



Реформы управления: доклад о ходе работы

Доклад Секретариата

1. В настоящем документе кратко излагается прогресс, достигнутый после представления доклада Секретариата на одиннадцатом совещании Комитета¹. Основное внимание в нем уделяется Глобальной системе управления (новой системе ВОЗ по планированию ресурсов предприятия) и Глобальному центру обслуживания. Кроме того, по предложению членов Комитета, в ходе рассмотрения на том же совещании доклада о выполнении рекомендаций по внешней и внутренней ревизии², в этом документе приводятся обновленные данные о прогрессе, достигнутом в разработке механизма управления рисками на предприятии для кластера Общего руководства ВОЗ.

ГЛОБАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ГЛОБАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ

2. Глобальная система управления была введена в эксплуатацию 1 июля 2008 г. в штаб-квартире ВОЗ, Глобальном центре обслуживания и Регионе стран Западной части Тихого океана. Кроме того, с января 2010 г. Система полностью введена в эксплуатацию в Регионе Юго-Восточной Азии, Европейском регионе и Регионе стран Восточного Средиземноморья. В результате Глобальная система управления теперь доступна почти 3000 новым пользователям. В настоящее время Системой пользуются в общей сложности около 6000 сотрудников ВОЗ.

3. С января 2010 г. в процессе внедрения Системы в трех упомянутых выше регионах Организация не столкнулась с теми широкомасштабными проблемами, которые ей пришлось решать изначально при введении ее в действие в штаб-квартире и Регионе стран Западной части Тихого океана. Некоторые проблемы еще остаются; это проблемы следующего характера: трудности, связанные с функционированием самой Системы; неадекватное качество данных; трудности, связанные с отражением учетных адресов и позиций финансирования; и недостаточные знания пользователей. Тем не менее, существующие проблемы не помешали этим трем регионам в осуществлении своих технических программ.

¹ Документ ЕВРВАС11/2.

² См. документ EB126/3.

4. Во время внедрения Глобальной системы управления в трех дополнительных регионах в течение первых двух месяцев 2010 г. обработка административных операций в Глобальном центре обслуживания продолжала осуществляться в соответствии с согласованными уровнями обслуживания. Однако объем операций, исходивших от вышеупомянутых регионов, был относительно низким, поскольку задержки в подготовке рабочих планов на двухгодичный период 2010-2011 гг. означали, что они не могли быть окончательно завершены. Тем не менее, все рабочие планы в настоящее время функционируют, а полное воздействие внедрения Системы на дополнительных территориях станет ощутимым в ближайшие месяцы, когда все операции в полном объеме будут оформляться через Систему. В Глобальном центре обслуживания и других структурах кластера Общего руководства началось рассмотрение последовательности операций, процессов и организационных структур с целью дальнейшего улучшения предоставления услуг Центром.

5. В ближайшие месяцы Глобальный центр обслуживания будет работать в тесном контакте со своими клиентами в направлении улучшения качества данных входящих операций. Будет проводиться обучение и улучшение отчетности для целенаправленной работы в проблемных областях. Будут также предприняты усилия по внедрению более совершенных мер обеспечения качества с целью улучшения качества операций, с которыми имеет дело Центр, и их соответствия правилам и процессам Организации. Что касается сферы отчетности в области управления, было признано, что функция отчетности Глобальной системы управления должна быть усилена и автоматизирована.

6. Секретариат намерен продолжать поэтапное внедрение Системы в Африканском регионе. Целью подготовительной работы в этом Регионе является введение базы данных всех сотрудников в Глобальную систему для расчета заработной платы к августу 2010 года. При этом не позднее, чем к 1 января 2011 г. должно быть обеспечено полное функционирование Системы, что благотворно скажется на всем Регионе. Что касается Региона стран Америки, руководящие органы ПАОЗ предложили Панамериканскому санитарному бюро (Секретариат ПАОЗ) представить варианты модернизации Корпоративной системы управления ПАОЗ (КСУ). В поддержку этого предложения Региональный директор в августе 2008 г. создал Комитет КСУ. Комитет предоставит результаты проведенного анализа и рекомендации руководящим органам ПАОЗ в течение 2010 года. ПАОЗ намерена отвечать требованиям, связанным с внедрением Глобальной системы управления.

