



## Конкретные процедуры для процесса тщательного отбора в Исполнительном комитете

### Доклад Секретариата

1. Рабочая группа государств-членов по процессу и методам выборов Генерального директора Всемирной организации здравоохранения в своем докладе для Исполнительного комитета<sup>1</sup> предложила Секретариату, в частности, подготовить для следующего совещания Рабочей группы предложения, основанные на состоявшихся на втором совещании дискуссиях о процедурах усиления процесса отбора Исполнительным комитетом в связи с выдвижением кандидатур на пост Генерального директора.

### СУЩЕСТВУЮЩИЕ УСЛОВИЯ ПРОЦЕССА ОТБОРА

2. Исполнительный комитет в решении EB100(7) постановил, что первый этап процесса выдвижения кандидатур, то есть первоначальный отбор кандидатов для исключения тех из них, которые не удовлетворяют критериям, установленным Исполкомом в резолюции EB97.R10<sup>2</sup>, должен быть ограничен определением того, существует ли консенсус относительно одного или более кандидатов, не удовлетворяющих критериям. Кроме того, в резолюции EB120.R19 Исполком согласился с процедурой, разработанной Секретариатом, в отношении оценки Исполнительным комитетом хорошего **физического состояния** выдвигаемого им кандидата согласно требованиям, которые предъявляются ко всем сотрудникам Организации. Поэтому Секретариат предлагает кандидатам на пост Генерального директора пройти медицинское обследование и передать на рассмотрение Директора медицинских служб в штаб-квартире заполненную форму медицинского обследования. Директор медицинских служб затем отчитывается перед Председателем Исполкома, а Председатель соответствующим образом информирует Исполком.

---

<sup>1</sup> См. документ EB130/29 Согр.1.

<sup>2</sup> Выдержка из резолюции EB97.R10 прилагается в качестве Приложения 1 к настоящему документу.

3. На своем втором совещании Рабочая группа согласилась с тем, что квалификации кандидата имеют первостепенное значение<sup>1</sup>. Рабочая группа сосредоточилась, в частности, на критериях, установленных Исполкомом, и на том, как их можно будет эффективно использовать. В этой связи Рабочая группа рассмотрела критерии, принятые Исполкомом в резолюции EB97.R10, и предложение одного из государств-членов и обсудила области, которые могут быть улучшены в целях укрепления критериев. Она также отметила, что процесс отбора в его нынешнем виде является довольно поверхностным, и обсудила вопрос о том, как Исполнительный комитет мог бы проводить тщательный отбор кандидатов на пост Генерального директора.

### **ВАРИАНТЫ ДЛЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

4. В Статье 52 Правил процедуры Исполнительного комитета говорится, что государства-члены могут предложить на пост Генерального директора одну или больше кандидатур, представив при этом их биографии или иную информацию в поддержку каждой кандидатуры. Однако в этом правиле конкретно не указано, что должна включать такая информация в поддержку кандидата. Для того чтобы обеспечить согласованность и сопоставимость информации, а также провести оценку, можно было бы принять **стандартную форму биографии кандидатов или в дополнение к биографии использовать вопросник**<sup>2</sup>. В любом документе можно либо запросить информацию, либо задать вопросы, непосредственно относящиеся к критериям, принятым Исполкомом. Государствам-членам можно предложить при выдвижении кандидатов на пост Генерального директора использовать стандартную форму биографии или вопросника. Использование стандартной формы могло бы облегчить сравнительную оценку кандидатур в результате возможности сравнения заслуг и квалификаций кандидатов по отношению к критериям, установленным Исполкомом. В стандартной форме или вопроснике можно также указать требование к каждому кандидату представить заявление о конкретных аспектах его или ее видения приоритетов и стратегий тоже с целью сравнения кандидатур.

5. Более тщательного процесса отбора в Исполнительном комитете можно также достичь, предложив кандидатам представить **профессиональные рекомендации** в поддержку своих кандидатур. Это также было внедрено в процессе оценки кандидатов на высокие посты в некоторых регионах ВОЗ. Для дальнейшего содействия сравнительной оценке кандидатов Исполнительный комитет мог бы принять набор заранее определенных вопросов, задаваемых рекомендующим лицам. Можно обратиться к рекомендующим лицам и затем передать полученные ответы членам Исполнительного комитета, которые смогут рассмотреть их в контексте критериев, установленных Исполкомом.

---

<sup>1</sup> См. доклад Рабочей группы в документе EB130/29 Corr.1, Приложение.

<sup>2</sup> Основываясь на (i) опыте процесса выдвижения кандидатур на пост Директора Европейского регионального бюро и (ii) опыте происходящего в настоящее время рассмотрения Региональным комитетом для стран Западной части Тихого океана процесса выдвижения кандидатур на пост Директора регионального бюро.

6. Если Исполком в конечном счете согласится с приведенными выше предложениями, его работе может способствовать предварительная оценка информации о кандидатах и получение информации от рекомендуемых лиц. Одним из вариантов могло бы быть создание на сессии, предшествующей той, на которой будут выдвигаться кандидатуры на пост Генерального директора, рабочей группы в составе ограниченного числа членов Исполкома и на основе справедливой географической представленности. Такой группе могут быть даны полномочия провести предварительное рассмотрение всех документов и материалов, представленных государствами-членами, предложившими кандидатов, и рекомендуемыми лицами. Такое рассмотрение подразумевает оценку кандидатур по отношению к критериям, установленным Исполкомом. Рабочая группа затем представит сводную оценку либо на конфиденциальной основе Исполкому, либо всем государствам-членам. Исполком по-прежнему будет располагать исходной информацией, но его работе будет способствовать предварительная оценка небольшой специальной группы. Этот подход аналогичен тому, который был принят Европейским региональным комитетом в отношении выдвижения кандидатур на пост Директора Регионального бюро.

7. В качестве второго варианта, как уже было обсуждено Рабочей группой, для повышения транспарентности и объективности процесса выборов в Статью 52 Правил процедуры Исполнительного комитета Всемирной организации здравоохранения можно было бы внести поправку, чтобы сделать **этот процесс более инклюзивным**. Это будет подразумевать участие в первоначальном отборе всех государств - членов Всемирной организации здравоохранения. Для этой цели могут быть определены различные способы проведения первоначального отбора.

8. На своем втором совещании Рабочая группа рассмотрела **существующие критерии** для выбора Генерального директора. Как указано выше, Рабочая группа отметила, что существующие критерии являются довольно расплывчатыми и не способствуют тщательному рассмотрению предложенных кандидатов. Рабочая группа также обсудила возможность дополнения критериев, касающихся личных квалификаций кандидатов, дополнительными критериями, обеспечивающими руководство для Исполкома. Хотя Рабочая группа и не завершила рассмотрение этого вопроса, она может пожелать провести различие между более общими критериями (такими как широкий опыт лидерства, административной и дипломатической работы), которые будут применяться независимо от технических квалификаций кандидата, и более конкретными критериями в области общественного здравоохранения, которые могут включать конкретные компетенции, квалификации и опыт.

## **ВЫВОДЫ**

9. Рабочей группе предлагается рассмотреть изложенные выше предложения, выразить свои мнения по ним и далее разработать конкретные процедуры для процесса тщательного отбора в Исполнительном комитете.

ПРИЛОЖЕНИЕ

**ВЫДЕРЖКА ИЗ РЕЗОЛЮЦИИ EB97.R10<sup>1</sup>, ПРИНЯТОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ КОМИТЕТОМ НА ЕГО ДЕВЯНОСТО СЕДЬМОЙ СЕССИИ**

Исполнительный комитет,

Рассмотрев доклад специальной группы, созданной во исполнение решения EB95(1) для рассмотрения вариантов выдвижения кандидатур и сроков полномочий Генерального директора<sup>2</sup>,

1. ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЕ, что кандидат, выдвинутый Исполнительным комитетом на пост Генерального директора, должен отвечать следующим критериям и обладать:

- (1) хорошей технической подготовкой и подготовкой в области общественного здравоохранения, а также большим опытом работы в области международного здравоохранения;
- (2) способностью управлять Организацией;
- (3) подтвержденным за ряд лет свидетельством того, что он является лидером общественного здравоохранения;
- (4) восприимчивостью к культурным, социальным и политическим различиям;
- (5) решительной приверженностью деятельности ВОЗ;
- (6) хорошим физическим состоянием, которое требуется от всех сотрудников Организации; и
- (7) достаточными навыками по меньшей мере в одном из официальных и рабочих языков Исполнительного комитета и Ассамблеи здравоохранения;

= = =

---

<sup>1</sup> См. документ EB97/1996/REC/1.

<sup>2</sup> См. документ EB97/1996/REC/1, Приложение 1.