



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто четвертая сессия
Пункт 6 предварительной повестки дня

EB104/INF.DOC./1
14 мая 1999 г.

Заявление представителя Ассоциаций персонала ВОЗ по вопросам кадровой политики и условий службы

1. Благодарю вас за предоставленную возможность обратиться к Исполнительному комитету от имени всех сотрудников ВОЗ. Цель этого заявления заключается в том, чтобы отметить прогресс, достигнутый со времени проведения последней сессии Исполнительного комитета в январе этого года, выделить основные области, вызывающие беспокойство сотрудников и отметить значение постоянного и содержательного консультативного процесса в целях оказания помощи "ЕДИНОЙ" ВОЗ в осуществлении ее организационной концепции.

ДОСТИГНУТЫЙ ПРОГРЕСС

2. **Набор и отбор персонала.** Для обеспечения процесса набора персонала на справедливой и равной основе были внедрены особые механизмы. Это стало возможным главным образом благодаря проведению интервью с кандидатами комиссиями по отбору кадров, в которых Комитет ассоциаций персонала в штаб-квартире и в некоторых региональных бюро принимал активное участие.

3. **Взаимодействие между персоналом и администрацией (как на местном, так и на глобальном уровне).** В штаб-квартире были проведены важные консультативные совещания Комитета ассоциаций персонала и администрации на нескольких уровнях. Однако в целях обеспечения единообразия, а также равного и справедливого отношения ко всем сотрудникам, мы также предлагаем обеспечить представительство персонала на оперативном уровне, например, на совещаниях руководителей отделов административной поддержки. Наиболее позитивными оказались присутствие представителей персонала на тех заседаниях Кабинета, на которых решались вопросы кадровых ресурсов; участие в рабочих совещаниях с различными руководителями служб кадровых ресурсов по вопросам проведения реформы, а также проведение видеоконференций с региональными бюро (до проведения совещаний АКК, Консультативного комитета по административным вопросам и Комиссии по международной гражданской службе). В целях совершенствования консультативного процесса на уровне общей системы мы настоятельно предлагаем государствам-членам

оказать свою полную поддержку Группе по обзору Комиссии, организованной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций для изучения полномочий, состава и деятельности Комиссии. Как персонал, так и администрация считают, что Комиссия больше не отвечает потребностям организаций Организации Объединенных Наций.

4. Глобальный совет по руководству кадрами, совещания которого проводятся раз в год для обсуждения вопросов глобальной кадровой политики и на которые приглашаются представители всех ассоциаций персонала и их коллеги из административной службы, является еще одним позитивным примером более активного консультативного процесса, начало которому положила д-р Брутланд. Именно на этом совещании будут обсуждаться предлагаемые изменения в политике, охватывающие контрактную службу ВОЗ (включая контракты для краткосрочного персонала); реформу системы постов в ВОЗ; руководство осуществлением деятельности и вопросы, связанные с работой/семьей; ротацию и мобильность; службу руководителей старшего звена; этику персонала; и вопросов, касающихся притеснения/"придинок" к сотрудникам.

5. Как отмечалось в январе, эти новые изменения в политике в случае их полного осуществления приведут к изменению методов, с помощью которых осуществляется набор, размещение и руководство персоналом¹. Во время составления настоящего заявления нам не были представлены какие-либо документы по вопросам политики; поэтому мы оставляем за собой право высказать свои замечания. В настоящее время мы можем лишь особо отметить значение постоянного и улучшающегося консультативного процесса.

6. **Преобразования.** Процесс преобразований, набора на работу директоров и назначение многих новых представителей ВОЗ почти завершен, и нам хотелось бы с этим поздравить новую администрацию. Одной из особых областей, где были достигнуты определенные позитивные сдвиги, является мобильность персонала, поскольку процесс набора персонала на должности координаторов групп открыл доступ для гораздо большего числа людей.

