Всемирная
организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто сорок вторая сессия
Пункт 5.9 предварительной повестки дня

EB142/INF./1
4 декабря 2017 г.

Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, достопочтенные делегаты и коллеги,

1. ВОЗ находится в процессе преобразований. Преобразований, призванных упрочить воздействие и влияние целей и ценностей Организации на глобальную повестку дня в области здравоохранения. Преобразований в интересах политического диалога со всеми странами, поскольку здоровье, несомненно, является предметом политического выбора.

2. Мы должны не только фокусировать внимание на внешнем мире, чтобы следить и ухаживать за здоровьем наших наций и наших общин, но и обращать взгляд на самих себя и замерять температуру внутри нашего коллектива. В одном из первых выступлений в качестве Генерального директора д-р Тедрос Адханом Гебрейесус обратился к своим новым сотрудникам с такими словами: «если у нас не будет крепкого внутреннего здоровья, мы не сможем добиться того, что нам нужно как Организации. Это просто нам не под силу».

3. Ассоциации персонала ВОЗ, ЮНЭЙДС и МАИР, коллективно представляющие свыше 9000 сотрудников по всему миру, высоко оценивают данное заявление нового руководства. Эффективные лидеры, особенно в такой крупной и разветвленной организации, как наша, не отворачиваются от проблем и без промедления приступают к их решению. Подлинные лидеры доходчиво излагают свое видение, сохраняя при этом верность миссии и ценностям организации: эти элементы должны быть неразрывно связаны друг с другом, складываясь в единый замысел.

4. В последние годы внутреннее здоровье нашей Организации оставляло желать лучшего. Да, мы делали все возможное для удовлетворения нужд и решения проблем глобального здравоохранения и можем коллективно гордиться полученными результатами, однако беспрецедентное количество изменений, вносимых в правила о персонале, ослабляли наше сообщество изнутри.

5. Всякому сообществу для процветания нужны здоровье и безопасность. Безопасность внутри организации означает, что сотрудники на рабочих местах не боятся потерять работу в результате неэффективного привлечения ресурсов или беспорядочных перестановок. Безопасность означает условия труда, в которых сотрудники не подвергаются притеснениям и преследованию либо угрозе преследования во всех его отвратительных формах, а при любых проявлениях

подобного поведения сотрудники знают, что Организация пресечет его на корню. Безопасность означает уверенность сотрудников по всему миру в том, что, добиваясь укрепления здоровья всего населения, они сами и их семьи смогут пользоваться услугами учреждений здравоохранения и доступными по цене лекарственными средствами. Безопасность позволяет сотрудникам сосредоточиться на той задаче, которую мы обязались выполнять, а именно улучшать здоровье всех людей.

6. Только в условиях безопасности возможна вовлеченность персонала. Вовлеченность сотрудников служит тем фундаментом, опираясь на который ВОЗ будет добиваться своих целей. Для вовлечения персонала его необходимо вдохновлять и воздавать ему должное за выполняемую работу. Персонал должен ощущать свою причастность к единому коллективу и разделять его ценности. Для полноценной связи с людьми требуются надежные внутренние коммуникационные структуры, позволяющие доносить свою точку зрения, информировать и обмениваться мнениями внутри организации в интересах мобилизации сил во внешнем мире. Если сотрудники преисполнены вдохновения, они вдохновляют других. Вдохновение заразительно. Возникает позитивный настрой, единство замыслов и стремление не останавливаться на достигнутом.

7. Ассоциации персонала с воодушевлением восприняли подход нового Генерального директора к руководству вверенным ему коллективом. У нас вызывает оптимизм его готовность внимательно выслушивать сотрудников, его желание досконально разобраться в унаследованной им внутренней культуре ВОЗ и его призыв к сотрудникам высказывать новые идеи.

8. В духе этого подхода и с учетом смелых обсуждений, которые ведут Генеральный директор, новое руководство и наши руководящие органы по вопросу о преобразовании ВОЗ, мы, как сотрудники, выполняющие миссию Организации, хотели бы вынести на рассмотрение ряд смелых идей.

9. Увеличение числа ключевых должностей уровня P-1 и P-2. Отказ от практики, при которой младшим сотрудникам-специалистам, консультантам и стажерам поручается слишком большой объем так называемой «работы начального уровня», предназначенной для международных сотрудников категории специалистов.

10. Разработка четких схем карьерного роста для коллег, занятых в категории общего обслуживания. Они должны включать в себя варианты перехода из категории общего обслуживания на должность международного или национального сотрудника категории специалистов. Это создало возможности для развития персонала и повышения ценности его вклада в работу ВОЗ.

11. Выплата стажерам и стипендиатам стипендий, позволяющих ВОЗ привлекать разнообразный и высококвалифицированный контингент молодых специалистов по всему миру, особенно из стран с низким уровнем доходов. Необходимо продемонстрировать миру, что ВОЗ поддерживает международные стандарты труда.

Возможность прохождения стажировки должна определяться заслугами кандидата, а не его платежеспособностью.

12. Модернизация системы отпусков по уходу за ребенком: четыре месяца для всех штатных сотрудников, которые становятся родителями, и еще два дополнительных месяца для сотрудниц, рожающих детей. Это стало бы смелым шагом вперед в выполнении повестки дня Генерального секретаря Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и послужило бы примером для других.

13. Оперативное формирование глобальной сети учреждений здравоохранения, признающих медицинское страхование сотрудников ВОЗ и предлагающих льготные тарифы на медицинское обслуживание и схемы прямого выставления счетов за услуги. Повышение качества и укрепление солидарности за счет ликвидации двухуровневой политики в отношении персонала, которая существует в некоторых странах и на сегодняшний день порождает несправедливые и дискриминационные финансовые тяготы исключительно на основании места службы и состояния здоровья сотрудника.

14. Инвестиции в программу по охране здоровья и благополучия сотрудников, а также в кампанию, подготовленную по итогам обследования рисков для здоровья сотрудников, с уделением повышенного внимания вопросам психического здоровья и поддержки коллег, выполняющих свои обязанности в тяжелых полевых условиях.

15. Поощрение мобильности, поскольку она приносит взаимную выгоду сотрудникам и Организации. Приоритетами должны быть профессиональный рост, создание условий, отвечающих нуждам семей, и укрепление в рамках данного механизма гендерного равенства и продвижение женщин на руководящие должности в различных бюро.

16. Создание дополнительных схем краткосрочной ротации и профессионального совершенствования сотрудников за счет замещения действующими сотрудниками ВОЗ должностей, вакантных в период отпусков по уходу за детьми и по болезни («временного перевода»), что будет способствовать укреплению связей между различными подразделениями ВОЗ и расширению диапазона навыков и кругозора сотрудников. Все случаи временного перевода и ротации сотрудников должны финансироваться из средств централизованного механизма для единообразного внедрения такой практики.

17. Повышение эффективности внутренней коммуникации за счет поддержания позитивного диалога, обмена удачными решениями и накопленным опытом, влияния на других людей и их мотивации. Создание глобальной сети внутренних экспертов по коммуникации во всех основных бюро. Необходимо избавиться от анахронизма в виде нашей нынешней системы коммуникации и инвестировать ресурсы в надежные инструменты, в том числе глобальную интегрированную внутреннюю сеть, центры управления знаниями и программные средства для совместной работы.

18. В развитие успешной реформы системы внутреннего правосудия следует требовать от Организации большей подотчетности в отношении вверенных ее заботам

сотрудников. Следует учитывать интересы уязвимых лиц. Необходимо, чтобы Организация могла демонстрировать верность своим ценностям, оперативно принимая конкретные меры в отношении тех, кто притесняет и преследует других и тем самым ослабляет позиции Организации. При этом следует полностью освободить от бремени ответственности непосредственно страдающих от этого людей: тех, кто оказался в самом слабом положении.

19. Персонал ВОЗ подтверждает свою приверженность преобразованию ВОЗ в духе высоких устремлений, исходя их признания центральной роли ее кадровых ресурсов как основного источника и вдохновителя успехов Организации; преобразованию, которое свидетельствует об уважении к сотрудникам ВОЗ и зиждется на едином замысле, разделяемом и поддерживаемом всеми нами: как сотрудниками, так и государствами-членами.

20. Лидеры, которыми движет вдохновение, обращают свои мысли, поступки и слова сначала на внутренние проблемы и лишь потом во внешний мир. Они налаживают контакт с сотрудниками и побуждают вверенные им коллективы взаимодействовать друг с другом. Иными словами, как уже отмечалось, вовлеченность сотрудников служит тем фундаментом, опираясь на который ВОЗ будет добиваться своих целей.

21. Вдохновение заразительно. Оно позволяет исполнять задуманное и рождает желание идти еще дальше, работать еще усерднее и мечтать еще смелее.

22. Пусть вдохновение будет нашей опорой в процессе нового преобразования ВОЗ.

= = =