7. После того как к Системе подключились три новых региона, ряд ключевых преимуществ Системы становятся более наглядными; они включают доступ к подробным планам работы для стран по всем пяти основным бюро, которые вошли в Систему. Кроме того, Секретариат ожидает, что в ходе данного двухгодичного периода Система начнет улучшать мониторинг и оценку хода выполнения программ ВОЗ в соответствии с целевыми показателями и задачами по всей Организации.

8. В ближайшие месяцы в тесном сотрудничестве с пользователями из штаб-квартиры и всех регионов будут продолжаться усилия, направленные на дальнейшее развитие Глобальной системы управления, обеспечение ее большего удобства для пользователей и

упрощение основных процессов. Кроме того, необходимо продолжить работу по разъяснению ролей и обязанностей пользователей, и эта группа также должна получать подготовку на регулярной основе. Секретариат работает над созданием обучающей ролевой программы, адресованной всем новым сотрудникам, включая тех, кто будет выполнять новые функции. Аналогично обучению, которое проводилось изначально, данная подготовка будет носить обязательный характер, обеспечивая, таким образом, полный охват всех соответствующих сотрудников курсами обучения, с тем чтобы развить у них необходимые навыки для эффективного использования Системы. Все остальные сотрудники будут иметь возможность проходить курсы усовершенствования.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

9. В ответ на полученные предложения и рекомендации Бюро служб внутреннего надзора Секретариат в начале 2009 г. приступил к процессу разработки механизма управления рисками предприятия. В ходе первой фазы при разработке концепции была оказана поддержка со стороны внешних консультантов; проводилась разработка классификации видов и степеней риска и определения процессов управления рисками. В рамках этого направления деятельности было проведено исследование с целью определения "культуры рисков" в Организации.

10. Осуществление первой фазы позволило выявить ряд рисков. Они были объединены в четыре категории: финансовые риски, организационные риски, операционные риски, а также внешние риски и риски, связанные с заинтересованными сторонами. Для каждой из этих категорий рисков была выявлена группа "причастных к рискам", при этом каждой группе было поручено провести мониторинг, анализ и оценку рисков, за которые она была ответственна. Этим группам также было предложено представить рекомендации по стратегиям смягчения рисков и координировать их осуществление. Предложения и рекомендации, поступившие от "причастных к рискам", рассматриваются и представляются высшему руководству для принятия окончательного решения.

11. Вслед за первой фазой был осуществлен экспериментальный проект, затем последовал этап реализации. Первый полный обзор упомянутой выше классификации рисков, проведенный в Женеве, март 2010 года. Кроме того, планируется распространить механизм управления рисками по регионам и в течение следующего года осуществить соответствующий экспериментальный проект.

РЕФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

12. Секретариат внимательно отслеживает и поддерживает усилия, направленные на согласование деловой практики по всей системе Организации Объединенных Наций. Координаторы из высшего руководящего состава следят и активно участвуют в работе различных функциональных сетей Комитета высокого уровня по управлению Советом административных руководителей Организации Объединенных Наций по координации (САР). Таким образом, они имеют возможность сотрудничать с другими с целью

определения будущей политики по согласованию со всеми специализированными учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций.

13. Помимо работы, проводимой Секретариатом в сетях Комитета высокого уровня по управлению, осуществляется активное участие в рабочих группах Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития. Предполагается, что эти рабочие группы, тесно связанные с сетями Комитета высокого уровня по управлению, будут разрабатывать планы и руководящие принципы осуществления политики, определенной сетями Комитета.

14. Этот вклад Секретариата в работу Комитета высокого уровня по управлению и Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития содействует обеспечению такого положения вещей, при котором мнения и интересы Организации учитываются в процессе реформирования, и при котором опыт и наиболее эффективная практика ВОЗ благотворно скажется на работе, направленной на формирование будущих разработок.

15. По мере дальнейшего осуществления процесса реформирования частое создание подгрупп и трудности, связанные с сохранением согласованной работы различных инициатив, все более усложняют функционирование этих сетей. В результате ВОЗ и другие учреждения несут высокие и ненужные операционные расходы. Этот вопрос был поднят на последнем совещании Комитета высокого уровня по управлению, и было принято решение о том, что САР и секретариату Комитета будет предложено рассмотреть данную ситуацию.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

16. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =