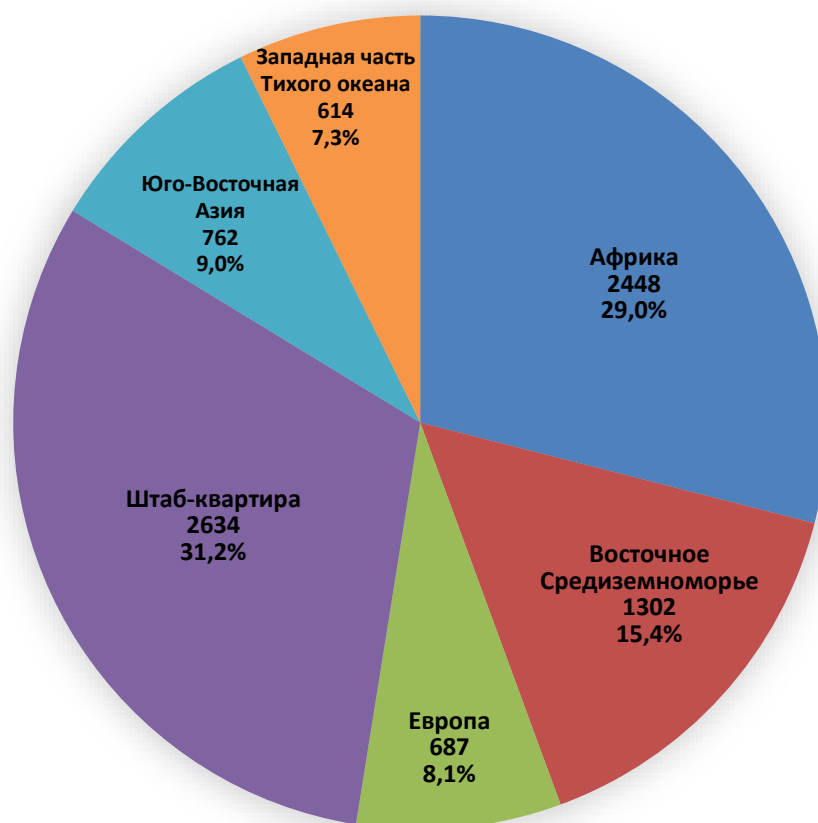
¹ См. <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2020> (по состоянию на 23 марта 2021 г.).

² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, Международном агентстве по изучению рака и в любых учреждениях, функционирующих под управлением ВОЗ.

3. За период с 1 января по 31 декабря 2020 г. расходы на персонал составили 1389 млн долл. США, или 39% от суммарных расходов Организации, объем которых был равен 3562 млн долл. США (по сравнению с 32% за период с января по декабрь 2019 г.).

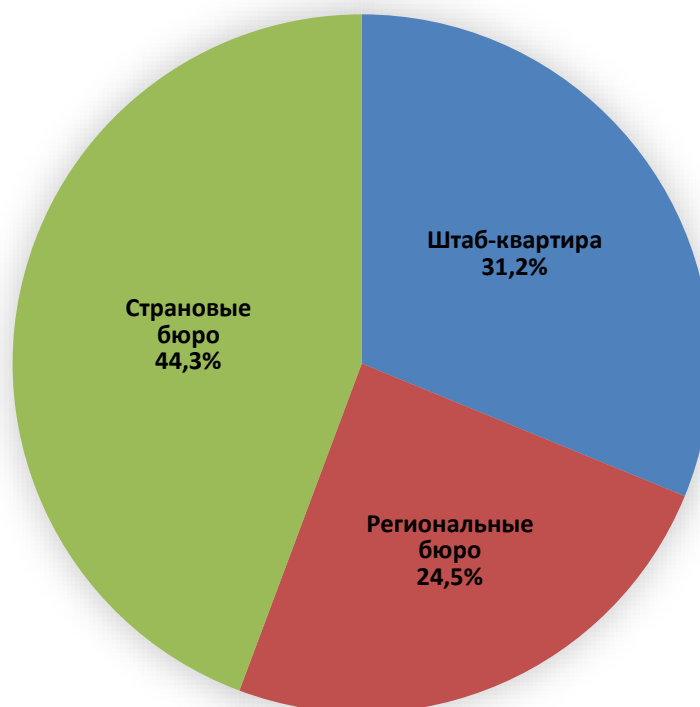
4. Что касается других форм трудовых отношений, то количество консультантов и лиц, нанимаемых на основании соглашений о выполнении работ (см. данные по кадрам, таблица 20), в пересчете на полную занятость увеличилось с 1575 в январе–декабре 2019 г. до 1674 в январе–декабре 2020 г. В то же время число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям об оказании услуг, выросло с 4128 в январе–декабре 2019 г. до 4408 в январе–декабре 2020 г.

Рисунок 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2020 г., в разбивке по основным бюро



Общая численность персонала: 8447 человек

Рисунок 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2020 г., в разбивке по уровням



5. По состоянию на 31 декабря 2020 г. доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше составила 45,9% (см. рисунок 3 и данные по кадрам, таблица 3), что несколько превышает соответствующий показатель за декабрь 2019 г. (45,8%). За этот же период доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше на всех уровнях Организации, осталась на прежнем уровне. При этом число женщин, занимающих должности класса P6, D1 и D2 в штаб-квартире, также выросло по сравнению с декабрем 2019 г. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа женщин, являющихся квалифицированными специалистами, в реестре руководителей страновых бюро. К 31 декабря 2020 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 37,1%, что ниже аналогичного показателя по состоянию на декабрь 2019 г. (37,4%), но при этом на 2,1 процентных пункта выше показателя за 2017 г. Доля женщин среди сотрудников категорий P6, D1 и D2 по состоянию на 31 декабря 2020 г. составила 35,5%, что несколько ниже показателя на 31 декабря 2019 г. (35,7%), но при этом на 4,1 процентных пункта выше по сравнению с 2017 г. (см. рисунок 4).

