



Людские ресурсы: годовой доклад

Процедура пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ в 2025–2026 гг.

Доклад Генерального директора

Введение

1. В настоящем докладе представлена общая информация о начатой в 2025 г. и продолжающейся в 2026 г. процедуре пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ, в том числе о ее влиянии на прогнозируемые изменения в кадровом составе Организации¹. Поскольку процесс пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности продолжается, приведенные количественные данные имеют предварительный характер и отражают ориентировочный прогноз состояния будущей организационной структуры ВОЗ на 30 июня 2026 г., составленный на основе исходных данных, которые были получены к 13 марта 2026 г. из всех основных бюро.

Доклад охватывает:

- элементы процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности (раздел 1);
- результаты процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности (раздел 2);
- прогнозируемый состав персонала ВОЗ по состоянию на 30 июня 2026 г. (раздел 3); и
- использование остатков средств фонда расходов на административное обслуживание программ в контексте процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности (раздел 4).

В пункте 55 изложены предлагаемые действия Всемирной ассамблеи здравоохранения.

¹ Настоящий доклад представляется во внеплановом порядке в целях своевременного доведения достоверной и актуальной информации до сведения Исполнительного комитета и руководящих органов с учетом того, что текущая ситуация требует отступления от стандартных требований по представлению докладов, изложенных в пункте 9 документа ВОЗ EB136/6 и пункте 22 документа EB154/33 Add.1.

1. Элементы процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

Начало процедуры

2. В феврале 2025 г. после обсуждения государствами-членами негативной международной и финансовой динамики Исполнительный комитет рекомендовал сократить объем предлагаемого бюджета на двухгодичный период 2026–2027 гг. с 5,3 млрд долл. США до 4,9 млрд долл. США. По итогам проведенного Секретариатом дополнительного анализа финансовой ситуации было рекомендовано произвести еще одно сокращение бюджета до 4,2 млрд долл. США, которое было одобрено семьдесят восьмой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения, в результате чего изначально предложенный бюджет сократился в общей сложности на 21%. В целях выполнения основного мандата ВОЗ в условиях бюджетных ограничений Секретариат начал процедуру стратегического пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности, направленную на определение критически важных функциональных возможностей и перераспределение в соответствии с ними имеющихся финансовых и кадровых ресурсов.

3. Как уже отмечалось в докладах², Секретариат заблаговременно ввел в действие упредительные меры для уменьшения риска чрезмерной зависимости Организации от ограниченного числа доноров. На семьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2022 г. государства-члены согласились постепенно увеличивать размер своих обязательных взносов и к бюджетному циклу 2030–2031 гг. довести их долю в структуре основного бюджета ВОЗ до 50%³. Кроме того, в порядке подготовки к возможным перебоям в финансировании Секретариат заранее принимал меры для экономии ресурсов, включая отказ от замещения вакансий и сокращение расходов.

4. Секретариат инициировал процедуру пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности в соответствии с рекомендациями о необходимости учета приоритетов государств-членов, с учетом проведенной незадолго до этого процедуры пересмотра приоритетов работы в странах и в целях стабилизации динамики финансирования ВОЗ в 2026–2027 гг. и последующих годах. По согласованию с государствами-членами для устранения дефицита средств на выплату выходных пособий и оплату труда персонала в рамках профильных направлений деятельности было принято решение задействовать до 30 июня 2026 г. средства из фонда расходов на административное обслуживание программ, что позволило обеспечить непрерывность работы на протяжении процедуры и в последующий переходный период.

² Меры по повышению эффективности деятельности, укреплению бюджетно-финансовой дисциплины и подотчетности подробно описываются в документе «План Секретариата по осуществлению реформ» (A77/28). В нем напрямую указываются меры экономии, требования по согласованию работы с приоритетами государств-членов и способы устранения финансовой нестабильности. Генеральный директор и Секретариат регулярно проводили специальные информационные брифинги для представления государствам-членам информации о текущем положении дел.

³ См. решение WHA75(8) (2022 г.), приложение 4, пункт 39(e).

Основные правила

5. Секретариат представил четко сформулированную методологию подготовки и проведения процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности в соответствии с тремя основополагающими правилами:

- (a) выбор приоритетных программ, функций и обязанностей был продиктован новым подходом к основному мандату ВОЗ. Для этого Секретариат приступил к тщательному анализу всех результатов, предусмотренных Программным бюджетом на 2026–2027 гг. (в соответствии с Четырнадцатой общей программой работы (ОПР-14), 2025–2028 гг.), с тем чтобы определить, какие из направлений работы следует продолжить и усилить, какие направления необходимо свернуть или прекратить, а какие — оптимизировать в интересах более рационального распоряжения ресурсами и повышения результативности. По итогам этого анализа для бюджетных центров в каждом из основных бюро был установлен лимит финансирования, который включал как расходы на оплату труда сотрудников, так и расходы, не связанные с персоналом, и служил отправной точкой для планирования новых организационных структур;
- (b) мероприятия по реорганизации проводились в соответствии с утвержденными лимитами бюджетного финансирования и осуществляются комплексно на всех трех уровнях Организации;
- (c) при планировании процедуры реорганизации кадров неизменно соблюдаются три основных принципа: транспарентности, справедливости и гуманности.
 - Транспарентность обеспечивалась регулярным информационным взаимодействием и поддержанием инклюзивного диалога с коллективом, а также четким обоснованием выбранных методов и решений.
 - Для соблюдения принципа справедливости обеспечивалось единообразное применение стандартов на всех уровнях Организации с учетом интересов всех сторон.
 - Принцип гуманности позволял учитывать последствия организационных изменений для сотрудников и морального духа в коллективе, требуя чуткого отношения к сотрудникам на всех этапах планирования процедуры, объявления принятых решений и их выполнения. Секретариат высоко оценивает заслуги коллег, покинувших Организацию в этот период, и понимает, что в связи с этим оставшимся сотрудникам пришлось взять на себя дополнительные обязанности.

Реализация процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

6. В ходе пересмотра структуры анализировались должности, финансируемые за счет базового бюджета, поскольку произошедшее в 2025 г. сокращение финансирования больше всего повлияло именно на этот бюджетный сегмент. Пересмотр охватывал все уровни Организации — штаб-квартиру, региональные и страновые бюро — и все категории и классы должностей, от специалистов до категории общего обслуживания.

При этом рассматривались все типы контрактов (непрерывные, срочные и временные)⁴. Процедура пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности осуществлялась в четыре описанных ниже этапа.

Этап 1. Определение структуры

7. Процесс разработки общей организационной структуры и ее дальнейшей детализации был начат с определения новой структуры штаб-квартиры путем сокращения числа управлений с 11 до шести и числа департаментов с 67 до 36; при этом определялись наилучшие возможности для реализации синергетических эффектов за счет слияния и последующего укрепления отделов, групп и должностей в интересах оптимизации структуры. В результате был существенно (на 50%) сокращен высший руководящий состав. В ходе формирования новой общей структуры были назначены главы управлений и значительно меньшее число директоров департаментов, которым было поручено подготовить проекты организационной структуры возглавляемых ими управлений и департаментов, в том числе описания должностей в соответствии с приоритетными направлениями деятельности и утвержденными бюджетными лимитами. Такие же процедуры пересмотра приоритетов были проведены в каждом из основных бюро, благодаря чему были определены будущие структуры, которые предстояло создать в ходе реорганизации на следующем этапе.

Этап 2. Процедура «переутверждения и переназначения» персонала

8. Процедура «переутверждения и переназначения» персонала была начата после утверждения Генеральным директором для штаб-квартиры и региональными директорами для основных бюро новой организационной схемы и соответствующего ей плана укомплектования кадрами по каждому уровню (управление, департамент, отдел/группа). После этого сотрудники либо (а) не переутверждались в существующей должности/не переводились на другую должность в своем структурном подразделении, либо (b) переутверждались в существующей должности или переводились на другую должность в своем структурном подразделении — в зависимости от того, насколько их текущие должностные обязанности предусматривались новым распределением функций⁵. Данный порядок применялся по отношению ко всем сотрудникам, находящимся на действительной службе на условиях непрерывных и срочных контрактов.

