



## **Кадровые ресурсы: ежегодный доклад**

### **Доклад Секретариата**

1. В данном докладе представлена информации, касающаяся приоритетов и осуществления мероприятий в области управления кадровыми ресурсами в течение 2009 года. Информация об укомплектовании Секретариата кадровыми ресурсами опубликована отдельно<sup>1</sup>. В 2009 г. в штаб-квартире был назначен новый директор Департамента управления кадровыми ресурсами, а Служба охраны здоровья и медицинского обслуживания была включена в состав этого департамента. Задача департамента состоит в том, чтобы в тесном сотрудничестве с кадровыми подразделениями региональных бюро претворять в жизнь комплексную стратегию в области кадровых ресурсов, которая отвечает всем глобальным нуждам Организации.

### **ОПТИМАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

2. В ежегодном докладе по кадровым ресурсам, представленном на рассмотрение Сто двадцать четвертой сессии Исполнительного комитета, выражается намерение представить анализ результатов проведенного в ВОЗ Глобального опроса персонала по вопросам найма и сохранения кадров в Общей системе Организации Объединенных Наций<sup>2</sup>. Опрос проводился в 2007 г. Комиссией по международной гражданской службе, и ответы были получены от сотрудников на всех уровнях. Результаты опроса для ВОЗ в целом были схожи с результатами для других организаций системы Организации Объединенных Наций. Они показали, что сотрудников работа в ВОЗ привлекает к себе в силу их непоколебимой веры в цели и задачи Организации, благодаря притягательности ВОЗ и возможности "служить правому делу". Также большое значение придавалось возможности применить свои знания и умения. Сотрудники назвали эти факторы в числе причин, побуждающих их оставаться с ВОЗ. Соображения заработной платы и других финансовых условий найма рассматривались как несколько менее важный фактор. Несомненно, перед Организацией это ставит серьезную задачу обеспечить такое положение, чтобы сотрудники имели возможность расти в профессиональном плане и полностью использовать свои навыки. Необходимость уделять основное внимание сотрудникам, находящимся в начале или в середине своей карьеры, возникает со всей очевидностью, если информацию дезагрегировать по возрастному показателю. С точки зрения

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ126/33 Add.1.

<sup>2</sup> Документ ЕВ124/30.

возможности обучения и подготовки, а также профессионального роста в целом у этой категории сотрудников особенно высокие ожидания. Кроме этого, особое значение для этой группы имеют возможности служебного роста.

3. Результаты опроса свидетельствуют в пользу более пристального внимания оптимальному использованию творческого потенциала, а также вопросу о том, каким образом сделать этот подход частью политики и практики ВОЗ. Оптимальное использование творческого потенциала в ВОЗ касается всех сотрудников, работающих в Организации, ставит перед собой цель обеспечить благоприятную обстановку для достижения ожидаемых результатов, сохранения высокого уровня эффективности и адаптации к изменениям. Задача состоит в том, чтобы в нужном месте и в нужное время поставить нужного человека, заинтересованного внести свой вклад, движимого многими побудительными мотивами, в том числе общим видением, ощущением задач и ценностей, а также системами поощрения и повышения квалификации, связанными с ростом и карьерным развитием.

4. Эта тема была центральной в ходе дискуссий на двух последних глобальных совещаниях руководителей кадровых ресурсов (Куала-Лумпур, декабрь 2008 г., и Женева, октябрь 2009 г.). Было решено, что в ВОЗ оптимальное использование творческого потенциала означает комплексную стратегию, задача которой состоит в том, чтобы прогнозировать кадровые ресурсы, привлекать, нанимать их на работу, вводить их в действие и регулировать, развертывать и удерживать сотрудников и, при необходимости, расставаться с ними. Оптимальное использование творческого потенциала будет вдохновляться глобальным мандатом Организации в области здравоохранения, стратегическими направлениями и деловыми приоритетами. Оно будет осуществляться посредством комплексной системы внутренне взаимосвязанных мер управления кадровыми ресурсами и процессов, основанных на руководящей роли ВОЗ и на передовых методах, согласованных в рамках Общей системы Организации Объединенных Наций.

5. Оптимальное использование творческого потенциала будет являться центральным элементом новой стратегии в области кадровых ресурсов, которая в настоящее время обсуждается в ВОЗ.

## **ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ<sup>1</sup>**

6. Группа ВОЗ по глобальной политике в составе Генерального директора и региональных директоров приняла решение применять новые стандартизованные методы оценки при отборе, найме и профессиональном развитии руководителей страновых бюро ВОЗ. В целом, для возможного рассмотрения в качестве руководителей были определены свыше 450 человек по трем источникам: заявления кандидатов на вакансии, объявленные внутри Организации, региональные предварительные списки кандидатов и списки действующих руководителей, выход на пенсию которых планируется после 31 декабря

---

<sup>1</sup> Центр оценки состоит из стандартизованной оценки поведения на местах на основе множественных оценок, включая имитацию рабочей ситуации, интервью и/или психологические тесты.

2012 года. Для рассмотрения кандидатур и принятия решений в отношении того, кто будет допущен к участию, был применен определенный процесс отбора.

7. На период с июля по декабрь 2009 г. было намечено пятнадцать центров оценки. В каждом центре могут участвовать 12 человек, и они предназначены оценивать участников по параметрам основных квалификаций, которые считаются имеющими важное значение для руководителя странового бюро ВОЗ. Процесс включает в себя предварительное заполнение в онлайн-режиме вопросника относительно опыта предыдущей работы, который используется в интервью по выявлению профессионального уровня, а также выполнение трех упражнений, предусматривающих: заполнение профессионально-личностного вопросника и выполнение двух тестов на способности, один для проверки числового критического мышления и другой для проверки вербального критического мышления. Эти тесты дополняют интервью и имитационные упражнения. Онлайн-тесты имеются на различных языках, и однодневный центр оценки проводится на английском, французском или испанском языках. В отношении действующих руководителей результаты центра оценки помогут Секретариату оказать содействие участнику в укреплении выявленных сильных сторон и в работе над более слабыми областями.

8. Подчеркивается, что результаты центра оценки не являются единственным критерием внесения во вновь созданный глобальный реестр руководителей страновых бюро ВОЗ. Окончательные рекомендации по включению в глобальный реестр будут вынесены группой экспертов, состоящей из высших должностных лиц из региональных бюро и штаб-квартиры. Предполагается, что начиная с конца 2009 г. все позиции руководителей страновых бюро ВОЗ будут заполняться из глобального реестра.

## **МОБИЛЬНОСТЬ И РОТАЦИЯ**

9. Мобильности сотрудников в перемещении из одного места службы в другое способствовали изменения Положений о персонале, утвержденные в ходе Шестидесятой второй сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения<sup>1</sup>. В период с 1 января по 30 сентября 2009 г. произошло примерно 184 географических перемещения. Если эта тенденция сохранится на протяжении 12 месяцев, то в течение 2009 г. свое место службы изменят 10% сотрудников. Около 50% перемещений произошло в результате успешной подачи заявления на посты, объявленные в уведомлениях о вакансиях. Остальные 50% приходились на перемещения на одном должностном уровне без объявления вакансий.

10. Предпосылкой мер упреждающего реагирования на изменяющиеся деловые потребности является эффективная схема адаптируемой мобильности. Преимущества ее должны быть понятны сотрудникам. Схема должна напрямую отвечать интересам Организации и должна быть притягательна для сотрудников на любом уровне. Механистическая система перемещения ради самого перемещения нецелесообразна. Следует всемерно поощрять перемещения на одном должностном уровне.

---

<sup>1</sup> См. резолюцию WHA62.7, Приложение 3.

## **РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО НАБОРУ КАДРОВ**

11. Для повышения эффективности и согласованности при отборе в департаменте кадровых ресурсов создана новая группа, и процесс отбора в штаб-квартире централизован. Согласованность методов работы и используемых средств приносят дополнительные преимущества. Процедуры отбора для позиций долгосрочного характера были дополнительно рационализированы, и для различных этапов процесса набора были установлены конечные сроки. Это привело к значительному сокращению времени завершения процесса отбора (то есть периода времени между получением заявления по объявлению о вакансии и завершением процесса набора). Кроме того, была внедрена общая база данных по должностям, подлежащим заполнению, и отслеживание процесса набора и результаты еженедельно представляются на рассмотрение высшего руководства. Это привело к усилению обмена информацией в штаб-квартире и улучшению планирования мероприятий.

## **ИНФОРМАЦИОННО-ПРОПАГАНДИСТСКАЯ РАБОТА**

12. В Секретариате была создана целевая группа для координации существующих инициатив по выявлению и использованию новых источников одаренных кадров, в особенности из числа женщин и граждан развивающихся стран. Эта работа предусматривала установление контактов с профессиональными ассоциациями в области здравоохранения, академическими учреждениями, специализированными веб-сайтами по набору кадров и работе в сети, а также сетями бывших учащихся медико-санитарных учебных заведений. Была пересмотрена документация по набору. С региональными бюро, с учетом местной специфики, обсуждались наиболее эффективные действия. Было проведено изучение уровня удовлетворенности посетителей веб-сайта ВОЗ по приему на работу. В настоящее время сайт перестраивается с учетом полученных замечаний.

13. Секретариат еще не проявил достаточной активности в получении заявок от квалифицированных лиц, страдающих инвалидностью. Форма уведомления о вакансии и базовая информация на веб-сайте будут изменены с учетом этого фактора. Система набора в онлайн-режиме также нуждается в изменениях, с тем чтобы облегчить подачу заявлений. Особое внимание уделяется тому, каким образом устраивается и проводится интервью и процесс отбора, с тем чтобы обеспечить справедливость в отношении кандидатов-инвалидов.

14. Сеть по вопросам людских ресурсов для учреждений Общей системы Организации Объединенных Наций разработала политику приема на работу инвалидов. Элементы этой политики поддержаны Целевой группой ВОЗ по инвалидности и являются частью работы ВОЗ в области разнообразия и инклюзивности:

- защита прав инвалидов<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Конвенция о правах инвалидов, Статья 27.1(b).

- запрещение дискриминации по признаку инвалидности;
- разумные меры противодействия, способствующие устранению препятствий для найма и продолжительной работы<sup>1</sup>;
- конфиденциальность информации, касающейся инвалидности сотрудника или состояния его здоровья<sup>2</sup>;
- информационно-разъяснительная работа в целях полного понимания сотрудниками прав инвалидов<sup>3</sup>;
- межучрежденческое сотрудничество, в том числе обмен знаниями и передовым опытом;
- разработка политики и проведение периодических обзоров с привлечением инвалидов.

15. В ВОЗ ежегодно проходят обучение приблизительно 300 стажеров, которые работают по своему выбору в технических или административных программах и наблюдают роль международной организации. Это прекрасный источник квалифицированных кадров для приема на работу в будущем. С учетом этой возможности летом прошлого года стажерам предложили принять участие в презентации на тему: "Что привело сотрудников ВОЗ на эту работу", которая проводилась в рамках усилий ВОЗ в борьбе за признание в качестве лучшего работодателя.

16. В период с 1 января 2009 г. по 30 сентября 2009 г. было принято на работу десять младших сотрудников категории специалистов (шесть женщин и четверо мужчин). Трое из них по спонсорству правительства Испании, двое от Норвегии и по одному было от Дании, Финляндии, Франции, Германии и Японии. Две сотрудницы категории специалистов младшего звена из развивающихся стран, поддерживаемые Испанией, в настоящее время проходят процесс оформления. В сентябре 2009 г. в Женеве состоялся межучрежденческий семинар по развитию карьеры специалистов младшего звена, чтобы помочь им спланировать свое будущее.

---

<sup>1</sup> Конвенция о правах инвалидов, Статья 27.1(a).

<sup>2</sup> ILO Policy on the employment of persons with disabilities, 2005, Circular No. 655, Series 6, Para. 18.

<sup>3</sup> Резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, пункт 6, 24 января 2007 г.; резолюция 62/170 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, 18 марта 2008 г., пункт 6; и Конвенция о правах инвалидов, Статья 8.

17. В течение рассматриваемого периода состоялось 21 прямое назначение; девять на посты С.5, 11 на посты С.4 и одно на пост С.3. Эти прямые назначения явились результатом прикомандирований сотрудников из государств-членов (включая семь человек из недопредставленных стран).

## **СЛУЖБА ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ**

18. ВОЗ придает приоритетное значение гигиене труда и безопасности, что является одним из важнейших факторов благосостояния и эффективности работы сотрудников. Задача состоит в том, чтобы вся работа осуществлялась безопасным образом, сводя к минимуму рабочие риски и укрепляя здоровье. Задача Службы охраны здоровья и медицинского обслуживания состоит в том, чтобы укреплять и сохранять физическое и психическое здоровье сотрудников с учетом их состояния здоровья и рабочей среды, для того чтобы помочь сотрудникам в выполнении их задач. Цель состоит в том, чтобы обеспечить наилучшую возможную и неустанную поддержку действиям ВОЗ во всем мире и принимать ответные меры в чрезвычайных обстоятельствах. Это достигается путем совместного со штатным врачом при региональном бюро наблюдения за работой сети по вопросам здоровья; создания глобальной медицинской базы данных по контролю за состоянием здоровья; и тесной координации с коллегами других учреждений Организации Объединенных Наций по согласованию политики и процедур.

19. Продолжается осуществление расширенной программы по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте "WHO LIVES". В конкретном плане, для всех сотрудников были проведены учебные занятия по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте, предназначенные укрепить компетентность сотрудников в этой области, что соответствует передовой практике Общей системы Организации Объединенных Наций. Были также сделаны шаги по подготовке первоначального проекта Учебника WHO LIVES для руководителей в поддержку осуществления этой политики. Кроме того, политика и процедуры в области кадровых ресурсов были дополнены с целью учета готовности к пандемии гриппа в соответствии со схемой, разработанной Сетью по вопросам людских ресурсов Совета административных руководителей Организации Объединенных Наций по координации.

## **ГЛОБАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ГЛОБАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ**

20. На протяжении последних лет внимание в работе уделялось укреплению компонента кадровых ресурсов в Глобальной системе управления, с тем чтобы стабилизировать систему при подготовке к применению ее на региональном уровне. Приоритетное внимание уделялось вопросам оплаты сотрудников. Прилагались усилия к тому, чтобы иметь более полные данные, улучшать самостоятельную работу сотрудников и разрабатывать более удобные формы для пользователей. С точки зрения ввода информации отставание по вводу личных данных, касающихся значительной части срочных контрактов в Африканском регионе, было ликвидировано, что позволило

включить эти контракты в центральную платежную ведомость, а не решать вопрос на местном уровне.

**ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

21. Исполкому предлагается принять доклад к сведению.

= = =