Всемирная
организация здравоохранения

СЕМЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ
ВСЕМИРНОЙ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ A72/65
Пункты 17.1 предварительной повестки дня 20 мая 2019 г.

Кадровые ресурсы: годовой доклад

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

1. Комитет в целом приветствовал доклад[1] и обсудил несколько вопросов. Вместе с тем он выразил озабоченность в связи с несвоевременным представлением документов.

2. Комитет с удовлетворением отметил повышение географического многообразия и прогресс в достижении гендерного паритета. Он отметил, в частности, что на уровне стран важная работа по укреплению гендерного баланса осуществляется не так успешно, и настоятельно рекомендовал Секретариату активизировать усилия как на региональном, так и на страновом уровнях. Секретариат отметил, что с декабря 2017 г. доля женщин, назначаемых на должности представителей ВОЗ, выросла на 3% и в конце 2018 г. составила 36%. Он также обратил внимание на то, что старшее руководство, признавая важнейшую функцию представителей ВОЗ, инициировало процесс подбора кадров для пополнения реестра потенциальных кандидатов и что в 2019 г. будет организовано три центра по оценке соискателей.

3. Была выражена обеспокоенность в связи с тем, что мобильность может не всегда учитывать принцип географической представленности, и высказано предупреждение о том, что политика географической мобильности не должна рассматриваться как самоцель. В ответ на просьбы о получении дополнительной информации об осуществлении данной политики Секретариат пояснил, что недавно созданная Генеральным директором целевая группа представит практические указания относительно ее реализации, и это поможет расширить географическое многообразие персонала в различных бюро. Политика будет внедряться постепенно и станет элементом механизма карьерного роста.

4. С учетом высокого уровня ожиданий от кадровых служб Комитет запросил информацию о мерах по их укреплению и согласованию их работы на всех уровнях Организации. Секретариат подтвердил, что совершенствование процесса найма персонала, в том числе путем повышения его транспарентности, является приоритетным направлением улучшения рабочих процессов в рамках программы преобразований. Основное внимание в ходе нынешней экспериментальной инициативы в области найма

[1] Документ A72/43.

персонала уделяется отбору и оценке кандидатов. На следующем этапе в центре внимания будет публикация объявлений о вакансиях, адресный отбор и целенаправленное налаживание внешних связей для выявления высококвалифицированных кандидатов, при одновременном содействии укреплению гендерного баланса, географического многообразия и распределения.

5. Секретариат отметил также наличие в масштабах всей Организации разветвленной внутренней сети руководителей кадровых служб, которые содействуют согласованному использованию систем управления кадровыми ресурсами и внедрению правил и методов.

6. Отвечая на вопрос о карьерном росте, Секретариат обратил внимание на текущую работу по выработке схем продвижения по службе, цель которой заключается в формировании технического экспертного потенциала, а также развитии других компетенций, в том числе, по мере необходимости, навыков в области руководства и управления.

7. В процессе становления прочной, ориентированной на коллективную работу культуры в рамках программы преобразований будут рассмотрены возможности для реализации гибких режимов работы. В настоящее время возможно применение специального режима работы, действие которого может продлеваться при определенных обстоятельствах. В этой связи Комитет настоятельно призвал Секретариат в интересах обеспечения современных условий труда изучить менее забюрократизированные и более передовые методы, позволяющие вводить более гибкий режим работы в различных подразделениях Организации, включая варианты на основе мобильных решений.

8. Комитет также рекомендовал Секретариату продолжать осуществляемую в настоящее время работу по полноценному осуществлению резолюции WHA71.13 (2018 г.) о реформе глобальной программы стажировок. Комитет просил уточнить объем финансовых ресурсов, необходимых для проведения этой программы.

9. Комитет просил восстановить ранее действовавшую практику размещения соглашений о подотчетности на веб-сайте ВОЗ. Секретариат пояснил, что в контексте программы преобразований осуществляется доработка процедур делегирования полномочий, после чего они будут опубликованы в июне 2019 года.

10. Комитет выразил удовлетворение работой, проведенной в целях укрепления культуры уважения на рабочем месте, в том числе учебными мероприятиями и принятыми мерами по предупреждению сексуальных домогательств. Комитет обсудил обследование Организации Объединенных Наций «Безопасное пространство». Комитет положительно оценил пересмотр политики предупреждения сексуальных домогательств в свете принятой Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций типовой политики.

11. Комитет настоятельно рекомендовал Секретариату следовать передовому опыту Организации Объединенных Наций в таких вопросах, как учреждение более высоких

классов категории специалистов, применение прямых назначений в исключительных случаях, а также определение общей численности старшего руководства.

12. В ответ на вопрос об Академии ВОЗ Секретариат пояснил, что находится на этапе уточнения профиля Академии и необходимых ресурсов, и обязался в дальнейшем информировать об этом государства-члены.

13. Комитет поддержал предложение внести поправки в контракт Генерального директора.

РЕКОМЕНДАЦИЯ АССАМБЛЕЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

14. Комитет, от имени Исполнительного комитета, рекомендовал Ассамблее здравоохранения принять к сведению доклад, содержащийся в документе A72/43, и принять проект решения, содержащийся в пункте 28 этого документа.

= = =