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

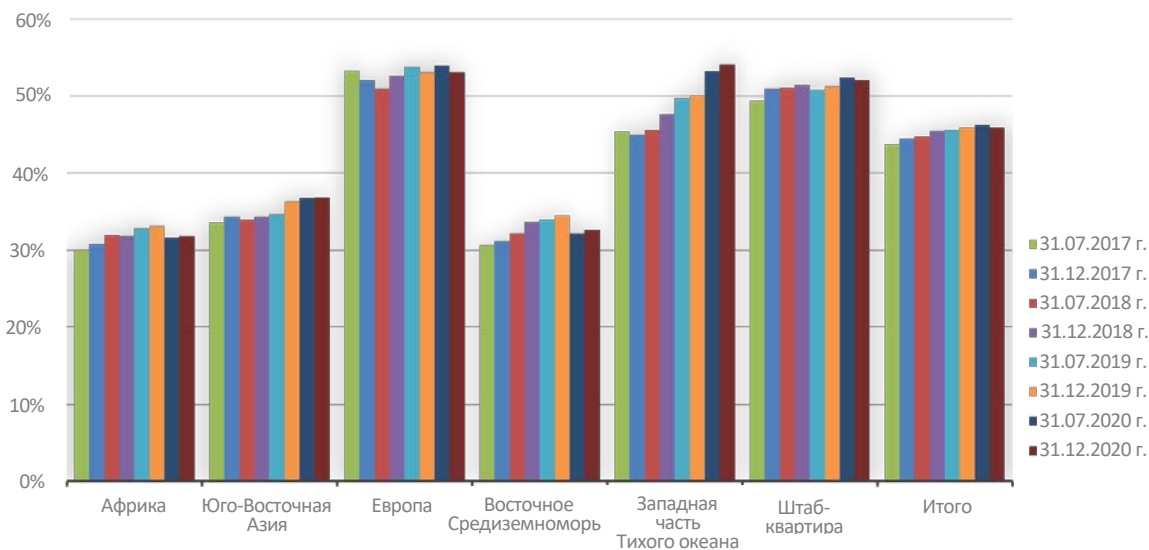


Рисунок 4. Обеспечение гендерного паритета – тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2020 г.

Показатель	на июль 2017 г.	на декабрь 2017 г.	на июль 2018 г.	на декабрь 2018 г.	на июль 2019 г.	на декабрь 2019 г.	на июль 2020 г.	на декабрь 2020 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2020 г.
Доля женщин среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	Увеличение на 2,2 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	Увеличение на 2,4 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди руководителей страновых бюро	35%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	Увеличение на 2,1 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди сотрудников классов Р6, D1 и D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	Увеличение на 4,1 процентных пункта с июля 2017 г.

6. По состоянию на 31 декабря 2020 г. 30,1% государств-членов (или 59 из 196 государств-членов)¹ либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени (см. рисунок 5 и данные по кадрам, таблица 4). Этот показатель улучшился по сравнению с предыдущим годом, когда 31,6% государств-членов (или 62 из 196 государств-членов)¹ либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени. Что касается изменения состава, то шесть государств-членов получили желаемую квоту по представительству или превысили ее.

¹ Включая двух ассоциированных членов.

Рисунок 5. Распределение государств-членов ВОЗ¹ по уровню географического представительства по состоянию на 31 декабря 2020 г.



Рисунок 6. Обеспечение географического представительства – тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2020 г.

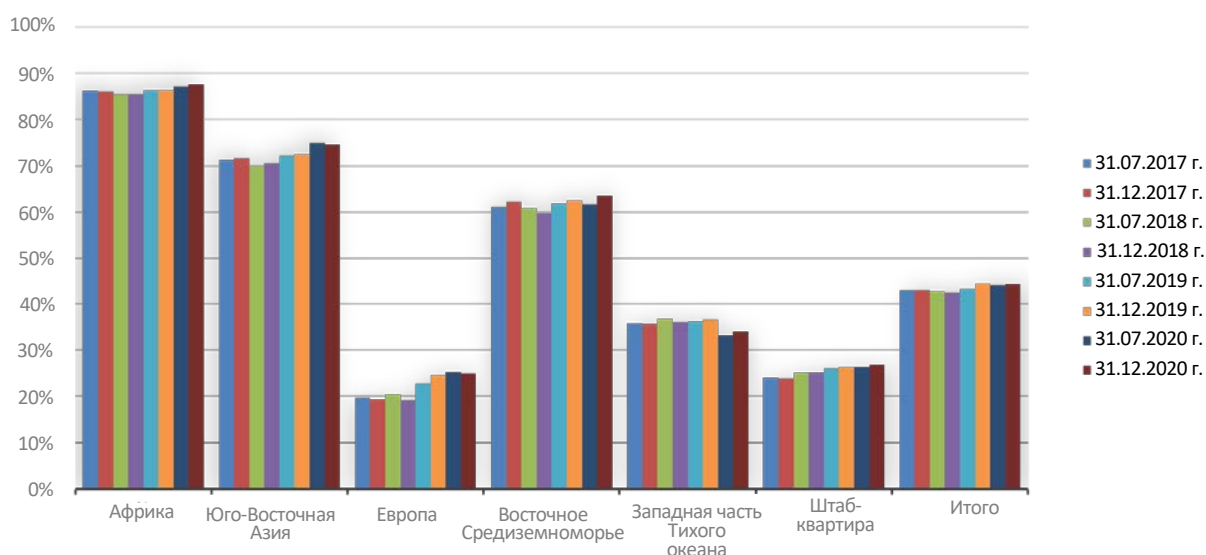
Показатель	на июль 2017 г.	на декабрь 2017 г.	на июль 2018 г.	на декабрь 2018 г.	на июль 2019 г.	на декабрь 2019 г.	на июль 2020 г.	на декабрь 2020 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2020 г.
Доля государств-членов, которые либо не были представлены в штате сотрудников Организации, либо были представлены в недостаточной степени	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	Снижение на 2 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)	43%	43%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	Увеличение на 1,2 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	Увеличение на 3 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	Увеличение на 5,1 процентных пункта с июля 2017 г.
Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках штаб-квартиры	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	Увеличение на 8,6 процентных пункта с июля 2017 г.

¹ Включая двух ассоциированных членов.