9. При каждом управлении и региональном бюро была создана специальная комиссия по пересмотру кадровой структуры⁶, которой было поручено рассмотреть все предложения по переутверждению или переназначению сотрудников. В заседаниях комиссии участвовали независимый член комиссии и представитель ассоциации персонала. Помимо комиссии,

⁴ На этапе «переутверждения или переназначения» сотрудников не рассматривались временные должности, которые анализировались отдельно.

⁵ «Переутверждение» — рассмотрение возможности дальнейшего пребывания на намеченных к сохранению должностях тех сотрудников, которые работают на основании непрерывных или срочных контрактов и занимают должности, не подлежащие изменению либо реформируемые менее чем на 50%; «переназначение» — рассмотрение возможности перевода на другие должности в том же структурном подразделении тех сотрудников, которые работают на основании непрерывных или срочных контрактов и занимают должности, подлежащие реорганизации на 50 и более процентов.

⁶ В состав специальных комиссий по пересмотру кадровой структуры входили руководитель управления; специалист по кадрам; представитель ассоциации персонала (из стороннего управления); независимый член комиссии из другого управления; и исполнительный/административный сотрудник в качестве секретаря.

которая работала на протяжении всего этапа переутверждения или переназначения персонала, при каждом основном бюро была сформирована согласительная комиссия, в которую сотрудникам предлагалось обращаться с любыми возникающими проблемами. После подписания всеми членами специальной комиссии по пересмотру кадровой структуры (включая представителя ассоциации персонала) отчета о работе комиссии и его утверждения Генеральным директором или региональным директором начинался упорядоченный процесс персонального уведомления сотрудников о принятых решениях.

Этап 3. Индивидуальное уведомление сотрудников

10. С сотрудниками, которые не были переутверждены или переназначены, а также с сотрудниками, чьи должности переводились в другие места службы, проводились индивидуальные собеседования.

Этап 4. Процедура переназначения сотрудников в другие подразделения

11. Для принятия решений в отношении сотрудников, которые не были переутверждены или переназначены, но имели право на перевод в другое подразделение, были созданы комиссии по переназначению⁷. Этим сотрудникам в соответствии с правилом 1050 Правил о персонале в течение установленного срока оказывалась помощь в поиске подходящих вакансий в различных подразделениях Организации. Управление процедурой переназначения международных сотрудников осуществлялось централизованно штаб-квартирой, а сотрудников, привлекаемых на местной основе, — основными бюро. Запланированная продолжительность процедуры составляла до шести месяцев, в течение которых сотрудникам, имеющим право на переназначение в другое подразделение, оказывалось содействие в подборе интересующих их должностей в рамках всей Организации. Данный этап закончен: не назначенные на другие должности сотрудники вступают в заключительную стадию трудовых отношений с Организацией, после чего процедура будет завершена.

Участие персонала и поддержка сотрудников на всех этапах процедуры

12. В течение всей процедуры, от ее разработки до реализации, проводились систематические консультации с ассоциациями персонала. Представители ассоциаций персонала участвовали в качестве полноправных членов в работе специальных комиссий по пересмотру кадровой структуры, согласительных комиссий, а также глобальной и местных комиссий по переназначению. В течение всего года руководство Организации проводило регулярные совещания с ассоциациями персонала⁸. Было выпущено в общей

⁷ Официальное право на переназначение в другое подразделение предоставлялось сотрудникам, которые в соответствии с требованиями пункта 2 правила 1050 Правил о персонале имели подтвержденный непрерывный стаж удовлетворительного несения службы на условиях срочных или непрерывных контрактов в течение не менее 10 лет.

⁸ За период с января 2025 г. (и по апрель 2026 г.) руководство ВОЗ организовало следующие совещания: 38 совещаний руководства кадровой службы с председателем Ассоциации персонала штаб-квартиры; 59 совещаний руководства кадровой службы с Ассоциацией персонала штаб-квартиры; 27 совещаний руководства кадровой службы с Глобальной административной канцелярией ассоциаций персонала ВОЗ; девять совещаний Генерального директора с Ассоциацией персонала штаб-квартиры; пять совещаний Генерального директора с Глобальной административной канцелярией, а также 11 официальных многосторонних совещаний с участием Ассоциации персонала штаб-квартиры, руководства кадровой службы, помощника Генерального директора по административно-финансовому обеспечению и руководителя Канцелярии.

сложности 30 еженедельных бюллетеней с информацией о текущих этапах процедуры и предстоящих мероприятиях, сведениями об услугах по поддержке персонала и ответами на наиболее часто поступающие от сотрудников вопросы. Для выяснения мнений коллектива были также организованы два экспресс-опроса. Такой беспрецедентно интенсивный процесс взаимодействия и консультаций с коллективом, в ходе которого было проведено два глобальных и более 25 региональных общих собраний, осуществлялся в рамках целенаправленных усилий по укреплению диалога и доверительных отношений с персоналом, одновременно способствуя осуществлению преобразований в условиях временных ограничений, с которыми столкнулась ВОЗ.

13. Были установлены особые правила в отношении отпусков по уходу за ребенком, отпусков на родину, оплаты проезда при возвращении на родину, перевозки личных вещей, субсидий на обустройство, переезд и образование. Для сведения к минимуму дестабилизирующих последствий реорганизации сотрудникам была предложена схема досрочного выхода на пенсию; срок выдачи уведомлений о прекращении трудовых отношений с временными сотрудниками был продлен до одного месяца; введена добровольная схема досрочного расторжения трудовых отношений по взаимному согласию. Был введен в действие дополнительный особый порядок ухода в неоплачиваемый отпуск с сохранением медицинского страхования и пенсионного стажа сотрудников.

14. В целях содействия профессиональному развитию и поддержанию психологического самочувствия персонала ВОЗ расширила оказание лечебно-профилактической и психосоциальной помощи сотрудникам, введя дополнительные должности психолога-консультанта и специалиста по медицине труда при штаб-квартире. Для структур ВОЗ во всем мире были проведены дополнительные мероприятия, направленные на поддержание уважительных отношений в коллективе и оказание поддержки сотрудникам руководящего звена, в частности специальные учебные семинары для руководителей и занятия, посвященные решению психологических проблем⁹. Омбудсмен и специалисты по вопросам медиации провели межрегиональные учебные мероприятия по таким темам, как преодоление стереотипов, помощь в урегулировании конфликтов, психологическая безопасность и устойчивость.

15. Сотрудники получили возможность круглосуточно в конфиденциальном порядке обращаться за помощью в службу программы поддержки персонала, а также консультироваться по вопросам адаптации руководителей и коллективов к организационным изменениям с членами Специальной группы представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций. Были организованы индивидуальные консультации, а для директоров департаментов были подготовлены рекомендации по важнейшим аспектам изменений и проведены отдельные совещания, призванные обеспечить единообразную реализацию процедуры.

⁹ Включая 26 занятий по тематике укрепления уважительных отношений на рабочем месте с участием более 7250 сотрудников, а также пять брифингов для руководителей с участием более 200 сотрудников руководящего звена. В целях решения возникающих у сотрудников психологических проблем ВОЗ организовала девять семинаров по вопросам психологического благополучия (с участием более 550 человек), 16 групповых занятий для персонала кадровых служб, специалистов по медицинскому страхованию сотрудников и представителей других ключевых функциональных подразделений, а также 30 практических занятий для отработки навыков медитации по методу осознанности (более 350 участников).

16. В апреле 2025 г. ВОЗ открыла центр поддержки сотрудников в переходный период, который служит единой платформой, обеспечивающей доступ к психологической помощи, методическому сопровождению по вопросам профессионального развития и повышения квалификации, рекомендациям по составлению резюме и поиску новой работы, информационным брифингам по тематике пенсионного обеспечения и медицинского страхования сотрудников, а также инструментам, которые можно использовать самостоятельно на рабочем месте¹⁰. Для сотрудников Организации по всему миру было проведено три вебинара, посвященных материальным правам сотрудников, внутренним механизмам рассмотрения жалоб и текущим изменениям в структуре персонала, привлекаемого на местной основе для работы в штаб-квартире.

2. Результаты процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

17. Результаты проведенной в 2025 г. процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности можно систематизировать в соответствии с пятью основными стратегическими подходами ВОЗ к реорганизации основных бюро: сохранение и укрепление важнейших функций, сокращение или ликвидация второстепенных функций, объединение структур, усиление взаимодействия между структурами и цифровизация функций. Совокупность этих подходов отражает намерение Организации сохранить и упрочить свой мандат, упорядочить и рационализировать свою деятельность и модернизировать свою модель работы в соответствии с меняющимися приоритетами мирового здравоохранения. Указанные подходы служили отправной точкой для планирования текущей деятельности в двухгодичный период 2026–2027 гг., обеспечив согласованность между стратегическими решениями, фактически доступными ресурсами, ожидаемыми результатами деятельности и кадровыми потребностями. Они также задают направленность участию ВОЗ в более широких процессах реформ, включая подготовку к восьмидесятилетию Организации Объединенных Наций, и будут служить руководящими принципами при адаптации к изменениям внешней обстановки.

18. Достижение изложенных здесь результатов следует рассматривать как непрерывный и циклический процесс, а не как однократное мероприятие. Этот процесс будет сопровождаться дальнейшим уточнением и корректировкой приоритетов на принципах гибкого управления, с учетом меняющихся внешних условий и на основе накопленных практических знаний и постоянного диалога между различными структурами Организации.

19. Самым сложным этапом начатой работы является переход от стратегических намерений к их практической реализации, поскольку при этом необходимо непрерывно и пристально контролировать весь комплекс направлений деятельности Организации, управляя изменениями и формируя реалистичные ожидания. В частности, необходимо поддерживать баланс между реализацией обширного и сложного комплекса поручений и ожиданий государств-членов и оказанием поддержки сотрудникам в процессе корректировки методов работы, определения последовательности выполняемых задач и интеграции приоритетных конечных результатов в повседневную практику на всех уровнях Организации.

¹⁰ С начала работы центра поддержки сотрудников было проведено 137 семинаров по планированию дальнейшей карьеры с участием более 10 250 слушателей; 167 индивидуальных профориентационных консультаций; 21 брифинг по тематике медицинского страхования сотрудников (более 2600 участников); и 26 брифингов по вопросам пенсионного обеспечения (более 3100 участников); а также обработано более 4500 индивидуальных запросов на получение информации о пенсиях.

Сохранение и укрепление важнейших функций: поддержание основных функций и уникального мандата ВОЗ в системе мирового здравоохранения

20. Курс на сохранение и укрепление важнейших функций задавал направленность усилиям Организации по обновлению функций, составляющих уникальный мандат ВОЗ. К этим функциям относятся: ведущая роль ВОЗ в разработке норм, стандартов и важнейших научно-практических разработок для мирового здравоохранения; достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения и повышении качества медицинской помощи; координации действий государств-членов и заинтересованных сторон; важнейшая роль Организации в обеспечении мировой санитарно-эпидемиологической безопасности, в том числе путем осуществления Международных медико-санитарных правил (2005 г.) и обеспечения готовности и реагирования в связи с чрезвычайными ситуациями; организации мониторинга данных и эпидемиологического надзора для получения оперативно-аналитической эпидемиологической информации, оценки бремени заболеваний, мониторинга равенства в здравоохранении и анализа эффективности различных мер; ее обязанности по преквалификации и подтверждению качества вакцин, лекарственных препаратов и средств диагностики; ее роль в укреплении и систем здравоохранения и наращивании их потенциала для привлечения стабильного финансирования, обеспечении подотчетности руководства, развития информационной и цифровой инфраструктуры; а также ее программа научных исследований, способствующих разработке и внедрению эффективных методов в сфере охраны здоровья.

21. В подтверждение вышесказанного можно привести лишь несколько наглядных, но не исчерпывающих примеров: ВОЗ укрепляет свою ведущую нормотворческую функцию путем внедрения и обновления важнейших научно-практических разработок для мирового здравоохранения, в частности в рамках руководства процессом осуществления Международных медико-санитарных правил (2005 г.) и оказания экспертно-технической поддержки межправительственному процессу работы над Соглашением по борьбе с пандемиями, а также путем распространения наиболее актуальных и научно обоснованных рекомендаций в отношении различных нозологий и планомерного содействия их выполнению за счет публикации регулярно обновляемых руководств ВОЗ, руководств, подготовленных на основе методологии SMART, Примерного перечня основных лекарственных средств и примерного перечня основных средств диагностики *in vitro*.

22. В сфере мировой санитарно-эпидемиологической безопасности ВОЗ поддерживает свой потенциал в области раннего выявления и согласованного сдерживания угроз, в частности с помощью систем эпиднадзора на основе сигнальных событий и механизмов сбора и анализа санитарно-эпидемиологической информации, позволяющих повышать качество принятия решений, в том числе в рамках Инициативы по сбору эпидемиологических данных из открытых источников (EIOS), и продолжает обеспечивать готовность к чрезвычайным ситуациям и ликвидацию их последствий, в частности с помощью структур реагирования на инциденты и механизмов развертывания резервных сил и средств.

23. ВОЗ также сохраняет за собой функции по координации действий на местах при острых чрезвычайных ситуациях, в том числе в качестве ведущего учреждения глобальной группы по вопросам здравоохранения Межучрежденческого постоянного комитета Организации Объединенных Наций, в рамках механизма Глобального корпуса реагирования на чрезвычайные ситуации в области здравоохранения, путем координации действий чрезвычайных медицинских бригад, содействия поставке важнейших предметов снабжения

и организации материально-технического обеспечения. Важнейшими общественными функциями глобального уровня остаются сбор данных, мониторинг и эпиднадзор, в частности с применением стандартизованных систем, позволяющих сопоставлять оценочные показатели бремени заболеваний и равенства в сфере здравоохранения как внутри стран, так и между ними. Другим важнейшим элементом потенциала остается подтверждение качества продукции, в частности применение разработанных ВОЗ алгоритмов преквалификации, помогающих обеспечивать доступ к вакцинам, лекарственным препаратам и средствам диагностики гарантированного качества. В настоящее время процессы разработки руководства ВОЗ и преквалификации продукции согласованы между собой и осуществляются параллельно, а не последовательно, что позволяет заранее создавать условия для обеспечения справедливого доступа к инновациям и ускорять их внедрение. Первым примером такого подхода стал ленакапавир — принципиально новое средство борьбы с ВИЧ-инфекцией.

Сокращение или ликвидация второстепенных функций: упразднение или постепенное сворачивание некоторых направлений деятельности на уровне управлений/ департаментов в соответствии с выбранными критериями

24. Данный стратегический подход позволил ориентировать ресурсы на выполнение самых ценных функций ВОЗ. Сворачивались или прекращались те направления деятельности, которые к тому моменту устарели, дублировали другие направления, могли более качественно осуществляться другими структурами, имели преимущественно проектно-исполнительский характер или минимальную стратегическую ценность.

ВОЗ сократила свое участие в работе, которая утратила стратегическую актуальность; примерами чего являются следующие меры:

- отказ от непосредственного научного руководства отдельными платформами клинических испытаний, в том числе исследований противотуберкулезных средств и многострановых исследований в области здоровья новорожденных при одновременном усилении нормативной функции в сфере стандартов, этики и инклюзивной организации клинических исследований;
- отказ от некоторых устаревших технических платформ, инструментов, процедур оценки и адресных инициатив, которые выполнили свою первоначальную задачу, при сохранении функций ВОЗ по выработке стандартов, выпуску руководств и обеспечению качества — в отличие от непосредственного управления такими платформами и инициативами; и
- рационализация инструментов, созданных для противодействия отдельным заболеваниям или неблагоприятным событиям в ходе предыдущих чрезвычайных ситуаций, путем интеграции этих сил и средств в более устойчивые и комплексные механизмы обеспечения готовности и ведения эпиднадзора.

25. **ВОЗ сократила участие в тех направлениях деятельности, которые в большей степени относятся к компетенции других учреждений Организации Объединенных Наций; примерами чего служат следующие меры:**

- сокращение поддержки, оказываемой Секретариатом внешним многосторонним механизмам Организации Объединенных Наций, если обязанности по оказанию такой поддержки и координации работы оказались на практике закреплены

за другими структурами, например, за отдельными межучрежденческими платформами или координационными механизмами партнерского типа, что позволит ВОЗ сосредоточить внимание на выполнении своих специализированных нормотворческих и экспертно-технических функций; и

- более четкое распределение руководящих функций, которые являются смежными или связанными с защитой различных категорий уязвимых лиц: для исключения дублирования ВОЗ сокращает свое участие в практических мероприятиях по обеспечению защиты, продолжая оказывать экспертно-консультативную помощь и разрабатывать стандарты в вопросах, имеющих отношение к здравоохранению, примерами которых служат некоторые аспекты охраны менструального, сексуального и репродуктивного здоровья в условиях гуманитарных кризисов; выполнением соответствующих задач по защите населения будут в дальнейшем руководить Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Детский фонд Организации Объединенных Наций.

26. ВОЗ делегирует некоторые направления работы, которые могут эффективнее и масштабнее выполняться другими партнерами, примером чего являются следующие меры:

- передача другим структурам функций по реализации установленного порядка передачи инновационных технологий и поддержке географически диверсифицированного потенциала в сфере производства медицинской продукции;
- передача Академии ВОЗ и сотрудничающим центрам ВОЗ некоторых задач в сфере образования, обучения и разработки инновационных моделей работы, включая отдельные инициативы Центра инноваций (инициативы Demand Catalyst и LEAD), что позволит централизовать такую деятельность при сохранении ведущей роли ВОЗ в обеспечении качества и контроля за нормативным соответствием разработок; и
- переориентация практической работы на уровне стран или отдельных групп населения в пользу методического сопровождения государственной политики, информационно-разъяснительной работы и укрепления потенциала партнеров, если такая практическая работа может более эффективно и масштабно осуществляться национальными органами власти и партнерами-исполнителями.

27. ВОЗ перераспределила ресурсы между менее обязательными и критически важными направлениями работы, примерами чего служат следующие меры:

- в условиях острых чрезвычайных ситуаций ВОЗ проводит различие между функциями, которые могут наиболее эффективно выполняться путем координации и методического сопровождения, и функциями по непосредственному оказанию помощи, и постепенно отказывается от оперативных задач, решением которых могут руководить национальные органы и партнеры, усиливая при этом свою уникальную координирующую, стандартоустанавливающую и организационную роль в областях, в которых существуют или намечаются информационные пробелы или не имеется альтернативных сил и средств; и

- ВОЗ постепенно дифференцирует свой подход к оказанию экспертно-технической помощи, усиливая работу в районах, требующих первоочередного внимания или переживающих нестабильность, и оптимизируя оказание поддержки в соответствии с запросами стран в остальных регионах мира.

28. ВОЗ рационализировала выпуск внутренних публикаций, обладающих ограниченной стратегической ценностью; примерами чего служат следующие меры:

- оптимизация или прекращение выпуска публикаций, отчетов и внутренних информационных материалов, ограничение их объема и периодичности выпуска (например, отказ от выпуска документов Программы по чрезвычайным ситуациям, не предусмотренных поручениями руководящих органов) при сохранении качества и научной обоснованности нормативных и флагманских публикаций ВОЗ;
- отказ от поддержки внутренних электронных платформ, инструментов, мобильных приложений и аналитических разработок, для которых имеются эквивалентные или более качественные альтернативы, созданные в рамках партнерств, академических учреждений или совместных платформ, с переориентацией функций ВОЗ в сторону координации и подтверждения качества таких разработок; и
- сокращение числа отдельных экспертно-методических разработок (например, методических документов по вопросам экологии, изменения климата, концепции «Единое здоровье» и миграции) в пользу меньшего числа руководящих документов, выпускаемых комплексно, обладающих большей практической ценностью и отвечающих целям ОПР-14 и потребностям стран.

29. Приведенные примеры имеют иллюстративный и неисчерпывающий характер и свидетельствуют о единообразном применении выбранных критериев по отношению к тематическим и функциональным направлениям деятельности при сохранении основных нормотворческих, координационных и руководящих функций ВОЗ.

Объединение структур: упорядочение работы различных подразделений ВОЗ для использования их взаимодополняющего потенциала с учетом изменившихся условий и преодоления инерции бывшей организационной модели

30. Цель объединения структур заключалась в том, чтобы обеспечить более согласованную работу различных подразделений Организации и сократить разобщенность между ними путем перестройки структурных единиц и консолидации аналогичных направлений деятельности. Некоторые структурные единицы упрощались в целях большего согласования смежных функций, примером чего служат объединение функциональных направлений по укреплению здоровья, профилактике заболеваний и организации медицинской помощи в рамках одного управления; стратегическое объединение структур, занимающихся тематикой ключевых компонентов систем здравоохранения, медицинской продукции, устойчивости к противомикробным препаратам, народной медицины, информационного обеспечения и цифровизации, в единое управление; централизация функциональных направлений по эпиднадзору и лабораторному обеспечению в Центре оперативно-аналитической информации о пандемиях и эпидемиях в Берлине и функций по оперативной и материально-технической поддержке — в Глобальном центре материально-технического обеспечения при чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения в Дубае.

Ведется работа по обеспечению оперативной совместимости и расширению использования общеорганизационных платформ регистрации, проверки, анализа и передачи данных на всех уровнях Организации. Перестройка региональных моделей работы была направлена на повышение их гибкости, примером чего является замена сети административных центров субрегионального уровня централизованными региональными структурами, обладающими достаточным резервным потенциалом для оказания поддержки страновым бюро. Наконец, в целях более рационального распоряжения ресурсами были оптимизированы совместные направления деятельности, примером чего служит централизация работы штаб-квартиры и Европейского регионального бюро по тематике рака путем формирования единых моделей оказания поддержки в таких областях, как проведение некоторых учебных мероприятий, организация совещаний и услуги специализированных центров.

Усиление взаимодействия: более эффективное освоение координационного потенциала ВОЗ и активизация сотрудничества и совместного поиска перспективных инноваций внутри Организации и за ее пределами

31. Данный подход направлен на укрепление механизмов, позволяющих ВОЗ эффективно выполнять свои задачи в рамках распределенной экосистемы здравоохранения на следующих уровнях: сотрудничество между тремя уровнями ВОЗ, координация действий в системе Организации Объединенных Наций и комплексное взаимодействие с профильными учреждениями. Примером усиления внутреннего сотрудничества является укрепление целевых групп, объединяющих представителей различных управлений Организации, различных регионов и стран и работающих в таких областях, как эпиднадзор, цифровизация и информационное обеспечение, разработка руководств и преквалификация продукции, концепция «Единое здоровье», финансовые и экономические вопросы. Расширение сотрудничества с системой Организации Объединенных Наций было направлено на поддержку общесистемных реформ, в частности за счет более четкого распределения взаимодополняющих функций и согласования общих подходов с партнерами в контексте мероприятий по случаю восьмидесятилетия Организации Объединенных Наций. Продолжается укрепление и расширение сотрудничества с субъектами экосистемы здравоохранения, в том числе путем расширения круга сотрудничающих центров ВОЗ и совершенствования платформ Академии ВОЗ в новых и все более актуальных областях, включая концепцию «Единое здоровье», цифровые технологии и искусственный интеллект, регулирование, прогнозирование и анализ будущих тенденций, старение населения, полиморбидность, клинические исследования, гигиена труда, здоровье глаз и другие области. В апреле 2026 г. в целях укрепления сотрудничества ученых и экспертов в поддержку осуществления ОПР-14 и содействия согласованному решению приоритетных задач мирового здравоохранения был проведен первый Глобальный форум сотрудничающих центров ВОЗ, в котором приняли участие международные эксперты, представляющие в общей сложности 842 учреждения, имеющие статус сотрудничающих центров ВОЗ более чем в 80 странах.

Цифровизация: освоение и распространение новых технологий

32. Данный подход помогает осуществлять реформы на основе современных технологий в рамках двух усиливающих друг друга направлений работы: внедрение новых технологий, в том числе на основе искусственного интеллекта, для обобщения научных данных и рационализации операционной деятельности и повышения качества, доступности и аналитической ценности данных в интересах более точного выявления намечающихся тенденций и принятия решений. Передовые технологии, в том числе позволяющие

задействовать искусственный интеллект для раннего оповещения об угрозах и анализа ситуации, осваиваются подразделениями по эпиднадзору и аналитической обработке эпидемиологических данных, например в рамках инициативы EIOS и проектов по совместному сбору и анализу данных, включая новую инициативу «Коллаборатория» в Берлине. Стратегии и программы цифровизации систем здравоохранения помогают интегрировать разрозненные аналоговые системы различных программ — от иммунизации до профилактики неинфекционных заболеваний — в единую цифровую среду.

33. Научные достижения применяются также функциональными подразделениями по вопросам лабораторного обеспечения и эпиднадзора, в частности для более своевременного выявления новых угроз методами геномики и метагеномики. ВОЗ играет ведущую роль в продвижении стандартов оперативной совместимости систем и обслуживании мировой цифровой инфраструктуры, помогая странам укреплять системы здравоохранения за счет внедрения цифровых технологий, обеспечивающих как повседневное оказание медицинской помощи, так и готовность к чрезвычайным ситуациям.

34. ВОЗ поэтапно модернизирует свои внутренние общесистемные процессы в целях более широкого применения цифровых решений и технологий искусственного интеллекта в масштабе всей Организации. Данные изменения направлены не только на оптимизацию штатов за счет автоматизации отдельных повторяющихся задач, но и на интеграцию передовых цифровых технологий и решений на основе искусственного интеллекта в повседневную работу и ключевые рабочие процессы. Такие общеорганизационные решения, как Microsoft Copilot, в сочетании с ответственным использованием дополнительных технологий на основе больших языковых моделей позволяют более эффективно решать задачи по разработке контента, организации совещаний, управлению рабочими процессами, поиску информации и составлению отчетов в реальном времени. Сценарно-ориентированные приложения помогают улучшать кадровые процессы, снабжение и закупки, управление программами, подготовку отчетности для доноров, курирование данных и многоязычный перевод, а пользовательские разработки для различных регионов отвечают особым практическим потребностям, существующим на страновом и региональном уровнях.

35. Эти усилия продиктованы четким стремлением подготовить ВОЗ к требованиям завтрашнего дня, сделать ее организацией, которая не просто реагирует на изменения, а предвидит будущее и содействует массовому освоению инноваций путем повышения квалификации сотрудников в сочетании с внедрением передовых инструментов, модернизацией технологической и информационной инфраструктуры и гармонизацией методов работы с данными и методов управления жизненным циклом данных. В совокупности они позволят принимать более взвешенные решения, повысят оперативную гибкость, обеспечат более экономичное решение задач и упростят взаимодействие между различными подразделениями Организации без ущерба для качества, подотчетности и доверия. Такие инициативы по укреплению информационной инфраструктуры, как создание Глобального централизованного хранилища медико-санитарных данных второго поколения, позволяют оптимизировать сбор, проверку, вывод, сопоставление и анализ данных, повышая тем самым эффективность работы и сокращая дублирование затрат.

36. В совокупности стратегические подходы, описанные в пунктах 19–34 выше, задают единую логику перестройки деятельности ВОЗ и совершенствования модели ее работы.

Они подкрепляют собой планирование текущей деятельности на 2026–2027 гг., упрощают принятие стратегических решений в условиях нехватки ресурсов и служат отправной точкой для непрерывной адаптации к меняющейся обстановке, в том числе в процессе обсуждений, проводимых в рамках глобальной архитектуры здравоохранения и в контексте восьмидесятилетия Организации Объединенных Наций.

3. Прогнозируемый состав персонала ВОЗ по состоянию на 30 июня 2026 г.

Общие последствия для Организации

37. С начала 2025 г. ВОЗ проводит взвешенную и продуманную политику по пересмотру приоритетов и реорганизации деятельности на основе целого ряда превентивных кадровых решений. Благодаря комплексному планированию кадровых ресурсов (в том числе с учетом естественной текучести кадров, выхода сотрудников на пенсию и программ добровольного досрочного выхода на пенсию) Организация провела корректировку численности персонала в контролируемом и взвешенном ключе, в результате чего 1275 сотрудников на всех уровнях ВОЗ покинули Организацию в добровольном порядке. Параллельно с этим увеличение размера обязательных взносов позволило сохранить примерно 600 штатных единиц. В совокупности эти усилия позволили Организации смягчить общее воздействие процесса реорганизации деятельности, в ходе которого было упразднено 1232 должности.

38. Главной задачей на всех этапах этого процесса было сохранение основных функциональных возможностей Организации путем соответствующего перераспределения кадровых и финансовых ресурсов и, по мере возможности, сведения к минимуму числа увольнений. В целом благодаря этому подходу примерно 51% подлежащих упразднению должностей по всему миру были ликвидированы за счет превентивных мер, а сокращение остальных 49% подлежащих упразднению должностей в период с января 2025 г. по июнь 2026 г. было достигнуто за счет увольнения сотрудников.

39. На практике превентивные меры строились как последовательность шагов, направленных на предотвращение принудительного сокращения персонала, в том числе при задействовании таких механизмов, как добровольный досрочный выход на пенсию на условиях предоставления дополнительных финансовых стимулов и оказания поддержки сотрудникам в переходный период; отказ от замещения вакантных должностей; а также использование естественной текучести кадров, в том числе в связи с истечением срочных контрактов и достижением сотрудниками пенсионного возраста. Отдавая предпочтение этим механизмам, ВОЗ стремилась добиться необходимой экономии ресурсов и вместе с тем смягчить уровень неопределенности для кадрового состава Организации, поддержать моральный дух коллектива и обеспечить бесперебойный характер работы.

40. Тем не менее принятия только лишь превентивных мер было недостаточно для обеспечения полноценной адаптации Организации к новым операционным и финансовым реалиям. Поэтому ВОЗ была вынуждена дополнить вышеуказанные усилия более решительными действиями по сокращению персонала, предпринимая их с осторожностью и только в качестве крайней меры, с тем чтобы обеспечить стабильность и непрерывность деятельности. Такие дополнительные меры включали добровольное досрочное расторжение трудовых отношений с сотрудниками на взаимно согласованных условиях, а также увеличение до одного месяца срока предварительного уведомления

об увольнении временных сотрудников. Особое внимание при реализации всех этих мер уделялось соблюдению принципов справедливости и транспарентности, а также оказанию поддержки увольняемым сотрудникам, для чего предпринимались целенаправленные усилия по достижению баланса между потребностями Организации и необходимостью всеми возможными способами свести к минимуму дестабилизирующие тенденции. В условиях преобладающей финансовой неопределенности Организация предпринимает дополнительные превентивные меры для поддержания определенного уровня гибкости в отношении контрактов и бюджета, продолжая работу с государствами-членами в целях увеличения обязательных взносов в последующие двухгодичные периоды 2027–2029 и 2029–2031 гг.

Пояснения к данным

41. В следующем разделе приведены предварительные прогнозы численности сотрудников ВОЗ по состоянию на 30 июня 2026 г., основанные на предварительных данных, поступивших от всех основных бюро по состоянию на 13 марта 2026 г. Эти прогнозы отражают продолжающуюся реструктуризацию штатного расписания ВОЗ и последствия решений по сокращению персонала, принятых в ходе пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности ВОЗ в 2025 г. Ниже приводятся некоторые замечания и пояснения относительно представленных данных.

- В соответствии с практикой подготовки ежегодных докладов о людских ресурсах, эти данные включают следующие позиции: должности, финансируемые за счет программного бюджета; должности, не финансируемые за счет программного бюджета; должности, связанные с Системой управления деятельностью, персонал всех специальных программ, размещенных партнерств и прикомандированные сотрудники. Представленные данные охватывают следующие типы трудовых контрактов: срочные; бессрочные; временные согласно правилу 420.4 Правил о персонале; и временные продолжительностью до 60 дней.
- В соответствии с практикой подготовки докладов о людских ресурсах в представленных данных не учитываются нанимаемые на краткосрочной основе письменные переводчики, редакторы переводов и оригинальных документов, а также составители кратких отчетов; устные переводчики, привлекаемые на краткосрочной основе к работе на совещаниях; сотрудники ЮНИТЭЙД.
- Данные по штаб-квартире систематически включают списочную численность персонала, связанного с работой Глобального центра обслуживания. Обращаем внимание, что в мае 2025 г. бюро в Индонезии было переведено из состава Региона Юго-Восточной Азии в состав Региона Западной части Тихого океана. В связи с этим для обеспечения сравнимости данных с январем 2025 г. к Региону Западной части Тихого океана отнесены 74 сотрудника, входившие в списочный состав этого бюро по состоянию на 1 января 2025 г. Они также учитываются в прогнозах для Региона Западной части Тихого океана на 2026 г., поскольку в настоящее время внесены в базу данных кадрового учета по этому региону.
- Члены персонала, фигурирующие в базе данных кадрового учета как лица без гражданства, учитываются в разделе «Другие». В прогнозах численности персонала в распределении по гражданству работников приводятся только абсолютные цифры; на данном этапе, принимая во внимание дальнейшее

сокращение персонала в период до 30 июня 2026 г., анализ относительной представленности граждан тех или иных государств в кадровом составе ВОЗ не проводился. Этот аспект будет освещен в следующем докладе о людских ресурсах, который будет представлен Исполнительному комитету в 2027 г. на основе актуальных данных.

- Прогнозные данные приводятся по состоянию на 24 часа 00 минут 30 июня 2026 г. с учетом всех процедур увольнения, которые будут завершены и зарегистрированы в системе к этой дате.
- Все сравнения, отражающие изменения в структуре персонала «от» и «до», приводятся относительно сведений в базе данных кадрового учета по состоянию на 1 января 2025 г.
- В интересах сопоставимости анализа возраст сотрудников указывается по состоянию на 1 июля 2026 г. Сведения о классах должностей сотрудников взяты из базы данных кадрового учета. Классы должностей на 1 января 2025 г. учитываются по фактическим записям на эту дату; распределение классов должностей на 30 июня 2026 г. приводится по последним доступным данным (на 13 марта 2026 г.).
- В сумме процентные доли могут не равняться 100% вследствие округления.
- Следует отметить, что показатели региональной представленности основаны на полном наборе данных, используемом для настоящего анализа (см. выше). Этот набор данных включает прикомандированных сотрудников и сотрудников, работающих в партнерствах. В связи с этим они могут быть не полностью сопоставимы с предыдущими обновленными данными по кадровым ресурсам по состоянию на 31 декабря 2024 г. Для справки в анализ включены данные о региональной и национальной представленности по состоянию на 1 января 2025 г., рассчитанные по той же методике, что и данные на 30 июня 2026 г., что обеспечивает корректность сравнения.

Прогнозируемый состав персонала ВОЗ к 30 июня 2026 г.

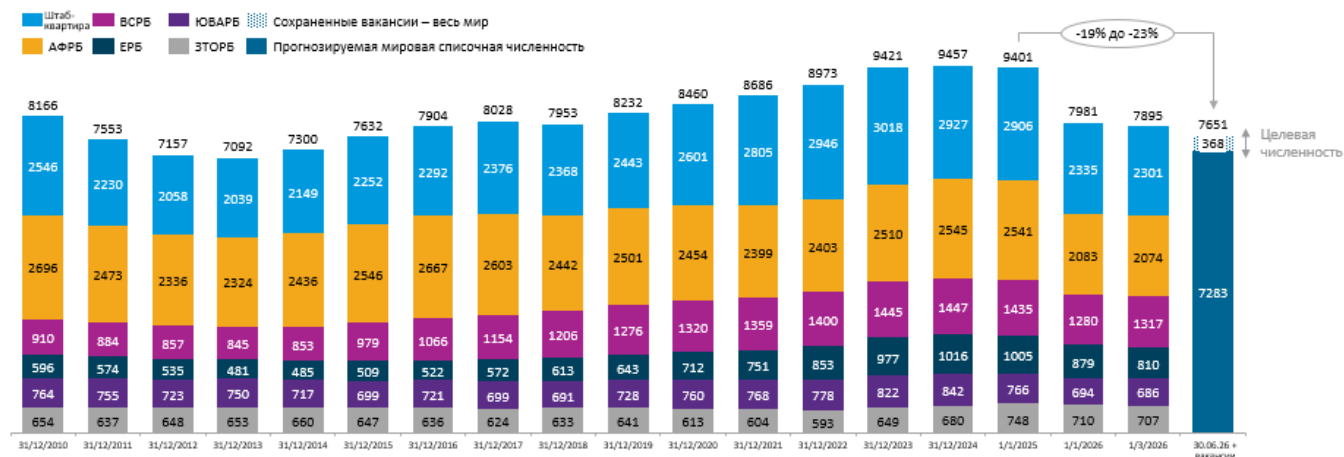
Во всем мире

Прогнозируемая списочная численность сотрудников во всем мире

42. Ожидается, что к 30 июня 2026 г. общемировая численность сотрудников, продолжающих работу в ВОЗ, составит 7283 человека, что на 23% меньше по сравнению с численностью сотрудников на 1 января 2025 г. (9401 человек). Следует отметить, что, помимо этого, в штатном расписании остается приблизительно 368 приоритетных вакантных должностей. В случае заполнения этих приоритетных вакантных должностей списочная численность персонала к июню 2026 г. составила бы около 7651 человека, а сокращение штатов по сравнению с январем 2025 г. составило бы 19%. В целом такое сокращение кадров (в диапазоне от –23% до –19%) является отражением стратегического перехода к более компактной и динамичной структуре, позволяющей Организации оперативнее реагировать на новые угрозы здоровью, оптимизировать распределение ресурсов для получения наибольшей отдачи от работы и укреплять лидерские позиции ВОЗ на фоне изменений в мировом здравоохранении (рис. 1).

Рис 1. Изменение глобальной численности персонала с 2010 по 2026 г.

Изменения в списочном составе персонала, ориентировочная и прогнозируемая глобальная численность персонала на 30 июня 2026 г. с указанием диапазона в зависимости от подлежащих заполнению вакансий



Прогнозируемое распределение глобального контингента сотрудников по основным бюро

43. Прогнозируется следующее стратегическое распределение сотрудников ВОЗ по ее основным бюро: в штаб-квартире и Глобальном центре обслуживания будет занято 2066 сотрудников — наибольшее (–28%) сокращение персонала по сравнению с январем 2025 г. (2906 сотрудников). В Региональном бюро для стран Африки, втором по величине основном бюро, по прогнозам, сокращение численности персонала составит 25% с 2541 до 1904 сотрудников. Персонал Европейского регионального бюро сократится на 26% с 1005 до 745 сотрудников. По прогнозам, численность сотрудников в Региональном бюро для стран Восточного Средиземноморья сократится на 14% с 1435 до 1239, а в Региональном бюро для стран Юго-Восточной Азии — на 16% с 766 до 646 сотрудников, не считая сотрудников в Индонезии. Как ожидается, число сотрудников в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана сократится на 9% с 748 до 683 сотрудников с учетом персонала бюро в Индонезии (рис. 2).

44. Если рассматривать общее распределение мирового контингента сотрудников по основным бюро, то на долю штаб-квартиры и Глобального центра обслуживания придется, согласно прогнозам, 28,4% совокупной численности персонала, что на 2,5 процентного пункта меньше, чем в январе 2025 г. (30,9%). На втором месте среди основных бюро остается Региональное бюро для стран Африки, на долю которого приходится 26,1% персонала по сравнению с 27,0% в январе 2025 г. Третье место занимает Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья — 17,0% (по сравнению с 15,3% в 2025 г.). За ним следует Европейское региональное бюро, доля которого немного сократилась с 10,7% до 10,2%. На долю Регионального бюро для стран Западной части Тихого океана к январю 2026 г. придется, согласно прогнозам, 9,4% мировой численности персонала по сравнению с 7,2% в 2025 г. — это самое большое увеличение доли (на 2,3 процентного пункта). Доля сотрудников, работающих в Региональном бюро для стран Юго-Восточной Азии, не изменится и составит, как и ранее, 8,9% (рис. 3).

Рис. 2. Прогнозируемая списочная численность персонала в распределении по основным бюро: сокращение персонала в каждом из основных бюро (чистое сокращение; процентная доля от совокупного сокращения численности персонала; прогнозируемая доля каждого региона в мировой численности персонала) (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)

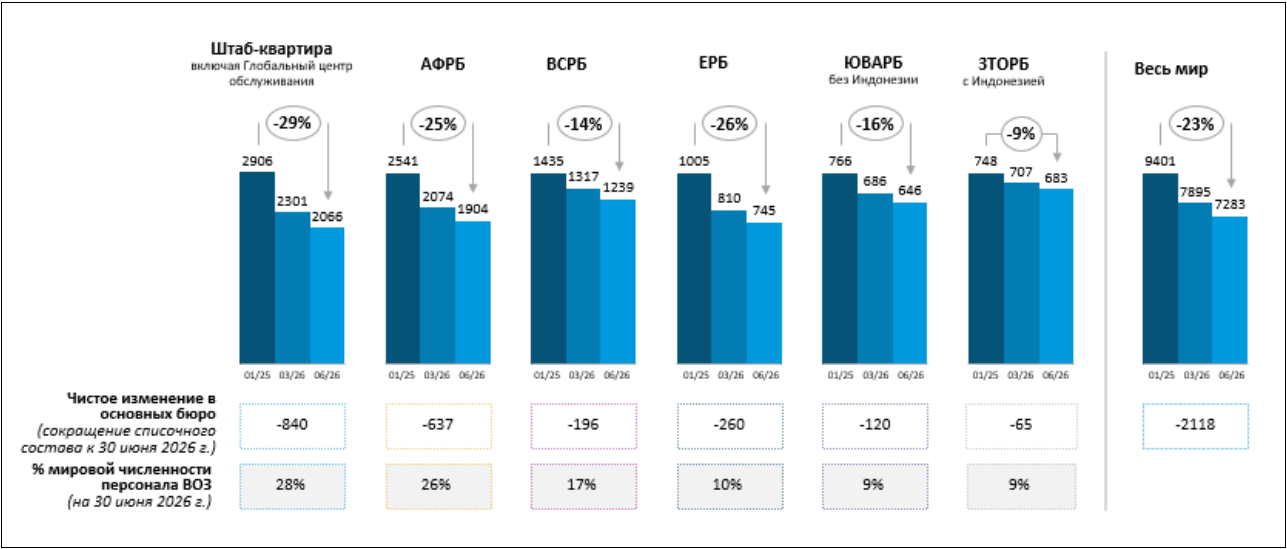
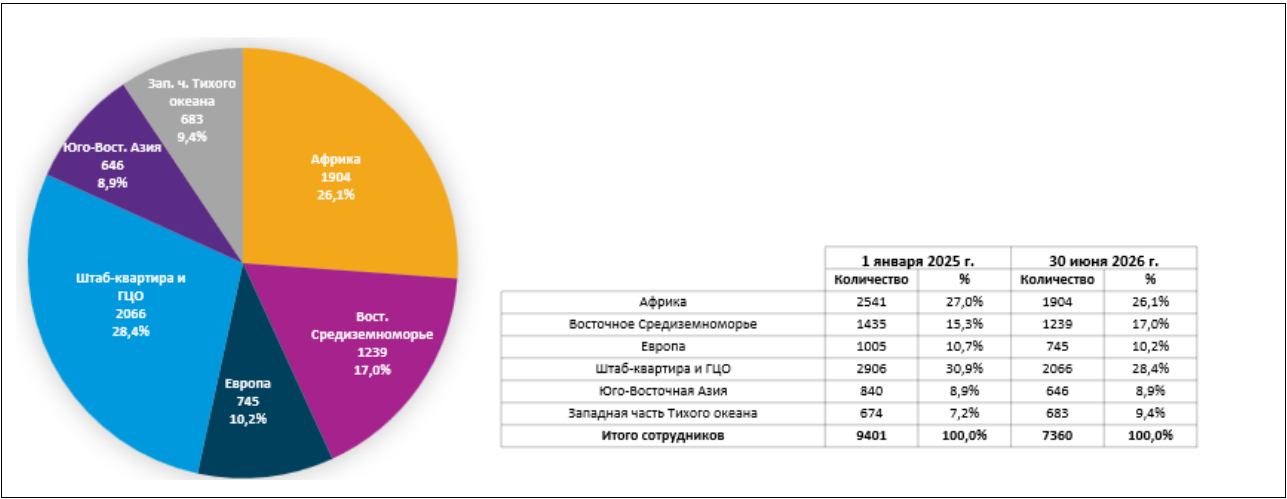


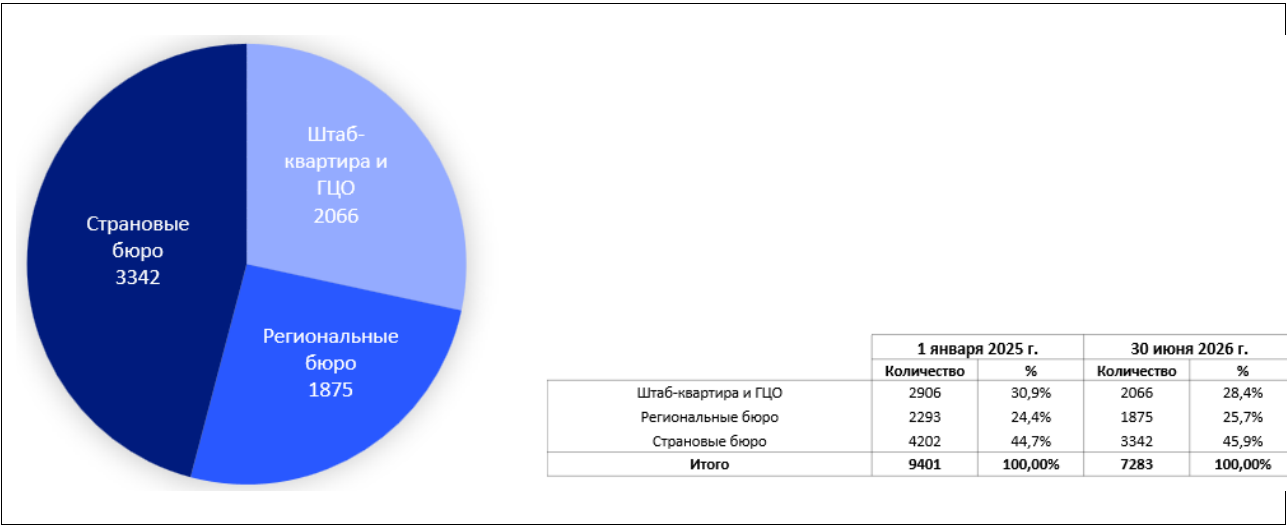
Рис. 3. Предварительно прогнозируемое распределение персонала ВОЗ по основным бюро на 30 июня 2026 г. (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)



Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по уровням Организации

45. К 30 июня 2026 г. ожидается следующее распределение персонала по уровням ВОЗ: на долю страновых бюро придется 45,9% общей численности сотрудников (+1,2 процентного пункта по сравнению с январем 2025 г.), на долю региональных бюро — 25,7% (+1,3 процентного пункта) и на долю штаб-квартиры и Глобального центра обслуживания — 28,4% (–2,5 процентного пункта). Это соответствует цели, поставленной в начале преобразований: оптимизировать и упростить структуру штаб-квартиры, не допуская при этом сокращения деятельности на уровне стран (рис. 4).

Рис. 4. Предварительно прогнозируемое распределение персонала ВОЗ по уровням Организации на 30 июня 2026 г. (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)



Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по типам контрактов

46. Ожидается, что к 30 июня 2026 г. общая численность сотрудников, работающих на долгосрочных контрактах, составит 6129 человек, или 84,2% прогнозируемой общей численности сотрудников, что больше, чем в январе 2025 г. (79,1%). Из них 3897 (53,5%) работают на срочных, а 2232 (30,6%) — на бессрочных контрактах. Численность персонала, привлекаемого на временной основе, прогнозируется на уровне 1154 человека (15,8% от общего числа, по сравнению с 20,9% в январе 2025 г.), включая 1149 сотрудников, занятых на временных контрактах согласно правилам 420.4 и 420.5 Правил о персонале или временных контрактах сроком до 60 дней.

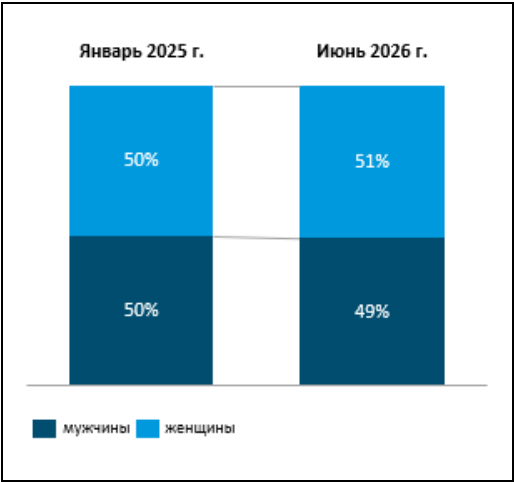
Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по категориям должностей

47. Прогнозируется следующее распределение персонала по категориям должностей: доля сотрудников категории специалистов и выше составит, как ожидается, приблизительно 41,3% общей численности персонала (+0,23 процентного пункта по сравнению с январем 2025 г.), доля национальных сотрудников – специалистов — около 17,4% (–0,16 процентного пункта), а доля сотрудников категории общего обслуживания — примерно 41,3% (+0,39 процентного пункта).

Прогнозируемое распределение мирового контингента сотрудников по полу

48. Важное значение в ходе процедуры пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности уделялось обеспечению гендерного паритета. Ожидается, что к июню 2026 г. в Организации будут работать 3696 женщин и 3587 мужчин, которые составят соответственно 50,7% и 49,3% общей численности сотрудников; таким образом, по сравнению с январем 2025 г. доля женщин немного увеличится — на 0,8 процентного пункта (рис. 5).

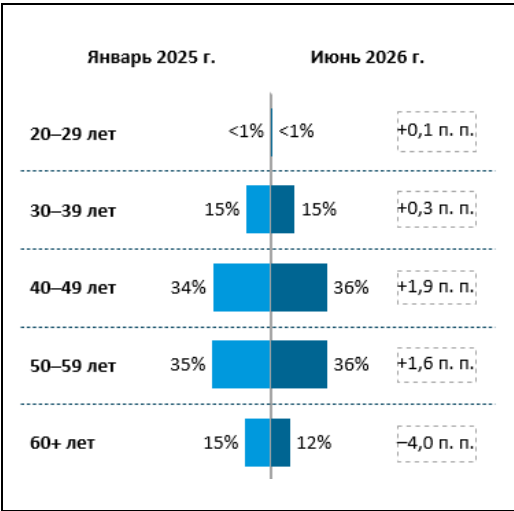
Рис. 5. Прогнозируемое изменение соотношения мужчин и женщин в Организации (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)



Прогнозируемая возрастная структура мирового контингента сотрудников ВОЗ

49. В возрастной структуре мирового персонала прогнозируется небольшое, но значимое увеличение доли более молодых сотрудников. Наибольшую долю сотрудников будут по-прежнему составлять представители возрастных групп 40–49 и 50–59 лет, а наибольшее сокращение произойдет среди сотрудников старше 60 лет. В разбивке по возрастным группам прогнозируется, что лица в возрасте 20–29 лет составят 0,6% мировой численности сотрудников (+0,1 процентного пункта), 30–39 лет — 15,1% (+0,5 процентного пункта), 40–49 лет — 36,4% (+1,9 процентного пункта), 50–59 лет — 36,5% (+1,6 процентного пункта), 60 лет и старше — 11,4% (–4 процентных пункта) (рис. 6).

Рис. 6. Прогнозируемое изменение возрастной структуры персонала Организации (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)

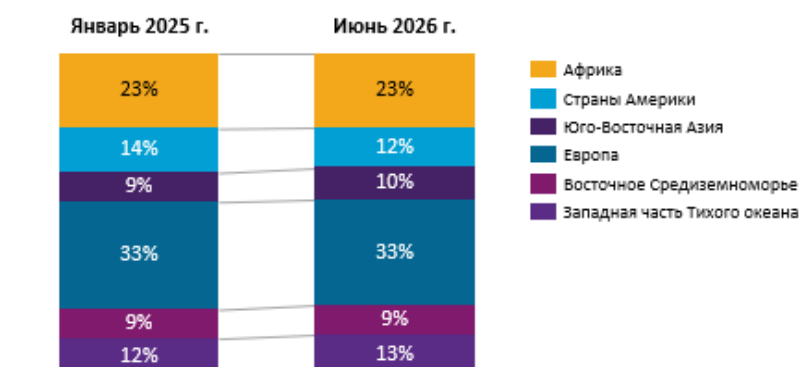


Прогнозируемая представленность регионов в мировой структуре персонала

50. По сравнению с январем 2025 г. структура представительства регионов в штате Организации останется примерно такой же и будет и далее отражать региональное многообразие. В категории специалистов и выше прогнозируется сохранение текущего соотношения между сотрудниками Регионального бюро для стран Африки, Европейского регионального бюро и Регионального бюро для стран Восточного Средиземноморья

(23%, 33% и 9% соответственно) при ожидаемом увеличении на 1% долей представителей региональных бюро для стран Западной части Тихого океана и Юго-Восточной Азии, которые составят соответственно 13% и 10%. Доля Регионального бюро для стран Америки немного сократится (с 14% до 12%). Общее сопоставление между регионами за период с января 2025 г. по июнь 2026 г. приводится на рис. 7 ниже.

Рис. 7. Прогнозируемое изменение представленности регионов среди сотрудников категории специалистов и выше (вследствие округления процентные доли в сумме могут не равняться 100%)



4. Использование остатков средств фонда расходов на административное обслуживание программ в контексте процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности

51. На семьдесят восьмой сессии Всемирная ассамблея здравоохранения постановила на временной основе частично приостановить действие пункта 8.2 положения VIII Положений о финансах для обеспечения возможности использования остатков средств фонда расходов на административное обслуживание программ не только для покрытия накладных расходов, но и для финансирования, в пределах максимальной суммы 410 млн долл. США, выплаты выходных пособий и заработной платы, необходимых для обеспечения финансовой устойчивости Организации¹¹.

52. На сегодняшний день прогнозируется, что из остатков фонда расходов на административное обслуживание программ будет использовано 206,2 млн долл. США (примерно 50%). Секретариат стремился по возможности сократить использование резервов и отдавать приоритет более мягким мерам кадровой политики, в том числе делая ставку на естественную текучесть кадров и добровольный досрочный выход на пенсию, на которые пришлось около 51% всех случаев прекращения трудовых отношений и которые не предполагали выплаты сотрудникам компенсаций. То, что фактическое использование указанных средств оказалось ниже первоначальных прогнозов, свидетельствует о взвешенном подходе к процессу пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности.

¹¹ Решение WHA78(18) (2025 г.).

53. В дополнение к этим мерам были предприняты усилия по сокращению расходов на всех уровнях Организации, в том числе за счет более рационального расходования средств в сфере командировок и закупок. Получение дополнительных добровольных взносов также помогло сократить исходный дефицит финансирования.

54. В совокупности эти меры позволили частично компенсировать прогнозируемый дефицит средств на выплату заработной платы и тем самым сократить использование остатков средств фонда расходов на административное обслуживание программ при сохранении непрерывности деятельности в переходный период.

Статьи расходов	Сумма (млн долл. США)	Примечания
Покрытие дефицита средств на выплату заработной платы в 2025 г.	134,9	Фактические расходы
Компенсационные выплаты, 2025 г.	3,3	Фактические расходы
Компенсационные выплаты, 2025 г. (резерв)	40,0	Оценка
Расходы на оплату труда сотрудников, прекращающих службу, 2026–2027 гг.	28,0	Оценка
Итого	206,2	

Действия Всемирной ассамблеи здравоохранения

55. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению и предоставить руководящие указания относительно дальнейших шагов, которые следует предпринять по итогам процесса пересмотра приоритетов и реорганизации деятельности.
