



Обзор осуществления реформы ВОЗ

Доклад Секретариата

1. В настоящем докладе кратко излагается ход реформы ВОЗ с момента представления доклада на Шестьдесят девятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения¹. В нем содержится обзор нынешнего состояния реформы, рассматривается прогресс по трем широким направлениям реформы (программы и установление приоритетов, стратегическое руководство и управление). В настоящем докладе представлена также информация о некоторых успешных результатах работы, достигнутых в рамках всей программы реформ.

2. За шесть лет, прошедших со времени обнародования Генеральным директором своих предложений по реформе ВОЗ, работа по различным направлениям деятельности проводилась разными темпами. В целом был достигнут значительный прогресс в достижении поставленной ВОЗ цели повысить эффективность, действенность, прозрачность и подотчетность деятельности Организации, которая оптимальным образом использует свои относительные сильные стороны и сравнительные преимущества для улучшения результатов в отношении здоровья. Все промежуточные результаты реформы, рассматриваемые в настоящее время, уже достигли стадии практической реализации, и информация о положении дел в области достижения результатов реформы, оцениваемом с помощью показателей осуществления реформы, приводится на веб-сайте².

3. Успешные результаты работы по проведению реформы, о которых сообщалось руководящим органам на протяжении последних лет, неизменно подтверждали правильность направления реформы, свидетельствовали об эффективности работы, проводимой в рамках данного процесса, и подчеркивали необходимость реформирования дополнительных областей деятельности ВОЗ, включая действия при чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения³.

¹ См. документы А69/4 и WHA69/2016/REC/3, протоколы заседаний, первое заседание Комитет А, раздел 2.

² Обзор показателей осуществления реформы и достигнутых успехов приводится на веб-сайте: http://spapps.who.int/WHOREform/SitePages/View_PerformanceMetrics.aspx (по состоянию на 4 октября 2016 г.).

³ Доклад о ходе работ по реформированию деятельности ВОЗ при вспышках и чрезвычайных ситуациях в области здравоохранения приводится в документе ЕВ140/8.

РЕФОРМА ПРОГРАММ

4. Целью реформы программ ВОЗ является «улучшение медико-санитарных показателей вследствие того, что Секретариат будет действовать в соответствии с ожиданиями государств-членов и партнеров и акцентировать свое внимание на согласованные приоритеты глобального здравоохранения, придерживаясь в своей работе тех действий и тех областей, в которых Организация играет уникальную роль или обладает сравнительными преимуществами и финансируется таким образом, что это способствует ее работе в этом направлении»¹.

5. За последний год проводилась большая работа по подготовке проекта предлагаемого программного бюджета на 2018-2019 гг., включая работу по дальнейшему совершенствованию процессов установления приоритетов, а также обеспечению согласованности бюджетов и ресурсов с достижением результатов по приоритетным направлениям деятельности. ВОЗ продолжает использовать эффективный процесс работы по принципу «снизу вверх», который начинается с установления приоритетов на уровне стран и согласования бюджетов, что позволяет сконцентрировать усилия на решении ряда приоритетных задач. При разработке программного бюджета на 2018-2019 гг. доля бюджетных центров в страновых бюро, связывающих свои бюджеты с деятельностью в рамках не более 10 приоритетных программных областей, значительно возросла – в настоящее время 75% страновых бюджетных центров используют свои средства таким образом².

6. Усиление целенаправленности в работе на страновом уровне способствует также согласованию деятельности на региональном и глобальном уровнях с приоритетами стран. Для успеха этих усилий важнейшее значение имеет дальнейшее укрепление сетей по категориям и программным областям. При разработке проекта программного бюджета на 2018-2019 гг. представители всех шести сетей по категориям провели очные совещания для обсуждения предложений сетей по программным областям, а члены всех сетей по программным областям предприняли усилия по гармонизации и согласованию программной и технической деятельности на всех трех уровнях Организации. Было проведено не менее 50 очных совещаний и видеоконференций в рамках 25 сетей по техническим программным областям.