7. С июля 2017 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше (включая сотрудников на временных контрактах) возросла, причем среди работающих по долгосрочным контрактам за последние 12 месяцев этот показатель увеличился с 42,6% до 43,8% (рисунок 6). Доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации выросла с 34,6% в декабре 2019 г. до 37,3% в декабре 2020 г. На рисунке 7 представлено сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на декабрь 2020 г., в разбивке по основным бюро.

8. Была расширена таблица 11 с данными о людских ресурсах, а также добавлена таблица 11b, позволяющая анализировать тенденцию поступления заявлений от женщин-кандидатов, которые отражены в таблице 11, и заявлений, поступающих от кандидатов согласно принципу географического представительства и показанных в таблице 11b. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года доля женщин-кандидатов несколько выросла, но при этом наблюдается лишь незначительный прогресс в росте числа заявлений от граждан стран, которые не представлены в штате сотрудников Организации или же представлены в недостаточной степени (нужно признать, что со временем изменяется и классификация самих стран). Хотя в масштабах всей Организации предпринимались значительные усилия для устранения гендерного дисбаланса, с 2021 г. планируется их дальнейшая активизация, включая наращивание инвестиций на расширение географического представительства (см. пункты 10 и 25 ниже).

Рисунок 7. Сравнение долей граждан развивающихся стран среди международных сотрудников категории специалистов по состоянию на июль 2017 г. и на декабрь 2020 г., в разбивке по основным бюро



9. Число сотрудников высшего руководящего звена (Р6 и выше) увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 289 в декабре 2020 г. (+5%) (рисунок 8), что является отражением стратегического направления проводимых в ВОЗ преобразований.

Рисунок 8. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в период с июля 2017 г. по декабрь 2020 г., в разбивке по основным бюро

Основные бюро	P6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Декабрь 2020 г.	2020 г. к 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2020 г.	2020 г. к 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2020 г.	2020 г. к 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2020 г.	2020 г. к 2017 г.
Африка	41	33	-20%	1	2	100%	1	1	0%	43	36	-16%
Юго-Восточная Азия	23	20	-13%	2	2	0%	1	1	0%	26	23	-12%
Европа	25	27	8%	1	0	-100%	1	1	0%	27	28	4%
Западная часть Тихого океана	16	18	13%	2	2	0%	1	1	0%	29	21	11%
Штаб-квартира	86	80	-7%	29	43	48%	12	19	58%	127	142	12%
Итого	219	205	-6%	39	60	54%	17	24	41%	275	289	5%

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Информационно-пропагандистские мероприятия

10. К настоящему времени в сотрудничестве с государствами-членами был проведен ряд информационных мероприятий, в частности для обеспечения гендерного паритета. В рамках программ профессиональной ориентации, наставничества и воспитания руководящих кадров продолжается принятие целенаправленных мер по наработке опыта и знаний у сотрудниц младшего звена, чтобы они могли впоследствии назначаться на высокие руководящие должности. В 2020 г. были ассигнованы дополнительные средства на новые соглашения с внешними поставщиками услуг, предусматривающие проведение целевых кампаний по информированию и найму сотрудников, чтобы добиться улучшения показателей в сфере разнообразия, особенно в достижении гендерного паритета и расширении географического представительства. С конца 2020 г. ВОЗ наращивает взаимодействие с государствами-членами и внешними поставщиками услуг, организуя виртуальные ярмарки вакансий, цель которых – привлечь кандидатов из числа женщин, кандидатов из недопредставленных и непредставленных стран, а также молодых специалистов. В 2021 г. ВОЗ инициировала реализацию экспериментальной программы для молодых специалистов, которая также будет способствовать повышению уровня кадрового разнообразия.

Отбор и найм специалистов

11. 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 был выявлен ряд областей, нуждающихся в упорядочении и усовершенствовании.

12. В начале 2019 г. Организация приступила к осуществлению экспериментальной инициативы по найму персонала в целях сокращения общего времени набора сотрудников в среднем со 156 дней до 80 дней. Основное внимание было уделено снижению административной нагрузки на нанимающих руководящих работников и на группы по отбору кандидатов путем предоставления услуг по отбору, составления

расширенного списка кандидатур и асинхронного проведения собеседований. Реализация экспериментальной инициативы совпала с проведением организационных изменений в рамках процесса преобразований, вследствие чего в 2019 г. сроки набора персонала все еще составляли в среднем 160 дней и варьировались от 64 до 376 дней. Однако в 2020 г. были достигнуты определенные улучшения, и среднее время найма персонала сократилось до 126 дней и варьировалось от 36 до 216 дней. В течение этих двух периодов найм сотрудников на руководящие должности занимал больше времени, тогда как для заполнения включенных в реестр должностей требовалось наименьшее время.

13. Информация об опыте, полученном в результате осуществления экспериментальной инициативы, в настоящее время документируется и будет представлена Генеральному директору вместе с рекомендациями по реализации следующего этапа экспериментального проекта, в ходе которого будут изучены дополнительные новые инструменты, в том числе такие, как искусственный интеллект и психометрическое тестирование, а также подходы, направленные на устранение имеющихся недостатков.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

14. В соответствии с поручением Ассамблеи здравоохранения, сформулированным в резолюции WHA71.13 (2018 г.), годовой доклад о людских ресурсах содержит демографические данные о кандидатах в стажеры и утвержденных стажерах, включая их пол и страну происхождения. Статистические данные по стажерам ВОЗ приводятся в таблицах 16, 17 и 18, содержащих данные по кадрам.

15. Важно рассмотреть эту обновленную информацию в рамках более широкого обзора изменений в программе стажировок и прогресса в осуществлении резолюции WHA71.13 за период с 2018 г. по июль 2020 г. Следует отметить, что общее число стажеров сократилось с 511 в 2019 г. до 91 в 2020 г. Так, в 2020 г. 18,7% стажеров работали в страновых бюро, 26,4% – в региональных бюро и 54,9% – в штаб-квартире, тогда как аналогичные показатели за 2019 г. составляли соответственно 16,4%, 29,4% и 54,2%. Общее снижение числа стажеров в 2020 г. вызвано прежде всего воздействием пандемии коронавирусной болезни (COVID-19) на деятельность штаб-квартиры и региональных и страновых бюро. К числу дополнительных факторов, способствовавших сокращению числа стажеров в штаб-квартире с 277 в 2019 г. до 50 в 2020 г., относятся изменения, внесенные в процесс подачи заявлений и набора на все стажировки 2020 г. (при этом стажировки 2019 г. были в порядке исключения завершены в декабре 2019 г. без их переноса на январь 2020 г.). Необходимо также учитывать меры по реструктуризации, которые проводились в штаб-квартире в конце 2019 г., поскольку они привели к задержкам при планировании и наборе на стажировки в 2020 г. вплоть до завершения работы над новой структурой департаментов и подразделений.

16. Условия глобальной пандемии COVID-19 повлияли на осуществление программы стажировок в 2020 г. В связи с ситуацией, которая сложилась в марте после введения во многих странах карантина и последовавшего за ним поспешного закрытия международных границ и установления ограничений на поездки, потребовалось

временно приостановить отправку ряда уже набранных стажеров, а также набор новых кандидатов на стажировки. За тот короткий период, который оставался до закрытия границ и ограничения поездок, одни стажеры из числа уже прибывших на место службы решили сразу же вернуться в свои страны, а другие предпочли остаться в местах службы и по возможности продолжать стажировку, находясь в предоставленных им жилых помещениях.

17. В течение последующих месяцев в рамках программы осуществлялся тщательный контроль за общей ситуацией. В июне–сентябре началось постепенное открытие международных границ наряду с отменой ограничений на поездки. В этот период ресурсы программы стажировок были направлены на оказание содействия и поддержки стажерам в их возвращении в свои страны. В некоторых ситуациях при оказании такого содействия и поддержки предпринимались меры исключительного характера. В июле было принято официальное решение приостановить программу до конца 2020 г. и продолжать следить за ситуацией, чтобы затем определить подходы к организации стажировок по программе в 2021 г. В первом квартале 2021 г. из-за пандемии COVID-19 программу пришлось приостановить до дальнейшего распоряжения, продолжая при этом отслеживание остановки в целом. В настоящее время ВОЗ не проводит стажировок в удаленном режиме.

18. Поскольку в резолюции WHA71.13 предусмотрено, что доля граждан наименее развитых стран и стран со средним уровнем дохода в общем числе принятых стажеров должна к 2022 г. составлять не менее 50%, увеличение почти на четыре процентных пункта доли стажеров, прибывших из этих стран в 2019 г., явилось вполне обнадеживающим результатом (29,6% по сравнению с 25,7% в 2018 г.). В 2020 г. этот показатель вырос до 35,2%. Кроме того, весьма отрадным событием стал рост этого показателя в штаб-квартире в июле 2020 г. до рекордного максимума, который составил 48%, что почти на 19 процентных пунктов выше предыдущего максимума в 29,6%, достигнутого в декабре 2019 г. В таблице 17, содержащей данные по кадрам, показано географическое распределение стажеров в разбивке по их гражданству за период с января по июль 2020 г. В течение 2020 г. с учетом сложившейся ситуации было представлено в общей сложности 44 страны, что на 38 меньше, чем в 2019 г., когда число представленных стран достигло 82. Однако в 2020 г. почти половина (48%) стажеров из 44 стран представляли наименее развитые страны и страны со средним уровнем дохода. Женщины составили 80,2% от общего числа стажеров (в 2019 г. – 75,1%).

19. В январе 2020 г. ВОЗ приступила к выплате пособий на проживание стажерам, которые получают минимальную внешнюю помощь или вообще лишены такой помощи. Кроме того, стажеры всех подразделений Организации обеспечиваются медицинской страховкой, а в некоторых местах службы всем стажерам независимо от их материального положения по-прежнему выдаются талоны на питание. Каждый профильный отдел, принимающий стажеров, перечисляет эквивалентную сумму на каждого стажера Департаменту трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала, а выплаты пособий на проживание производятся в централизованном порядке. Такой подход позволяет избегать предпочтительного отношения к кандидатам, получающим внешнюю помощь, обеспечивая тем самым объективность отбора. В период с марта по сентябрь стажерам, которые оставались в местах службы в течение всего периода

карантина и последующих ограничений на поездки, по-прежнему оказывалась финансовая поддержка и помощь в натуральной форме. В ситуациях, когда сохранявшиеся ограничения на поездки не позволяли стажеру покинуть место службы и вернуться в свою страну по окончании стажировки, ВОЗ обращалась к властям принимающей страны и содействовала продлению срока действия исключительного разрешения на пребывание этого лица на территории страны. В случае такого продления сроков пособия на проживание и/или питание выплачивались до тех пор, пока стажер не получал возможность покинуть место службы.

УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

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

21. Следует отметить выполнение ряда рекомендаций, изложенных в упомянутом докладе, например проведение «Недели целей», присуждение новых наград за заслуги и расширение инициативы Регионального бюро для стран Африки «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения», которая предусматривает налаживание всесторонней обратной связи как инструмента повышения эффективности в сочетании с оценкой эмоционального интеллекта и проведением тестов на профессиональную пригодность. В настоящее время ВОЗ готовит новое конкретное предложение о расширении применения системы всесторонней обратной связи среди сотрудников. Рекомендации относительно модернизации и повышения эффективности средств управления служебной деятельностью и разработки альтернативного подхода к определению уровня квалификации пока не выполнены; оценка действий по их осуществлению производится в рамках проекта по изменению системы общеорганизационного планирования ресурсов.

22. Начиная с 2019 г. ВОЗ использовала процесс управления служебной деятельностью для согласования целей каждого отдельного сотрудника с целями «трех миллиардов» в рамках проведения «Недели целей». Этого удалось достичь путем увязки каждой цели в электронной системе обеспечения эффективности и развития персонала (ePMDS) с соответствующим промежуточным результатом программного бюджета. Сотрудникам и руководителям было предложено обсудить и согласовать групповые и индивидуальные цели в контексте Тринадцатой общей программы работы на

2019-2023 гг. и промежуточных результатов программного бюджета, после чего в 2019 г. сотрудники указали надлежащее число промежуточных результатов, которые соответствовали описанию их собственных целей в формулярах ePMDS.

23. ВОЗ внесла изменения в систему ePMDS на 2020 г., чтобы предложить выбор результатов в раскрывающемся меню и дать сотрудникам возможность определить, какая часть рабочего времени будет в течение года уделяться каждой цели в соответствии с критериями SMART. В итоговом обзоре в конце года этот показатель можно сопоставить с фактическим временем, затраченным на достижение каждой цели. К началу 2021 г. появится возможность получать отчеты об эффективности работы сотрудников в разбивке по организационным подразделениям и основным бюро на основе оценок ePMDS, увязывая индивидуальные показатели эффективности работы с общеорганизационными промежуточными результатами и целями.

24. В последнее время в связи с ускоренным массовым внедрением широкомасштабной дистанционной работы в контексте пандемии COVID-19 как для руководителей, так и для рядовых сотрудников возникают новые задачи, что приводит к появлению новых требований в условиях гибкого графика работы, которые ВОЗ должна будет учитывать в рамках будущего подхода к управлению служебной деятельностью.

Обучение и повышение квалификации персонала

25. На двухлетний период 2020–2021 гг. утверждено 12 глобальных и 40 региональных инициатив в области обучения. К числу глобальных инициатив относится учебный курс «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций», который организован Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций и предназначен для женщин, занимающих должности классов P4 и P5 во всех странах. В 2020 г. для этого курса было выделено 59 мест. С 2015 по 2019 г. в нем приняла участие 81 сотрудница. Наряду с этим реализуется программа «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения в Африке», которую возглавляет и координирует Региональное бюро для стран Африки (см. пункты 31 и 32).

26. Платформа iLearn, представляющая собой общеорганизационный инструмент ВОЗ для обучения и повышения квалификации, доступна всем сотрудникам ВОЗ, и в 2020 г. количество ее пользователей уже превышало 18 000. К концу 2020 г. число регистраций на учебные курсы только за указанный год достигло пикового значения и составило в общемировом масштабе более 115 000 (за исключением регистраций для прохождения обязательных учебных курсов). Кроме того, платформа iLearn используется для предоставления доступа к обязательным учебным курсам ВОЗ внешним пользователям, таким как специалисты по чрезвычайным ситуациям и сотрудники программы по борьбе с полиомиелитом.

27. В мае 2018 г. через платформу iLearn был внедрен единый глобальный механизм прохождения обязательных учебных курсов, позволяющий руководителям и ответственным за реализацию 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 (выполнение требований на 93,3%) и учебный курс Организации Объединенных Наций «Служить с достоинством: политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств и притеснений со стороны наших собственных сотрудников» (выполнение требований на 96,5%). Эти курсы стали обязательными для всего персонала ВОЗ. В целях повышения качества предоставляемых услуг и эффективности работы сотрудников платформа iLearn постоянно пополняется обязательными учебными курсами различной тематики. К ним относятся курс BSAFE, предлагаемый Департаментом Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности (который прошли к настоящему времени более 7000 сотрудников), курс по кибербезопасности Essentials (выполнение требований на 88%), курсы по глобальной системе закупок, управлению рисками, а также по финансам и подотчетности.

28. В 2019 г., действуя в рамках общесистемного зонтичного соглашения Организации Объединенных Наций, ВОЗ заключила новый контракт на пользование платформой LinkedIn Learning. Контент платформы LinkedIn Learning полностью интегрирован в iLearn, что открывает к нему доступ для всех сотрудников ВОЗ, причем предлагаемые курсы составлены на семи языках (английском, китайском, французском, немецком, японском, португальском и испанском), и каждую неделю добавляются 70 новых курсов, из которых около 50% составлены на английском языке, а остальные 50% – на других языках. В течение 2020 г. сотрудники ВОЗ просмотрели 20 000 курсов и 180 000 видеоматериалов, проявляя особый интерес к таким областям, как работа в удаленном режиме, разумное соотношение между работой и личной жизнью, платформа Microsoft Teams, пакет приложений Power BI, межличностное общение, эмоциональный интеллект и организация рабочего времени.

29. В целях оказания сотрудникам ВОЗ поддержки в процессе учебы в период действия ограничений, связанных с COVID-19, Департамент трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала совместно с LinkedIn Learning подготовил новые плейлисты на английском и французском языках, к которым штатные и внештатные сотрудники могут получать доступ как через настольные компьютеры, так и с мобильных устройств. Соответствующие темы включают разумное соотношение между работой и личной жизнью, работу в удаленном режиме, жизнестойкость, управление процессом изменений, медитацию на самоосознание для работы и личной жизни, создание благоприятных для здоровья условий труда/эргономики, рабочие места от Facebook, лидерство Организации Объединенных Наций в периоды неопределенности и системы информационных технологий ВОЗ (Jabber, OneDrive, OneNote, Microsoft Teams, vConnect, WebEx).

30. Департамент трудовых ресурсов и развития кадрового потенциала тесно сотрудничает с Академией ВОЗ, принимая участие в работе внутренней координационной группы ВОЗ по технологиям обучения в Академии и Консультативной группы ВОЗ по стратегии обучения и Учебной группы Организации Объединенных Наций.

- Внутренняя координационная группа ВОЗ по технологиям обучения в Академии объединяет потенциальных пользователей, координаторов и руководителей существующей системы управления цифровой учебной платформой и технологиями обучения ВОЗ в поддержку функционирования учебной платформы Академии ВОЗ и развития технологий обучения.
- Консультативная группа ВОЗ по стратегии обучения и Учебная группа Организации Объединенных Наций. Стратегия ВОЗ в области обучения призвана решать будущие задачи по охране здоровья мирового населения благодаря использованию программ обучения и профессиональной подготовки. В русле этой стратегии будут предложены механизм и подход ВОЗ к обучению и профессиональной подготовке ее собственных кадров, а также будет определен порядок оказания Организацией внешней поддержки обучению в различных секторах для осуществления глобальных, национальных и индивидуальных целей в области здравоохранения, чтобы по возможности обеспечить достижение максимально высоких показателей здоровья населения.

31. В рамках начатой в ноябре 2018 г. инициативы «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения в Африке» Регионального бюро для стран Африки обучение прошли более 180 сотрудников различного уровня. Программа позволяет повышать уровень подготовки сотрудников, обеспечивая развитие организационных, групповых и личных лидерских качеств, а также навыков аналитического и стратегического мышления. Было также начато осуществление программы для женщин-руководителей, в рамках которой основное внимание уделяется преодолению барьеров на пути карьерного роста сотрудниц Регионального бюро. В настоящее время программа «Пути формирования руководящих кадров» принята в масштабах всей Организации. В начале 2021 г. к реализации этой программы, находящейся на заключительном этапе подготовки, приступят Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья и Европейское региональное бюро.

32. Благодаря изменению практических методов руководства и развитию управленческих навыков и способностей ее участников Программа Регионального бюро для стран Африки «Пути формирования руководящих кадров в целях осуществления программы преобразований в области здравоохранения в Африке» позволила добиться заметного роста заинтересованного участия всех сотрудников на уровне подразделений. Программа также является элементом стратегии воспитания будущих лидеров ВОЗ на основе подхода, сочетающего выработку необходимого набора навыков и качеств со специализированной индивидуальной подготовкой. С учетом нынешней ситуации и ограничений с связи с пандемией COVID-19 в программу были внесены коррективы, чтобы она продолжала удовлетворять потребности в руководящих кадрах. Новым руководящим сотрудникам были даны дополнительные инструкции, особенно в части управления в условиях кризиса, руководства персоналом в удаленном режиме и обеспечения устойчивости и адаптивности подразделений. Оценка глобальных преобразований позволит получить более подробную информацию о воздействии программы и о том, как максимально повысить эффективность лидеров и руководителей ВОЗ в обстановке нарастающей неопределенности и сложности.

33. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к совершенствованию организационной структуры, который нацелен на оказание поддержки сотрудникам в процессе их служебного роста, обучения на рабочих местах, обмена знаниями и укрепления потенциала. После проведения в декабре 2019 г. глобальной презентации этой программы, проходившей с участием Генерального директора, число наставников превысило 180 человек, а в 2020 г. индивидуальные инструкции и поддержку в процессе наставничества получили 22 новые пары наставников и их подопечных. Для содействия обсуждению вопросов служебного роста в рамках подхода, предусматривающего подготовку наставников, были введены в практику доверительные беседы по вопросам карьеры между наставниками и наставляемыми. В этом курсе подготовки, включающем изучение подхода к наставничеству и эффективных методов содействия служебному росту и ведения бесед о профессиональном развитии, приняли участие 64 наставника и руководителя. В феврале 2021 г. благодаря сотрудничеству с Секретариатом Организации Объединенных Наций первая группа из 25 сотрудников ВОЗ получила возможность участвовать в Программе совместного наставничества Организации Объединенных Наций, что позволило нашему персоналу выйти на глобальный уровень в части налаживания взаимодействия и перспектив развития. Что же касается Глобальной программы ВОЗ по наставничеству, то с января текущего года уже сформировано семь новых пар «наставник-наставляемый».

34. В целях повышения организационной эффективности, проведения культурных преобразований внутри Организации и подготовки функциональной программы для руководящих работников в Африканском регионе были разработаны дополнительные программы по развитию, ориентированные на сотрудников, не занимающих руководящие должности. Затем были реализованы две общественно значимые инициативы. Первая из них представляет собой программу наставничества Регионального бюро ВОЗ для стран Африки, в рамках которой более высокопоставленные и более опытные сотрудники оказывают поддержку молодым коллегам в совершенствовании их профессиональных навыков и повышении эффективности их работы. Цель этой программы заключается как в укреплении взаимодействия между сотрудниками, так и в расширении прав и возможностей сотрудников младшего звена. К настоящему времени успешно прошла обучение первая группа (в июле–декабре 2020 г.), состоявшая из 33 наставников из числа сотрудников старшего звена совместно с 65 подопечными из числа младших сотрудников. Инициатива по наставничеству – это шестимесячная программа, реализуемая с использованием виртуальной платформы. В составе второй группы, приступившей к обучению в феврале 2021 г., 115 наставников (включая сотрудников из других регионов) и 249 подопечных прошли курс подготовки и были распределены по парам на основе их личностных и профессиональных качеств. Второй инициативой является программа повышения эффективности коллективной работы. Эта программа, разработанная на основе системы квалификационных требований ВОЗ, состоит из 32 учебных модулей и индивидуальных тренировочных занятий и нацелена на создание высокоэффективных групп и укрепление сотрудничества в технических областях и между этими областями в рамках Регионального бюро и страновых бюро. К настоящему времени 58 сотрудников воспользовались возможностями в рамках этой инициативы для повышения своего профессионального уровня. Для 21 сотрудника технических и оперативных

подразделений было проведено четыре семинара и 30 индивидуальных тренировочных занятий.

Схемы продвижения по службе и развитие карьеры

35. Инициатива «Схемы продвижения по службе» включает в себя глобальную программу служебного роста, связанную с мерами по совершенствованию и реформированию систем оценки эффективности, планирования преемственности кадров, мобильности, обучения и развития (включая деятельность Академии ВОЗ) и ряд других смежных инициатив.

36. В ноябре 2020 г. для всех сотрудников был проведен семинар, посвященный схемам продвижения по службе, в ходе которого участникам была представлена структурированная система профессионального роста ВОЗ наряду с обновленным планом действий на 2020–2022 гг. Этот план действий предусматривает расширение масштабов программы воспитания руководящих кадров и ее всесторонней обратной связи, чтобы обеспечить содействие в реализации стратегических приоритетов Организации, намеченных в Тринадцатой общей программе работы на 2019-2023 гг. В феврале 2021 г. в рамках подхода к вопросам вовлечения персонала было начато обследование всех сотрудников с точки зрения планов служебного роста. После его завершения будут проведены обсуждения в дискуссионных группах со специально отобранными участниками, цель которых – составить конкретные схемы продвижения по службе в определенных направлениях карьерного роста и тематических областях, связанных с общественным здравоохранением и оперативной деятельностью. Ежемесячно проводятся коммуникационные мероприятия для ознакомления сотрудников с ходом реализации этой программы работы.

37. В 2020 и 2021 гг. была продолжена практика предложения сотрудникам мероприятий по управлению карьерным ростом, индивидуальному инструктажу, наставничеству, формированию навыков коллективной работы и профессиональной ориентации, проводившихся в удаленном формате, обеспечивая тем самым практически глобальный охват. Эти инициативы были направлены на повышение профессионализма, совершенствование навыков самоанализа, подготовку сотрудников к назначению на более ответственные должности и выработку правильных установок и мыслительных навыков, необходимых для обеспечения оптимальной отдачи. Из-за ограничений в связи с COVID-19 в удаленном режиме был заполнен ряд краткосрочных вакансий, предназначенных для повышения квалификации, что позволило сотрудникам из разных мест службы и регионов воспользоваться возможностями для профессионального развития и обучения на рабочем месте. После проведения в октябре 2020 г. с участием Генерального директора мастер-класса на тему «Эмоциональный интеллект на рабочем месте», предназначенного для всех сотрудников, эта тема теперь получила глобальное распространение благодаря различным инициативам, направленным на повышение у сотрудников Организации уровня самоанализа, сотрудничества и эффективности.

38. Планируется формирование кадрового резерва из высококвалифицированных, прошедших предварительный отбор кандидатов, которым будут предлагаться долгосрочные должности или временные контракты в оперативных/ технических и

административных подразделениях. Сначала эта инициатива будет реализована в отношении сотрудников категории общего обслуживания в оперативном направлении карьерного роста наряду с укреплением и последующим расширением нынешнего реестрового механизма. Управление высококвалифицированными кадровыми резервами будет осуществляться через новую комплексную платформу управления резервными кадрами, на которой ВОЗ сможет размещать информацию о программах обучения и наставничества, возможностях для трудоустройства, должностных функциях и индивидуальных планах служебного роста, которую следует использовать для развития карьеры.

Мобильность

39. Количество сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам и сменивших место службы за период с января по декабрь 2020 г. (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15), составляет 162 человека (6,8% всех сотрудников этих категорий), что значительно меньше аналогичного показателя за период с января по декабрь 2019 г. (192 сотрудника). Вместе с тем число переходов из одного основного бюро в другое увеличилось и составило 47% от их общего числа по сравнению с 36% в 2019 г.

40. В апреле 2019 г. Генеральным директором была сформирована целевая рабочая группа по мобильности, в состав которой вошли сотрудники всех трех уровней Организации. Основная задача целевой рабочей группы состояла в разработке руководящих принципов применения механизмов обязательной мобильности, предусмотренных политикой ВОЗ в отношении географической мобильности. Группа провела широкие консультации с сотрудниками, а также подготовила сравнительный анализ политики и практики других учреждений и партнеров Организации Объединенных Наций и представила соответствующие рекомендации. Эти рекомендации были рассмотрены коллективом сотрудников глобальной кадровой службы ВОЗ и Глобальным советом персонала/ руководства и послужили основой для обновления политики в сфере географической мобильности при рассмотрении этого вопроса Группой по глобальной политике. В октябре 2020 г. было начато проведение имитационной оценки для проверки точности имеющихся данных о сотрудниках и должностях и реализуемости основных компонентов предлагаемых механизмов политики и управления. Выводы по итогам этой имитационной оценки будут представлены в мае 2021 г.

41. Дополнительные инвестиции были направлены на усовершенствование информационной панели по вопросам мобильности людских ресурсов, на которой размещаются обновленные данные о сотрудниках и сведения об их мобильности. В начале октября 2020 г. после проведения совещания по мобильности с участием всех сотрудников состоялся глобальный отбор 1051 сотрудника, стаж работы которых достиг или превысил стандартную продолжительность службы. Этим сотрудникам было предложено участвовать в проведении имитационной оценки. Из числа отобранных кандидатов 128 сотрудников дали согласие и в период с ноября 2020 г. по январь 2021 г. приняли участие в подаче заявлений, а также в процедуре их отсроченного рассмотрения. В начале 2021 г. Консультативный совет по вопросам мобильности

проведет совещание, чтобы подготовить рекомендации для старшего руководящего звена. От сотрудников, участвовавших в имитационной оценке, поступили многочисленные отзывы, которые будут учитываться при разработке окончательного варианта политики в сфере мобильности.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Стратегия обеспечения разнообразия и инклюзивности кадрового состава

42. В 2020 г. был подготовлен первый проект стратегии обеспечения разнообразия и инклюзивности кадрового состава ВОЗ и соответствующего плана действий. Цель этой стратегии состоит в том, чтобы создать основу для осуществления мер политики, процессов и планов действий в целях (i) привлечения и удержания различных кадров и (ii) создания благоприятных для всех условий работы, в которых каждый ощущает свою значимость и способен приложить максимум усилий. Основное внимание в рамках этой стратегии будет уделяться повышению уровня разнообразия и инклюзивности кадрового состава с учетом следующих пяти факторов: гендерного равенства; гендерной идентичности и сексуальной ориентации; географического представительства; участия лиц с ограниченными возможностями; и обеспечения разнообразия по возрасту и образовательному уровню. Стратегия и первый вариант плана действий находятся на этапе дополнительного пересмотра в рамках расширенной программы работы Организации и должны быть опубликованы в 2021 г.

Предотвращение оскорбительного поведения, включая сексуальное домогательство

43. В соответствии с предыдущими рекомендациями руководящих органов, включая доклад Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам, представленный на 146-й сессии Исполнительного комитета в феврале 2020 г.¹, и в тесной координации с Бюро по обеспечению соблюдения, управлению рисками и этике была пересмотрена и обновлена текущая политика в отношении случаев притеснения в целях включения всех форм оскорбительного поведения, к которым относятся притеснения, сексуальные домогательства, дискриминация и злоупотребление полномочиями. Пересмотренная политика обеспечивает согласованность процедуры приема жалоб, признавая при этом необходимость уделения внимания участвующим случаям сексуальных домогательств. Положения о сексуальных домогательствах приведены в соответствие с типовой политикой системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств. Разработка политики была завершена в начале 2021 г., и в настоящее время разворачивается первоначальный план ее осуществления. Особое внимание уделяется именно плану осуществления, который призван обеспечить необходимую подготовку и оказание других видов поддержки во всех подразделениях Организации.

¹ Документ EB146/3.

Система внутреннего правосудия

44. Секретариат продолжает отслеживать ход начатой в 2016 г. реформы системы внутреннего правосудия; к достигнутым улучшениям относится, в частности, расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря чему количество жалоб значительно уменьшилось. Секретариат возлагает надежды на проведение оценки реформ системы внутреннего правосудия 2016 г. в интересах обеспечения дальнейших усовершенствований на основе извлеченных уроков. Канцелярия омбудсмана продолжает участвовать в разработке и внедрении неформальных механизмов урегулирования споров, призванных обеспечить улучшение взаимоотношений между коллегами и поощрение обстановки взаимоуважения на рабочем месте.

Гибкий график работы

45. Учитывая особые условия, связанные с пандемией COVID-19, а также меры, принимаемые национальными органами власти, с середины марта 2020 г. ВОЗ внедрила в практику работу в удаленном режиме. В 2020 г. бюро ВОЗ провели опросные исследования среди сотрудников и внутриорганизационный анализ воздействия мер по борьбе с коронавирусной инфекцией на ситуацию с кадрами. Хотя опыт большинства сотрудников в этой связи оказался положительным, в отдельных областях имеются проблемы, которые требуют решения. ВОЗ изучает опыт, приобретаемый в режиме реального времени, и одновременно проводит обсуждение важнейших вопросов, касающихся характера рабочей обстановки, организации работы в меняющихся условиях, проявления заботы о кадрах и возможностей для учета полученного опыта в последующей деятельности. В частности, ВОЗ использует целевые рабочие группы, призванные уделить особое внимание таким вопросам, как возвращение в рабочие помещения, включая обеспечение безопасности и охраны на рабочих местах, использование гибкого графика работы, системы контрактов и обеспечение психического здоровья сотрудников. Эти целевые группы будут давать рекомендации в отношении ближайших последующих шагов, а также разрабатывать долгосрочные концепции, касающиеся будущей работы.

Глобальные операции в области людских ресурсов

46. За последний год Глобальный центр обслуживания в Куала-Лумпуре включил ряд нововведений в глобальные операции в области людских ресурсов. К их числу относятся: внедрение семи онлайн-калькуляторов, чтобы сотрудники могли самостоятельно производить оценочные расчеты компенсационных выплат по заработной плате; меры по усовершенствованию системы управления кадровыми вопросами с применением облачной платформы ServiceNow для более эффективного мониторинга операций в области людских ресурсов и общения с клиентами; и введение в рамках усовершенствования Глобальной системы управления упрощенной процедуры предоставления сотрудникам по чрезвычайным ситуациям отпусков для отдыха и восстановления сил. В глобальной системе кадровых операций введена вторая рабочая смена, чтобы гарантировать большее число часов поддержки в будние и выходные дни, особенно для мероприятий в связи с чрезвычайными ситуациями. Дополнительные

услуги в кадровой сфере, такие как оформление сотрудников и определение ступеней должностного оклада, были включены в компетенцию Центра обслуживания для повышения уровня мониторинга, а также общего качества и значимости предоставления услуг.

Здоровье и благополучие персонала

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

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

49. Защищая и укрепляя здоровье и благополучие глобальных людских ресурсов ВОЗ, Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ играет важную стимулирующую роль при проведении 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 непрерывной деятельности в штаб-квартире и осуществления мер техники безопасности и гигиены труда, включая подготовку информационных сообщений для персонала; разработку стандартных оперативных процедур для медицинского персонала и сотрудников службы безопасности; осуществление мер профилактики инфекций и инфекционного контроля в помещениях ВОЗ и проведение сеансов и вебинаров в порядке оказания психосоциальной помощи и психологических консультаций. При поддержке экспертов ВОЗ Служба охраны здоровья и благополучия персонала также разрабатывает рекомендации и стандартные оперативные процедуры, касающиеся оценки рисков в связи с распространением COVID-19, принятия профилактических мер и отслеживания контактов. В нынешних условиях Служба охраны здоровья и благополучия персонала активно и на ежедневной основе следит за состоянием здоровья всех сотрудников, от которых зависит непрерывность работы Организации, а также отвечает на тысячи поступающих от персонала запросов.

50. Кроме того, в рамках глобальных мер по борьбе с пандемией COVID-19 Служба охраны здоровья и благополучия персонала взяла на себя руководство Глобальной целевой общесистемной группой Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации в порядке принятия ответных мер на пандемию COVID-19 и создала медицинскую координационную группу MEDEVAC. С мая 2020 г. Группа работает

ежедневно на круглосуточной основе и обеспечивает надзор за клиническим и оперативным управлением эвакуациями, включая назначение принимающих больниц и координацию работы санитарной авиации с деятельностью Стратегического центра управления воздушными операциями Организации Объединенных Наций и Всемирной продовольственной программы. Вместе с коллегами из Организации Объединенных Наций Группа координирует деятельность по созданию специализированного центра Организации Объединенных Наций по лечению заболевания COVID-19 в Аккре (Гана) и Найроби (Кения). Кроме того, Группа поддерживает связь и взаимодействует с координаторами-резидентами, представителями ВОЗ и национальными координаторами в целях разработки новых соглашений со странами о приеме пациентов в соответствии с процедурами MEDEVAC. К началу марта 2021 г. по линии группы MEDEVAC было проведено 241 мероприятие по доставке пациентов из 51 страны происхождения в 20 стран приема для лечения в связи с COVID-19.

51. Вместе с тем Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжала оказывать поддержку в рамках мер реагирования на наблюдаемую в Демократической Республике Конго вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола. Вспышка была зарегистрирована 25 июня 2020 г. В ходе принятия мер реагирования Служба обеспечивала оказание непрерывной медицинской, психосоциальной и психологической помощи; способствовала созданию прививочного кабинета; провела оценку рисков для здоровья; предоставила обучение по вопросам медицинской эвакуации; и провела оценку местных лечебно-профилактических учреждений. Кроме того, во взаимодействии с внутренними и внешними партнерами Служба руководила процессом разработки планов реагирования на чрезвычайные ситуации, в том числе планов реагирования на происшествия с многочисленными жертвами. Когда 7 февраля 2021 г. в Демократической Республике Конго была зафиксирована новая вспышка болезни, вызванной вирусом Эбола, Служба охраны здоровья и благополучия персонала обеспечивала дальнейшую поддержку работающим в этой стране сотрудицам.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

52. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =