



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

ВВЕДЕНИЕ

1. Помимо данных о трудовых ресурсах ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2023 г., размещенных на веб-сайте ВОЗ¹, в настоящем докладе содержится обновленная по состоянию на декабрь 2023 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 стратегические инициативы в области людских ресурсов являются неотъемлемой частью программы преобразований ВОЗ.

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2. По состоянию на 31 декабря 2023 г. общая численность сотрудников ВОЗ² составляла 9419 человек (см. рис. 1 в настоящем докладе и данные по кадрам, таблица 1), что на 4,9% больше их общей численности по состоянию на 31 декабря 2022 г. (8983 человека). За период с декабря 2022 г. по декабрь 2023 г. процентное распределение общей численности сотрудников по каждому из трех уровней Организации изменилось следующим образом: в штаб-квартире доля сотрудников уменьшилась с 29,3% в декабре 2022 г. до 29,2% в декабре 2023 г.; доля сотрудников Глобального центра обслуживания оставалась на уровне 3,2% в период с декабря 2022 г. по декабрь 2023 г.; доля сотрудников региональных бюро возросла с 23,7% в декабре 2022 г. до 23,8% в декабре 2023 г.; а в страновых бюро этот показатель возрос с 43,2% в декабре 2022 г. до 43,8% в декабре 2023 г. (рис. 2). Доля сотрудников, имеющих долгосрочные контракты, сократилась с 77,6% в декабре 2022 г. до 77,1% в декабре 2023 г. По состоянию на декабрь 2023 г. (и декабрь 2022 г.) доля долгосрочных контрактов от общего числа штатных сотрудников, работающих в основных бюро, была

¹ См. по адресу: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (по состоянию на 3 апреля 2024 г.).

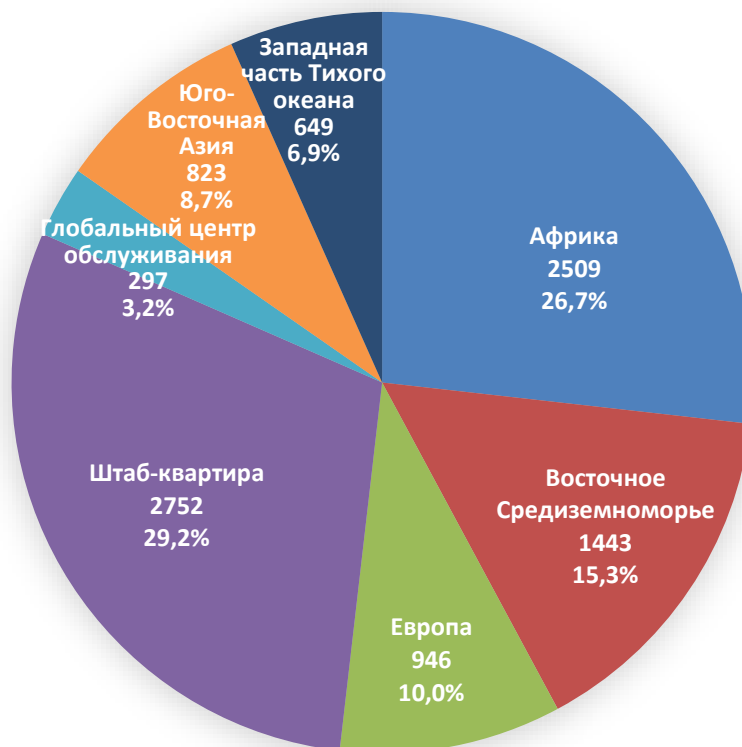
² Все показатели включают в себя персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества. В них не включены сотрудники, работающие в Международном агентстве по изучению рака и других учреждениях Организации Объединенных Наций, функционирующих под управлением ВОЗ. В них также не включены сотрудники, работающие в Панамериканской организации здравоохранения, данные о кадровых ресурсах ПАОЗ см. по адресу: <https://www.paho.org/en/documents/spba189-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau> (по состоянию на 16 мая 2024 г.).

следующей: 71,1% (69,8%) в штаб-квартире¹; 98% (98,9%) в Глобальном центре обслуживания; 86,6% (87,3%) в Африканском регионе; 81,2% (80,7%) в Регионе Юго-Восточной Азии; 63,3% (67,4%) в Европейском регионе; 67,4% (68%) в Регионе Восточного Средиземноморья и 92,9% (96,1%) в Регионе Западной части Тихого океана.

3. За период с 1 января по 31 декабря 2023 г. расходы на персонал составили 1242 млн долл. США и снизились в процентном отношении к общим расходам Организации, составив 30% от 4100 млн долл. США (по сравнению с 31% за период с января по декабрь 2022 г.).

4. Что касается других форм трудовых отношений, то при сравнении периода с января по декабрь 2022 г. с аналогичным периодом 2023 г. число лиц, нанимаемых в качестве консультантов или на основании соглашений о выполнении работ (СВР), в пересчете на общую занятость возросло с 2033 до 2398 для консультантов и с 753 до 814 для работающих по СВР (см. данные по кадрам, таблица 20)². Кроме того, число лиц, нанимаемых по специальным соглашениям на оказание услуг, возросло с 5113 в январе–декабре 2022 г. до 5606 в январе–декабре 2023 г.

Рис. 1. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2023 г., в разбивке по основным бюро

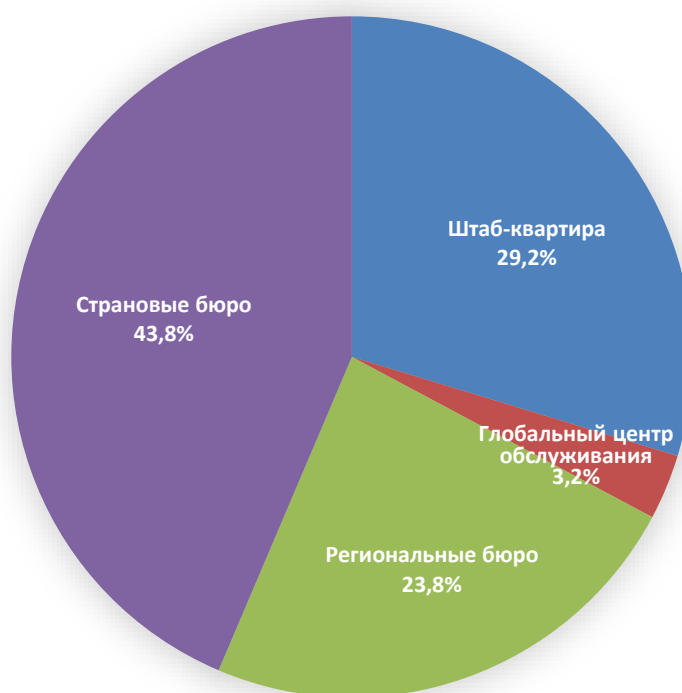


Общее число сотрудников: 9419

¹ Включая штаб-квартиру, специальные программы и механизмы сотрудничества.

² См. по адресу <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (по состоянию на 3 апреля 2024 г.).

Рис.2. Распределение персонала ВОЗ по состоянию на 31 декабря 2023 г., в разбивке по уровням



5. С 1 марта 2023 г. политика ВОЗ по обеспечению гендерного равенства при укомплектовании штатов, опубликованная в январе 2017 г., была заменена новой политикой ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.)¹. Отчетность по новым целевым показателям, установленным в политике ВОЗ по обеспечению гендерного паритета и соответствующем плане ее реализации, включена в настоящий доклад с использованием данных по состоянию на 31 декабря 2023 г. (см. данные по кадрам, таблица 3е). Отчетность ВОЗ согласуется с отчетностью в рамках Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в котором гендерный паритет определяется в пределах от 47% до 53%.

6. В период с 2017 г. по декабрь 2023 г. наблюдалось общее улучшение в достижении гендерного паритета по всем показателям. Однако для обеспечения прогресса по отдельным должностным классам и закрепления достигнутых на сегодняшний день результатов по-прежнему требуются дополнительные усилия и неослабное внимание.

7. По состоянию на декабрь 2023 г. ВОЗ продолжает сохранять гендерный паритет в отношении долгосрочных контрактов: такие контракты имели 50,6% женщин и 49,4% 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%, хотя с декабря 2022 г. доля женщин среди сотрудников обеих категорий возросла (см. данные по кадрам,

¹ См. по адресу: <https://open.who.int/2022-23/home> (по состоянию на 14 марта 2024 г.).

таблица 3а). Если рассматривать все виды контрактов штатных сотрудников, то по состоянию на 31 декабря 2023 г. Организация продолжает поддерживать общий гендерный баланс в своем кадровом составе и насчитывает 50,2% женщин и 49,8% мужчин. Далее приводится дополнительная разбивка по классам должностей для всех категорий сотрудников и всех основных подразделений (см. таблицу 3б).

8. Данные о гендерном паритете для отдельных классов сотрудников, имеющих долгосрочные контракты на должностях класса Р4 и выше, в сопоставлении с целевыми показателями, установленными в политике ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.), содержатся в таблице 3е с данными по кадрам.

9. В целом доля женщин, имеющих долгосрочные контракты на должностях класса Р4 и выше, в Организации увеличилось с 44,1% в декабре 2022 г. до 44,7% в декабре 2023 г.; при этом также отмечается, что за шестилетний период с 2017 г. данный показатель вырос на 3,6 процентного пункта.

10. В рамках всей Организации среди сотрудников на неклассифицируемых (UG) должностях наблюдается общий гендерный паритет, при этом отмечается, что доля женщин на уровне UG1 выше, чем на уровне UG2.

11. По состоянию на 31 декабря 2023 г. доля женщин среди штатных сотрудников классов D1 и D2 составляла 34%, что несколько ниже показателя за декабрь 2022 г. (35,3%). Однако следует отметить, что с 2017 г. этот показатель увеличился на 4,2 процентного пункта (см. рисунок 3д). С учетом сотрудников класса Р6 общая доля женщин на должностях D2, D1 и Р6 составляет 34,3%, причем доля женщин на должностях D1 и Р6 выше, чем на должности D2. Именно в этой категории ВОЗ наиболее далека от целевых показателей, установленных в рамках политики ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023–2026 гг.).

12. С 2017 г. наблюдается также заметное увеличение доли женщин, занимающих должности класса Р5: с 40,3% в июле 2017 г. и 46% в декабре 2022 г. до 47,1% в декабре 2023 г. ВОЗ близка к достижению целевого показателя на декабрь 2023 г. – 47,5% женщин на должностях класса Р5, однако для достижения целевого показателя на 2024 г., составляющего 49%, требуются дополнительные усилия.

13. На должностях класса Р4 доля женщин возросла с 45,1% в декабре 2022 г. до 45,5% в декабре 2023 г., что несколько ниже целевого показателя на 2023 г., составляющего 46,5%.

14. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа квалифицированных женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро. По состоянию на 31 декабря 2023 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 35,2%, что ниже показателя за декабрь 2022 г. (36,3%).

15. Принятие мер по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро обеспечило заметный результат в процессе отбора в 2022 г. и продолжалось в 2023 г. По состоянию на декабрь 2023 г. женщины составляли 36% кандидатов, включенных в реестр для назначения на должности представителей

ВОЗ. В рамках процесса отбора кандидатов в 2023 г. была проведена дополнительная информационно-разъяснительная работа среди перспективных сотрудниц, которым было предложено принять участие в адресных брифингах, проводимых на уровне каждого регионального бюро для разъяснения функций и обязанностей представителя ВОЗ, а также основных требований, предъявляемых к этой должности. Благодаря таким мерам в коротком списке кандидатов для отборочного процесса 2023 г. обеспечен гендерный паритет: к этапу видеособеседования допущено порядка 53% кандидатов-женщин, что выше соответствующих показателей 2022 г. (33%) и 2021 г. (28%). По завершении этапа видеособеседования 50 кандидатов, 66% из которых составляют женщины, прошли на заключительный этап с участием Центра оценки представителей ВОЗ.

16. В 2023 г. завершился прием заявок на выбор нового партнера для подготовки и проведения центров оценки представителей ВОЗ, и в настоящее время ВОЗ имеет контракт с другим поставщиком услуг. Проведение центров оценки запланировано на первый и второй кварталы 2024 г.

Рис. 3а. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.
Африка	29,9%	30,7%	31,9%	31,8%	32,7%	33,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,8%	33,7%	34,6%	35,0%	36,7%	Увеличение на 6,8 процентного пункта
Юго-Восточная Азия	33,6%	34,3%	33,8%	34,4%	34,6%	36,3%	36,7%	36,8%	38,5%	38,1%	37,4%	36,3%	38,6%	39,9%	Увеличение на 6,3 процентного пункта
Европа	53,1%	51,8%	50,4%	52,1%	53,4%	52,7%	53,8%	53,1%	52,2%	51,6%	51,8%	51,2%	51,2%	50,2%	Снижение на 2,9 процентного пункта
Восточное Средиземноморье	30,6%	31,2%	32,2%	33,7%	33,9%	34,6%	32,2%	32,6%	33,2%	35,6%	37,2%	37,1%	37,7%	37,5%	Увеличение на 6,9 процентного пункта
Западная часть Тихого океана	45,3%	44,9%	45,6%	47,7%	49,7%	50,0%	53,2%	54,1%	56,2%	56,6%	58,1%	58,9%	60,7%	59,5%	Увеличение на 14,2 процентного пункта
Штаб-квартира	49,4%	50,9%	51,1%	51,6%	50,9%	51,3%	52,4%	52,0%	52,3%	52,6%	52,5%	52,1%	52,4%	52,7%	Увеличение на 3,3 процентного пункта
Всего	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	47,0%	46,8%	47,4%	47,7%	Увеличение на 4 процентных пункта

Рис. 3в. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин, занимающих должности класса Р4 и выше (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.
Африка	28,8%	29,5%	29,9%	29,7%	30,8%	30,7%	28,9%	28,2%	28,7%	29,0%	29,1%	29,4%	29,9%	30,9%	Увеличение на 2,1 процентного пункта
Юго-Восточная Азия	34,4%	35,7%	35,0%	35,5%	35,3%	36,5%	37,5%	37,4%	38,9%	37,7%	38,3%	37,0%	38,5%	39,4%	Увеличение на 5 процентных пунктов
Европа	51,4%	50,3%	50,3%	51,9%	51,5%	50,6%	51,7%	50,8%	48,9%	48,4%	48,7%	47,6%	48,2%	46,5%	Снижение на 4,9 процентного пункта
Восточное Средиземноморье	29,9%	30,1%	31,1%	31,7%	32,6%	33,1%	30,8%	31,7%	31,6%	34,3%	36,7%	36,5%	35,7%	35,8%	Увеличение на 5,9 процентного пункта
Западная часть Тихого океана	39,9%	39,4%	41,3%	42,3%	44,9%	45,1%	49,6%	50,0%	53,7%	55,4%	54,3%	55,4%	55,8%	55,2%	Увеличение на 15,3 процентного пункта
Штаб-квартира	46,3%	47,9%	48,4%	49,4%	48,9%	49,1%	50,1%	49,7%	49,7%	50,1%	50,1%	49,6%	49,9%	50,2%	Увеличение на 3,9 процентного пункта
Всего	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	44,1%	44,5%	44,7%	Увеличение на 3,6 процентного пункта

Рис. 3с. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди руководителей страновых бюро, в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.
Африка	26,1%	23,9%	23,4%	28,9%	34,8%	31,9%	31,9%	29,8%	29,8%	27,7%	21,3%	21,3%	25,5%	25,5%	Снижение на 0,6 процентного пункта
Юго-Восточная Азия	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	16,7%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	27,3%	Увеличение на 9,1 процентного пункта
Европа	63,3%	58,6%	55,2%	60,0%	58,1%	54,8%	58,1%	58,1%	53,3%	50,0%	50,0%	50,0%	53,3%	53,3%	Снижение на 10 процентных пунктов
Восточное Средиземноморье	27,8%	31,6%	36,8%	36,8%	36,8%	36,8%	35,0%	35,0%	42,9%	47,6%	42,9%	42,9%	36,4%	27,3%	Снижение на 0,5 процентного пункта
Западная часть Тихого океана	26,7%	33,3%	33,3%	26,7%	40,0%	40,0%	40,0%	35,7%	46,7%	50,0%	60,0%	60,0%	53,3%	46,7%	Увеличение на 20 процентных пунктов
Всего	35,0%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	38,2%	36,3%	36,3%	36,8%	35,2%	Увеличение на 0,2 процентного пункта

Рис. 3д. Обеспечение гендерного паритета: доля женщин среди сотрудников классов D1 и D2 (на долгосрочных контрактах), в разбивке по основным бюро

Основные бюро	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.
Африка	31,6%	31,6%	25,0%	25,0%	27,3%	25,0%	23,1%	23,1%	30,0%	29,0%	23,3%	20,0%	13,8%	15,4%	Снижение на 16,2 процентного пункта
Юго-Восточная Азия	14,3%	12,5%	11,1%	7,1%	7,7%	6,7%	7,7%	7,1%	13,3%	14,3%	14,3%	17,6%	13,3%	18,8%	Увеличение на 4,5 процентного пункта
Европа	50,0%	45,5%	64,3%	60,0%	60,0%	56,3%	66,7%	58,8%	50,0%	44,4%	41,2%	38,9%	38,1%	40,0%	Снижение на 10 процентных пунктов
Восточное Средиземноморье	25,0%	23,1%	26,3%	32,0%	32,0%	30,8%	25,8%	25,8%	34,4%	37,5%	41,2%	40,6%	39,4%	35,5%	Увеличение на 10,5 процентного пункта
Западная часть Тихого океана	44,4%	36,4%	46,7%	35,7%	43,8%	41,2%	41,2%	38,9%	42,9%	42,9%	43,8%	43,8%	43,8%	37,5%	Снижение на 6,9 процентного пункта
Штаб-квартира	26,6%	31,3%	35,4%	37,3%	38,1%	40,6%	45,6%	42,3%	38,7%	41,3%	41,7%	40,5%	41,0%	40,5%	Увеличение на 13,9 процентного пункта
Всего	29,8%	31,0%	34,9%	34,0%	35,7%	35,2%	37,1%	35,0%	35,9%	37,0%	36,6%	35,3%	34,4%	34,0%	Увеличение на 4,2 процентного пункта

17. Сообщаемая информация о географической представленности за 2023 г. (см. рис. 4) основана на обновленных расчетах квот представленности. При выполнении обновленных расчетов использовались последняя шкала оценок, свежие демографические данные и обновленное общее число должностей, подлежащих географическому распределению. Поэтому изменения в представленности, о которых сообщалось в 2023 г., обусловлены результатами обновленных расчетов в сочетании с итогами набора сотрудников. По состоянию на 31 декабря 2023 г. 29,9% государств-членов (или 59 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). По состоянию на декабрь 2022 г. 28,4% государств-членов были либо не представлены, либо недостаточно представлены (56 из 197 государств-членов). Результаты обновленных расчетов станут новым базовым уровнем для анализа прогресса и тенденций с течением времени.

¹ Включая трех ассоциированных членов.

Рис. 4. Распределение государств-членов ВОЗ по уровню географической представленности по состоянию на 31 декабря 2023 г.

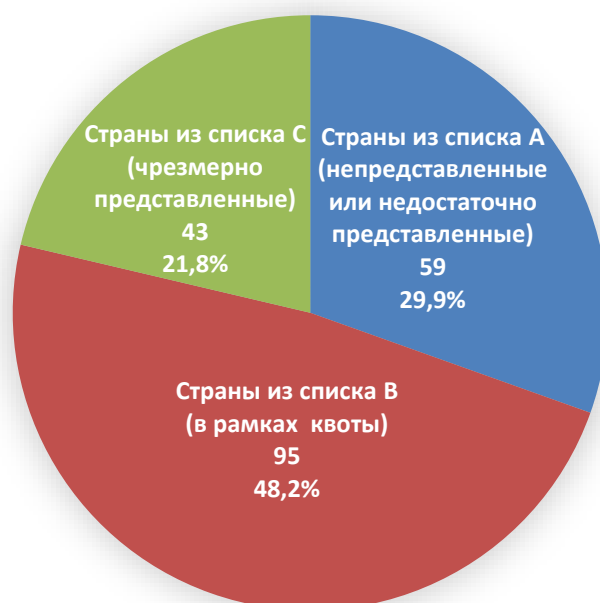


Рис. 5. Географическая представленность государств-членов ВОЗ: тенденции в период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.

Показатель	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 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%	30,5%	29,9%	Снижение на 2,2 процентного пункта
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников категории специалистов и выше (включая работающих по временным контрактам)*	49,7%	49,7%	50,4%	50,1%	50,4%	51,3%	51,4%	51,8%	51,4%	51,4%	51,5%	52,4%	52,9%	53,7%	Увеличение на 4 процентных пункта
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников категории специалистов и	47,7%	47,8%	48,9%	49,1%	49,1%	50,0%	51,2%	51,7%	51,8%	52,4%	52,7%	53,1%	53,1%	53,5%	Увеличение на 5,8 процентного пункта

Показатель	На июль 2017 г.	На дек. 2017 г.	На июль 2018 г.	На дек. 2018 г.	На июль 2019 г.	На дек. 2019 г.	На июль 2020 г.	На дек. 2020 г.	На июль 2021 г.	На дек. 2021 г.	На июль 2022 г.	На дек. 2022 г.	На июль 2023 г.	На дек. 2023 г.	Изменения за период с июля 2017 г. по декабрь 2023 г.
выше, работающих по долгосрочным контрактам*															
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках всей Организации*	35,5%	37,3%	37,0%	39,6%	41,6%	42,6%	43,5%	45,2%	46,7%	47,3%	47,0%	47,6%	48,4%	49,5%	Увеличение на 14 процентных пункта
Доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 в рамках штаб-квартиры*	15,6%	17,2%	20,0%	23,9%	23,8%	25,0%	29,4%	32,4%	29,3%	29,3%	29,2%	28,4%	32,1%	34,2%	Увеличение на 18,6 процентного пункта

* По состоянию на июль 2023 г. критерий классификации всех данных, начиная с июля 2017 г., был изменен с развивающихся стран на страны с низким или средним уровнем дохода.

18. В 2023 г. было принято решение об изменении категории «развивающиеся страны» на категорию «страны с низким или средним уровнем дохода». Соответственно, данные в таблице 5 с данными по кадрам за период с 2017 г., были пересчитаны на основе обновленной классификации с использованием данных за прошлые периоды. В декабре 2023 г. доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, составляла 53,5% (см. рис. 5). По состоянию на декабрь 2023 г. в масштабах всей Организации доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 составила 49,5%. В штаб-квартире по состоянию на декабрь 2023 г. доля граждан стран с низким или средним уровнем дохода среди сотрудников классов D1 и D2 составила 34,2% по сравнению с 15,6% в июле 2017 г.

19. В таблице 11a с данными по кадрам отражены тенденции поступления заявлений от женщин-кандидатов, а в таблице 11b – тенденции поступления заявлений от кандидатов с учетом географической представленности. Из этих таблиц видно, что по состоянию на декабрь 2023 г. в течение последних трех лет наблюдался рост процентной доли женщин-кандидатов при сохранении уровня, достигнутого в 2020 г. Несмотря на рост числа объявленных вакансий по сравнению с предыдущими годами общее количество заявлений по состоянию на декабрь 2023 г. уменьшилось по сравнению с 2022 г., в то время как доля заявлений от граждан стран, входящих в эту квоту, возросла. Следует отметить, что на результаты 2023 г. отчасти влияют обновленные расчеты квот географической представленности. 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 расширенного охвата женщин-кандидатов, который приобретен за истекший год в ходе реализации отдельных программ, таких как программа для молодых специалистов и глобальный реестр представителей ВОЗ.

20. Число сотрудников высшего руководящего звена (класса Р6 и выше), работающих по долгосрочным и временным контрактам, увеличилось с 275 в июле 2017 г. до 296 в декабре 2023 г. (+8%) (см. рис. 6) в соответствии со стратегическим вектором проводимых в ВОЗ преобразований.

Рис. 6. Сравнение численности сотрудников высшего руководящего звена в июле 2017 г. и декабре 2023 г., в разбивке по основным бюро

Основные бюро	P6/D1			D2			Неклассифицируемые			Итого		
	Июль 2017 г.	Дек. 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Дек. 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Дек. 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.	Июль 2017 г.	Дек. 2023 г.	2023 г. в сравнении с 2017 г.
Африка	41	33	-20%	1	5	400%	1	1	0%	43	39	-9%
Юго-Восточная Азия	23	20	-13%	2	3	50%	1	1	0%	26	24	-8%
Европа	25	29	16%	1	1	0%	1	1	0%	27	31	15%
Восточное Средиземноморье	28	29	4%	4	10	150%	1	1	0%	33	40	21%
Западная часть Тихого океана	16	19	19%	2	1	-50%	1	0	-100%	19	20	5%
Штаб-квартира	86	82	-5%	29	46	59%	12	14	17%	127	142	12%
Итого	219	212	-3%	39	66	69%	17	18	6%	275	296	8%

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Подбор персонала и информационно-разъяснительная работа

21. 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 в соответствии с политикой ВОЗ по обеспечению гендерного паритета (2023-2026 гг.) и улучшению географической представленности. В 2023 г. особое внимание уделялось тому, чтобы объявления о вакансиях, по которым поступает менее 30% заявлений от женщин, публиковались снова в соответствии с целевым показателем, установленным в плане реализации политики ВОЗ по обеспечению 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 и их подготовке к работе на руководящих должностях более высокого уровня.

22. 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.

23. 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. Все 14 кандидатов, отобранных в рамках этой программы, приступили к своим обязанностям в ноябре 2022 г., а официальная презентация самой программы состоялась в феврале 2023 г. В настоящее время программа дорабатывается с учетом уроков, извлеченных в процессе отбора первой группы кандидатов. Принимаются меры по планированию и набору второй группы.

Процессы найма и отбора сотрудников

24. В рамках программы преобразований ВОЗ была поставлена цель по проведению процесса найма сотрудников по долгосрочным и временным контрактам в течение 112 календарных дней (или 80 рабочих дней) (как это предусмотрено соответственно правилами 420.3 и 420.4 Правил о персонале), в первую очередь благодаря совершенствованию услуг по отбору кандидатов и повышению эффективности процессов отбора.

25. В глобальных масштабах средняя продолжительность процесса найма сотрудников в 2019 и 2020 гг. составила 187 календарных дней с диапазоном от 25 до 627 дней в 2020 г. Средняя продолжительность найма сотрудников в глобальных масштабах сократилась в 2021 г. до 141 дня с диапазоном от 29 до 376 дней, но вновь возросла в 2022 г., составив в среднем 163 дня с диапазоном от 9 до 405 дней. С первой половины 2023 г. наблюдалось постоянное улучшение данных по набору персонала, а данные за весь календарный год свидетельствуют об улучшении положения по сравнению с 2022 г., при этом средняя продолжительность процесса найма сотрудников составила 144 дня с диапазоном от 11 до 386 дней. Несмотря на стабильное улучшение показателей, требуются целенаправленные усилия для закрепления результатов.

26. Основные аспекты, оказывающие воздействие на продолжительность процесса найма персонала и соответствующую отчетность, связаны с предварительным отбором кандидатов, доступностью членов отборочной группы, своевременностью принятия окончательных решений и наличием надежных данных и информационных панелей. В настоящее время разрабатывается панель оперативно-аналитической информации о людских ресурсах, призванная улучшить анализ данных о найме и отчетность по ним, и ожидается, что она будет доступна в 2024 г. Для улучшения процесса отбора кандидатов в перспективе изучается возможность использования генеративного искусственного интеллекта.

27. 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, которая после ее ввода в действие

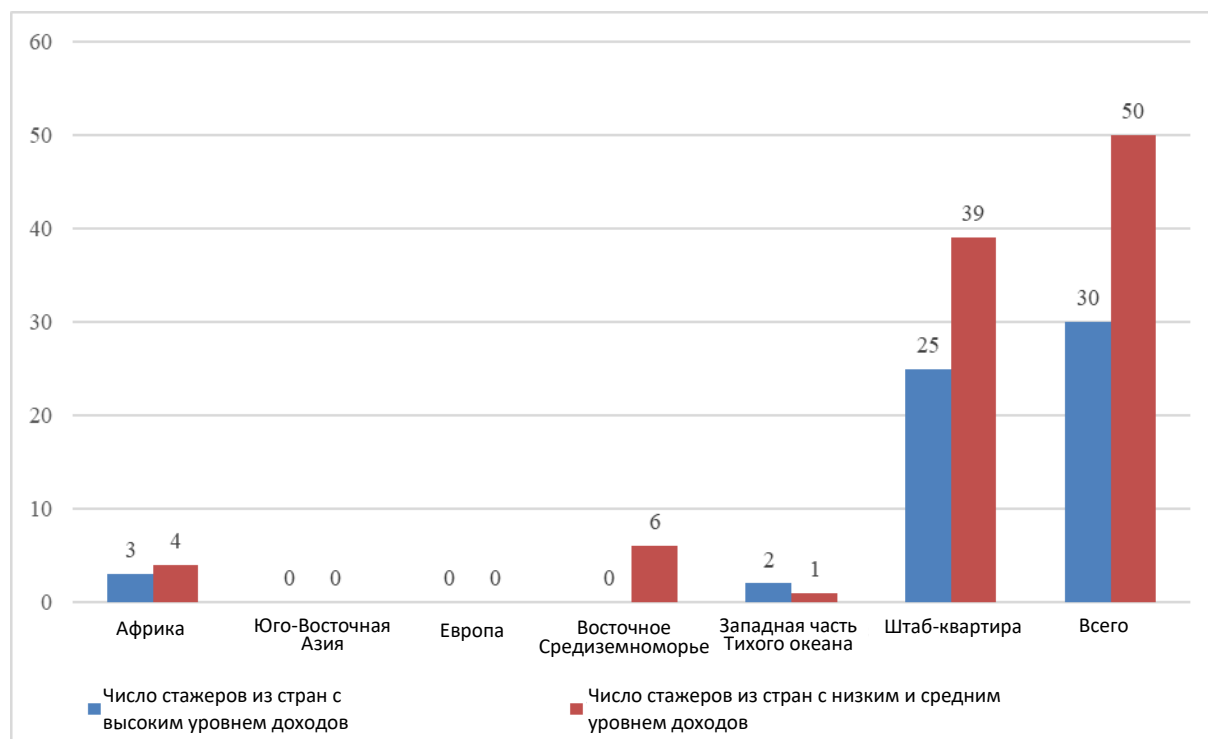
¹ См. документ A75/31; см также документ WHA75/2022/REC/3, протоколы заседаний третьего совещания (раздел 2) Комитета В.

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. Началась работа по пересмотру согласованного процесса отбора, который будет учитывать потребности, выявленные с помощью новой системы управления деятельностью.

ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОГРАММА СТАЖИРОВОК

28. Глобальная программа стажировок была возобновлена в октябре 2022 г. после ее приостановки с июля 2020 г. в связи с пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19). За период с 1 января по 31 декабря 2023 г. было отобрано 80 стажеров, из которых более 75% составляли женщины. На приведенной ниже диаграмме представлена разбивка стажеров, набранных по основным бюро: 64 стажера в штаб-квартире, семь – в Региональном бюро для стран Африки, шесть – в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья и три – в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана. Заявки на участие в этих стажировках подали в общей сложности 13 372 кандидата, из которых 56% составляли женщины.

Рис. 7. Стажеры в разбивке по основным бюро и категориям стран, набранные с 1 января по 31 декабря 2023 г.



29. Для достижения целевого показателя, предусматривающего увеличение доли стажеров из стран с низким или средним уровнем дохода до 50%, семьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения утвердила новый срок – 31 декабря 2025 г.

30. Из 80 стажеров, отобранных в период с 1 января по 31 декабря 2023 г., более 62,5% составляли граждане стран с низким или средним уровнем дохода. На долю кандидатов из таких стран приходилось 60,9% всех стажеров, занятых в штаб-квартире, 57,1% стажеров, прикрепленных к Региональному бюро для стран Африки и 33,3% стажеров, прикрепленных к Региональному бюро для стран Западной части Тихого океана. В Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья все кандидаты были выходцами из стран с низким или средним уровнем дохода. Средняя продолжительность стажировок во всех регионах составила четыре месяца. Секретариат продолжает отслеживание тенденций и прогресса в достижении целевого показателя, предусмотренного резолюцией WHA71.13 (2018 г.), согласно которому доля выходцев из стран с низким или средним уровнем дохода среди отобранных стажеров должна составлять не менее 50%. Следует отметить, что в 2023 г. этот целевой показатель был превышен.

31. В декабре 2023 г. Совет стажеров ВОЗ в штаб-квартире и Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала возобновили свои ежемесячные совещания, обеспечивающие форум для поддержки сообщества стажеров и рассмотрения вопросов, которые могут улучшить их опыт и, в конечном счете, Глобальную программу стажировок. Кроме того, Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала ежемесячно организует неформальные завтраки для стажеров в штаб-квартире, что является еще одной возможностью для обмена опытом.

УДЕРЖАНИЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Управление служебной деятельностью

32. В период с мая 2022 г. по январь 2023 г. внешним подрядчиком была проведена оценка системы управления служебной деятельностью ВОЗ. На основе передового опыта в данной отрасли и с учетом специфики ВОЗ были вынесены рекомендации по совершенствованию соответствующих мер политики, систем и процессов. В ходе оценки учитывались возможности, обеспеченные благодаря внедрению новой системы управления деятельностью, 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.

33. В соответствии с рекомендациями по итогам оценки системы управления служебной деятельностью ВОЗ в 2025 г. в рамках Workday – новой системы общеорганизационного управления, призванной заменить существующий инструмент (eWork), – будет введен в действие модуль управления служебной деятельностью. В настоящее время ВОЗ также пересматривает программу признания профессиональных успехов, чтобы повысить ее эффективность и интегрировать в систему управления

служебной деятельностью. Кроме того, будет внедрен новый 360-градусный цикл обратной связи, что будет согласовано с введением в действие модуля управления служебной деятельностью в рамках новой системы общеорганизационного управления. Наряду с этим после консультаций с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций изучается вопрос о внедрении системы калибровки, подходящая модель которой будет рассматриваться с учетом специфики ВОЗ.

34. Другие рекомендации по итогам оценки включали: уточнение функций и обязанностей в процессе организации служебной деятельности и более четкое определение подотчетности; совершенствование управление 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.

35. В действующую систему уже внесено одно изменение, которое касается привлечения руководителей второго уровня. Начиная с 2023 г. на этапе среднегодичного обзора руководители первого уровня могут в случае необходимости привлекать руководителей второго уровня к участию в рабочем цикле электронной системы обеспечения эффективности и развития персонала (ePMDS). Если на этапе оценки в конце года работа соответствующего сотрудника оценивается как «полностью удовлетворительная», участие руководителя второго уровня на этом этапе становится необязательным. Однако если руководитель первого уровня намерен поставить оценку, которая выше или ниже «полностью удовлетворительной», он должен сначала проконсультироваться с руководителем второго уровня, прежде чем ставить такую оценку или сообщать сотруднику о своем намерении выставить ее.

36. Региональное бюро для стран Африки продолжает внедрять систему обратной связи о результатах работы групп, призванную собирать и оценивать отзывы заинтересованных сторон о работе той или иной группы в шести областях: ценности ВОЗ; эффективность групповой работы; качество результатов; управление затратами; сотрудничество; и способность адаптироваться к преобразованиям. Отзывы членов групп, партнеров, правительств и коллег ВОЗ на региональном уровне и уровне штаб-квартиры анализируются с использованием 36 показателей результативности. Собранные данные не только позволяют укреплять отношения с техническими партнерами, государствами-членами и коллегами внутри ВОЗ, но и определять конкретные потребности групп в обучении. Система обратной связи о результатах работы групп широко и эффективно применяется более чем в 30 подразделениях, кластерах и страновых бюро ВОЗ. Такое широкое применение системы подчеркивает ее важную роль в качестве инструмента управления для закрепления достижений в области преобразований и содействия организационным изменениям на уровне подразделений.

Обучение и повышение квалификации персонала

37. В двухгодичный период 2022–2023 гг. активизировалось взаимодействие с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций по целому ряду проектов, предназначенных для более широкого спектра внутренних аудиторий и ориентированных на руководителей высшего звена, женщин-руководителей высшего звена, младших руководителей, руководителей среднего звена и на административный персонал. Кроме того, в последнее время проекты такого рода стали более доступными для всех сотрудников.

38. Как видно из приведенных далее примеров, в течение двухгодичного периода во всех основных бюро продолжалось осуществление Программы «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемой Региональным бюро для стран Африки.

- В 2023 г. участниками Программы «Пути формирования руководящих кадров» стали 20 сотрудников Европейского регионального бюро и 27 сотрудниц из франкоязычных стран Африканского региона. Вслед за тем, как в 2022 г. была сформирована совместная группа участников Программы, в которую вошли 25 сотрудников Регионального бюро для стран Африки и Европейского регионального бюро, в 2023 г. была сформирована вторая совместная группа участников, включающая 30 представителей ВОЗ в Региональном бюро для стран Африки и Европейском региональном бюро или сотрудников этих бюро, включенных в реестр представителей ВОЗ. Совместная группа руководителей подразделений, в которую вошли сотрудники Регионального бюро для стран Африки, Европейского регионального бюро и Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья, сформированная в октябре 2023 г., прекратила свое существование в январе 2024 г. Руководствуясь пятью основными характеристиками, которые наиболее востребованы сотрудниками, Региональное бюро для стран Африки в экспериментальном порядке реализует инициативу, которая оказывает руководителям помощь в развитии навыков индивидуального консультирования. В рамках этой инициативы четыре руководителя из Региона для стран Африки были сертифицированы Международной федерацией коучинга в качестве коучей. Нарращивание внутреннего потенциала по такому виду консультаций является ключевым фактором для укрепления стиля руководства, ориентированного на преобразования.
- Региональное бюро для стран Африки провело второй раунд 360-градусного цикла обратной связи для 52 участников Программы «Пути формирования руководящих кадров» (47 представителей ВОЗ и пять оперативных сотрудников), что позволило повысить их осведомленность в вопросах индивидуального развития. Процесс 360-градусной обратной связи, используемый в рамках этой программы, лег в основу мероприятия по оценке, проведенного по принципу 360-градусной обратной связи в штаб-квартире в 2022 г.

- На основе опыта ВОЗ, приобретенного в рамках Программы «Пути формирования руководящих кадров», и опыта Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций в реализации Программы по руководству и управлению для ВОЗ было налажено сотрудничество с Колледжем персонала для разработки следующей версии программы «Пути формирования руководящих кадров», которая в конечном итоге будет распространена во всех регионах. В третьем квартале 2023 г. были сформированы две группы: одна в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана и одна в штаб-квартире, каждая из которых насчитывала 30-35 участников. Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала также работает с Академией ВОЗ над планами устойчивого подхода к организации обучения по вопросам лидерства и управления в рамках Организации.

39. Опираясь на успешный опыт, накопленный в течение двухгодичного периода 2020–2021 гг., когда более 200 сотрудников были зачислены на индивидуальные курсы, организованные Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, ВОЗ продолжала сотрудничать с Колледжем персонала в течение двухгодичного периода 2022–2023 гг. По итогам состоявшегося в мае 2022 г. конкурсного процесса выражения заинтересованности, в ходе которого поступила 1051 предварительная заявка, в первой половине двухгодичного периода 245 сотрудников были зачислены на индивидуальные курсы Колледжа персонала, включая:

- на курс «Программа Организации Объединенных Наций 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 Организации Объединенных Наций» – 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; и
- на курс «Формирование навыков для административных помощников» – 31 административный помощник.

40. Большое число предварительных заявок, полученных в мае 2022 г., свидетельствует о том, что интерес к индивидуальным курсам Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций значительно превысил имеющееся финансирование, вследствие чего многим сотрудникам не удалось добиться зачисления. К счастью, это мероприятие совпало с развертыванием платформы Blue Line Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, обеспечивающей бесплатной

доступ для всех сотрудников ВОЗ более чем к 50 курсам индивидуального самообучения через единую процедуру общеорганизационной подписки. Поскольку затраты в связи с платформой Blue Line значительно ниже и ограничения на количество регистрирующихся участников отсутствуют, в начале 2023 г. была введена процедура общеорганизационной подписки, обеспечивающая бесплатную регистрацию для всех сотрудников ВОЗ. По состоянию на 31 декабря 2023 г. на платформе было зафиксировано зачисление 1154 сотрудников.

41. На двухгодичный период 2022–2023 гг. Глобальный комитет по обучению и развитию утвердил в общей сложности 23 глобальные и 35 региональных инициатив в области обучения. 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.

42. Ниже приводятся показатели выполнения требований в отношении курсов, предлагаемых по линии нынешней программы ВОЗ по обязательному обучению. Сотрудникам регулярно рассылаются напоминания о необходимости обязательного обучения в рамках усилий по улучшению показателей прохождения курсов. В настоящее время рассматривается возможность внесения новых изменений в политику обязательного обучения, с тем чтобы увязать выполнение требований с общей оценкой служебной деятельности.

- **Тренинг по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия.** Назначен с ноября 2021 г. для всех сотрудников ВОЗ. Нынешний показатель прохождения курса – 92%.
- **Совместное формирование уважительных взаимоотношений: предупреждение сексуальных домогательств и других запрещенных форм поведения (общая версия и версия для руководителей).** Назначен 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 – 92%.
- **Тренинг ВОЗ по вопросам этики.** Назначен с мая 2023 г. для всех сотрудников ВОЗ. Нынешний показатель прохождения курса – 83%.
- **Учебный курс Организации Объединенных Наций по повышению осведомленности о безопасности BSAFE.** Назначен в ноябре 2022 г. для всех сотрудников. Нынешний показатель прохождения курса – 93%.

- **Учебный курс по основам кибербезопасности и предотвращению случаев фишинга.** Назначен в феврале 2020 г. всем сотрудникам. Нынешний показатель прохождения курса составляет 92%.
- **Курс повышения квалификации по кибербезопасности.** Назначен в августе 2021 г. для всех сотрудников. Нынешний показатель прохождения курса составляет 93,5%.

43. В 2023 г. около 2 500 сотрудников обучались в рамках глобальной языковой программы на курсах арабского, китайского, английского, французского, немецкого, португальского, русского и испанского языков: 32% участников базировались в Африканском регионе, 10% – в Регионе Юго-Восточной Азии, 6% – в Европейском регионе, 12% – 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. В общей сложности 539 сотрудников были отобраны для участия в специальных учебных курсах, на которых основное внимание уделяется формированию навыков письменного общения и коммуникации.

44. Глобальная языковая программа оказала финансовую поддержку 137 кандидатам для сдачи квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций и других признаваемых ВОЗ внешних квалификационных языковых экзаменов, которые проводятся в 2023 г. С 2021 г. ВОЗ выступает в качестве проверочного центра квалификационных языковых экзаменов Организации Объединенных Наций, проводимых в штаб-квартире и шести региональных бюро для всех кандидатов ВОЗ, Международного вычислительного центра Организации Объединенных Наций, ЮНИТЭЙД, Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу и Международного агентства по изучению рака. Выполняя функции проверочного центра, ВОЗ руководит процессом от первоначального общения с заявителями до тщательной проверки их соответствия требованиям с точки зрения контрактных обязанностей и владения языком, применяя при проведении оценки как политику Организации Объединенных Наций, так и соответствующие критерии Глобальной языковой программы ВОЗ. Такой процесс позволяет обеспечивать согласованность при обработке заявок от кандидатов ВОЗ и снижать общие затраты Организации на проведение языковых экзаменов благодаря прекращению административных сборов.

45. В 2023 г. для участия во вводной онлайн-программе в штаб-квартире было приглашено около 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.

46. В настоящее время завершается первый этап разработки новой глобальной вводной программы. Программа, разрабатываемая в партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, предназначена для обеспечения того, чтобы все вновь набранные сотрудники, находящиеся в любом месте службы ВОЗ, получали одинаковую информацию о работе в Организации. Ее модульная система электронного обучения будет внедряться на глобальном уровне в качестве дополнения к

существующим вводно-ознакомительным программам в каждом основном бюро. Глобальная вводная программа будет запущена в 2024 г.

47. 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 дополнение к курсам, разработанным внутри Академии, предлагаемые ею учебные ресурсы будут включать тщательно подобранный комплекс высококачественных внешних программ. Каталог курсов будет отвечать основным глобальным вызовам в области здравоохранения и потребностям медико-санитарных работников. Наличие портала, хостинга и совместного подхода к разработке 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 и Департамента обеспечения качества, норм и стандартов ВОЗ.

Наставничество

48. 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 240 наставников; в их число входят сотрудники всех классов и из всех регионов ВОЗ, а также ряд пенсионеров ВОЗ. Обучение и инструктаж наставников и их подопечных в поддержку развития карьеры продолжались в очном и виртуальном формате.

49. С января 2022 г. сотрудники продолжают пользоваться преимуществами наставничества, а также проходят обучение и получают руководящие указания в рамках онлайн-семинаров или очных занятий, организуемых Группой по вопросам управления карьерным ростом и продвижения по службе. В феврале 2023 г. разработана и внедрена новая онлайн-программа обучения навыкам индивидуального консультирования для руководителей и наставников. В ней приняли участие 40 наставников и руководителей из всех мест службы на трех уровнях Организации. Семнадцатого января 2023 г. была запущена на шестимесячный срок недавно созданная структурированная инициатива наставничества с участием 127 сотрудников, включая ряд пенсионеров, представляющих все уровни и регионы. Поскольку эта инициатива вызвала большой интерес на всех трех уровнях Организации, были сформированы 52 новые пары «наставник–подопечный». Для наставнических пар были организованы три глобальные сессии, в том числе торжественное заключительное мероприятие, на которых была представлена информация о том, как эффективнее начинать наставнические отношения и как сохранить их динамику в течение длительного времени. Поддержка в другой области

включала обучение навыкам индивидуального консультирования для наставников и проведение групповых сессий по индивидуальному консультированию, а также дополнительных семинаров для подопечных, чтобы побудить их определить свою цель, направление и задачи в контексте наставничества и улучшить свои навыки и карьерные перспективы в целом. 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. Наконец, на ежемесячной основе проводились наставнические форумы, с тем чтобы наставники могли общаться и обмениваться навыками и приобретенным опытом. В сентябре 2023 г. был подготовлен механизм оценки, а уроки, извлеченные в процессе осуществления программы, легли в основу нового выпуска программы, введенного в действие в феврале 2024 г.

Схемы продвижения по службе и развитие карьеры

50. Была создана и обновлена высокоуровневая система и архитектура управления профессиональным ростом, сосредоточенная на двух основных направлениях развития карьеры в ВОЗ: техническом и оперативном. 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 используется для формирования архитектуры должностей и составления каталога должностей в рамках новой системы общеорганизационного планирования ресурсов. Для различных должностных категорий было разработано 35 карьерных маршрутов. Каталог должностей, который первоначально был ориентирован на профили работы в рамках предсказуемого базового странового присутствия (ПБСП), в настоящее время расширяется для включения всех профилей работы на всех трех уровнях Организации в целях содействия мобильности и обеспечения согласованности и последовательности в плане ключевых требований. Был разработан инструментарий для использования каталога профилей работы в рамках ПБСП, который был распространен среди всех страновых бюро. Была также разработана электронная брошюра по вопросам профессионального роста, представляющая совокупность возможностей и инструментов обучения, предложений по развитию карьеры и мобильности, и в отношении этой инициативы была развернута коммуникационная деятельность для охвата всех сотрудников ВОЗ.

51. В 2023 г. продолжалась практика предложения сотрудникам как в виртуальном, так и очном формате мероприятий по управлению развитием карьеры, индивидуальному консультированию, наставничеству, профессиональной ориентации, развитию эмоционального интеллекта и формированию навыков коллективной работы. В 2023 г. была трижды реализована новая программа по развитию карьеры под названием «Продвижение по службе», направленная на поощрение выдвижения женщин на руководящие должности и удовлетворение конкретных потребностей в области развития карьеры и решение проблем национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания. Программу дополняет поддержка в виде

индивидуального инструктажа, предоставляемая группой инструкторов, имеющих внутреннюю квалификацию ВОЗ. В октябре 2023 г. была введена в действие новая версия программы EMERGE, разработанная совместно с 11 международными организациями, в рамках которой национальные сотрудники ВОЗ категории специалистов из страновых бюро были зачислены на курс развития лидерских качеств, направленный на содействие развитию их карьеры. В течение 2023 г. были организованы мастер-классы по развитию эмоционального интеллекта с участием известных международных специалистов, которые предлагались всем сотрудникам в режиме онлайн.

52. 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

53. Число сотрудников категории специалистов и выше, работающих по долгосрочным контрактам, которые в период с января по декабрь 2023 г. сменили место службы, составило 216 человек и оказалось ниже показателя за аналогичный период 2022 г., составившего 252 человека (см. данные по кадрам, таблицы 14 и 15). При этом процентная доля переходов из одного основного бюро в другое несколько снизилась – с 41,3% в период с января по декабрь 2022 г. до 41,2% в период с января по декабрь 2023 г.

54. Глобальная политика ВОЗ в отношении географической мобильности была окончательно доработана с учетом результатов имитационного анализа мобильности и дополнительных материалов, поступивших от старшего руководства, руководящего состава и персонала. Она вступила в силу в июне 2023 г.

55. Первый этап осуществления Глобальной политики в отношении географической мобильности стартовал в июне 2023 г. и включал в себя раунд добровольной мобильности. Для всех сотрудников был организован ряд информационных сессий, а также объявлен набор добровольцев из числа сотрудников, соответствующих критериям участия в программе. Из 443 добровольцев 259 соответствовали критериям участия. Информационный сборник по вопросам добровольной мобильности включал 205 должностей классов P2-D1 на различных уровнях Организации. В ходе этого мероприятия 83 должности были исключены из сборника, в основном из-за проблем с финансированием. На должности, включенные в сборник, претендовали в общей сложности 183 кандидата. На этом добровольном этапе были применены специальные меры, позволившие добровольцам претендовать на пять должностей, из которых максимум две могли быть должностями более высокого класса при условии, что добровольцы также подали заявки на аналогичное число должностей, соответствующих их нынешнему классу. В августе-сентябре 2023 г. группы по переводу на другое место службы, включая соответствующих руководящих сотрудников по вопросам найма, рассмотрели полученные заявки и подготовили отчеты с рекомендациями. Всего было подготовлено 122 отчета, 59 из которых содержали рекомендации по переводу на другое

место службы. В январе 2024 г. отчеты были утверждены Генеральным директором, после чего с соответствующими кандидатами были установлены контакты, и в первой половине 2024 г. был инициирован процесс переназначения. На сегодняшний день процесс переназначения завершен в отношении 41 из 59 сотрудников, одобренных для перевода на другое место службы.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности персонала

56. Наряду с введенной в действие недавно разработанной политикой ВОЗ по обеспечению гендерного паритета, описанной в пункте 5 настоящего доклада, повестка дня в области людских ресурсов по обеспечению многообразия, равноправия и инклюзивности персонала также предусматривает меры по обеспечению инклюзивной занятости для людей с инвалидностью. Недавно введенные услуги по предоставлению разумных приспособлений помогают сотрудникам и кандидатам с ограниченными возможностями получить доступ к запрашиваемым ресурсам. По итогам первого официального отбора координаторов ассоциации UN-GLOBE были назначены шесть координаторов. В дополнение к этим усилиям были обновлены шаблоны общеорганизационных обследований по теме культуры и опросов сотрудников, покидающих Организацию, и завершен процесс выбора поставщика услуг для проведения регулярных обследований в масштабах всей Организации.

Аналитическая информация о людских ресурсах

57. В начале 2023 г. была введена в действие панель оперативно-аналитической информации о людских ресурсах, посредством которой в распоряжение пользователей предоставляются данные о персонале, новые инструменты анализа данных о людских ресурсах и сервисы оценки эффективности работы с персоналом. Первая версия внешнего портала людских ресурсов для государств-членов, внедренная в мае 2023 г., обновлена на основе полученных отзывов.

58. Использование системы управления деятельностью даст возможность: проводить в жизнь принципы многообразия, равноправия и инклюзивности; принять дезагрегированные параметры; и ввести добровольное раскрытие информации о дополнительных демографических характеристиках. Дальнейшее применение таких технологий позволит сократить время, затрачиваемое на сбор данных о персонале, и заменить ряд ручных процессов обмена знаниями.

Предупреждение случаев оскорбительного поведения, включая сексуальные домогательства

59. После принятия 8 марта 2023 г. политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера проблема сексуальных домогательств, которая ранее охватывалась политикой ВОЗ по предупреждению и пресечению оскорбительного поведения, теперь относится к сфере применения политики ВОЗ по предупреждению и пресечению противоправных действий

сексуального характера. В результате состоялся пересмотр политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, после чего 20 июня 2023 г. была опубликована новая редакция этой политики, охватывающая притеснения (кроме сексуальных домогательств), дискриминацию и злоупотребление полномочиями (в совокупности «оскорбительное поведение»). Продолжается реализация плана осуществления политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения.

60. Продолжается реализация плана осуществления политики ВОЗ по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения, который включает в себя активную информационную кампанию и распространение информационных материалов и ресурсов, регулярно напоминающих сотрудникам об их обязанностях по предупреждению и пресечению случаев оскорбительного поведения. На всех трех уровнях Организации были проведены как факультативные, так и обязательные учебные занятия, отвечающие потребностям различных аудиторий.

61. Особое внимание уделяется проверке биографических данных, и 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 и насилии. 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.

Внутренняя система правосудия

62. 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. По итогам проведенного в 2022 г. обзора внутренней системы правосудия Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала в тесной координации со всеми заинтересованными сторонами подготовил план выполнения рекомендаций на период 2023–2024 гг. Согласно этому плану, в мае 2023 г. в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана в Маниле была проведена информационно-разъяснительная миссия по вопросам внутренней системы правосудия, в ходе которой сотрудники получили информацию об имеющихся в их распоряжении механизмах правовой защиты. В июне 2023 г. был проведен вводный инструктаж по вопросам внутренней системы правосудия для новых сотрудников Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья. Впоследствии практика проведения информационно-разъяснительных миссий по вопросам внутренней системы правосудия была распространена и на другие региональные бюро, включая Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии, где информационно-разъяснительная миссия была проведена 27 ноября – 1 декабря 2023 г. Кроме того, руководители высшего звена оценивают наиболее эффективные способы выполнения рекомендации внешнего консультанта в отношении того, чтобы Организация оказывала правовую помощь сотрудникам в связи с их жалобами, поступившими во внутреннюю систему правосудия.

63. Кроме того, в период с сентября 2021 г. по декабрь 2022 г. Объединенная инспекционная группа провела обзор внутренних систем правосудия организаций системы Организации Объединенных Наций с целью выявления подходов к обеспечению внутренних механизмов правосудия и оценки адекватности и потенциала таких механизмов для достижения целей, поставленных в соответствующих нормативных документах. В октябре 2023 г. Объединенная инспекционная группа опубликовала свой доклад¹, в котором, среди прочего, был сделан вывод о том, что ВОЗ обладает одной из самых эффективных и прогрессивных внутренних систем правосудия в системе Организации Объединенных Наций. В частности, в качестве передовой практики, которую следует изучить другим организациям системы Организации Объединенных Наций, было отмечено создание специального ресурса в рамках функции управления людскими ресурсами, задачей которого является обеспечение беспристрастности при рассмотрении оспариваемых решений.

Родительский отпуск

64. Действуя в русле своей политики по созданию благоприятных условий труда, после утверждения поправок к Правилам о персонале² ВОЗ ввела с 1 января 2023 г. единый порядок предоставления родительского отпуска. Единый порядок предоставления такого отпуска, доступного всем родителям, способствует обеспечению равноправия и гендерного паритета, признанию роли всех родителей и укреплению позиций ВОЗ как привлекательного работодателя.

Гибкая организация труда

65. В сентябре 2022 г. ВОЗ ввела порядок гибкой организации труда и продолжает изучать передовой опыт в общей системе Организации Объединенных Наций. Вопрос о совершенствовании порядка гибкой организации труда может быть рассмотрен с учетом уроков, извлеченных в процессе его применения.

Система контрактов

66. После создания в 2020 г. трехуровневой глобальной целевой группы был проведен обзор использования существующей системы контрактов ВОЗ и ее воздействия на персонал. По его итогам в декабре 2022 г. был выпущен заключительный доклад, содержащий шесть общих рекомендаций и 27 подрекомендаций. Недавнее обязательство государств-членов обеспечить устойчивое финансирование Организации имеет решающее значение для полного выполнения рекомендаций. В частности, успешное проведение первого инвестиционного раунда будет иметь важное значение для того, чтобы ВОЗ могла обеспечить для сотрудников более совершенные систему и условия контрактов.

¹ См. по адресу https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf (по состоянию на 14 марта 2024 г.).

² Документ EB152/49, см. также документ EB152/2023/REC/2, протоколы заседаний семнадцатого совещания, раздел 1.

67. В соответствии с этими рекомендациями в настоящее время разрабатывается новая система контрактов, которая введет в действие новый тип должностей и контрактов для аффилированных сотрудников и закрепит перспективы Организации по практическому использованию ее функциональных возможностей, которые будут доступны в новой системе управления деятельностью. Этот новый тип контрактов разрабатывается для его органичного внедрения в новую предлагаемую операционную среду. По всему спектру доступных типов контрактов будет предоставлено руководство по планированию, чтобы обеспечить полную ясность в вопросе о том, какой из них подходит для выполнения тех или иных функций и обязанностей.

68. Следует отметить планируемый отход от термина «внештатный», который до сих пор использовался для обозначения сотрудников, не занимающих штатные должности. В дальнейшем этот термин будет заменен на «аффилированный», и в течение двухгодичного периода 2024–2025 гг. термин «внештатный» будет выведен из употребления. В соответствующие стратегии, документы и типовые формы будут внесены необходимые изменения.

Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов

69. В составе Глобального центра обслуживания ВОЗ действует Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов, который является неотъемлемой частью Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала и включает специализированное подразделение по обслуживанию людских ресурсов, действующее 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

70. Сотрудники Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов предоставляют персоналу Организации централизованные услуги и обрабатывают более 130 видов кадровых операций. Сфера охвата таких 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 2023 г. Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов расширил спектр своих услуг, включив в них административную обработку заявлений сотрудников о переводе на удаленный формат работы и услуги по проверке сотрудников для действующих на базе ВОЗ учреждений Организации Объединенных Наций. Благодаря внедрению услуг по проверке работников при их назначении на должность удалось повысить уровень единообразия и точности представляемых сведений о послужном списке.

71. В 2023 г. центр по глобальным операциям в области людских ресурсов принял меры для снижения доли отказов при проведении операций и обеспечения подачи полностью оформленных заявок на операции. Для достижения этой цели сотрудники центра разработали аудиовизуальные пособия по различным видам операций и вопросам подтверждения прав на получение выплат и льгот, связанных с людскими ресурсами. Эти аудиовизуальные пособия становятся полезным подспорьем как для административных сотрудников, так и для инициаторов кадровых операций, помогая им

принимать обоснованные решения, ориентироваться в системе и подавать правильно оформленные заявки на операции, снабженные всеми необходимыми подтверждающими документами.

72. В 2023 г. наибольший объем операций, обработанных центром по глобальным операциям в области людских ресурсов, был связан с назначениями сотрудников для обслуживания конференций. Чтобы повысить эффективность и точность обработки столь значительного объема операций, в 2023 г. центр внедрил ряд промежуточных автоматизированных процессов для извлечения данных, подготовки писем и проверки выполнения требований. Благодаря этим мерам удалось существенно сократить время обработки операций и повысить скорость их выполнения почти на 50%.

Здоровье и благополучие персонала

73. С января 2023 г. Служба охраны здоровья и благополучия персонала принимала различные меры по укреплению физического и психического здоровья, включая оформление годовой подписки на пользование платформой по вопросам здоровья и благополучия для всех сотрудников; проведение совместно с Департаментом по неинфекционным заболеваниям кампании по пропаганде здорового образа жизни и скринингу в рамках Всемирного дня слуха; проведение регулярных тренингов по оказанию первой помощи; организацию консультаций перед направлением на места операций или в связи с командировками, а также консультаций по вопросам охраны здоровья матери и ребенка, в том числе в отношении поощрения грудного вскармливания; организацию кампаний по сдаче крови; обеспечение вакцинации против COVID-19 и сезонного гриппа; внедрение программы «Понедельники психического здоровья», в рамках которой эксперты проводят серию вебинаров по отдельным темам психического здоровья; и запуск приложения по охране психического здоровья на рабочем месте.

74. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжает совместно с региональными медицинскими службами, включая штатных врачей, медицинских сестер и консультантов, оказывать поддержку в периоды до, во время и после развертывания контингента в связи с чрезвычайными ситуациями 2-го и 3-го уровней. Штатный психолог и штатные консультанты в штаб-квартире и региональных бюро ВОЗ продолжают оказывать специализированную поддержку в целях укрепления психического здоровья на рабочем месте и предлагают сотрудникам постоянную индивидуальную и групповую помощь. Они также организуют группы поддержки и проводят вебинары и тренинги для сотрудников по таким темам, как первая психологическая помощь, осознанность и психическое здоровье на рабочем месте для сотрудников и руководителей.

75. В дополнение к внутренним услугам по охране психического здоровья были расширены возможности для внешнего консультирования. Продолжается принятие мер по оказанию консультационных услуг в рамках программы помощи персоналу наряду с обеспечением доступности дистанционных консультаций для всех сотрудников и правомочных иждивенцев. Кроме того, в Правила медицинского страхования персонала были внесены изменения, касающиеся охраны психического здоровья, согласно

которым, в частности, для прохождения до 24 сеансов психотерапии в год направление врача больше не требуется.

76. В глобальных масштабах Служба охраны здоровья и благополучия персонала взяла на себя обязательство нанять координатора Целевой группы по вопросам психического здоровья и благополучия персонала для поддержки усилий ВОЗ по реализации Стратегии Организации Объединенных Наций по укреплению психического здоровья и повышению благополучия на рабочем месте. Стратегии ВОЗ в этой области согласуются со стратегиями системы Организации Объединенных Наций и включают план работы по взаимодействию со всеми заинтересованными сторонами в глобальных масштабах с акцентом на профилактику и укрепление психического здоровья в дополнение к оказанию прямой поддержки. ВОЗ продолжает оказывать консультативную поддержку сотрудникам на уровне региональных и страновых бюро (в том числе в Турции, Уганде и Украине) в рамках принятия мер реагирования на чрезвычайные ситуации. Консультанты персонала на региональном и страновом уровнях оказывают консультационные услуги и поддержку в координации плана осуществления Стратегии ВОЗ по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

77. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =