



## **Кадровые ресурсы: ежегодный доклад**

### **Доклад Секретариата**

1. В настоящем докладе содержится информация о приоритетах и осуществлении мероприятий в течение 2008 г. в области управления кадровыми ресурсами. Предварительный обзор кадровой структуры Секретариата по состоянию на 30 сентября 2008 г. издается отдельным документом<sup>1</sup>.

### **ОПТИМАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

2. Оптимальное использование творческого потенциала предполагает необходимость осуществления преднамеренных действий по привлечению, повышению квалификации и сохранению кадров, обладающих компетенцией и способностями, которые нужны для удовлетворения потребностей Организации. В качестве одного из элементов разработки политики ВОЗ в этой области используются результаты глобального опроса сотрудников по вопросам найма и сохранения кадров в общей системе Организации Объединенных Наций (проведенного Комиссией по международной гражданской службе в 2007 г.). Предварительный анализ выводов, содержащихся в недавно полученном докладе Комиссии по международной гражданской службе, свидетельствует о необходимости акцентирования внимания на развитие кадровых ресурсов и соответствующее управление служебной деятельностью. Сохранение кадров само по себе не рассматривается в системе Организации Объединенных Наций, в том числе и в ВОЗ, в качестве какой-либо крупной проблемы, поскольку помимо обычного выхода на пенсию отток кадров в этой системе в целом незначителен. Есть некоторые данные, свидетельствующие о том, что приоритеты, указанные сотрудниками, в большей степени обусловлены соображениями мотивации (например, отсутствием возможностей профессионального роста). Предварительные данные о положении в этой области в ВОЗ подготовлены; эти данные будут проанализированы и изложены в дополнительном докладе, который будет представлен Исполнительному комитету на его Сто двадцать пятой сессии.

### **ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ**

3. В настоящее время ВОЗ следит за использованием центров оценки в целях отбора и повышения квалификации сотрудников. Такие центры используются целым рядом

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ124/30 Add.1.

организаций как внутри системы Организации Объединенных наций, так и вне ее. Обычно соответствующий центр оценки используется для проведения комплекса мероприятий в виде индивидуальных собеседований, психометрических тестов и практических упражнений, необходимых для оценки навыков коммуникации, взаимодействия, работы в группе и лидерства. Практика показала, что такие центры весьма эффективны в анализе компетенции как кандидатов, так и сотрудников. В этой связи было решено использовать на экспериментальной основе центр оценки, созданный одной из компаний со стороны, для отбора кандидатов на должность директора департамента кадровых ресурсов. Эта оценка должна быть проведена в декабре 2008 г. с участием всех кандидатов, включенных в краткий список, составленный консультативной группой по отбору, которые получили приглашение принять участие в этом мероприятии. Опыт проведения этой оценки будет проанализирован с целью выяснить вопрос о том, можно ли использовать аналогичный подход к отбору сотрудников на заполнение других старших руководящих должностей и можно ли будет использовать систему центров оценки в более долгосрочном плане для эффективного выявления потребностей в повышении служебной квалификации сотрудников в связи с открывающимися вакантными постами более высокого уровня в рамках Организации.

#### **РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО НАБОРУ КАДРОВ**

4. В течение уже некоторого времени Организация осуществляет успешно работающие программы использования аналогичных описаний должностей, которые дают возможность выставлять объявление и отбирать кандидатов на более чем одну должность. С начала 2008 г. уведомление о вакансии в штаб-квартире содержит следующую дополнительную фразу: "Это уведомление о вакансии может быть использовано для заполнения других аналогичных должностей на том же уровне". В настоящее время этот подход широко используется и облегчает работу по дополнительному набору кадров на основании уведомления о вакансии, в которое консультативная группа по отбору включает приписку, рекомендующую использовать его для отбора более чем одного кандидата.

5. Этот метод вписывается в работу по смещению акцента в сторону введения в практику списков с описанием типовых или весьма похожих должностей, которые подлежат частому заполнению. Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии разместило целый ряд уведомлений о вакансиях на заполнение временных должностей для работы в целом ряде программ. Региональное бюро для стран Америки разместило уведомление о вакансии в целях составления списка предварительно отобранных кандидатов на должность представителя ПАОЗ/ВОЗ. В настоящее время на последних этапах создания находится и аналогичная схема для представителей ВОЗ в других регионах, которая предусматривает организацию процесса отбора кандидатов на эту должность из числа сотрудников штаб-квартиры и регионов. Описание типовых должностей также существует в случае постов категории общего обслуживания, которые чаще всего требуются в штаб-квартире.

## ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКАЯ РАБОТА

6. Организация стремится выйти на как можно большее количество квалифицированных кандидатов для заполнения вакантных должностей. Помимо ее долгосрочных целей в вопросах гендерного и географического распределения, ВОЗ принимает меры по расширению номенклатуры должностей, по которым объявляются вакансии, особенно на уровне Р.3 и Р.4. Это должно способствовать подаче заявлений от людей более молодого возраста. В то же время принимаются меры по созданию таких должностей, которые подходят для кандидатов с самым разным образованием и опытом работы в сфере общественного здравоохранения. Информационные материалы, размещаемые на веб-странице, посвященной трудоустройству, постоянно пересматриваются в порядке уточнения требований, предъявляемых к работе на должностях различного уровня, и более четкого описания условий труда, включая типы контрактов.

7. В период с 1 января по 30 сентября 2008 г. на работу в ВОЗ было принято семь младших сотрудников категории специалистов. Должности, на которые назначены эти семь человек (четыре женщины и трое мужчин), финансируются шестью странами-донорами: Бельгией, Германией, Италией, Корейской Республикой, Финляндией и Францией. В период с 1 октября по 31 декабря 2008 г. на работу в ВОЗ должны быть приняты еще шесть младших сотрудников категории специалистов (четыре женщины и двое мужчин). Эти должности финансируются Германией, Италией и Францией. В настоящее время осуществляется работа по набору еще 10 младших сотрудников категории специалистов. Эти должности будут финансироваться Бельгией, Германией, Данией, Испанией, Норвегией, Финляндией и Францией и, как ожидается, будут заполнены кандидатами, успешно прошедшими проверку, к концу 2008 г. или в начале 2009 года.

8. Проводится работа по финансированию большего числа должностей младших сотрудников категории специалистов по линии стран-доноров и по привлечению к участию в этой программе тех стран, которые пока еще не финансируют ни один пост. Кроме того, ВОЗ проводит активную работу по поощрению доноров к тому, чтобы они рассмотрели возможность финансирования должностей младших сотрудников категории специалистов для выходцев из развивающихся стран, как это делает Бельгия в случае граждан Кении. Эта политика была одобрена Объединенной инспекционной группой Организации Объединенных Наций в недавно проведенном ею межучрежденческом обзоре системы младших сотрудников категории специалистов.

9. На своем третьем совещании Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам просил представлять в ежегодных докладах о кадровых ресурсах информацию о числе прямых назначений Генеральным директором<sup>1</sup>. В течение отчетного периода было произведено 13 таких назначений: двое сотрудников на неклассифицируемые должности, двое на должности Р.6, восемь на должности Р.5 и один

---

<sup>1</sup> Документ EB117/3.

на должность Р.4. Пятеро из этих назначенных лиц являются гражданами недопредставленных стран.

10. Начат обзор квот желаемого географического распределения. Он должен проводиться с учетом изменений в уровнях обязательных взносов и численности населения в странах, наряду с включением новых государств-членов. Он также будет отражать изменение общего числа должностей в ВОЗ. Эта работа будет завершена в 2009 г. после утверждения Генеральной Ассамблеей новой шкалы обязательных взносов Организации Объединенных Наций.

### **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

11. Сейчас на экспериментальной основе осуществляется новая программа профессиональной ориентации сотрудников, нанятых в последнее время, в целях создания общей и всесторонней системы профессиональной ориентации для новых сотрудников во всех бюро. Эта программа, состоящая из четырех разделов, имеет целью добиться понимания новыми сотрудниками следующих моментов: ВОЗ как организация; обязанности сотрудника ВОЗ по соблюдению кодекса поведения и принципов повышения эффективности и квалификации; методы работы ВОЗ; роль руководящих органов; ключевые аспекты управления финансовыми и кадровыми ресурсами; методы коммуникации; и проведение совещаний и семинаров. Кроме того, сотрудники информируются об условиях проживания в новом месте службы, медицинской страховке и пенсиях. Программа сочетает непосредственный инструктаж и информирование с использованием электронных средств в режиме онлайн. После завершения экспериментального этапа в штаб-квартире эта программа будет при необходимости изменена и развернута в рамках всей Организации для ее применения на местном уровне.

12. Центральную роль в обеспечении всестороннего воздействия работы ВОЗ на страновом уровне играют руководители страновых бюро ВОЗ: по этой причине развитие их способностей является для Организации одной из высокоприоритетных задач. В этой связи была разработана программа по подготовке всех недавно назначенных руководителей к возложенным на них дипломатическим, политическим и управленческим функциям, а также по повышению их технических навыков и навыков коммуникации и взаимодействия. Эта программа профессиональной ориентации, обучения и наставничества осуществляется в течение 12-месячного периода, включая текущую подготовку и наставничество; начиная с апреля 2009 г. два раза в год будут проводиться индивидуальные собеседования.

### **СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ ОБСТАНОВКИ**

13. Что касается вопроса ВИЧ/СПИДа на рабочем месте, то ВОЗ продолжала проводить работу по повышению осведомленности сотрудников посредством реализации стратегии обучения Организации Объединенных Наций по проблеме ВИЧ/СПИДа в штаб-квартире и политики "WHO LIVES", которая обязывает всех сотрудников принять участие в одном из занятий. Эта программа расширена с целью включения в нее потребностей подростков из

числа детей сотрудников. Соответствующие учебные программы были опробованы и завершены, после чего они были переданы партнерам в региональных бюро.

14. Что касается проблематики инвалидности на рабочем месте, то ВОЗ вносит свой вклад в работу Группы координационного совета/Сети по вопросам людских ресурсов, которая занимается проблематикой инвалидности. На внутреннем уровне ВОЗ создала целевую группу по инвалидности для оказания поддержки в осуществлении Конвенции Организации Объединенных Наций о правах инвалидов, которая вступила в силу в мае 2008 г., содействуя разработке и реализации в рамках всей Организации программ и проектов с учетом потребностей инвалидов.

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

15. В соответствии с выраженными намерениями и ежегодным докладом, представленным Исполнительному комитету на его Сто двадцать второй сессии<sup>1</sup>, в 2008 г. был проведен всесторонний анализ политики и процедур управления кадровыми ресурсами и Руководства по кадровым ресурсам ВОЗ в порядке их обновления и уточнения, что позволит создать единый авторитетный источник справочных и информационных материалов по политике, процедурам и методике подготовки по проблематике управления кадровыми ресурсами ВОЗ, который известен под названием "Электронное руководство по кадровым ресурсам".

### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

16. Исполнительному комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ122/24, пункты 48 и 49.