7. **Набор персонала на долгосрочной/краткосрочной основе.** Администрация признала, что система комплектования штатов по долгосрочным/краткосрочным контрактам требует проведения срочной реформы, и, следовательно, первоочередная проблема заключается в составлении плана, подлежащего осуществлению в 2000 г. Эта реформа будет основываться на более широкой перспективе комплексного управления кадровыми ресурсами. Мы приветствуем усилия, предпринимаемые в этом направлении, и будем продолжать активное сотрудничество с администрацией в разработке плана, который принесет пользу всем сотрудникам: как сотрудникам с длительными, так и с краткосрочными контрактами.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

8. **Непоследовательная или неосуществляемая политика и проявления неравенства.** Мы выражаем обеспокоенность в связи с отсутствием единообразия и

¹ См. документ EB103/9.

последовательности в осуществлении новой политики в рамках всей Организации. Хотя штаб-квартира и некоторые регионы уже получили пользу в результате проведения этих изменений, другим регионам еще предстоит осуществлять политику реформ. Штаб-квартире следует оказывать необходимую поддержку для фактического осуществления этой задачи. Такая непоследовательность противоречит фундаментальной концепции "новой" ВОЗ и создает неравные условия для работы персонала, что негативно воздействует на моральный дух, продуктивность и организационную сплоченность. Основными случаями неравенства, отмеченными на региональном уровне, являются:

- отсутствие надлежащего диалога между персоналом и руководством
- непроведение политики д-ра Брутланд в отношении пенсионеров
- неучастие представителей персонала в работе комиссий по отбору кадров
- отсутствие возможности у персонала обращаться к своим региональным руководящим органам
- проведение исследований по вопросу об окладах, которые могут отрицательно сказаться на персонале
- проведение политики ротации/мобильности
- замораживание должностей сотрудников категории общего обслуживания, которое закрывает возможности для продвижения по службе.

Мы должны особо отметить преимущества и здравый управленческий смысл, связанные с привлечением представителей персонала с самого начала к работе целевых групп и рабочих групп, занимающихся такими важными вопросами, как перемещение, безопасность и замена персонала.

9. **Безопасность персонала.** Эта проблема остается вопросом обеспокоенности в масштабах всего мира, и ни один регион не может считать себя огражденным от этого риска. Мы настойчиво предлагаем всем государствам - членам ВОЗ позаботиться о том, чтобы меры, предпринимаемые в любом случае нарушения в связи с безопасностью персонала, набираемого на местах, были равнозначны мерам, предпринимаемым в отношении их коллег, набор которых осуществляется на международной основе.

10. **Организационные аспекты.** Хотя Генеральный директор и ее администрация берут на себя обязательства по улучшению диалога с представителями персонала и предпринимают действия по созданию единого коллектива и духа коллективизма, нельзя сказать то же самое обо всех ее руководителях, некоторые из которых не обладают требуемыми навыками руководства. Среди них существует тенденция к микромасштабному руководству, и предпринимаются попытки действовать на авторитарной основе. Существует настоятельная потребность того, чтобы руководители были отзывчивы к своему персоналу в контексте современных принципов руководства, а также правил и положений этой Организации. Мы

приветствовали бы организацию любых подготовительных курсов и принятие других мер для решения проблемы недостаточных навыков руководства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

11. Мы самым положительным образом относимся к усилиям нашей администрации по привлечению персонала и оказанию поддержки его участию в содействии реформам, столь необходимым для "здоровья" нашей Организации. Мы хотели бы лично выразить признательность д-ру Брутланд за ее поддержку в достижении этих положительных сдвигов. Это включение персонала в процесс реформ и его активное участие в нем соответствуют концепции Кофи Аннана в отношении "организационной культуры", которая «способствует большей приверженности таким фундаментальным принципам, как уважение разнообразия, надлежащий процесс, гласность и равное и справедливое обращение, а также соблюдение географического и гендерного баланса».

Благодарю вас.

= = =