



Кадровые ресурсы: обновленная информация

ВВЕДЕНИЕ

1. Пересмотренная стратегия в области кадровых ресурсов Организации¹ была разработана в целях обеспечения согласованности задач в области кадровых ресурсов с программой реформирования ВОЗ. Стратегия была рассмотрена Исполнительным комитетом на его Сто тридцать четвертой сессии в январе 2014 года². Тремя базовыми элементами стратегии являются привлечение одаренных людей, удержание одаренных людей в Организации (управление карьерным ростом) и благоприятные условия труда. Неотъемлемой частью всех трех базовых элементов является четыре единых принципа: гендерный баланс, многообразие, сотрудничество и подотчетность.

2. В данном документе представлен доклад о ходе осуществления стратегии в области кадровых ресурсов и описаны результаты, ожидаемые в 2015 году. Данные о трудовых ресурсах за весь 2014 г. будут представлены в отдельном докладе на Шестидесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения. В ожидании этого данные за период с 1 января по 31 июля 2014 г. размещены на веб-сайте ВОЗ³.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ

Привлечение и набор одаренных людей

3. С марта 2014 г. действует единая процедура отбора кандидатов на международные должности категории специалистов и выше в штаб-квартире и региональных бюро. По итогам первого года применения этой процедуры будет проведена ее оценка, в ходе которой будет проверено достижение целевого показателя по соблюдению 15-недельного нормативного срока отбора кандидатов в отношении не менее 65% вакантных должностей. Единая процедура отбора кандидатов на должности сотрудников, набираемых на местной основе (категория сотрудников общего обслуживания и национальные сотрудники категории специалистов), будет введена в Организации в 2015 году.

¹ Имеется на: http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (по состоянию на 3 декабря 2014 г.).

² См. документ ЕВ134/2014/REC/2, краткий доклад об одиннадцатом совещании, раздел 3.

³ См. веб-сайт ВОЗ <http://www.who.int>, раздел «Информация о ВОЗ», подраздел «Ресурсы и планирование».

4. В рамках усилий по привлечению более квалифицированных кандидатов и улучшению гендерного баланса и географического многообразия теперь во все постоянные представительства в Женеве еженедельно рассылаются сообщения с описанием вакантных должностей во всех структурных подразделениях ВОЗ для персонала, набираемого на условиях полной занятости и на международной основе. По истечении 10 месяцев с момента начала осуществления этой инициативы была проведена ее оценка: постоянные представительства, принявшие участие в опросе, отметили, что инициатива привела к росту числа их граждан, подавших свою кандидатуру на замещение вакантных должностей в ВОЗ, и призвали продолжить осуществление инициативы.

5. Общие принципы применяются при создании комиссий по отбору кандидатов и управлении служебной деятельностью и дают руководителям возможность оценить результативность своей деятельности по достижению гендерного баланса в их сферах ответственности. Кроме того, в рамках соглашений о подотчетности, действующих с 2014 г., Помощники Генерального директора по каждому из подведомственных им кластеров проводят оценку уровня представленности женщин в категориях специалистов и выше, а также граждан непредставленных или недостаточно представленных государств-членов.

6. За последние 10 лет число женщин в категориях специалистов и выше неуклонно росло и увеличилось с 639 до 826 человек. По состоянию на 31 июля 2014 г. на 1993 сотрудников категорий специалистов и выше приходилось 826 (41,4%) женщин и 1167 (58,6%) мужчин. По сравнению с декабрем 2013 г., когда на долю женщин приходилось 40,8% должностей, а на долю мужчин – 59,2%, нынешнее положение дел говорит о наличии движения в сторону равного соотношения полов. Тем не менее, необходимо продолжать работу в этом направлении, и Организация привержена цели улучшения гендерного баланса и географической представленности при замещении должностей, освобождающихся при выходе сотрудников на пенсию, что отражено в показателях, касающихся кадровых ресурсов, и предлагаемом программном бюджете на 2016-2017 годы.

7. Была введена новая процедура оценки кандидатов на должности руководителей бюро ВОЗ, предполагающая участие старших должностных лиц ВОЗ, бывших руководителей бюро ВОЗ и бывших членов высшего руководства ВОЗ и других учреждений системы Организации Объединенных Наций, имеющих глубокое понимание работы ВОЗ, культуры Организации, реалий конкретной страны и характерного для нее контекста.

Система контрактов

8. После принятия Исполнительным комитетом на его Сто тридцать второй сессии в январе 2013 г.¹ решения о прекращении с 1 февраля 2013 г. практики предложения постоянных контрактов сотрудникам, работающим по срочным контрактам, был

¹ Содержится в резолюции EB132.R10.

разработан набор более жестких критериев отбора для сотрудников, у которых срок непрерывной действительной службы по срочному контракту по состоянию на 1 февраля 2013 г. не превышал 5 лет, но которые, тем не менее, имели право на получение постоянного контракта. К 31 декабря 2018 г. ВОЗ полностью откажется от практики предложения постоянных контрактов.

9. Были внесены изменения в порядок покрытия путевых и сопутствующих расходов сотрудников, занятых по временным контрактам, в целях сокращения издержек, связанных с многократными выплатами лицам, возвращающимся в ВОЗ после обязательных перерывов в работе.

10. По состоянию на 31 июля 2014 г. в ВОЗ числилось всего 7166 сотрудников, включая 6229 сотрудников с долгосрочными контрактами¹ и 937 временных сотрудников. Из работающих по долгосрочным контрактам сотрудников 1993 (32,0%) относились к категории специалистов и выше, 910 (14,6%) были национальными сотрудниками категории специалистов и 3326 (53,4%) были сотрудниками категории общего обслуживания. Число сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, сократилось на 223 человека (3,6%) по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2013 года². По состоянию на 31 июля 2014 г. в Организации насчитывается 937 временных сотрудников, что представляет собой увеличение на 9,9% (93 человека) по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2013 года. Временные сотрудники составляют 13,1% всего объема кадровых ресурсов. За период с 1 января по 31 июля 2014 г. расходы на персонал и другие расходы, связанные с персоналом, составили 470 млн. долл. США или 39% от общих расходов Организации (1199 млн. долл. США).

11. В настоящее время выполняется обзор использования контрактов с внештатными сотрудниками (соглашения о выполнении работ³, контракты консультантов⁴ и

¹ Данная цифра включает сотрудников, занятых в специальных программах и механизмах сотрудничества, принимаемых Всемирной организацией здравоохранения, и не включает сотрудников ПАОЗ, МАИР или других учреждений, находящихся под административным управлением ВОЗ.

² Документ A66/36.

³ Соглашение о выполнении работ используется для привлечения работников или компаний в целях предоставления соответствующих услуг или подготовки конкретной продукции. Во всех случаях индивидуальному подрядчику выплачивается фиксированная сумма или соответствующая максимальная сумма; индивидуальный подрядчик, как правило, не работает в помещениях ВОЗ, не выполняет работу, которая предполагает необходимость постоянного технического руководства со стороны ВОЗ, и не предпринимает поездок от имени ВОЗ (помимо эпизодических визитов в служебные помещения ВОЗ в целях представления или обсуждения соответствующих аспектов работы с сотрудниками ВОЗ). Соглашение о выполнении работ заключается на любой период времени от одного дня и более.

⁴ В качестве консультантов могут привлекаться признанные авторитетные учреждения или специалисты в конкретной области, которые принимаются на работу в качестве технических советников или консультантов и зачастую привносят уникальный опыт в интересах Организации. Такие контракты не должны дублировать работу штатных сотрудников. Контракт консультанта может заключаться на любой период времени от одного дня и более.

специальные соглашения о предоставлении услуг¹⁾ на предмет обеспечения их единообразного и рационального использования во всей Организации. Рассматриваются также другие возможности набора внештатных сотрудников: например, заключение рамочного соглашения между ВОЗ и секретариатом Добровольцев ООН могло бы придать более единообразный характер привлечению и использованию услуг добровольцев во всей Организации. Численность внештатных сотрудников в разбивке по типу контракта: соглашение о выполнении работ – 2 937 человек; консультанты – 1 104 человек; специальные соглашения о предоставлении услуг – 3 005 человек.

12. За период с 1 января по 31 июля 2014 г. стоимость услуг по индивидуальным контрактам с внештатными сотрудниками составила около 63 млн. долл. США, или 5% от общих расходов Организации.

УДЕРЖАНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Планирование кадровых ресурсов и приведение кадровой структуры в соответствие с меняющимися потребностями Организации

13. В июле 2014 г. была завершена программа по планированию работы по замещению сотрудников, выходящих на пенсию в 2014-2015 гг., в масштабах всей Организации. Всего по Организации за этот период в результате обязательного ухода на пенсию освободится 200 должностей, из которых 10,5% будет упразднено². Решения относительно 13% вакантных должностей пока не приняты. О конкурсе на замещение 51% остающихся вакантных должностей будут размещены объявления. При этом будет пересмотрен круг ведения для этих должностей, что является прекрасной возможностью для Организации по приведению кадровой структуры в соответствие с меняющимися приоритетами. Тем не менее, если Генеральная Ассамблея ООН утвердит рекомендацию Комиссии по международной гражданской службе, согласно которой возраст обязательного выхода на пенсию предлагается увеличить до 65 лет не только для всех новых сотрудников, поступающих на работу после 1 января 2014 г., но также и для всех действующих сотрудников, это может оказать негативное влияние на способность Организации вести кадровое планирование³.

14. В целях упрощения и ускорения процедуры отбора кандидатов, обеспечения единообразного подхода во всей Организации и оказания поддержки реализации предлагаемого механизма глобальной мобильности кадров, вводятся единые описания

¹ Специальное соглашение о предоставлении услуг представляет собой контракт между Организацией и гражданином принимающей страны или лицом, постоянно в ней проживающим, для использования его услуг по выполнению длительных или кратких заданий в процессе реализации конкретного национального проекта или мероприятия. Специальные соглашения о предоставлении услуг обычно заключаются на срок 12 месяцев.

² За исключением сотрудников АМРБ/ПАОЗ, на которых распространяются Правила о персонале и Положения о персонале Панамериканского санитарного бюро.

³ См. документ ЕВ136/46, Доклад Комиссии по международной гражданской службе.

должностей, в том числе должностей руководителей бюро ВОЗ, и вносятся изменения в квалификационные требования к кандидатам на эти должности.

15. Способность ВОЗ адаптировать кадровую структуру к приоритетам Организации была одним из важных элементов мер реагирования на кризис со вспышкой вируса Эбола. В дополнение к привлечению внешних сотрудников ВОЗ переназначила многих штатных сотрудников на другие должности в целях оказания поддержки деятельности по реагированию. К ноябрю 2014 г. более 250 штатных сотрудников (из которых почти 80 человек были сотрудниками штаб-квартиры, 130 – сотрудниками Регионального бюро для стран Африки и 40 – сотрудниками подразделений из других регионов) были направлены на период от двух недель до трех месяцев и более в страны, затронутые вспышкой заболевания. Кроме того, в целях наращивания деятельности по реагированию на кризис или для помощи коллегам, направленным в затронутые страны, у приблизительно 250 сотрудников, оставшихся на своих местах службы, был расширен круг должностных обязанностей.

Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита

16. В своем докладе, представленном Шестидесят седьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения¹, Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам приветствовал представление обновленного доклада о кадровых ресурсах Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита и предложил Секретариату тщательно изучить вопрос о возможных последствиях окончательной ликвидации полиомиелита для других сфер деятельности Организации.

17. Ниже приводится информация о текущем положении дел с осуществлением рекомендаций, сформулированных по итогам исследования, проведенного с июля по октябрь 2013 г.:

- В течение 2014 г. во все затронутые регионы была направлена информация о принципах стандартизации практики управленческой деятельности, касающейся кадровых ресурсов, финансируемых за счет целевых средств, предназначенных для борьбы с полиомиелитом. В настоящее время принимаются конкретные меры. Отныне всем новым сотрудникам, за исключением кандидатов на руководящие должности или должности специалистов узкого профиля, предлагаются временные контракты. Решения о расходовании целевых средств, предназначенных для борьбы с полиомиелитом, принимаются на основе анализа текущего уровня эпидемиологического риска, связанного с полиомиелитом.
- Был создан механизм долгосрочного планирования ресурсов, основанного полиомиелитном статусе соответствующих стран. В настоящее время ведется окончательная доработка этого механизма. Деятельность по планированию

¹ Документ A67/60.

ресурсов с применением этого механизма начнется к концу 2014 г. и будет завершена предположительно к середине 2015 года.

- Процесс планирования использования наследия Инициативы по ликвидации полиомиелита будет направлен на поиск вариантов использования активов, финансируемых за счет целевых средств, выделяемых на борьбу с полиомиелитом, в других областях деятельности. В этом контексте Глобальная инициатива по ликвидации полиомиелита несет ответственность только за надлежащее управление ресурсами, выделяемыми на борьбу с полиомиелитом, и не может гарантировать будущее финансирование других инициатив в области здравоохранения, которые в настоящее время зависят от целевых средств, выделяемых на борьбу с полиомиелитом.
- В настоящее время формируется новый отдельный фонд покрытия расходов на выходные пособия для сотрудников, финансируемых за счет целевых средств, выделяемых на борьбу с полиомиелитом. Как только фонд будет создан, из имеющихся ресурсов ВОЗ будет выделена и переведена на счета фонда начальная сумма в 15 млн. долл. США. Как ожидается, дополнительные средства на сумму до 15 млн. долл. США будут получены за счет сбора с оплаты труда сотрудников, финансируемых за счет целевых средств, выделяемых на борьбу с полиомиелитом, с середины 2015 г. по конец 2019 года. Общая сумма требуемых для фонда средств будет рассчитана и рассмотрена по завершении упомянутого выше процесса планирования в середине 2015 года.

Организация служебной деятельности

18. Новый механизм организации и развития служебной деятельности предназначен для повышения культуры диалога между руководством и сотрудниками в целях создания условий для максимальной эффективности кадровых ресурсов. Этот механизм дополнен политикой по признанию и вознаграждению за отличную службу и по принятию мер в случае недостаточной эффективности работы. В поддержку нового механизма в Правила о персонале¹ были внесены несколько поправок. Введенная политика вознаграждения и признания включает в себя упрощенный порядок публичного выражения признания выдающихся заслуг сотрудников, в том числе ежегодное вручение трех глобальных премий и до 11 премий на уровне штаб-квартиры и региональных бюро. В рамках политики по решению проблемы недостаточной эффективности работы сотрудников руководителям предоставляются ясные рекомендации о мерах, которые следует принимать в соответствующих случаях, включая набор практических шагов и контрольных анкет. Был сделан акцент на применение испытательного срока продолжительностью один год, который дает Организации возможность проконтролировать то, как сотрудники адаптируются к новым условиям работы и соблюдают стандарты в области этики и эффективности. В результате в 2014 г. было отмечено увеличение числа случаев продления

¹ См. документ ЕВ136/47, Поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале.

испытательного срока и увольнений сотрудников, не зарекомендовавших себя по итогам продленного испытательного срока.

19. Форма документирования результатов ежегодной оценки эффективности сотрудников, известная как Система организации и развития служебной деятельности (PMDS), была пересмотрена в целях создания связи между оценкой эффективности и последствиями этой оценки за счет акцента на планировании, ориентированном на результат, и выявления поддающихся измерению показателей эффективности (включая, в случае руководителей, такие показатели, как достижение гендерного баланса и надлежащей географической представленности). Механизм организации и развития служебной деятельности и вспомогательные меры политики вступят в силу в начале 2015 года. Пересмотренная форма PMDS, известная под новым названием ePMDS+, будет представлена в штаб-квартире в 2015 г. и введена во всех регионах в 2016 году.

Карьерное развитие

20. Создание в августе 2014 г. Общеорганизационного механизма обучения и повышения квалификации на период 2014-2020 гг. стало первым этапом процесса карьерного развития. Общеорганизационный механизм является выражением стремления Организации способствовать развитию культуры обучения и повышения квалификации среди сотрудников и сохранению Всемирной организацией здравоохранения статуса организации, опирающейся на знания. Создание этого механизма преследует три цели:

- наделить сотрудников знаниями, которые позволят им исполнять свои должностные обязанности в соответствии с самыми высокими стандартами профессионализма;
- оказывать поддержку повышению квалификации персонала, карьерному развитию, поиску возможностей роста и обучения;
- способствовать созданию таких условий работы, которые были бы благоприятны для развития культуры взаимного уважения, сотрудничества, инноваций и высокого профессионализма.

21. С практической точки зрения Общеорганизационный механизм опирается на Программу развития управленческих кадров, воспользоваться которой изначально было предложено 60 руководящим сотрудникам штаб-квартиры. Обучение в рамках Программы развития управленческих кадров включает повышение квалификации руководящих сотрудников ВОЗ в области управления кадровыми ресурсами и программной деятельностью. В настоящее время ведется оценка Программы в целях повышения управленческих навыков и внутреннего контроля на региональном и страновом уровнях.

22. В октябре 2014 г. в штаб-квартире началась реализация новой ознакомительной программы для сотрудников. Цель программы – предоставить новым сотрудникам знания, необходимые для скорейшего включения в процесс сотрудничества, участия в

работе и достижения результатов, при этом обеспечивая их подотчетность за свои действия и решения. Реализация этой программы в регионах начнется в 2015 году.

23. В целях повышения эффективности деятельности на уровне стран в настоящее время в региональных и страновых бюро вводится глобальная система управления процессом обучения (iLearn), которая, как ожидается, будет полностью готова к эксплуатации к концу 2014 года. В рамках этой программы предлагается более 60 курсов электронного обучения, в частности, по таким темам, как бюджетные вопросы и финансы, коммуникация, кадровые ресурсы, общественное здравоохранение и специфика работы в ВОЗ.

24. Ведется разработка расширенной глобальной модели квалификационных требований ВОЗ, предназначенной для предоставления сотрудникам и руководителям рекомендаций относительно ожидаемых стандартов поведения в процессе набора персонала, управления служебной деятельностью и карьерного развития. В новой модели, которая придет на смену текущей, действующей уже в течение 10 лет, каждой области компетенции будут соответствовать четыре ступени овладения соответствующими навыками. Как ожидается, новая модель квалификационных требований вступит в силу в 2015 г. и станет одним из трех элементов инициативы «Расширить круг возможностей карьерного развития» наряду с картами карьерного роста и возможностями для обучения. В будущем такие инструменты позволят сотрудникам определять, какие навыки и квалификацию им необходимо иметь, чтобы перейти на следующую ступень карьерной лестницы или в другую функциональную сферу. При условии наличия соответствующего финансирования сотрудникам следует предлагать различные возможности карьерного развития посредством краткосрочных переводов в другие регионы или на другие типы работы на местах. Это могло бы способствовать трудовой мобильности внутри Организации.

Трудовая мобильность

25. В механизме трудовой мобильности определено понятие мобильности кадровых ресурсов в рамках ВОЗ и установлены основные принципы, которые должны применяться по всей Организации. Более подробно эти принципы будут отражены в мерах политики, направленных на содействие различным формам мобильности персонала. Эффективная программа трудовой мобильности, в полной мере встроенная в процесс планирования кадровых ресурсов, вкупе со стратегией управления карьерным ростом позволит обеспечить наличие персонала с необходимыми навыками и квалификацией в нужном месте в нужное время. Для развития профессиональных навыков и повышения шансов на продвижение по службе от всех штатных сотрудников ожидается готовность к мобильности и к исполнению разных должностных обязанностей в течение долгосрочной работы в ВОЗ. Набираемые на местной основе сотрудники должны быть готовы к исполнению новых должностных обязанностей на своих местах службы (функциональная мобильность), тогда как от специалистов, набираемых на международной основе, ожидается готовность как к функциональной, так и к географической мобильности.

26. Предлагаемая политика географической мобильности будет применяться к большинству сотрудников категории специалистов и выше в рамках всей Организации¹. За основу была взята политика трудовой мобильности в Региональном бюро для стран Западной части Тихого океана, которая рассматривается как образец передовой практики в ВОЗ². Предлагаемая политика ляжет в основу глобальной системы трудовой мобильности, которая будет способствовать взаимному обогащению знаниями и идеями и движению персонала между регионами и штаб-квартирой. Основными характеристиками глобальной системы являются: разделение международных должностей на подлежащие и не подлежащие ротации; стандартный срок службы (в зависимости от классификации места службы по степени трудности условий), по истечении которого сотрудник, занимающий должность, подлежащую ротации, должен ее освободить; ежегодная оценка числа должностей, которые должны освободиться в следующем году, в сопоставлении с группой сотрудников, которым предстоит поменять место работы по ротации или которые выразили интерес в поступлении на освобождающиеся должности. Переход сотрудников на освобождающиеся по ротации должности должен предполагать только горизонтальную мобильность; переход на более высокую должность может быть возможен только при непредвиденном освобождении какой-либо должности и на конкурсной основе. Опыт географической мобильности будет одним из критериев отбора кандидатов на такие вакантные должности, что будет представлять собой форму поощрения сотрудников, получавших опыт на разных местах работы и на разных уровнях Организации.

27. Для вступления в силу предлагаемой политики географической мобильности потребуются следующие условия: утверждение поправок к Положениям о персонале и Правилам о персонале³; создание системы управления, в которой ежегодный процесс принятия решений о замещении освобождающихся должностей будет осуществляться при участии представителей регионов и штаб-квартиры на основе принципа транспарентности; создание перечня должностей, не подлежащих ротации; принятие мер по оказанию поддержки персоналу; подготовка плана осуществления, который будет предполагать принятие переходных мер в отношении действующих сотрудников и предоставление ясной информации о проводимой политике. Ожидается, что данная политика вступит в силу в конце 2015 г., а первый ежегодный перечень должностей, на которые сотрудники смогут добровольно переходить, будет опубликован в 2016 году. На дальнейшем этапе, с опорой на опыт первых двух или трех лет осуществления политики и с поправкой на принятие переходных мер, а также возможных изъятий, сотрудники, занимающие подлежащие ротации должности и превысившие стандартный срок службы, будут обязаны освободить занимаемые должности.

¹ За исключением сотрудников АМРБ/ПАОЗ, на которых распространяются Правила о персонале и Положения о персонале Панамериканского санитарного бюро.

² Posta I., Zahran M.M. Review of management, administration and decentralization in the World Health Organization (WHO), Part I. New York: Joint Inspection Unit of the United Nations System; 2012 (документ JIU/REP/2012/6, Приложение, пункты 93–97, цитируется в документе EB132/5, Add.6, Приложение).

³ См. документ EB136/47, Поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале.

28. В конечном итоге осуществление предлагаемой политики географической мобильности должно принести два существенных положительных результата: повышение эффективности, квалификации и результативности работы сотрудников за счет получения ими разнообразного профессионального опыта на трех уровнях Организации, в результате чего будет повышено качество поддержки, оказываемой государствам-членам на страновом уровне; повышение соответствия кадровой структуры меняющимся приоритетам и финансовым ресурсам ВОЗ. После нескольких лет осуществления эта политика будет подлежать оценке.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда, основанные на соблюдении профессиональной этики

29. Сотрудники ВОЗ несут ответственность за выполнение задач и использование ресурсов и финансовых средств, вверенных Организации государствами-членами. Поэтому от всех сотрудников ожидается соответствие наивысшим стандартам профессиональной этики, квалификации и эффективности. Не так давно по всей Организации была распространена информационная записка с подробным описанием последних случаев ненадлежащего поведения сотрудников и принятых в их отношении мер; такого типа информация будет распространяться ежегодно. Принятые дисциплинарные меры должны быть пропорциональны характеру и серьезности нарушений со стороны сотрудников. Для этого было предложено внести несколько поправок в Правила о персонале и Положения о персонале, направленных на расширение круга возможных дисциплинарных мер и обеспечение их пропорционального характера¹.

Современное управление кадрами

30. Современное управление кадрами в ВОЗ складывается из нескольких элементов, как то: повышение квалификации руководства с помощью новой Программы развития управленческих кадров; повышенное внимание соблюдению здорового баланса между работой и жизнью с помощью политики, ориентированной на семью (включая возможность работы по гибкому графику и удаленной работы); партнерские взаимоотношения с представителями сотрудников. В ожидании окончательной доработки и утверждения политики в отношении удаленной работы в качестве промежуточной меры было разрешено периодически использовать этот вариант организации труда. В настоящее время в штаб-квартире распространяются подробные, охватывающие широкий спектр вопросов анкеты, которые предлагается заполнять новым и уходящим сотрудникам. От новых сотрудников потребуется заполнение этой анкеты по истечению первых шести месяцев службы.

31. Круг ведения Комитета по охране здоровья и обеспечению безопасности на рабочем месте был пересмотрен с тем, чтобы преобразовать Комитет в форум для ведения активных консультаций с представителями работников по вопросам профилактики или решения проблем, связанных с охраной здоровья и обеспечением

¹ См. документ ЕВ136/47, Поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале

безопасности на рабочем месте, просвещения работников и руководителей по вопросам охраны здоровья и обеспечения безопасности, а также для обеспечения наблюдения за благополучием персонала в интересах создания здоровых и безопасных условий труда.

Отправление правосудия

32. Официальные и неофициальные механизмы разрешения споров, связанных с трудовыми отношениями в ВОЗ, существуют уже давно. Тем не менее, признается, что необходимо сделать больший акцент на предотвращении возникновения таких споров на всех уровнях организации. Поэтому ассоциации, представляющие руководство и сотрудников, совместно приняли решение учредить группу экспертов, которой было поручено изучить вопрос о дееспособности, эффективности, результативности и независимости системы внутреннего правосудия в рамках ВОЗ и выдвинуть рекомендации по совершенствованию ее работы, а также укреплению главных ценностей и принципов системы внутреннего правосудия. Исследование проводилось с июля по октябрь 2014 г. и включало проведение консультаций с руководством, сотрудниками, в том числе пользующимися системой внутреннего правосудия, а также всеми субъектами, связанными с работой системы внутреннего правосудия на уровне регионов и штаб-квартиры.

33. В рекомендациях, которые были представлены Генеральному директору, делается акцент на предотвращение споров и совместной ответственности персонала и руководства за сохранение взаимного уважения на рабочем месте. Рекомендации включают организацию обучения вопросам урегулирования конфликтных ситуаций, оказание поддержки посреднической деятельности и укрепление роли Омбудсмана. Также рекомендуется создать процедуру рассмотрения в административном порядке в целях оказания помощи сотрудникам и руководителям по урегулированию спорных вопросов. Позднее Исполнительному комитету будут представлены предложения по внесению поправок в Правила о персонале в целях осуществления основных рекомендаций и упрощения процедур.

ПОКАЗАТЕЛИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Поэтапное осуществление

34. Осуществление стратегии в области кадровых ресурсов проходит в два этапа: первый этап (разработка концепции), намеченный на период 2013-2015 гг., реализуется в настоящее время; второй этап (осуществление, мониторинг и оценка) будет охватывать период с 2016 по 2020 год. В рамках первого этапа в целях скорейшего начала практического использования стратегии в области кадровых ресурсов и придания деятельности Организации более гибкого и значимого характера уже началось осуществление некоторых мер политики.

35. Залогом успешного осуществления стратегии являются совместные усилия трех ключевых субъектов – кадровых служб, руководства и сотрудников – на всех трех уровнях Организации. Кроме того, требуется бóльшая интеграция функции управления персоналом: на данный момент эта деятельность осуществляется на уровне штаб-

квартиры (департамент управления кадрами и Глобальный центр обслуживания), на региональном уровне и на уровне стран.

36. Были выявлены некоторые внутренние источники рисков для осуществления стратегии, к которым относятся: нехватка ресурсов для осуществления различных инициатив; неадекватный характер существующих систем и инструментов; отсутствие должной заинтересованности со стороны ключевых субъектов осуществления стратегии; меняющиеся приоритеты; необходимость управления ожиданиями в области кадровых ресурсов.

37. Создание перечня профессиональных навыков будет эффективным средством планирования в области укомплектования персоналом, управления кадровыми ресурсами и карьерного развития. Наличие такого перечня могло бы облегчить поиск специалистов с необходимой квалификацией при принятии мер реагирования на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола. Разработка и обслуживание такого перечня требует значительных ресурсов, поэтому в настоящее время идет работа по анализу существующих систем инвентаризации профессиональных навыков. При необходимости Глобальную систему управления следует адаптировать в целях поддержки осуществления стратегии.

Показатели эффективности

38. Указанные в предлагаемом программном бюджете на 2016-2017 гг. показатели, необходимые для поддержки осуществления стратегии в области кадровых ресурсов, направлены на улучшение соотношения мужчин и женщин и географической представленности. Эти цели могут достигаться как при отборе кандидатов на должности, освобождающиеся в связи с выходом сотрудников на пенсию, так и посредством повышения числа международных сотрудников, переходящих в течение двухлетнего периода на другие места службы, в частности, из одного региона в другой и в штаб-квартиру или из штаб-квартиры. Для проверки достижения ожидаемого повышения показателей за точку отсчета будут взяты показатели текущего двухлетнего периода.

39. Ведется окончательная доработка показателей, касающихся кадровых аспектов реформы ВОЗ. Конечному результату «Согласованность укомплектования кадрами с потребностями на всех уровнях Организации» будет соответствовать показатель, описывающий процентную долю освобождающихся в будущем должностей, по которым были подготовлены планы по укомплектованию кадрами. Продолжительность процедуры отбора кандидатов, уровень трудовой мобильности и сокращение числа оспариваемых кадровых решений также будут показателями хода осуществления трех базовых элементов стратегии в области кадровых ресурсов.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

40. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =