



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Генерального директора

Введение

1. В настоящем докладе содержится обновленная информация о тенденциях в сфере кадрового обеспечения и соответствующих видах деятельности по состоянию на декабрь 2024 г. с уделением основного внимания трем базовым элементам стратегии в области людских ресурсов: привлечению высококвалифицированных специалистов, удержанию таких специалистов и созданию благоприятных условий труда. В данном докладе, более кратко по сравнению с предыдущими докладами, обобщаются основные тенденции при соблюдении ограничений по количеству слов¹. Данные о трудовых ресурсах, ранее включенные в доклад, теперь доступны на портале государств – членов ВОЗ², что упрощает доступ к основной статистической и аналитической информации.

Тенденции в области кадрового обеспечения

2. По состоянию на декабрь 2024 г. численность персонала ВОЗ³ оставалась относительно стабильной и составляла 9463 человека (по сравнению с 9419 в декабре 2023 г.). Сотрудники работают в 144 странах и распределяются следующим образом: штаб-квартира (27,59%, что на один процентный пункт меньше, чем в декабре 2023 г.), Африканский регион (26,99%), Регион Восточного Средиземноморья (15,15%), Европейский регион (10,42%), Регион Юго-Восточной Азии (8,9%), Регион Западной части Тихого океана (7,19%), Глобальный центр обслуживания (3,14%) и специальные программы (0,62%) (см. данные по кадрам, таблица 1 и рис. 1).

¹ См. документы EB136/6, пункт 9, и EB154/33 Add.1, пункт 22.

² См. [Workforce data website](#) (дата обращения: 24 апреля 2025 г.).

³ Включая персонал размещенных в ВОЗ специальных программ и механизмов сотрудничества; исключая сотрудников, работающих в Международном агентстве по изучению рака и структурах ООН, функционирующих под управлением ВОЗ, а также сотрудников ПАОЗ (см. [документ SPBA19/10](#)).

3. Другим важным компонентом людских ресурсов являются аффилированные (ранее внештатные) сотрудники ВОЗ, численность которых значительно сократилась. В период с декабря 2023 г. по декабрь 2024 г. число соглашений о выполнении работ (СВР) уменьшилось на 39,9% – с 3582 (814 в пересчете на эквиваленты полной занятости (ЭПЗ)) до 2154 (371 ЭПЗ), – а в пересчете на эквиваленты полной занятости на 54,5%.
4. Численность консультантов уменьшилась на 15,8% – с 6311 (2398 ЭПЗ) в декабре 2023 г. до 5317 (1717 ЭПЗ) в декабре 2024 г., – а в пересчете на эквиваленты полной занятости на 28,4%. Количество специальных соглашений о предоставлении услуг уменьшилось на 2% – с 5606 в декабре 2023 г. до 5494 в декабре 2024 г. (см. данные по кадрам, таблица 20).
5. По состоянию на декабрь 2024 г. распределение персонала на всех уровнях Организации по сравнению с декабрем 2023 г. было следующим: штаб-квартира – уменьшение с 29,2% до 28,2%, Глобальный центр обслуживания – уменьшение с 3,2% до 3,1%, региональные бюро – увеличение с 23,8% до 24% и страновые бюро – увеличение с 43,8% до 44,7% (см. данные по кадрам, рис. 2).
6. По состоянию на декабрь 2024 г. расходы на персонал и другие расходы, связанные с персоналом, составили 34% от общих расходов. В целом расходы на персонал в 2024 г. составили 1293 млн долл. США и возросли на 4% (51 млн долл. США), в основном из-за увеличения других расходов, связанных с персоналом, и незначительного роста численности персонала, что частично компенсировалось актуарной прибылью от выплат сотрудникам.
7. В отношении географической представленности 47,2% стран находились в пределах желаемого диапазона, 22,8% были излишне представлены, 21,3% – не представлены и 8,6% – недостаточно представлены. В Регионе Юго-Восточной Азии непредставленных или недостаточно представленных стран не было (см. данные по кадрам, таблицы 4, 5 и 6 и рис. 4 и 5).
8. В отношении географического многообразия прогресс наиболее заметен применительно к непредставленным или недостаточно представленным государствам-членам, доля которых снизилась с 32,1% в июле 2017 г. до 29,9% в декабре 2024 г.
9. В период с 2017 г. по 2024 г. наблюдалась положительная тенденция к увеличению представленности стран с низким и средним уровнем дохода среди работников категории специалистов на долгосрочных контрактах (с 47,7% до 52,9%). С 2017 г. доля директоров из стран с низким и средним уровнем дохода увеличилась на 15%, что свидетельствует о прогрессе в обеспечении многообразия в составе высшего руководства. В штаб-квартире этот показатель увеличился на 16,3%, что свидетельствует о твердой приверженности обеспечению многообразия (см. данные по кадрам, рис. 5 и 6).
10. Гендерный паритет достигнут в отношении 9463 сотрудников Организации (50,1% женщин, 49,9% мужчин), а также в двух категориях: категории специалистов и выше (49% женщин) и категории общего обслуживания (54,2% женщин). Среди национальных сотрудников категории специалистов большинство составляют мужчины (56,8%), а на должностях сотрудников категории специалистов более низкого уровня (P1, P2, P3) – женщины (см. данные по кадрам, таблицы 3a и 3b и рис. 3a).

11. В период с июля по декабрь 2024 г. представленность женщин в категории специалистов и выше возросла с 47,6% до 47,9%. Наиболее значительное процентное увеличение наблюдалось на должностях P1 (+15), P2 (+2,5), P3 (+1,1) и P5 (+0,4), а наибольший гендерный разрыв сохранялся на должностях D2 (30,3% женщин) и P6/D1 (34,3%) (см. данные по кадрам, таблица 3с и 3е и рис. 3b и 3d).
12. В 2023 г. были введены две меры по набору персонала, направленные на повышение представленности женщин. Если число заявлений от женщин составляет менее 30% или в кратких списках нет хотя бы двух женщин, вакансии открываются повторно. Эти меры будут осуществляться до тех пор, пока на тех уровнях, где женщины недостаточно представлены, не будет достигнуто гендерное равенство. В течение отчетного периода, с января 2024 г. по декабрь 2024 г., на долю женщин приходилось 53,8% всех назначений на должности, при этом в Африканском регионе наблюдался значительный рост среди международных сотрудников категории специалистов – с 23,5% до 42,6% (см. данные по кадрам, таблица 12).
13. За последние четыре года количество заявлений от женщин увеличилось с 36 231 до 70 123, причем только в 2024 г. рост составил 80% (тогда как количество заявлений увеличилось на 25%). Этому прогрессу способствовали временные меры по набору персонала, включение в объявления о вакансиях заявлений о многообразии и предпринимаемые усилия по обеспечению гендерного равенства, что свидетельствует о решимости ВОЗ обеспечить более сбалансированный процесс набора персонала (см. данные по кадрам, таблица 11a).
14. По состоянию на 31 декабря 2024 г. доля женщин среди руководителей страновых бюро составляла 31,7%, что несколько меньше по сравнению с июлем 2024 г. (33,1%) (см. данные по кадрам, рис. 3с).
15. Секретариат продолжает принимать меры по увеличению числа женщин в реестре кандидатов на должности руководителей страновых бюро, как это было продемонстрировано в ходе процессов отбора в 2022 г. и 2023 г., которые были завершены к середине 2024 г. По состоянию на декабрь 2024 г. женщины составляли 38% кандидатов, включенных в реестр для назначения на должности руководителей страновых бюро.
16. В начале 2024 г. в трех центрах оценки представителей ВОЗ, организованных новым поставщиком услуг, была проведена оценка 46 кандидатов. Результаты были представлены в конце 2024 г., при этом были получены положительные отзывы о новом дизайне и формате.

Тенденции в области подбора персонала

17. В рамках программы преобразований ВОЗ была поставлена цель по проведению процесса набора сотрудников по долгосрочным и временным контрактам в течение 112 календарных дней (или 80 рабочих дней) в первую очередь благодаря совершенствованию услуг по отбору кандидатов и повышению эффективности процессов отбора.
18. В период с июня по сентябрь 2024 г. ВОЗ провела пилотный проект по оценке целесообразности и эффективности использования инструмента искусственного интеллекта (ИИ) с изменяемой конфигурацией для привлечения высококвалифицированных специалистов и развития кадрового потенциала в целях рационализации и совершенствования процесса отбора кандидатов. Эта инициатива была направлена

на сокращение задержек в приеме на работу высококвалифицированных кандидатов, вызванных трудоемкой ручной проверкой. Она позволит повысить качество отбора кандидатов для включения в краткий список за счет точного сопоставления навыков и опыта кандидатов с должностными требованиями и уменьшения предвзятости.

19. Глобальные сроки набора персонала оставались относительно стабильными. В 2022 г. средний срок составлял 163 дня. В 2023 г. среднегодовой показатель снизился до 144 дней. В 2024 г. эта тенденция несколько изменилась, и средний срок возрос до 154 календарных дней при диапазоне от 16 до 386 дней, что отчасти объясняется преднамеренным замедлением набора персонала в результате финансовой неопределенности.

20. В связи с финансовыми ограничениями ожидается, что в 2025 г. деятельность по набору персонала будет в значительной мере сокращена.

Глобальная программа стажировок

21. В 2024 г. Секретариат с удовлетворением отмечает многообразие стажеров и успешность привлечения кандидатов-женщин.

- (a) Было отобрано 122 стажера, из которых более 78% были женщинами;
- (b) 63% стажеров представляли страны с низким и средним уровнем дохода; и
- (c) на долю кандидатов из стран с низким и средним уровнем дохода приходилось 65% всех стажеров, занятых в штаб-квартире, 100% всех стажеров в Африканском регионе и Европейском регионе, 50% всех стажеров в Регионе Восточного Средиземноморья и 35% всех стажеров в Регионе Западной части Тихого океана (см. данные по кадрам, рис. 7).

22. Для дальнейшего повышения качества программы необходимо учитывать многообразие университетов, в которых проходят обучение стажеры.

Управление служебной деятельностью

23. В соответствии с рекомендациями по итогам оценки системы управления служебной деятельностью ВОЗ в рамках новой системы общеорганизационного управления будет введен в действие модуль управления служебной деятельностью, который заменит существующий инструмент. Секретариат также пересматривает программу признания профессиональных успехов в целях усиления ее воздействия на управление служебной деятельностью и интеграции с ним. Новый 360-градусный цикл обратной связи будет согласовываться с модулем управления служебной деятельностью в рамках новой системы общеорганизационного управления. В консультации со структурами системы ООН изучается также вопрос о внедрении системы калибровки, с тем чтобы предусмотреть модель, отвечающую потребностям ВОЗ.

24. В связи с финансовыми ограничениями ожидается, что в 2025 г. оптимизация управления служебной деятельностью будет в значительной мере затруднена.

Обучение и повышение квалификации персонала

25. В течение двухгодичного периода во всех основных бюро будет продолжаться осуществление Программы «Пути формирования руководящих кадров», возглавляемой Региональным бюро для стран Африки.

26. Глобальные инициативы в области обучения включают более 16 000 курсов, доступных на платформе LinkedIn Learning; инструктажи для руководителей; курсы по управлению проектами; курсы по глобальным закупкам; курсы по управлению служебной деятельностью; и курсы по вопросам инвалидности и инклюзии людей с инвалидностью. Региональные инициативы охватывали такие области, как наращивание потенциала для представителей ВОЗ; мобилизация ресурсов и взаимодействие с донорами; стратегическое планирование на страновом уровне; и урегулирование конфликтов.

27. Показатели завершения обязательного обучения ВОЗ являются достаточно высокими и варьируются от 89% до 93% в отношении курсов по вопросам этики, безопасности, предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации и кибербезопасности.

28. Академия ВОЗ будет играть ведущую роль в наращивании потенциала глобальных кадровых ресурсов здравоохранения и собственных сотрудников ВОЗ. Она будет способствовать подготовке еще более опытного, квалифицированного и талантливого персонала ВОЗ, а также формированию рабочей среды, позволяющей нашим сотрудникам добиваться успехов и максимально задействовать свой потенциал. Академия ВОЗ станет основным учебным центром Организации. Среди многочисленных мероприятий в декабре 2024 г. она провела семинар по совершенствованию лидерских качеств для 250 руководителей высшего звена в рамках всей Организации.

29. Сотрудникам во всем мире предоставлен богатый портфель программ по развитию персонала и инновационных инициатив, связанных с формированием атмосферы сотрудничества и уважения на рабочем месте посредством развития эмоционального интеллекта, предоставления и получения обратной связи, управления изменениями, налаживания связей и урегулирования конфликтов в коллективах и путем проведения бесед.

30. 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 наращивания потенциала. В настоящее время насчитывается 218 наставников. Инструктаж, проводимый экспертами, способствовал повышению эффективности работы и укреплению лидерских качеств, а глобальный подход к инструктажу был разработан под руководством Академии ВОЗ.

31. Были разработаны и обновлены структура и архитектура управления карьерой высокого уровня, в которых основное внимание уделяется двум основным направлениям развития карьеры в ВОЗ – техническому и оперативному. Были разработаны новые пути карьерного роста для различных групп должностей, в том числе связанных с функциями предсказуемого базового странового присутствия, для которых были введены и представлены всем основным бюро новые профили должностей.

32. В 2024 г. 95 сотрудников приняли участие в трех программах по вводному инструктажу в штаб-квартире, в рамках которых выступили 40 докладчиков. Глобальная программа по вводному инструктажу, разработанная совместно с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, будет внедрена в 2025 г. В сентябре Региональное бюро для стран Африки провело семинар по использованию ИИ в обучении, посвященный изучению его возможностей в области инструктажа, наставничества и аттестации.

Мобильность

33. Проект по мобильности 2023 г. завершился в январе 2024 г., и из 59 рекомендованных кандидатов 41 принял переназначение. Перераспределение сотрудников осуществлялось равномерно между основными подразделениями и внутри них. В сентябре 2024 г. на общем собрании сотрудников при поддержке Генерального директора и директоров всех региональных бюро был представлен проект на 2025 г. С учетом результатов деятельности в 2023–2024 гг. и нынешнего финансового контекста управляемая обязательная глобальная географическая мобильность по-прежнему остается на повестке дня Организации.

Внутреннее правосудие

34. Основные подразделения по обеспечению подотчетности работают над повышением эффективности неформального механизма урегулирования дел, касающихся случаев оскорбительного поведения, путем сопоставления передовой практики международных организаций в целях осуществления эффективного управленческого вмешательства. На основе этого сопоставительного анализа обсуждается предложение, призванное обеспечить своевременное и справедливое рассмотрение таких жалоб соответствующими заинтересованными сторонами в целях формирования безопасной обстановки и уважительных взаимоотношений на рабочем месте.

35. Секретариат продолжает осуществлять мониторинг воздействия начатой в 2016 г. реформы внутренней системы правосудия; среди достигнутых улучшений следует отметить расширение использования административных механизмов урегулирования споров, что позволило значительно сократить число апелляций в Глобальный апелляционный совет и жалоб в Административный трибунал Международной организации труда. По итогам проведенного в 2022 г. обзора внутренней системы правосудия Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала подготовил план осуществления рекомендаций в тесном сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами.

Система контрактов

36. В декабре 2022 г. был опубликован итоговый доклад, содержащий шесть всеобъемлющих рекомендаций и 27 дополнительных рекомендаций, в соответствии с которыми продолжается работа по созданию новой системы контрактов. Осуществление этой инициативы тесно связано с меняющейся финансовой ситуацией и возможностями Департамента кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала для осуществления этих изменений.

Центр по глобальным операциям в области людских ресурсов

37. В 2024 г. сотрудники Центра по глобальным операциям в области людских ресурсов, которому было поручено предоставлять централизованные услуги по управлению кадровыми операциями по 130 видам операций, успешно обработали примерно 250 000 операций. Они обеспечили соблюдение соглашения об уровне обслуживания на 90% на основе своевременного и точного предоставления услуг в течение всего года.

38. Были приняты меры для снижения доли отказов и повышения удобства для пользователей. Для содействия пользователям в облегчении процесса подачи заявок на операции было выпущено несколько коротких видеоматериалов, содержащих четкие инструкции и практические советы, которые значительно улучшили точность подачи заявок и удобство использования.

Программа по формированию уважительных отношений на рабочем месте

39. Программа по формированию уважительных отношений на рабочем месте (RWP) содействует формированию профессиональной среды в соответствии с Хартией ценностей ВОЗ, поощряя уважение, безопасность и инклюзивность. В 2024 г. более 10 000 участников этой программы во всем мире обсуждали вопросы психологической безопасности, благополучия и разрешения конфликтов. В целях повышения доступности секретариат RWP создал специальную платформу для централизованного использования ресурсов и сотрудничества.

Здоровье и благополучие персонала

40. В 2024 г. Служба охраны здоровья и благополучия персонала продолжала содействовать укреплению физического и психического здоровья сотрудников. Целевая группа ВОЗ по вопросам психического здоровья и благополучия сотрудников, сопредседателями которой являются основные департаменты, содействует реализации стратегии ООН по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте и руководящих принципов ВОЗ/MOT. В настоящее время разрабатывается пересмотренный план действий по минимизации рисков для психического здоровья на рабочем месте и усилению поддержки. Осуществляется проект электронного обучения, и предоставляется постоянная поддержка в области психического здоровья с привлечением консультантов и психологов.

Заключение

41. С учетом финансового контекста Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала перераспределит приоритеты в поддержку переходного периода ВОЗ, что затронет большинство запланированных на 2025 г. инициатив.

Действия Ассамблеи здравоохранения

42. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению.