



Людские ресурсы: годовой доклад

Доклад Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам семьдесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения

1. Секретариат представил годовой доклад о людских ресурсах¹, сообщив о прогрессе, достигнутом в реализации различных инициатив в 2024 г. и о предстоящих задачах в контексте сложившейся финансовой ситуации.
2. Он также сообщил о незначительном сокращении численности персонала в штаб-квартире и о ее увеличении на региональном и страновом уровнях. Кроме того, за период с декабря 2023 г. по декабрь 2024 г. существенно сократилась численность другого важного компонента рабочей силы — аффилированных сотрудников ВОЗ (ранее являвшихся внештатными сотрудниками).
3. В сфере обеспечения гендерного паритета было отмечено практически равное распределение сотрудников по признаку пола, хотя в классах P6, D1 и D2 по-прежнему наблюдаются гендерные расхождения. Далее Секретариат привел данные о прогрессе в обеспечении справедливой географической представленности и о возможностях дальнейшего улучшения ситуации.
4. Кроме того, Секретариат признал, что в условиях стратегической реорганизации его сотрудники испытывают нагрузки и давление, воздействующие на их психическое здоровье и благополучие, и поблагодарил сотрудников за проявление содействия и стойкости, а ассоциации персонала — за их деятельное участие.
5. Комитет приветствовал кадровые изменения, произошедшие за период после представления предыдущего годового доклада, и усилия, предпринимаемые для обеспечения географического и гендерного баланса. Он с удовлетворением отметил проект политики общеорганизационных культурных изменений, меры по оказанию сотрудникам поддержки в области психического здоровья, увеличение штата региональных и страновых бюро и сокращение численности аффилированных сотрудников ВОЗ.

¹ Документ A78/28.

6. Он также приветствовал увеличение числа стажеров из стран с низким или средним уровнем дохода, отметив при этом, что в настоящее время глобальная программа стажировок приостановлена из-за финансовых трудностей. Комитет признал, что нынешняя финансовая ситуация препятствует продвижению ряда инициатив, и выразил поддержку проводимой стратегической реорганизации, поручив Секретариату информировать государства-члены о ходе ее осуществления. В этой связи он призвал Секретариат наращивать усилия по проведению справедливого, транспарентного и гуманного процесса реорганизации и реструктуризации, продолжая должным образом учитывать критерии географической представленности и гендерного баланса своего персонала.

7. Секретариат заверил Комитет в том, что в области внутреннего правосудия он в настоящее время принимает меры, которые согласованы с другими функциями подотчетности и направлены на то, чтобы придать процессу рассмотрения жалоб более тщательный и эффективный характер.

8. Он также подтвердил, что нынешний подход, применяемый Секретариатом для реорганизации своей структуры, имеет стратегическую направленность, что он не основан на рассмотрении типов контрактов затрагиваемых сотрудников и обеспечивает соблюдение условий, предусмотренных различными контрактными механизмами. Комитет поручил Секретариату продолжать усилия по разработке системы стратегического кадрового планирования с уделением внимания, в частности, развитию лидерских качеств и долгосрочному сохранению важнейших институциональных навыков.

9. Отвечая на один из вопросов, Секретариат пояснил, что частью этого процесса является оценка воздействия на разнообразие. Задача Секретариата состоит в том, чтобы разработать стратегию информационно-разъяснительной работы на случай, если последствия реорганизации окажутся более значительными для определенных географических районов или в отношении гендерных или других сегментов рабочей силы.

Рекомендация Ассамблее здравоохранения

10. Комитет, действуя от имени Исполкома, рекомендовал Ассамблее здравоохранения принять доклад к сведению и в порядке руководящих указаний по выполнению Секретариатом текущих поручений предложил Секретариату:

- (a) продолжать прилагать все возможные усилия для повышения уровня справедливой географической представленности;
- (b) продолжать работу по обеспечению гендерного паритета на всех уровнях Организации, особенно на должностях более высокого ранга;
- (c) проводить регулярные брифинги о ходе процесса реорганизации, как указано в документе A78/36 (пункт 16f) и документе A78/37 (пункт 12d).