



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ЕВ104/4

Сто четвертая сессия

22 апреля 1999 г.

Пункт 6 предварительной повестки дня

---

## Вопросы укрепления и подготовки кадров

### Процесс обновления – новейшие данные

#### Доклад Секретариата

1. Начиная с 21 июля 1998 г. Генеральный директор произвела значительные изменения в структуре и руководстве ВОЗ. Указанные перемены имеют далеко идущие последствия для персонала и политики в отношении кадровых ресурсов, как о том уже сообщалось в первом докладе о ходе работы в связи с процессом изменений<sup>1</sup>. Их цель состоит в том, чтобы укрепить технический потенциал ВОЗ. Кроме того, они призваны:

- обеспечить заявки со стороны руководящих органов в отношении гласности и более эффективной с экономической точки зрения администрации при значительно большем акценте на вопросы профессионального исполнения обязанностей и результатов;
- обеспечить выполнение обязательств Генерального директора, данных при ее избрании на этот пост;
- обеспечить единство ВОЗ при возросшем ее потенциале по обеспечению меняющихся потребностей государств-членов;
- обеспечить установление необходимых партнерств с привлечением внешних партнеров, занимающихся проблемами здравоохранения.

2. Основные изменения, часть которых отражена в проекте программного бюджета на 2000-2001 гг., представлены ниже.

3. **Организационная реструктуризация.** Пятьдесят программ Организации были подразделены на девять кластеров штаб-квартиры, которые гораздо четче представляют то, чем занимается ВОЗ. Указанные программы были затем трансформированы в 35 департаментов. Вопросам, связанным с реструктуризацией

---

<sup>1</sup> Доклад “A progress report on a hundred days of change” может быть получен по заявке (на англ. яз.).

Организации в ее региональных бюро, по-прежнему уделяется особое внимание. Консультации по реструктуризации состоялись в четырех регионах; консультации с другими регионами произойдут позже в этом году.

4. **Назначение старших сотрудников.** Практически все руководители департаментов (директора) были назначены на соответствующие должности на конкурентной основе, что отражает первый шаг в направлении большей ротации и мобильности персонала ВОЗ. Эти назначения были осуществлены в рамках всей Организации с привлечением не только штаб-квартиры, но также региональных и страновых бюро. В общей сложности было объявлено о 71 назначении или перемещении сотрудников старшего звена. Вопросы, касающиеся назначения сотрудников на посты, следующие за директорскими, рассматриваются в настоящее время.

5. **Процесс принятия решений.** Исполнительные директора и Генеральный директор входят в состав Кабинета. Подготовленные для Кабинета документы отправляются для получения по ним замечаний региональных директоров и, когда это необходимо, - в Ассоциацию персонала, прежде чем они будут рассмотрены Кабинетом. Генеральный директор проводит встречи с региональными директорами пять-шесть раз в год. Широко используются также телеконференции, что укрепило контакты и сотрудничество между региональными бюро и штаб-квартирой.

6. **Процесс составления бюджета.** Проект программного бюджета на 2000-2001 гг. устанавливает четкую взаимосвязь между ответственностью руководства и распределением бюджета. В нем четко указаны также конкретные результаты для деятельности в предстоящий двухлетний период. Указанные меры служат основой для необходимого мониторинга осуществляемых мероприятий.

7. **Методы работы.** Возникли новые методологии совместной групповой работы с участием всех департаментов и кластеров. Трансверсальные проекты Кабинета, осуществляемые на основе нескольких кластеров и участия внешних партнеров, прокладывают путь в этом отношении (Обращение вспять малярии, Инициатива по освобождению от табачной зависимости, Партнерство в интересах развития сектора здравоохранения). На основе этой модели строится также использование общих «команд» для конкретного проекта как внутри отдельных кластеров, так и между ними.

8. **Отделы административной поддержки.** Чтобы приблизить административные службы к тем, кто их использует, 1 ноября 1998 г. были учреждены отделы административной поддержки, которые были полностью укомплектованы в начале 1999 г. за счет перемещения сотрудников из централизованных служб и других подразделений. Указанные отделы занимаются вопросами поддержки программ, бюджета и принимают участие в руководстве финансами, оценке, при решении кадровых вопросов. Они работают в тесном контакте с центральным руководством для определения новой политики в вопросах руководства, которая будет относиться ко всему персоналу ВОЗ. Работа этих отделов рассматривается Кабинетом каждые четыре месяца, и результаты первого года работы будут представлены Исполнительному комитету на его Сто пятой сессии в январе 2000 года.

9. **Взаимоотношения персонала и руководства.** После состоявшегося в октябре 1998 г. совещания, на котором встретились представители руководства и персонала из штаб-квартиры и всех основных подразделений, был создан Глобальный совет по вопросам руководства персоналом. Этот Совет представляет собой форум, на котором рассматриваются основные вопросы, имеющие отношение к сотрудникам Организации в целом. Его заседание состоится в начале июня 1999 года.

10. **Кадровые ресурсы.** Указанные выше перемены представляются чрезвычайно важными как для сотрудников, так и для решения вопроса о кадровых ресурсах ВОЗ. С учетом реструктуризации, о которой идет речь выше, бывший Департамент кадров был трансформирован в подразделения, в большей степени ориентированные на стратегию осуществляемой политики. Вопросы политики в отношении кадровых ресурсов и руководства ими определяются и реформируются за счет целого ряда подходов, включая основополагающие изменения, связанные с мобильностью и ротацией персонала на всех уровнях. Указанные изменения будут интегрированы в общую стратегию кадровых ресурсов, которая в большей степени отражает стратегическое видение целей Организации. Для обеспечения необходимого времени в целях проведения полных и содержательных консультаций в рамках Организации все изменения политики будут осуществляться постепенно на протяжении 1999 г.; полный доклад о них будет представлен Исполнительному комитету на его Сто пятой сессии в январе 2000 года. При осуществлении в полном объеме это повлечет за собой изменения в вопросах найма, занятости и руководства персоналом. Предполагается, что это окажет серьезное воздействие на то, как работает Организация, а следовательно и на то, как она реагирует на запросы государств-членов и их изменяющиеся потребности в сфере здравоохранения. В настоящее время рассматривается вопрос о серьезном независимом обзоре этой политики и связанных с ней вопросов на основе двухлетнего опыта.

11. **Представители ВОЗ.** Первое за все время совещание представителей ВОЗ в странах, состоявшееся в Женеве в феврале 1999 г., рассмотрело вопросы глобальной политики, руководства и технические вопросы, включая планирование и большую взаимосвязь работы страновых бюро на глобальном уровне, так же как и необходимость улучшения взаимосвязей.

12. **Подготовка кадров.** Значительные дополнительные средства были направлены на повышение технических и управленческих навыков персонала в рамках Организации. Эти мероприятия осуществляются наряду с новыми подходами к кадровым ресурсам для здравоохранения, которые должны стать лидирующими для следующего поколения руководителей здравоохранения. Такие программы, как программа для помощников региональных сотрудников, программа подготовки по вопросам глобального лидерства, а также программы для стажеров, будут включены в эту новую методологию. Соответствующие академические учреждения всячески поощряются для участия в этой инициативе.

= = =