7. Финансирование программного бюджета продолжает оставаться сложной задачей. Увеличение объема предсказуемого финансирования с 62% в начале двухгодичного периода 2012-2013 гг. до 83% в начале двухгодичного периода 2016-2017 гг. не удалось сохранить на прежнем уровне, и дальнейшего роста объема финансирования Программного бюджета на 2016-2017 гг. не произошло. Причиной этой стагнации послужил рост средств, выделяемых в программном бюджете на 2016-2017 гг. на Программу по чрезвычайным ситуациям, что привело к относительному снижению общего уровня финансирования и неполучению прогнозируемого финансирования в полном объеме. Для решения этих вопросов 31 октября 2016 г. в

¹ http://www.who.int/about/who_reform/change_at_who/what_is_reform/ru/ (по состоянию на 24 октября 2016 г.).

² За исключением страновых бюро в Регионе стран Америки.

штаб-квартире состоялся диалог о финансировании. Его участники обсудили сложную финансовую ситуацию в связи с существующим дефицитом финансирования базового бюджета в размере 471 млн. долл. США и очень существенной нехваткой средств в отношении чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения, финансируемых лишь на 56%, и неинфекционных заболеваний, финансируемых лишь на 55%. Для устранения этого дефицита средств несколько доноров приняли обязательства по предоставлению дополнительных финансовых средств для работы в различных областях деятельности.

8. В целях дальнейшего усиления процессов планирования на основе результатов, а также осуществления и мониторинга деятельности предпринимаются усилия по повышению уровня квалификации и потенциальных возможностей Секретариата в области управления проектами. Была проведена самооценка существующей практики и уровня квалификации в соответствии со стандартами Института управления проектами, и в настоящее время проводится анализ полученных результатов. По итогам этого анализа будут определены потребности в области политики, стандартизации, подготовки кадров и наращивании потенциала.

РЕФОРМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА

9. За последний год был достигнут существенный прогресс в проведении реформ в области стратегического руководства по сравнению с предыдущими годами.

10. В соответствии с согласованными рекомендациями Межправительственного совещания открытого состава по реформе стратегического руководства и последующим решением¹, принятым Ассамблеей здравоохранения в мае 2016 г., в настоящее время проводится работа по составлению перспективного графика планирования ожидаемых пунктов повестки дня Исполнительного комитета и Ассамблеи здравоохранения и по повышению эффективности регулирования повестки дня. Доклад о ходе работ в этой области представлен отдельно в документе EB140/INF./3.

11. Показатели осуществления реформы стратегического руководства показывают, что необходимы дальнейшие усилия, направленные на повышение эффективности и результативности сессий руководящих органов. За последние семь лет число пунктов повестки дня, обсуждаемых Ассамблеей здравоохранения, возросло на 50%, а объем документов увеличился в три раза. Несмотря на усилия, предпринимаемые в целях своевременного представления документов, в отношении увеличения их объемов достигнут ограниченный прогресс, в результате чего в установленные сроки предоставляются по-прежнему лишь примерно 50% всех документов.

12. После проведения межправительственных переговоров на протяжении двух лет Шестидесят девятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения приняла Механизм взаимодействия с негосударственными структурами². Как указано в документе EB140/41, в настоящее время начинается реализация этого механизма, и Комитет по

¹ Решение WHA69(8) (2016 г.).

² Резолюция WHA69.10 (2016 г.).

программным, бюджетным и административным вопросам на своем двадцать пятом совещании (Женева, 19 и 20 января 2017 г.) рассмотрит вопросы об установлении официальных отношений с негосударственными структурами и о взаимодействии ВОЗ с негосударственными структурами на основе пилотного реестра негосударственных структур.

РЕФОРМА УПРАВЛЕНИЯ

13. Достигнут дальнейший прогресс в области усиления управленческих структур и систем ВОЗ, о чем свидетельствуют количественные показатели результатов деятельности, которые в настоящее время интегрируются также в набор основных показателей результатов деятельности Организации. Некоторые из них были включены в соглашения о подотчетности, заключаемые с руководителями высшего звена.

Кадровые ресурсы

14. Основной целью реформы в области кадровых ресурсов является обеспечение соответствия укомплектования персоналом существующим потребностям на всех уровнях Организации за счет использования высококвалифицированных, многофункциональных, мотивированных кадровых ресурсов. Необходимым условием для этого является наличие надлежащего процесса планирования кадровых ресурсов. В настоящее время прогнозные планы имеются в отношении 80% постов, которые станут вакантными в результате выхода на пенсию сотрудников в текущем двухгодичном периоде, по сравнению с 62% в двухгодичном периоде 2014-2015 годов. Подробный доклад о реформах в области кадровых ресурсов приводится в документе ЕВ140/46.

15. Недавно осуществленные инициативы в отношении первого базового элемента стратегии в области кадровых ресурсов – «привлечения одаренных людей» – включают введение процедур ускоренного отбора кадров при чрезвычайных ситуациях; заключение долгосрочных договоров с кадровыми агентствами для оказания содействия основным бюро в выявлении кандидатов надлежащей квалификации для набора персонала категории специалистов и выше; расширение охвата программой стажировок; и восстановление реестра сотрудников категории общего обслуживания в Женеве. Прогресс в области обеспечения гендерного равенства является небольшим – представленность женщин среди сотрудников категории специалистов и выше за период с января 2014 г. по июль 2016 г. увеличилась на 2,4%.

16. В отношении второго базового элемента – «удержание одаренных людей» – в настоящее время на поэтапной основе, начиная с трехгодичного добровольного этапа в 2016-2018 гг., вводится в действие политика в отношении географической мобильности, провозглашенная Генеральным директором в январе 2016 года. Основные бюро определили международные посты, которые были включены в первый перечень, подготовленный в январе 2016 г., что позволило провести предварительное тестирование процедур, призванных содействовать в осуществлении этой политики. В настоящее время эти процедуры пересматриваются с учетом полученного опыта. Этот пилотный проект способствовал тому, что число переводов сотрудников из

одного основного бюро в другое превысило обычные показатели. В первой половине 2016 г. кадровые перемещения между регионами и между штаб-квартирой и регионами коснулись 2,6% сотрудников категории специалистов и выше. Это на 30% больше, чем за тот же период в 2015 году.

17. В отношении третьего базового элемента – «благоприятные условия труда» – в настоящее время в рамках всей Организации вводится в действие пересмотренная система внутреннего правосудия. Она включает три основных компонента: предупреждение, ранее реагирование и неофициальное разрешение споров; обязательное рассмотрение в административном порядке до подачи официальной апелляции на административное решение; и рассмотрение официальных апелляционных жалоб, поданных сотрудниками на какое-либо административное решение, Глобальным апелляционным советом. В целях обеспечения максимальной эффективности с точки зрения затрат группа специалистов по административному праву и секретариат Глобального апелляционного совета в настоящее время размещаются в недавно созданном Будапештском центре ВОЗ, что обеспечивает экономию средств в размере почти 5 млн. долл. США за двухгодичный период по сравнению с такой же численностью персонала в Женеве. Кроме того, начато осуществление совместной инициативы сотрудников и руководства по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте, предусматривающей принятие конкретных мер в целях создания и поддержания условий труда, при которых каждый человек пользуется уважением.

Подотчетность и транспарентность

18. Обеспечение подотчетности и транспарентности оставалось одним из приоритетных направлений реформы за прошедший год. Ежегодные соглашения о подотчетности, заключаемые между Генеральным директором и руководителями высшего звена в штаб-квартире, в настоящее время публикуются на веб-сайте ВОЗ¹. В них поставлены цели в области лидерства, ответственного руководства и поведения, которые контролируются и обсуждаются на ежеквартальной основе. Впервые публикуется также информация о делегировании полномочий и письма-представления директоров региональных бюро².

19. Политика в отношении информирования о нарушениях и защиты от преследований была введена в действие. В июне 2016 г. была открыта «горячая линия честности», позволяющая осуществлять бесплатные телефонные звонки и предоставляющая возможность интернет-доступа во всех подразделениях ВОЗ для передачи информации о предполагаемых случаях неправомерных действий независимой третьей стороне, которая сообщает об этом в Секретариат.

20. В целях повышения уровня осведомленности о стандартах поведения и информирования сотрудников о том, что неправомерные действия влекут за собой

¹ <http://www.who.int/dg/adg/en/> (по состоянию на 4 октября 2016 г.): внизу каждой веб-страницы, посвященной помощникам Генерального директора и другим членам высшего руководства.

² http://www.who.int/dg/regional_directors/ru/ (по состоянию на 24 октября 2016 г.)

последствия, Секретариат предоставляет всем сотрудникам ежегодные доклады о проведенных дисциплинарных разбирательствах и принятых мерах. За период с начала 2012 г. по начало 2016 г. меры дисциплинарного порядка принимались в отношении 41 случая. Секретариат совместно с ассоциациями персонала ВОЗ приступил к осуществлению инициативы по формированию уважительных взаимоотношений на рабочем месте; она основана на результатах опроса сотрудников и предусматривает проведение учебных и информационных мероприятий.

21. В целях устранения недостатков, выявленных в ходе аудита деятельности в области прямого финансового сотрудничества, проведенного в 2014 г., за последние два года было усовершенствовано несколько процедур в целях обеспечения надлежащего использования финансовых средств. В результате проведенной работы было полностью выполнено 27 из 33 аудиторских рекомендаций, касающихся улучшения политики, процессов и мер контроля в отношении прямого финансового сотрудничества. Шесть остающихся рекомендаций находятся в процессе выполнения и касаются преимущественно предоставления дополнительных данных о том, как подтверждение достоверности информации осуществляется на практике, а также последствий, связанных с подтверждением достоверности данных.

22. В целях снижения командировочных расходов и усиления подотчетности за служебные командировки внесены некоторые поправки в положения политики, и в настоящее время вносятся изменения в системные процессы, призванные улучшить планирование, обеспечить соблюдение политики и повысить эффективность мер контроля в этой области. Для сокращения общего объема затрат и соответствующих командировочных расходов ведется также работа по усовершенствованию средств проведения виртуальных совещаний. Предварительные результаты указывают на то, что такие меры дают положительный эффект – объем командировочных расходов в первой половине 2016 г. снизился на 10% по сравнению с тем же периодом 2015 года.

23. Корпоративная политика управления рисками вступила в действие в ноябре 2015 г., и первый полный цикл управления рисками завершился в июне 2016 г. представлением докладов старшему руководству и введением понятия «критических рисков», то есть рисков, которые были признаны значительными и серьезными и в отношении которых старшему руководству было предложено принять окончательное решение о мерах реагирования на риски и обеспечить выполнение этих мер. В настоящее время Секретариат работает над созданием веб-реестра рисков, доступ к которому будет предоставлен государствам-членам.

24. В ноябре 2015 г. Генеральный директор объявила о твердом намерении ВОЗ присоединиться к Международной инициативе по обеспечению транспарентности помощи – добровольной многосторонней инициативе, направленной на обеспечение транспарентности сотрудничества в области развития и повышение его эффективности в борьбе с бедностью¹. ВОЗ официально присоединилась к этой инициативе, и первая информация для публикации на платформе Международной инициативы по

¹ <http://www.aidtransparency.net/> (по состоянию на 4 октября 2016 г.).

обеспечению транспарентности помощи должна быть представлена в конце первого квартала 2017 года.

Оценка

25. Бюро по оценке продолжает вводить в действие механизм усиления оценки и организационного обучения в ВОЗ, который охватывает шесть основных направлений деятельности: (i) формирование благоприятной среды и стратегическое руководство; (ii) потенциал и ресурсы по проведению оценки; (iii) план работы, сфера охвата и методы оценки; (iv) рекомендации по результатам оценки и ответные меры со стороны руководства; (v) организационное обучение; и (vi) распространение информации о работе по оценке.

26. За предыдущий год было проведено несколько корпоративных оценок, включая оценку присутствия ВОЗ в странах и эффективности публикаций ВОЗ. Доклады о результатах этих оценок и действиях руководства приводятся на веб-сайте ВОЗ¹. Бюро по оценке принимало также участие в проведении всесторонней оценки глобальной стратегии и плана действий в области общественного здравоохранения, инноваций и интеллектуальной собственности (информация приводится отдельно в документе EB140/20).

Управление информацией

27. Для достижения целей реформы ВОЗ необходимо обеспечить функционирование, рационализацию и совершенствование механизма обмена информацией внутри организации и с государствами-членами, в связи с чем в сентябре 2017 г. планируется провести всестороннюю оценку существующего потенциала ВОЗ в области управления информацией, а также инвентаризацию информационных ресурсов.

28. В настоящее время Секретариат разрабатывает политику в отношении раскрытия информации на основе передового опыта, накопленного в системе Организации Объединенных Наций. Принятие этой политики планируется в начале 2017 года.

29. В 2017 г. будет введена в действие новая модель производства, распространения и финансирования публикаций ВОЗ. Целями этой инициативы являются: распространение принципов открытого доступа на все публикации ВОЗ для расширения охвата и воздействия информации ВОЗ во всем мире; повышение эффективности, минимизация издержек и удовлетворение потребностей путем перехода от распространения печатных изданий к цифровому формату; и создание механизма устойчивого финансирования производства и распространения публикаций ВОЗ. Ожидается, что эти изменения позволят сократить объем печатных материалов на 80%.

¹ <http://www.who.int/about/finances-accountability/evaluation/reports/en/> (по состоянию на 4 октября 2016 г.).

Коммуникация

30. Разработка стратегического механизма эффективной коммуникации завершена. Он обеспечивает стратегическое руководство и веб-портал для обмена инструментами, моделями, ресурсами и примерами передового опыта для внешних коммуникаций, которые должны быть окончательно доработаны к январю 2017 году.

31. Сеть ВОЗ по коммуникации при чрезвычайных ситуациях была расширена; в настоящее время она включает 150 сотрудников и консультантов ВОЗ, готовых к работе в условиях чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения и гуманитарных кризисов. Был составлен и введен в действие комплексный план оперативных действий для информирования общественности при чрезвычайных ситуациях. Этот план согласован с системой урегулирования инцидентов в рамках Программы ВОЗ по чрезвычайным ситуациям, например, при реагировании на вспышки инфекционного заболевания, вызываемого вирусом Зика, и желтой лихорадки, а также при проведении чрезвычайных операций в Нигерии и Южном Судане.

ДАЛЬНЕЙШАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

32. В ходе третьего этапа оценки будет проведена независимая оценка воздействия проведенных до настоящего времени реформ на деятельность Организации, и ее результаты будут представлены Семидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2017 года. В то же время Секретариат представит обновленную информацию о ходе работ по осуществлению инициатив в рамках реформы и доклад о достигнутых результатах с использованием набора стандартизированных показателей осуществления реформы.

33. Долгосрочное воздействие этих реформ будет зависеть от того, в какой мере полученные результаты будут поддерживаться и улучшаться. Системный характер многих проблем, с которыми сталкивается ВОЗ в области программной деятельности, стратегического руководства и управления, требует их рассмотрения в долгосрочной перспективе, поскольку для полной реализации реформы в такой сложной организации, как ВОЗ, даже при оптимальных условиях потребуется длительное время.

34. Хотя действия, инициированные и осуществленные в ходе процесса реформы ВОЗ, не разрабатывались с учетом Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г., их целью являлось решение задач, которые позволят Организации функционировать наилучшим образом в условиях тесной взаимосвязи между охраной здоровья и устойчивым развитием и оперативно реагировать на возрастающие требования к таким многосторонним организациям, как ВОЗ, в контексте новых социальных, политических и экономических реалий.

35. Реформа ВОЗ подчеркивает важное значение тех требований, которые позволяют Организации успешно развиваться: определить свои сравнительные преимущества; четко сформулировать свои приоритеты; обеспечить финансовую подотчетность; обеспечить наличие систем эффективного управления рисками; и, прежде всего, получать наглядные результаты.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

36. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =