



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. Помимо данных о трудовых ресурсах ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2022 г., размещенных на веб-сайте ВОЗ 4 апреля 2023 г.¹, в настоящем докладе содержится обновленная по состоянию на декабрь 2022 г. информация о тенденциях в сфере кадрового обеспечения и соответствующих видах деятельности в рамках трех базовых элементов стратегии ВОЗ в области людских ресурсов: привлечение высококвалифицированных специалистов, удержание таких специалистов и создание благоприятных условий труда. Основные инициативы в области людских ресурсов являются неотъемлемой частью программы преобразований ВОЗ и в соответствующих случаях изложены в докладах о процессе преобразований ВОЗ. Кроме того, в 2022 г. была продолжена кампания по случаю Года трудовых ресурсов ВОЗ с уделением особого внимания мероприятиям и инициативам, связанным с целями преобразований ВОЗ, направленными на изменение общеорганизационной культуры.

2. Настоящий доклад включает приложение, касающееся предлагаемого пособия на оплату жилья для Генерального директора.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3. По состоянию на 31 декабря 2022 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составляла 8983 человека (см. рис. 1 в настоящем докладе и таблицу 1 с данными по кадрам, размещенными в онлайн-режиме), что на 3,4% больше их общей численности на 31 декабря 2021 г. (8688 человек). За период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников возросла с 32,7% в декабре 2021 г. до 33,1% в декабре 2022 г.; доля сотрудников региональных бюро уменьшилась с 24,1% в декабре 2021 г. до 23,7% в

¹ <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (по состоянию на 18 апреля 2023 г.).

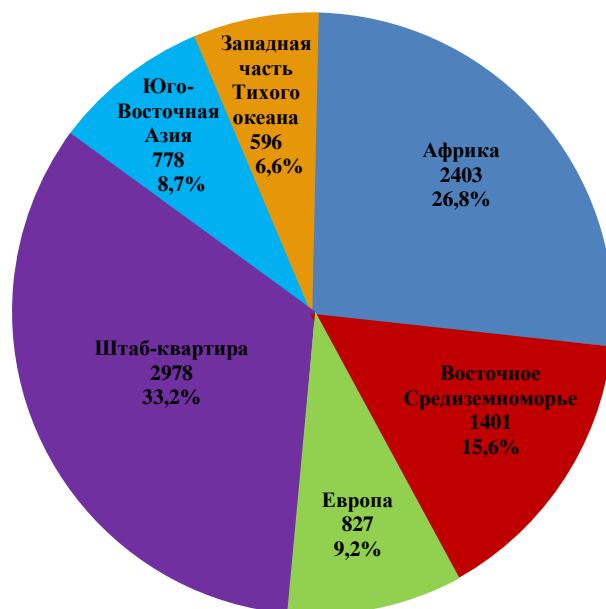
² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Международном агентстве по изучению рака и других учреждениях ООН, функционирующих под управлением ВОЗ. В них также не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения (см. ссылку на доклад об управлении кадровыми ресурсами в ПАОЗ: <https://www.paho.org/en/documents/spba1710-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>, по состоянию на 17 апреля 2023 г.).

декабре 2022 г.; а доля сотрудников страновых бюро в период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. оставалась неизменной на уровне 43,2% (рис. 2). В период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. доля сотрудников, имеющих долгосрочные контракты, сохранилась на прежнем уровне (77,6%). По состоянию на декабрь 2022 г. (и декабрь 2021 г.) доля долгосрочных контрактов от общего числа штатных сотрудников, работающих в основных бюро, была следующей: 72,9% (73,3%) в штаб-квартире; 87,3% (85,1%) в Африканском регионе; 80,7% (79,2%) в Регионе Юго-Восточной Азии; 67,4% (76,6%) в Европейском регионе; 68% (66,1%) в Регионе Восточного Средиземноморья и 96,1% (95%) в Регионе Западной части Тихого океана.

4. За период с 1 января по 31 декабря 2022 г. расходы на персонал составили 1161 млн долл. США и снизились в процентном отношении к общим расходам Организации, составив 31% от 3804 млн долл. США (по сравнению с 32% за период с января по декабрь 2021 г.).

5. Что касается других форм трудовых отношений, то при сравнении периода с января по декабрь 2021 г. с аналогичным периодом 2022 г. число лиц, нанимаемых в качестве консультантов или на основании соглашений о выполнении работ (СВР), в пересчете на общую занятость возросло с 1407 до 2033 для консультантов и с 700 до 753 для работающих по СВР (см. данные по кадрам, таблица 20). Кроме того, число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям на оказание услуг, снизилось с 5239 в январе–декабре 2021 г. до 5113 в январе–декабре 2022 г.

Рис. 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2022 г., в разбивке по основным бюро



Общая численность персонала — 8983 человека

Рис. 2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2022 г., в разбивке по уровням



6. С 1 марта 2023 г. новая политика ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.) заменяет политику ВОЗ по обеспечению гендерного равенства при укомплектовании штатов, опубликованную в январе 2017 г. К числу основных изменений, предусмотренных новой политикой, относятся: установление новых целевых показателей в зависимости от уровня профессиональной подготовки; межсекторальный подход к выявлению факторов разнообразия; временные меры, применяемые специалистами по найму; договорное положение о регулярном представлении докладов для старших руководителей в целях укрепления подотчетности; расширение применения данных в разбивке по признаку пола; представление данных о гражданстве и инвалидности, поддерживаемое кадровыми системами на каждом этапе отбора; и соответствующий план осуществления на следующие два года. Отчетность согласно этой новой политике и плану осуществления начнется с представления докладов с соответствующими данными начиная с 2023 г.

7. Таблицы данных по кадрам, представленные в настоящем докладе, были обновлены в 2022 г. с целью включения дополнительной информации о гендерном балансе в Организации. К декабрю 2022 г. ВОЗ достигла общего гендерного паритета в отношении долгосрочных контрактов: такие контракты имели 50,1% женщин и 49,9% мужчин. При этом отмечается, что доля женщин среди сотрудников категории общего обслуживания превышает 50%, а среди национальных и международных сотрудников категории специалистов этот показатель составляет менее 50% (см. данные по кадрам, таблица 3а). Если принять во внимание все виды контрактов штатных сотрудников, то по состоянию на 31 декабря 2022 г. Организация приблизилась к достижению общего гендерного баланса в своем кадровом составе и насчитывает 49,6% женщин и 50,4% мужчин по всем видам контрактов.

8. В целом за период 2017-2022 гг. по всем показателям наметилось улучшение в части достижения гендерного паритета. Однако для дальнейшего продвижения вперед и обеспечения устойчивости этих достижений требуются дополнительные усилия и пристальное внимание. Далее приводится дополнительная разбивка по классам должностей по всем категориям сотрудников и по всем основным подразделениям (см. данные о персонале, таблица 3b).

9. За тот же период доля женщин на должностях класса P4 и выше в Организации сократилась с 44,2% в декабре 2021 г. до 44,1% в декабре 2022 г., что не соответствует целевому показателю в 45,5%, который был установлен в рамках политики ВОЗ в области гендерного равенства в кадровом составе, опубликованной в 2017 г., хотя при этом за пятилетний период с 2017 г. отмечается увеличение доли женщин на 3,1 процентного пункта.

10. По состоянию на 31 декабря 2022 г. доля женщин среди сотрудников, занимающих должности классов P6, D1 и D2, составляла 35,7%, что несколько ниже показателя за декабрь 2021 г. (36,4%), но при этом на 4,3 процентных пункта выше, чем в 2017 г. (см. рис. 3). С 2017 г. наблюдается также заметное увеличение доли женщин, занимающих должности класса P5: с 40,3% в июле 2017 г. до 46% в декабре 2022 г.

11. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа квалифицированных женщин в реестре руководителей страновых бюро. Хотя общая тенденция последних пяти лет является положительной, по состоянию на 31 декабря 2022 г. среди руководителей страновых бюро женщины составляли 36,3%, что указывает на снижение их доли по сравнению с декабрем 2021 г. (38,2%). Однако этот показатель остается выше планки в 35%, зафиксированной в 2017 г.

12. В 2022 г. в процессе отбора предпринимались дополнительные усилия по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро, которые продолжаются в 2023 г. В 2022 г. женщины составили 33% кандидатов на этапе предварительного отбора, а также 35% кандидатов, приглашенных в центр по аттестации. Хотя в 2022 г. доля женщин-кандидатов на включение в реестр в целом составила 25%, среди всех кандидатов, успешно прошедших отбор в центре по аттестации и включенных в реестр, было 46% женщин. В настоящее время продолжается сбор предложений по выбору новой партнерской структуры для разработки и создания центров по аттестации для представителей ВОЗ. Сразу после выбора нового поставщика услуг будет объявлен прием заявок на включение в глобальный реестр представителей ВОЗ, а центры по аттестации будут открыты в конце 2023 г.

Рис. 3. Обеспечение гендерного паритета: тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2022 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.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	На декабрь 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2022 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%	46,4%	46,8%	47%	46,8%	Увеличение на 3,1 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин, занимающих должности класса P4 и выше	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	44,1%	Увеличение на 3 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%	38,7%	38,2%	36,3%	36,3%	Увеличение на 1,3 процентного пункта с июля 2017 г.
Доля женщин среди сотрудников классов P6, D1 и D2	31,4%	35,1%	37 %	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	36,4%	36,1%	35,7%	Увеличение на 4,3 процентного пункта с июля 2017 г.

13. По состоянию на 31 декабря 2022 г. 28,4% государств-членов (или 56 из 197 государств-членов)¹ были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации (см. рис. 4 и данные по кадрам, таблица 4). Этот показатель улучшился по сравнению с декабрем 2021 г., когда в штате сотрудников Организации были либо не представлены, либо недостаточно представлены 29,9% государств-членов (59 из 197 государств-членов). Что касается изменений в составе, то за этот период шесть государств-членов переместились в желаемые квоты представленности или вышли из них. В последующие доклады будут включаться обновленные расчеты квот географической представленности.

¹ Включая трех ассоциированных членов.

Рис. 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географической представленности по состоянию на 31 декабря 2022 г.



Рис. 5. Географическая представленность государств-членов ВОЗ: тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2022 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.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	На декабрь 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2022 г.
Доля государств-членов, которые были либо не представлены, либо недостаточно представлены в штате сотрудников Организации	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,9%	28,9%	28,4%	Снижение на 3,7 процентного 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%	44,1%	44,1%	44,4%	45,4%	Увеличение на 2,4 процентного 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%	44,3%	44,9%	45,5%	46 %	Увеличение на 5,2 процентного пункта с июля 2017 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.	На июль 2021 г.	На декабрь 2021 г.	На июль 2022 г.	На декабрь 2022 г.	Изменения в период с июля 2017 г. по декабрь 2022 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%	38 %	39,1%	38,8%	39,6%	Увеличение на 7,4 процентного 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%	18,7%	18,7%	18,1%	17,6%	Увеличение на 5,1 процентного пункта с июля 2017 г.

14. С июля 2017 г. было отмечено увеличение доли граждан развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше, в частности классов D1 и D2. Так, в период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. доля граждан развивающихся стран среди работающих по долгосрочным контрактам сотрудников категории специалистов и выше выросла с 44,9% до 46% (рис. 5). В период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. был отмечен незначительный рост доли граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в масштабах всей Организации. В период с декабря 2021 г. по декабрь 2022 г. доля граждан развивающихся стран среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках штаб-квартиры несколько снизилась, хотя с июля 2017 г. она в целом существенно возросла. В последующих докладах классификация развивающихся стран будет заменена на страны с низким или средним уровнем дохода.

15. В таблице 11а с данными по кадрам показаны тенденции поступления заявлений от женщин-кандидатов, а в таблице 11b — тенденции поступления заявлений кандидатов с учетом географической представленности. Из этих таблиц видно, что за последние четыре года произошло общее увеличение доли женщин-кандидатов, но при этом наблюдался лишь незначительный рост числа заявлений от граждан стран, которые не представлены или недостаточно представлены в штате сотрудников Организации (с учетом того, что классификация самих стран со временем также меняется). Хотя в масштабах всей Организации принимались существенные меры для устранения гендерного дисбаланса, необходимо продолжать усилия по дальнейшему подбору персонала и проведению информационно-разъяснительной работы, уделяя при этом особое внимание улучшению географической представленности. При осуществлении более масштабной деятельности по набору персонала будет учитываться опыт, приобретенный в истекшем году в ходе реализации отдельных программ, таких как программа для молодых специалистов и глобальный реестр представителей ВОЗ.

16. Число сотрудников высшего руководящего звена (P6 и выше), работающих по долгосрочным и временным контрактам, увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 290 в декабре 2022 г. (+5%) (рис. 6) в соответствии со стратегическим направлением проводимых в ВОЗ преобразований.

Рис. 6. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и декабре 2022 г., в разбивке по основным бюро

Основные бюро	P6/D1			D2			Неклассифицированные должности			Итого		
	Июль 2017 г.	Декабрь 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Декабрь 2022 г.	2022 г. в сравнении с 2017 г.
Африка	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
Юго-Восточная Азия	23	21	-9%	2	3	50%	1	1	0%	26	25	-4%
Европа	25	29	16%	1	1	0%	1	1	0%	27	31	15%
Восточное Средиземноморье	28	27	-4%	4	12	200%	1	1	0%	33	40	21%
Западная часть Тихого океана	16	17	6%	2	2	0%	1	1	0%	19	20	5%
Штаб-квартира	86	80	-7%	29	43	48%	12	10	-17%	127	133	5%
Итого	219	209	-5%	39	66	69%	17	15	-12%	275	290	5%

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Подбор персонала и информационно-разъяснительная работа

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

18. Кадровые службы и технический персонал ВОЗ продолжают широко распространять информацию о вакансиях ВОЗ, в том числе на каналах и платформах социальных сетей и посредством регулярного обновления информации в представительствах Организации Объединенных Наций в Женеве и технических сетях. Затем результаты этих мероприятий анализируются, что позволяет сосредоточить усилия на мерах, обеспечивающих наилучшие результаты.

19. Как сообщалось на семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2022 г.¹, во второй половине 2021 г. ВОЗ инициировала программу для молодых специалистов, ориентированную на кандидатов из наименее развитых стран. К началу ноября 2022 г. 14 отобранных кандидатов из 14 наименее развитых стран присоединились к Организации и приступили к выполнению своих соответствующих функций, а официальная презентация самой программы состоялась в феврале 2023 г. В настоящее время принимаются меры по дальнейшему развитию этой программы применительно к первой группе ее участников с документальным оформлением опыта,

¹ См. документ A75/31.

приобретаемого в ходе взаимодействия с этой первой группой, а также планируются мероприятия по привлечению второй группы.

Процессы найма и отбора

20. В рамках программы преобразований ВОЗ была поставлена цель по проведению процесса найма сотрудников в течение 112 календарных дней (или 80 рабочих дней), главным образом благодаря улучшению услуг по отбору кандидатов.

21. В 2019 и 2020 гг. средняя продолжительность процесса найма сотрудников в глобальных масштабах составляла 187 календарных дней, с диапазоном от 17 до 963 дней в 2019 г. и от 25 до 627 дней в 2020 г. В 2021 г. средняя продолжительность процесса найма сотрудников в мире сократилась до 141 дня с диапазоном от 29 до 376 дней. Хотя в первом полугодии 2022 г. показатели найма сотрудников неуклонно улучшались, данные за полный календарный год показывают, что средняя продолжительность процесса найма составляет 163 дня с диапазоном от 9 до 405 дней. Несмотря на улучшение показателей результативности, зафиксированное в 2022 г. по сравнению с 2019 и 2020 гг., для закрепления достигнутых результатов требуются целенаправленные усилия.

22. Основными аспектами, влияющими на сроки найма сотрудников, являются предварительный отбор кандидатов, доступность членов отборочной группы и своевременность принятия окончательных решений. В настоящее время разрабатывается новая информационная панель в целях совершенствования анализа и представления данных о найме сотрудников. Кроме того, запущены две новые процедуры запроса предложений на оказание услуг по предварительному отбору и разработке новых инструментов для оценки кандидатов, по итогам которых в 2023 г. будут выбраны поставщики услуг.

23. Использование инструмента Stellis для поддержки процессов найма и отбора сотрудников вызывает ряд проблем, в частности из-за различий в практике его применения основными бюро для продвижения процесса найма сотрудников в системе. Возникшие проблемы и извлеченные уроки учитываются при разработке новой системы общеорганизационного планирования ресурсов (ОПР), которая после ее ввода в действие заменит Stellis, с тем чтобы обеспечить применение в ВОЗ последовательного и согласованного общеорганизационного подхода к найму сотрудников по всем типам контрактов, а также расширить возможности для отчетности и оценки эффективности деятельности по найму сотрудников.

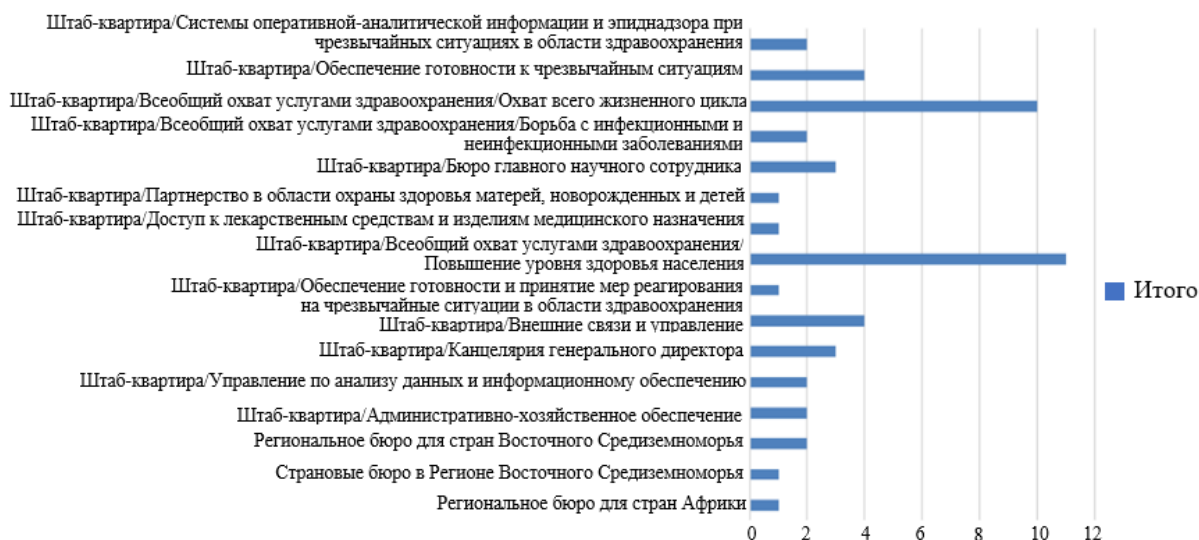
24. Процессы отбора кандидатов на замещение должностей в Глобальной группе по подбору и найму персонала, созданной в середине 2021 г., продолжались в 2022 г., когда был проведен второй призыв для международных добровольцев ООН, которые присоединились к работе во второй половине года.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

25. Глобальная программа стажировок была возобновлена в октябре 2022 г. после ее приостановки с июля 2020 г. в связи с пандемией COVID-19. С момента возобновления

работы было выявлено 54 возможности для стажировок, и на приведенной ниже диаграмме представлена разбивка этих возможностей по основным бюро и/или подразделениям штаб-квартиры.

Возможности для стажировок по состоянию на 16 марта 2023 г.



26. В первом квартале 2023 г. было отобрано 16 стажеров, из которых более 81% составляют женщины и более 87% — выходцы из стран с низким или средним уровнем дохода. Секретариат продолжает отслеживать тенденции и прогресс в достижении цели, поставленной в резолюции WHA71.13 (2018 г.), согласно которой не менее 50% отобранных стажеров должны составлять выходцы из стран с низким или средним уровнем дохода, и осуществлять три ключевые реформы по обеспечению доступности стажировок.

27. На 152-й сессии Исполнительному комитету был представлен отдельный документ о Глобальной программе стажировок¹, который упоминается в сводном докладе семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения². Секретариат также обращается в формате отдельного доклада³ к Ассамблее здравоохранения с просьбой установить новый срок достижения целевого показателя, согласно которому доля стажеров из стран с низким или средним уровнем дохода должна составлять 50%.

¹ Документ EB152/51.

² Документ A76/7.

³ См. документ A76/28.

УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

28. В период с мая 2022 г. по январь 2023 г. внешним подрядчиком была проведена оценка управления служебной деятельностью ВОЗ. На основе передового опыта в данной отрасли и с учетом специфики ВОЗ были вынесены рекомендации по совершенствованию соответствующих мер политики, системных аспектов и процессов. В ходе оценки учитывались возможности, обеспеченные благодаря внедрению новой системы управления деятельностью (СУД), которая позволяет оптимизировать соответствующие рабочие процессы на основе функциональных возможностей новой системы в области управления служебной деятельностью и с учетом конкретных задач в этой области, обусловленных широкомасштабным использованием удаленного режима работы. Сфера охвата оценки включала нынешнюю организацию и управление функцией организации служебной деятельности на трех уровнях Организации: существующая политика, включая рамки развития системы организации служебной деятельности, решение проблемы неудовлетворительной работы и признание передового опыта; процессы, касающиеся всех сотрудников ВОЗ (штатных и внештатных), в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций; а также существующий инструмент (eWork) и новый инструмент (СУД) и их функциональные возможности.

29. Было проведено глобальное обследование в целях получения от сотрудников всех трех уровней Организации информации о проблемах в области управления служебной деятельностью и предложений по его улучшению. Были проведены совещания фокус-групп и собеседования с ключевыми заинтересованными сторонами для обсуждения недостатков существующей системы управления служебной деятельностью, а также применяемого подхода и возможных решений. Кроме того, была проведена дискуссия за круглым столом для сбора материалов и передового опыта учреждений Организации Объединенных Наций.

30. К числу основных рекомендаций относятся: уточнение функций и обязанностей в процессе организации служебной деятельности и более четкое определение подотчетности; внедрение системы калибровки и включение 360-градусного цикла взаимодействия в управление эффективностью и совершенствование управления последствиями; инвестирование в изменение культуры и мышления в области управления эффективностью; конкретизация функций экспертов по управлению служебной деятельностью в области людских ресурсов и укрепление их потенциала; повышение квалификации руководящего состава; и разработка и проведение внутренней коммуникационной кампании.

31. Проект СУД включает модуль по управлению служебной деятельностью, и в настоящее время проводятся рабочие совещания в этой области с новым поставщиком услуг. Этот модуль заменит существующий инструмент (eWork), а при формировании его структуры будут учтены результаты вышеупомянутой оценки.

32. Региональное бюро для стран Африки внедрило систему обратной связи о результатах работы группы для сбора и анализа отзывов заинтересованных сторон о работе той или иной группы в шести областях: ценности ВОЗ; эффективность групповой работы; качество результатов; затратоэффективность; взаимодействие и сотрудничество; а также гибкость и управление преобразованиями. Собранные данные используются для улучшения отношений с техническими партнерами, государствами-членами и коллегами в рамках ВОЗ. Система обратной связи о результатах работы группы использовалась 12 подразделениями, двумя кластерами в Региональном бюро и четырьмя страновыми бюро ВОЗ в их деятельности по консолидации преобразований.

Обучение и повышение квалификации персонала

33. Программа «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемая Региональным бюро для стран Африки, продолжает внедряться во всех основных бюро: в 2022 г. ее участниками стали 20 сотрудников Европейского регионального бюро и 27 сотрудниц из франкоязычных стран. В сентябре 2022 г. была сформирована совместная группа Регионального бюро для стран Африки/Европейского регионального бюро, состоящая из 25 участников. Региональное бюро для стран Африки провело второй раунд 360-градусного цикла обратной связи для 52 участников программы (47 представителей ВОЗ и пять оперативных сотрудников), что позволило повысить их осведомленность в отношении индивидуального развития. Процесс 360-градусной обратной связи, используемый в рамках этой программы, лег в основу мероприятия по оценке, проведенного на основе 360-градусной обратной связи в штаб-квартире в 2022 г., описание которого приводится ниже.

34. В течение двухгодичного периода 2020–2021 гг. ВОЗ финансировала специальные курсы по вопросам руководства и управления, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций более чем для 200 сотрудников различных уровней во всем мире. Кроме того, в общей сложности для 88 сотрудников, выполняющих вспомогательные функции, был предложен ряд курсов по другим административным темам, включая эффективные навыки письменного изложения, проведение виртуальных мероприятий, основные навыки работы инструкторов и управление знаниями.

35. Успешное сотрудничество ВОЗ с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций продолжается в течение двухгодичного периода 2022-2023 гг., и в настоящее время на курсы Колледжа персонала уже зачислено 245 сотрудников ВОЗ, в том числе:

- на курс «Программа ООН по руководству и управлению» — 39 руководителей старшего звена, занимающих должности класса P5 и выше;
- на курс «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций» — 34 сотрудницы на должностях классов P4/P5;
- в электронную учебную программу «Будущие руководители системы ООН» — 27 сотрудников на должностях классов P2 и P3;

- на курс «Формирование руководящих навыков для выполнения вспомогательных и административных функций» — 24 сотрудника на должностях класса G5 и выше;
- на курс «Формирование навыков для административных помощников» — 31 административный помощник.

36. В настоящее время реализуются 23 глобальные и 35 региональных инициатив в области обучения, утвержденных Глобальным комитетом по обучению и развитию на двухгодичный период 2022–2023 гг. Глобальные инициативы в области обучения включают курсы для специалистов по кадрам, организованные Дипломированным институтом персонала и развития; курсы по управлению проектами; доступ более чем к 5000 краткосрочных курсов на платформе LinkedIn Learning; курсы по глобальным закупкам; курсы по управлению служебной деятельностью; индивидуальный инструктаж для руководителей; и курсы по вопросам инвалидности и инклюзии людей с инвалидностью. Региональные инициативы охватывали наращивание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизацию ресурсов и взаимодействие с донорами; стратегическое планирование на страновом уровне; и урегулирование конфликтов. Кроме того, ВОЗ стала участницей платформы Blue Line Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, обеспечивающей бесплатный доступ для всех сотрудников ВОЗ более чем к 40 курсам по лидерству и управлению в различных областях.

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

- **Тренинг по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия** Назначен и действует с ноября 2021 г. для всех сотрудников ВОЗ. Нынешний показатель прохождения курса — 93%.
- **Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предупреждение сексуальных домогательств и других запрещенных форм поведения (общая версия и версия для руководителей).** Назначен и действует с марта 2022 г. для всех сотрудников ВОЗ: общая версия (для сотрудников без руководящих функций); версия для руководителей (для сотрудников с руководящими функциями). Нынешний показатель прохождения курса: по общей версии — 92%, по версии для руководителей — 91%.
- **Учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности о безопасности BSAFE.** Назначен и действует с октября/ноября 2022 г. Нынешний показатель прохождения курса — 92%.

- **Учебный курс по основам кибербезопасности и предотвращению случаев фишинга.** Показатель прохождения курса составляет 91%.
- **Курс повышения квалификации по кибербезопасности.** Показатель прохождения курса составляет 93,5%.

38. Будущие инициативы по обязательному обучению включают обязательный тренинг ВОЗ по вопросам этики и расширения прав и возможностей (публикация ожидается в апреле 2023 г.) и обновленную версию тренинга о предупреждении сексуальной эксплуатации и насилия "Совместное формирование уважительных взаимоотношений", в которой отражена новая политика ВОЗ в области предупреждения и пресечения противоправных действий сексуального характера.

39. В 2022 г. 2141 сотрудник обучался на курсах арабского, китайского, английского, французского, немецкого, португальского, русского и испанского языков: 29% участников базировались в Африканском регионе, 11% — в Регионе Юго-Восточной Азии, 7% — в Европейском регионе, 13% — в Регионе Восточного Средиземноморья, 6% — в Регионе Западной части Тихого океана и 34% — в штаб-квартире. Каталог языковых курсов был расширен за счет добавления новых тем и форматов преподавания. Порядка 606 сотрудников были отобраны для участия в специальных учебных курсах, в ходе которых основное внимание уделяется формированию навыков письменного общения и коммуникации. В рамках глобальной языковой программы профинансировано 136 кандидатов для сдачи квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций, проводимых в 2022 г.

40. В продолжение тенденции 2020–2021 гг. интерес к арабскому, китайскому и русскому языкам продолжает расти: в 2022 г. число записавшихся на курсы этих языков увеличилось более чем на 50% по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (169 участников в 2020 г., 178 в 2021 г. и 272 в 2022 г.).

41. В 2022 г. для участия во вводной онлайн-программе в штаб-квартире было приглашено приблизительно 580 сотрудников. Поскольку программа адаптирована к виртуальной среде, число приглашенных не ограничено, и участники могут легко получить доступ к записям занятий, если у них нет возможности участвовать в них в очной форме. Для обеспечения того, чтобы все вновь набранные сотрудники, которые будут работать в любом месте службы ВОЗ, получали одинаковую информацию о работе в Организации, совместно с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций будет разработана и подготовлена глобальная вводная программа, представляющая собой модульную систему электронного обучения, которая будет осуществляться на глобальном уровне в качестве дополнения к существующим вводно-ознакомительным программам в каждом основном бюро.

42. Академия ВОЗ сыграет ключевую роль в наращивании потенциала глобальных кадровых ресурсов здравоохранения, в том числе собственных сотрудников ВОЗ. Она будет способствовать не только подготовке еще более опытного, квалифицированного и талантливого персонала ВОЗ, но и формированию рабочей среды, позволяющей нашим сотрудникам добиваться успехов и максимально задействовать свой потенциал.

Академия станет основным учебным центром ВОЗ, объединяющим все учебные продукты и услуги ВОЗ. В 2022 г. предложение Академии по обучению было пересмотрено, чтобы предоставить учащимся единую точку доступа для удовлетворения их потребностей в обучении на протяжении всей жизни, с последовательным каталогом учебных программ и сертификатов, которые будут признаны в качестве общемирового стандарта. Учебная программа также будет включать тщательно подобранный реестр высококачественных предложений по внешнему обучению для глобальных кадров здравоохранения. Каталог курсов будет отвечать основным глобальным вызовам в области здравоохранения и потребностям медико-санитарных работников. Совместная разработка курсов, в которой будут участвовать сотрудничающие центры ВОЗ и международное научное сообщество, ускорит темпы их опубликования, привлекая при этом «бренды», обеспечивающие высокое качество, авторитет и международную известность. Использование учебных материалов, выпускаемых партнерскими организациями, будет регулироваться процессами контроля качества, установленными Академией под руководством ее комитета по качеству.

43. В конце первого квартала 2022 г. на поэтапной основе был развернут процесс 360-градусной обратной связи в качестве мероприятия по повышению квалификации персонала, начавшийся с формирования первой группы репрезентативной выборки участников из числа сотрудников штаб-квартиры, в состав которой вошли 399 участников из всех подразделений, в том числе директора, руководители и отдельные сотрудники. Цель этого мероприятия, которое является частью процесса преобразований ВОЗ, состоит в повышении общеорганизационной эффективности, прозрачности и результативности, а также в предоставлении сотрудникам возможности использовать свои сильные стороны и полностью реализовать собственный потенциал. Ожидается, что этот процесс будет способствовать формированию культуры доверия и обратной связи в рамках всей Организации, повысит эффективность работы и подотчетность на всех уровнях и предоставит сотрудникам ценную информацию для целей обучения и повышения квалификации.

44. Этап заполнения анкет завершился в июле 2022 г., а весь процесс, включая предоставление отчетов с отзывами и индивидуальные занятия по подведению итогов, был завершен в январе 2023 г. По общим итогам мероприятие прошло без затруднений, и участники в целом положительно отозвались об этой инициативе, выразив удовлетворение содержанием курса и особенно индивидуальными занятиями по подведению итогов с приглашенными консультантами от внешнего поставщика услуг. Была проделана работа по обобщению накопленного опыта в целях информирования и дальнейшего совершенствования этого процесса, а в настоящее время рассматривается возможность его распространения в масштабах всей Организации.

Наставничество

45. Глобальная программа ВОЗ по наставничеству осуществляется в рамках подхода к общеорганизационному развитию, направленного на оказание поддержки сотрудникам в процессе их профессионального роста, обучения на рабочих местах, обмена знаниями и укрепления потенциала. В настоящее время насчитывается 180 наставников, в их число входят сотрудники всех классов и из всех регионов ВОЗ, а также ряд пенсионеров ВОЗ.

Для содействия обсуждению вопросов служебного роста продолжалась практика проведения занятий и инструктажей для наставников в поддержку их доверительных бесед с подопечными по вопросам профессионального роста.

46. С января 2022 г. сотрудники на глобальном уровне продолжают пользоваться преимуществами наставничества, а также проходят обучение и получают руководящие указания в рамках онлайн-семинаров или индивидуальных занятий, организуемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В 2022 г. продолжалась реализация совместных инициатив по наставничеству в рамках процесса наставничества Международного учебного центра, благодаря чему 10 сотрудников ВОЗ присоединились к программе наставничества Учебного центра для женщин в качестве наставников или подопечных. Эта программа направлена на улучшение гендерного паритета и расширение прав и возможностей женщин на всех этапах их продвижения по службе с помощью индивидуального наставничества, кружков наставничества, а также различных учебных мероприятий и семинаров, которые предлагаются подопечным. В мае 2022 г. было организовано глобальное мероприятие по экспресс-наставничеству, в ходе которого 16 штатным сотрудникам была предоставлена возможность приобрести навыки наставничества и ознакомиться с его преимуществами. В феврале 2023 г. разработана и запущена новая онлайн-программа обучения навыкам индивидуального консультирования для руководителей и наставников. В нем приняли участие 40 наставников и руководителей из всех мест службы на трех уровнях Организации. Семнадцатого января 2023 г. была запущена недавно созданная структурированная инициатива наставничества с участием 127 сотрудников, включая ряд пенсионеров, которые зарегистрировались в качестве новых наставников и подопечных. Поскольку эта инициатива вызвала большой интерес на всех трех уровнях Организации, были сформированы 52 новые пары "наставник-подопечный", представляющие все регионы ВОЗ. Для регулярного информирования персонала был подготовлен информационный бюллетень по вопросам наставничества, в котором отражаются ключевые сведения и инструменты, доступные всем сотрудникам через онлайн-портал, посвященный развитию карьеры.

47. Инициатива Регионального бюро для стран Африки в области наставничества представляет собой шестимесячную программу, осуществляемую с использованием виртуальной платформы. Эта программа предусматривает распределение младших и старших сотрудников по парам с учетом индивидуальных ценностей, и в октябре 2022 г. к этой программе наставничества для сотрудников присоединилась четвертая группа. На сегодняшний день 300 стажеров из Африканского региона ВОЗ и 140 наставников из всех основных бюро ВОЗ, включая штаб-квартиру ВОЗ, были успешно распределены и достигли основных результатов программы наставничества. Эта программа была признана во всем мире одной из наилучших инициатив по оказанию содействия сотрудникам в укреплении их потенциала с учетом их профессиональных потребностей и продвижения по службе. Оценка групп 1 и 2 показала, что соответственно 90% и 80% обучаемых прониклись мотивацией и чувством сопричастности, в то время как 85% и 83% наставников отметили приобретение более глубокого понимания деятельности Организации.

48. Программа АФРБ по повышению эффективности коллективной работы основывается на системе квалификационных требований ВОЗ и Хартии ценностей ВОЗ. Она направлена на то, чтобы вооружить сотрудников на всех уровнях инструментами и навыками для повышения их профессиональной квалификации; создать потенциал для коллективной работы в рамках всей Организации посредством оказания всесторонней поддержки и проведения индивидуального инструктажа; и повысить уровень соответствия персонала ценностям ВОЗ в целях формирования культуры сотрудничества. Программа состоит из 34 учебных модулей и индивидуальных учебных занятий с широким набором инструментов, а концепции повышения квалификации персонала реализуются в рамках практических семинаров по вопросам совместного развития и виртуальных учебных курсов, в ходе которых особое внимание уделяется самоосознанию и групповому мышлению, межличностному общению и рациональному использованию ресурсов, таких как время. На сегодняшний день 45 сотрудников категории общего обслуживания и 20 международных сотрудников категории специалистов приняли участие в 11 специализированных семинарах по вопросам развития, 102 индивидуальных занятиях и 4 групповых занятиях.

Схемы продвижения по службе и развитие карьеры

49. Была создана и обновлена высокоуровневая система управления профессиональным ростом, сосредоточенная на двух основных направлениях развития карьеры в ВОЗ: общественном здравоохранении и оперативной деятельности. Было проведено в общей сложности 45 углубленных собеседований с директорами на уровне штаб-квартиры, директорами по административным и финансовым вопросам и директорами по управлению программами в региональных бюро, что позволило определить принципы развития карьеры и собрать практический материал для выявления путей карьерного роста во всех областях и на всех уровнях деятельности. В настоящее время пересмотренная система управления профессиональным ростом учитывается при структурировании и систематизации должностных обязанностей в рамках новой системы общеорганизационного планирования ресурсов. Для различных должностных категорий было разработано 35 карьерных маршрутов, которые в настоящее время пересматриваются для согласования профилей работы с описанием должностных обязанностей и подходом, который соответствует основному предсказуемому присутствию в странах. Для обеспечения регулярного информирования всех сотрудников ВОЗ о прогрессе, достигнутом в этой области, был разработан онлайн-информационный бюллетень о карьерных маршрутах и путях профессионального роста, распространенный среди всех сотрудников в июле 2022 г., наряду с планированием других информационных мероприятий.

50. В 2022 г. была продолжена практика предложения сотрудникам мероприятий по управлению развитием карьеры, индивидуальному инструктажу, наставничеству, развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы, а также профессиональной ориентации, которые проводились как в удаленном, так и в очном формате. В четвертом квартале 2022 г. была реализована новая программа по развитию карьеры под названием «Продвижение по службе», а в феврале–марте 2023 г. сформирована новая группа, занимающаяся вопросами выдвижения женщин на руководящие должности наряду с удовлетворением конкретных потребностей

в области служебного роста и решением проблем женщин из числа национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания. Программу дополняет поддержка в виде индивидуального инструктажа, предоставляемая группой инструкторов, имеющих внутреннюю квалификацию ВОЗ. Новая версия программы EMERGE, разработанная совместно с 11 международными организациями, была доступна в дистанционном формате с октября 2021 г. по июнь 2022 г. В ней приняли участие национальные сотрудники ВОЗ категории специалистов, которые прошли курс развития лидерских качеств, направленный на содействие развитию их карьеры. Для всех сотрудников были организованы онлайн-мастер-классы с участием известных международных специалистов, посвященные различным аспектам профессионального роста.

51. Этап оптимизации рабочих процессов в рамках новой платформы развития кадрового потенциала, интегрированной в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов, начался с определения основных требований, технических характеристик и этапов процесса.

Мобильность

52. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые в период с января по декабрь 2022 г. сменили место службы, составляет 252 человека, то есть превышает показатель за январь–декабрь 2021 г., составивший 225 человек (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). В то же время процентная доля переходов из одного основного бюро в другое возросла с 38,2% от общего числа переходов в 2021 г. до 41,3% от общего числа переходов в 2022 г.

53. В настоящее время завершается пересмотр политики мобильности, проводимый с учетом результатов имитационного анализа мобильности и дополнительных материалов, поступивших от старшего руководства, руководящего состава и персонала, а практическое осуществление этой политики намечено на середину 2023 г. Запуск глобальной программы мобильности ВОЗ обеспечит взаимную выгоду как сотрудникам, так и Организации, демонстрируя индивидуальную и коллективную приверженность расширению возможностей для профессионального роста и развития и воплощая ценности на практике через готовность служить во всех местах, где требуются услуги сотрудников ВОЗ, тем самым способствуя достижению стратегических целей Организации.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Многообразие, справедливость и инклюзивность

54. В мае 2022 г. были опубликованы подход к обеспечению многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ и соответствующий план действий. Цель этого подхода состоит в том, чтобы заложить основы для осуществления мер по привлечению и удержанию разноплановых трудовых ресурсов и создания благоприятных для всех условий труда, в которых каждый ощущает свою значимость и способен приложить максимум усилий.

55. В начале 2022 г. ВОЗ завершила работу над обновлением своей политики в области занятости людей с инвалидностью. Эта политика, предусматривающая полное и равное осуществление всех прав и свобод человека для всех людей с инвалидностью без какой бы то ни было дискриминации, связана с повесткой дня ВОЗ в области многообразия, справедливости и инклюзивности в отношении трудовых ресурсов ВОЗ. Цель этой политики заключается в содействии предоставлению людям с инвалидностью равного доступа к занятости, продвижению по службе и удержанию в ВОЗ, включая обеспечение разумного приспособления, на основе признания заинтересованности ВОЗ в наборе и сохранении разноплановых и квалифицированных кадров, отражающих разнообразие общества, включая людей с инвалидностью. Стандартные операционные процедуры определенного профиля и руководство по обеспечению разумного приспособления были доработаны в 2022 г. и официально представлены в начале 2023 г.

56. В основу подхода ВОЗ к вопросам разнообразия, справедливости и инклюзивности были заложены материалы целого ряда опросов, докладов и исследований, цель которых заключалась в оценке и улучшении рабочей среды, включая инициативу «Слушаем, учимся и действуем вместе: давайте откликнемся на опрос 2021 г.». После этих мероприятий было сформулировано несколько тем, связанных с областями людских ресурсов, внутреннего правосудия, лидерства, сотрудничества и коммуникации. Секретариат инициировал составление планов по претворению этих тем, тенденций и рекомендаций в конкретные действия, отчетность по которым будет включаться в последующие доклады о людских ресурсах.

Предупреждение случаев оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства

57. После принятия в марте 2021 г. политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, охватывающего притеснения, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление полномочиями (в совокупности — оскорбительное поведение), был развернут план осуществления, включающий проведение активной информационной кампании и распространение новых информационных материалов и ресурсов, которые регулярно напоминают сотрудникам об их обязанностях по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения. На всех трех уровнях Организации были проведены как факультативные, так и обязательные учебные занятия, отвечающие потребностям различных аудиторий. Поскольку особое внимание уделяется проверке послужного списка соискателей, с этой целью наряду с другими инструментами используется Clear Check — общесистемная электронная база данных Организации Объединенных Наций, позволяющая отбирать кандидатов и обмениваться, в частности, информацией о бывших сотрудниках, которые обоснованно обвинялись в сексуальных домогательствах или сексуальной эксплуатации. Наряду с этим была создана система, обеспечивающая реализацию превентивных мер политики во всех бюро. В настоящее время изучаются новые подходы к дальнейшему расширению и укреплению услуг по проверке и анализу информации.

58. После принятия 8 марта 2023 г. политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера сексуальные домогательства, которые ранее охватывались политикой ВОЗ по предупреждению и пресечению

оскорбительного поведения, теперь относятся к сфере применения политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера. Вследствие этого политика ВОЗ по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения в настоящее время обновляется.

Внутренняя система правосудия

59. Секретариат продолжает следить за ходом начатой в 2016 г. реформы внутренней системы правосудия; среди достигнутых улучшений следует отметить расширение использования неформальных механизмов урегулирования споров, благодаря которому количество жалоб значительно уменьшилось. Для проведения обзора актуальности, эффективности, действенности и независимости внутренней системы правосудия был приглашен внешний консультант. Процесс обзора, начатый 17 января 2022 г., завершился 17 апреля 2022 г. выпуском доклада. В докладе сделан вывод о том, что реформа 2016 г. была «успешной» и что «ВОЗ/ЮНЭЙДС создали основные внутренние механизмы правосудия для урегулирования трудовых споров как на формальном, так и на неформальном уровне». В докладе приводится перечень рекомендаций по совершенствованию этой системы в таких областях, как неформальное урегулирование, расследование и дисциплинарные процедуры, доступ к правосудию, юридическая помощь и защита лиц, сигнализирующих о нарушениях. В тесной координации со всеми заинтересованными сторонами был составлен план работы по выполнению этих рекомендаций в период 2023–2024 гг.

60. Кроме того, Объединенная инспекционная группа провела обзор внутренних систем правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций за период с сентября 2021 г. по декабрь 2022 г. с целью выявления подходов к обеспечению внутренних механизмов правосудия и оценки адекватности и потенциала таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах. Ожидается, что Объединенная инспекционная группа опубликует свой доклад в 2023 г.

Гибкий режим работы

61. Руководствуясь механизмом, подготовленным целевой группой ВОЗ, которая была создана Генеральным директором для проведения обзора гибкого режима работы, и одобренным Группой по вопросам глобальной политики в мае 2021 г., Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала опубликовал в июле 2022 г. политику применения целостного подхода к внедрению гибкого режима работы на всех уровнях Организации; она вступила в силу 1 сентября 2022 г., чему способствовали необходимые системные усовершенствования в ряде областей и учет специфики основных бюро.

Система контрактов

62. В ноябре 2020 г. была создана трехуровневая глобальная целевая группа для проведения обзора применения существующей системы контрактов ВОЗ, с тем чтобы определить более эффективные пути разработки, адаптации или использования

этой системы; выявить возможности дальнейшего улучшения соответствующих процессов для содействия удовлетворению рабочих потребностей Организации; оказывать поддержку нанимающим руководящим работникам в выборе подходов, максимально отвечающих их потребностям; и обеспечить, чтобы условия работы в ВОЗ были благоприятными и стимулирующими и при этом способствовали повышению продуктивности и отвечали потребностям персонала и основных заинтересованных сторон. Целевая группа завершила работу и подготовила свой окончательный доклад в декабре 2022 г. В настоящее время разрабатывается подробный план реализации с конкретными краткосрочными действиями, которые будут начаты в 2023 г.

Глобальные операции в области людских ресурсов

63. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов, которые являются неотъемлемой частью работы Секретариата в области людских ресурсов и развития кадрового потенциала, включает специализированный центр обслуживания людских ресурсов, действующий на базе Глобального центра обслуживания в Куала-Лумпуре. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов играет важную роль в усилиях Секретариата по модернизации и стандартизации кадровых служб ВОЗ.

64. Сотрудники Центра по глобальным операциям предоставляют персоналу Организации централизованные услуги, обрабатывая более 130 видов кадровых операций. Сфера охвата операций включает в себя управление контрактами персонала, служебные поездки, самообслуживание в сфере людских ресурсов, урегулирование инцидентов, управление основными данными и ежегодные проверки соблюдения требований. В 2021 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов начал оказывать новые услуги, включая оформление сотрудников на работу, определение ступеней должностного оклада сотрудников, проведение пересмотренного опроса сотрудников, покидающих Организацию, перевозку имущества при содействии Организации при назначении, переназначении и прекращении службы, а также возмещение расходов на тестирование на COVID-19 и пребывание в карантине. В 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов стабилизировал эти новые услуги, опираясь на извлеченные уроки и собранные данные, что будет способствовать дальнейшим улучшениям в этих областях; в настоящее время рассматривается вопрос о распространении этих услуг на всю Организацию.

65. В 2021 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов открыл новую службу поддержки для Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, предоставляющую услуги, связанные с назначением, прекращением службы и служебными поездками. В 2022 г. завершился одногодичный период деятельности Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов, после чего был проведен обзор эффективности его работы.

66. В 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов возобновил проведение ежеквартальных совещаний со своими коллегами во всех региональных бюро ВОЗ. Проведение таких мероприятий дает возможность сотрудникам Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов собрать ценные отзывы о предоставлении услуг и обсудить возможные совместные улучшения. Кроме того,

группа сотрудников Центра продолжает оказание комплекса специальных услуг и услуг по требованию при проведении чрезвычайных операций ВОЗ, в том числе во время работы второй смены по будням, смены по воскресеньям и дежурств по субботам и официальным праздникам.

67. В феврале 2022 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов создал новую централизованную службу, которая обеспечивает вводный инструктаж для недавно принятых на работу сотрудников в ряде мест расположения штаб-квартир. Эта служба обеспечивает полное ознакомление со всеми правами вновь набранных сотрудников, и в настоящее время рассматривается вопрос о распространении этой услуги на всю Организацию.

68. В 2023 г. сотрудники Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов будут заниматься разработкой и презентацией аудиовизуальных пособий для поддержки клиентов. Они предназначены для снижения количества запросов клиентов и доли отказов при проведении операций.

Здоровье и благополучие персонала

69. Здоровье и благополучие сотрудников являются залогом способности Организации достигать своих стратегических целей и важнейшими предпосылками 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.

70. В целях обеспечения благоприятных для здоровья условий труда Служба охраны здоровья и благополучия персонала ВОЗ оказывала содействие в осуществлении различных программ и инициатив, в том числе по линии таких структур, как Сеть директоров медицинских служб Организации Объединенных Наций; Комитет высокого уровня по вопросам управления и общесистемный форум ООН по безопасности и гигиене труда под председательством ВОЗ; и Целевая группа ВОЗ по вопросам психического здоровья и благополучия трудовых ресурсов для осуществления Стратегии системы ООН по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте.

71. Целевая группа ВОЗ по вопросам психического здоровья продолжала оказывать содействие в проведении мероприятий по поддержке и укреплению психического здоровья на рабочем месте. Были приняты меры по организации индивидуальной поддержки, интерактивных вебинаров и содействия группам по широкой тематике.

72. Служба охраны здоровья и благополучия персонала играет важную роль в проведении мероприятий по реагированию на вспышки болезней и чрезвычайные ситуации, обеспечивая защиту и укрепление здоровья и благополучия сотрудников ВОЗ в глобальных масштабах. Эта служба обеспечивала постоянную защиту и укрепление здоровья и благополучия персонала на протяжении всего периода пандемии. Конкретные

мероприятия включали отслеживание контактов, медицинскую эвакуацию, обустройство рабочих мест, периодические осмотры, психосоциальную поддержку, вакцинацию, донорство крови и различные кампании по укреплению здоровья.

73. В связи с улучшением эпидемиологической ситуации и решением Целевой общесистемной группы Организации Объединенных Наций по медицинской эвакуации (MEDEVAC) 31 декабря 2022 г. была упразднена медицинская координационная группа MEDEVAC по борьбе с COVID-19, а в конце января 2023 г. полевой госпиталь для пациентов с COVID-19 в Гане был передан Министерству здравоохранения и Президенту Ганы. В целом с мая 2020 г. по декабрь 2022 г. было проведено 356 медицинских эвакуаций пациентов с COVID-19 из 69 различных стран происхождения в 26 принимающих стран; эти пациенты являлись сотрудниками 51 учреждения Организации Объединенных Наций и партнеров-исполнителей.

74. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает совместно с региональными штатными врачами оказывать поддержку в периоды до, во время и после развертывания контингента в связи с чрезвычайными ситуациями 2-го и 3-го уровней. Несмотря на достигнутый прогресс, для обеспечения равной поддержки сотрудникам ВОЗ на трех уровнях Организации требуются дополнительные людские и финансовые ресурсы.

75. Психолог Службы при поддержке психолога-консультанта продолжает оказывать сотрудникам штаб-квартиры специализированную поддержку в области охраны психического здоровья на рабочем месте. Кроме того, сотрудники во всем мире имеют доступ к занятиям, направленным на повышение осведомленности об охране психического здоровья на рабочем месте.

76. В сентябре 2022 г. Служба охраны здоровья и благополучия персонала совместно с Департаментом административно-хозяйственного обеспечения ввела в действие новую программу помощи персоналу, с тем чтобы работающие в разных частях мира сотрудники могли круглосуточно получать консультационные услуги, доступные на 48 языках в 70 странах. Эти услуги доступны по телефону, электронной почте или через приложение.

77. С января 2022 г. ВОЗ увеличила объем ресурсов, выделяемых на оказание консультационной поддержки сотрудникам. Первый штатный региональный консультант персонала был принят на работу по срочному контракту в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья, и в настоящее время рассматривается вопрос об учреждении аналогичных должностей в других основных бюро.

78. В 2022 г. консультанты персонала оказывали чрезвычайную поддержку Украине, в том числе в рамках миссий в страновое бюро в Украине и консультирования сотрудников на местах, включая предоставление рекомендаций и предложений старшему руководству в отношении последующих действий.

79. Консультант персонала при содействии дополнительного консультанта оказывал постоянную поддержку на индивидуальном и групповом уровне через группы самопомощи и интерактивные вебинары по психосоциальным вопросам.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

80. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению, включая приложение к нему. В ходе обсуждения Ассамблее здравоохранения далее предлагается дать указания в отношении следующих вопросов:

- Какие дополнительные меры могли бы предложить государства-члены для дальнейшего улучшения географического распределения и гендерного паритета, особенно среди руководящих должностей более высокого уровня?
- Каким из представленных в докладе областей деятельности Секретариату следует в приоритетном порядке уделять особое внимание?

81. Ассамблее здравоохранения также предлагается принять проект резолюции, рекомендованный Исполнительным комитетом в резолюции EB152.R5.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПОСОБИЕ НА ЖИЛЬЕ ДЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Семьдесят пятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения, рассмотрев доклад Генерального директора (документ A75/31) и доклад Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения (документ A75/57) по представленному в приложении к документу A75/31 предложению о назначении Генеральному директору пособия на жилье, а также соответствующую предложенную поправку к проекту контракта Генерального директора, содержащемуся в документе A75/5, в своем решении WHA75(13) (май 2022 г.) постановила:

(1) перенести принятие решения по предложению о назначении Генеральному директору пособия на жилье, представленное в приложении к документу A75/31, на семьдесят шестую сессию Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2023 г. через 152-ю сессию Исполнительного комитета и тридцать седьмое совещание Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам;

(2) с учетом исключительных обстоятельств назначить Генеральному директору временное пособие в размере 5000 долл. США в месяц.

2. В своей резолюции EB152.R5 152-я сессия Исполнительного комитета рекомендовала семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения установить пособие на жилье для Генерального директора в размере 7000 долл. США в месяц, ежегодно корректируемое с учетом индекса потребительских цен для Женевы, Швейцария, начиная с 1 июня 2023 г., вместо временного пособия в размере 5000 долл. США в месяц, утвержденного в решении WHA75(13) (2022 г.).

3. В настоящем приложении содержится информация о предлагаемом пособии на жилье для Генерального директора для рассмотрения семьдесят шестой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения.

4. Пособие на жилье является одним из элементов пакета вознаграждения, который может предоставляться исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций. Оно выплачивается в дополнение к чистому окладу, коррективу по месту службы и пособию на представительские расходы. Форма и сумма утверждаются соответствующими руководящими органами.

5. Во исполнение резолюции WHA15.4 (1962 г.) Исполнительный комитет на своей тридцать первой сессии рассмотрел доклад «Генеральный директор: квартирные

или обеспечение жилым помещением»¹ и принял резолюцию EB31.R23 (1963 г.), в которой постановил продолжить в данное время рассмотрение этого вопроса и поручил Генеральному директору подготовить новый доклад по этому вопросу к тому времени, когда могут быть сделаны более конкретные рекомендации.

ПОЛОЖЕНИЕ В ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

6. Организации системы Организации Объединенных Наций в разных местах службы используют различные способы для содействия исполнительным главам в аренде жилья, включая следующие: непосредственное предоставление жилья, выплата субсидий на аренду жилья в соответствии с установленными в рамках общей системы Организации Объединенных Наций правами на получение пособий; выплата отдельного пособия на жилье; и полная оплата стоимости аренды. В то же время некоторые организации системы Организации Объединенных Наций не оказывают никакой поддержки. В нижеприведенном перечне представлен обзор пособий, назначенных по состоянию на январь 2022 г. главам других специализированных учреждений:

- ФАО: напрямую арендует надлежащее жилье и оплачивает соответствующие расходы;
- МОТ: оплачивает 100% месячной стоимости аренды жилья и фиксированную стоимость коммунальных услуг;
- ЮНЕСКО и МФСР: предоставляют квартиру и оплачивают соответствующие расходы;
- МАГАТЭ, МСЭ, ВОИС, ЮНИДО, ЮНВТО: выплачивают пособие на жилье;
- ИКАО, ВПС: выплачивают субсидию на аренду жилья в соответствующих случаях;
- МВФ, ИМО, Группа Всемирного банка, ВМО: не сообщают о предоставлении пособия на жилье.

7. Специализированные учреждения в Женеве выплачивают пособие на жилье или напрямую покрывают расходы на жилье для исполнительных глав своих организаций следующим образом:

Учреждение	Сумма в год в местной валюте	Сумма в год в долл. США	Сумма в месяц в долл. США
МОТ	144 000 шв. франков (макс.)	156 769 долл. США (макс.)	13 064 долл. США (макс.)
ВОИС	77 145 шв. франков*	83 986 долл. США	6999 долл. США
МСЭ	71 400 шв. франков	77 731 долл. США	6478 долл. США

* Обновляется ежегодно на основе индекса потребительских цен для Женевы.

¹ Документ EB31/32.

8. Таким образом, в соответствии с практикой других сопоставимых специализированных учреждений Генеральному директору ВОЗ предлагается установить пособие на жилье в размере 7000 долл. США в месяц, ежегодно обновляемое на основе индекса потребительских цен для Женевы¹.

= = =

¹ Индекс потребительских цен для Женевы публикуется Кантональным бюро статистики.