



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто девятая сессия
Пункт 6.1 предварительной повестки дня

ЕВ109/25
27 декабря 2001 г.

Реформа управления кадровыми ресурсами

Информация Секретариата

1. Цель настоящего документа заключается в том, чтобы предоставить новую информацию в отношении кадровых ресурсов ВОЗ в дополнение к той, которая была предоставлена Исполкому на его Сто седьмой сессии.¹ На протяжении 2001 г. были достигнуты определенные успехи по ряду основных направлений. Инициативы, о которых идет речь ниже, представляют часть интегрированной стратегической структуры для реформы управления кадровыми ресурсами в ВОЗ.
2. Генеральный директор, с тем чтобы еще раз отметить то значение, которое она придает кадровым ресурсам для осуществления процесса реформ в рамках общей структуры управления, на уровне Кабинета учредила должность Директора по вопросам управления Департамента кадровых ресурсов и подготовки персонала.
3. Мероприятия, о которых идет речь в данной информации, согласуются с работой, которая осуществляется на уровне общей системы, и особенно в рамках структуры по руководству кадровыми ресурсами, которая была создана Международной комиссией по гражданской службе (МКГС).² и осуществляемого в настоящее время обзора системы выплат и льгот, которая рассматривается Комиссией.

КОНТРАКТНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ И ДРУГИЕ СВЯЗАННЫЕ С ЭТИМ ВОПРОСЫ

4. Стремление к улучшению и рационализации механизма контрактных соглашений для ВОЗ наряду со стратегическими задачами и оперативными требованиями Организации было основой реформы по управлению кадрами Организации начиная с 1998 года. Опыт указывает на сложность сочетания оптимальной гибкости программы, административных и финансовых установок и необходимости показать себя не только “привлекательным” работодателем, но и хорошим работодателем с точки зрения социальной политики. Контрактные соглашения, упоминаемые ниже, стремятся к достижению такой взвешенности за счет улучшения службы для персонала на ограниченных по времени контрактах одновременно с признанием изменяющегося характера финансирования,

¹ См. документ ЕВ107/15.

² Доклад МКГС за 2000 г. Документ А55/30, Приложение II.

которое во все большей степени характеризует программную деятельность ВОЗ. Руководителям необходимо производить своевременную оценку своих потребностей в отношении трудовых ресурсов с учетом состояния финансирования и соответственно с этим планировать свою работу.

5. Новые условия были определены после состоявшейся обширной дискуссии на Глобальном совете по руководству персоналом и были одобрены руководящими органами. В случае подтверждения Исполнительным комитетом соответствующих изменений Правил персонала ВОЗ¹ новые положения вступят в силу с 1 июля 2002 года.

6. Признается также тот факт, что лучший контроль и мониторинг всех процессов, разумное планирование кадровых потребностей, и особенно более полная подотчетность руководителей, станет важнейшим условием успеха новой системы. Ее основные положения приводятся ниже.

Временные контракты для проектов, ограниченных во времени и/или в финансировании

7. В соответствии с новыми установками временные назначения предполагают два варианта: краткосрочные контракты и контракты, ограниченные во времени. Первые из них аналогичны действующим в настоящее время краткосрочным контрактам. Ограниченные во времени контракты являются новыми для ВОЗ, но они копируют существующие контракты ограниченной продолжительности, которые используются в Организации Объединенных Наций, а также в других учреждениях и организациях общей системы.² Они предоставляют больше возможностей, чем краткосрочные контракты, включая необходимое социальное страхование в соответствии с требованием для ВОЗ выступать в качестве социально ответственного работодателя. Оклад при этом устанавливается на уровне третьей ступени соответствующей шкалы окладов (общих служб или категории специалистов). Оклад также дополняется суммой единовременных выплат, которая исчисляется на основе процентной ставки от исходного оклада.

8. Оба названные типа временных контрактов предусматривают максимальную продолжительность их в течение одиннадцати месяцев с установлением ограничения для общего периода службы любого лица, работающего по этим контрактам, который не должен превышать четырех следующих одним за другим контрактов по одиннадцать месяцев.

Регулярные назначения для осуществляемых мероприятий с более устойчивым финансированием

9. Устанавливается два типа контрактов: на определенный срок, в целом как это делается в настоящее время, и служебные назначения. Служебные назначения не ограничиваются во времени, но могут быть прерваны любой стороной с учетом условий,

¹ См. документ EB109/27 Add.1.

² См. доклад МКГС за 1997 г. (документ A52/30. Приложение XX).

оговоренных в контракте. Будет установлено также общее ограничение для числа сотрудников, имеющих служебные назначения, условием для получения которых будет наличие как минимум пяти лет добросовестной службы по контрактам на определенный срок. Специальный механизм будет определен при консультациях с персоналом, с тем чтобы предоставление служебных назначений производилось открытым и равноправным образом. Постоянные контракты, на которые был введен мораторий начиная с 1994 г., будут отменены, хотя сотрудники, имевшие такие контракты по состоянию на 1 июля 2002 г., сохранят их до своего ухода из Организации.

Новые процедуры ухода со службы

10. В случае ликвидации должности, которую занимает сотрудник,¹ процесс назначения на новую должность, регулируемый Комитетом по назначениям, предполагает необходимые действия для нового назначения сотрудника. Если это оказывается невозможным, то в конце установленного периода контракт указанного сотрудника будет прекращен с уведомлением его об этом за три месяца. Указанный сотрудник получит компенсационные выплаты, устанавливаемые по шкале, которая была увеличена на 50%. Указанное положение заменяет старое положение о сокращении штатов, включавшее подбор нового назначения, за которым следовал конкурс.

Учреждение постов

11. Временные назначения не требуют учреждения поста. Что касается назначений на определенный срок и постоянных назначений, то предполагается осуществить регулирование самого процесса учреждения, ликвидации или сохранения должностей или постов до введения новой контрактной системы.

Механизмы переходного периода и обзор в отношении сотрудников по краткосрочным контрактам, находящимся на них длительное время

12. Первоочередное внимание будет уделено переводу сотрудников по «краткосрочным контрактам, работающим длительное время», на условия единой контрактной системы, особенно тех, которые проработали четыре года или большее число лет непрерывно. Поскольку ситуация в этом отношении различна в разных регионах, рассматривается вопрос об особых механизмах в штаб-квартире и в каждом региональном бюро. В любом случае этот процесс начнется с обзора потребностей в укомплектовании постов и наличия средств для определения потребностей в отношении создания новых должностей.

¹ Относится к сотрудникам с контрактами определенной продолжительности на должностях без ограничения срока и к тем, кто имеет служебные контракты (которые в соответствии с настоящим правилом включают также тех, кто имеет постоянные контракты) независимо от характера должности.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА И ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

13. Новая система оценки деятельности и профессионального усовершенствования вступает в силу 1 января 2002 года. Ее цель обеспечить взаимосвязь производственных задач отдельного сотрудника с более широкими перспективами Организации, охватываемыми процессом стратегического бюджета. Введение системы является основополагающим для укрепления системы отчетности по результатам, так как успех деятельности будет определяться в связи с достижением конкретной цели. Для оказания содействия новой системе в Организации во второй половине 2001 г. была начата особая программа подготовки, целью которой стало разъяснение всем сотрудникам задач и целей этой системы и включение в подготовку вопросов совершенствования навыков по руководству и управлению для тех, кто выполняет такого рода обязанности. Такая подготовка будет также осуществляться и в 2002 г. в целях укрепления этой системы. Все сотрудники будут охвачены ею, за исключением тех, кто впервые работает по короткому контракту или имеет очень короткий контракт, для которых была разработана особая система регулирования.

14. Задача этой новой системы состоит в том, чтобы вся Организация исходила из единых принципов оценки деятельности. Ряд семинаров по вопросам посредничества и навыкам коммуникации обеспечат дальнейшую поддержку системы (см. пункт 16 ниже). Наряду с этим, в начале 2002 г. будет введена система поощрения в основных подразделениях, где сегодня таковой не существует, созданная на основе руководящих положений, определенных в стратегической структуре по реформе в вопросах управления кадровыми ресурсами. Вопрос о денежном вознаграждении изучается также Глобальным советом по руководству персоналом, с тем чтобы оценить возможность введения таких мер несколько позднее.

ПРОЦЕДУРЫ РАЗБОРА ЖАЛОБ

15. На протяжении 2001 г. работа была ориентирована на внедрение политики в отношении случаев притеснения на работе на основе вновь созданных групп по разбору жалоб. Вопрос о дальнейшем улучшении процесса переговоров и процедур, связанных с разрешением конфликтов, будет рассмотрен в 2002 г. при консультациях с представителями персонала.

РАЗВИТИЕ КАДРОВ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

16. Была продолжена работа по компонентам развития кадров стратегической рамочной программы для реформы управления кадрами с акцентом на три задачи:

- улучшение навыков коммуникации и переговоров или посреднических навыков;
- улучшение доступа к усовершенствованию и подготовке в масштабе всей Организации, особенно в странах и региональных бюро, на основе использования новых методологий обучения;

- расширение концепции подготовки, с тем чтобы она включала обучение с акцентом на самообучение, возможности продвижения по службе, наставничество и так далее (опытный проект по наставничеству был осуществлен на протяжении 2001 года).

17. С участвующими партнерами был также разработан и рассмотрен целый ряд параметров, связанных с ротацией и программой перемещений. С учетом приоритетов реформы контрактной системы (см. раздел выше) время возможного внедрения такой программы было изменено с переносом сроков на начало 2003 г., с тем чтобы необходимые консультации и подготовительная работа были продолжены в 2002 году.

КОМПЛЕКТОВАНИЕ ШТАТОВ С УЧЕТОМ СБАЛАНСИРОВАННОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН И ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

18. В настоящее время завершается работа над программой по дальнейшему укреплению гендерной и географической представленности работающих в ВОЗ. Акцент при этом делается на введение поддающихся определению целей, чтобы повысить уровень подотчетности старших руководителей, и на создание реестра для поиска кандидатов и внедрения новых методик найма. Это включает руководство для сотрудников отдела кадров, содействие в планировании потребности в рабочей силе, а также ориентированную на конкретные цели сеть по найму, для того чтобы улучшить возможности для доступа специализированных учреждений в недопредставленных и непредставленных странах, при этом набор инструкций ВОЗ может содействовать продвижению ВОЗ в качестве потенциального работодателя.¹ С учетом этого был начат проект по сотрудничеству с L'Association internationale d'Etudiants en Sciences économiques et commerciales, ориентированный на укрепление потенциала стран на основе краткосрочной стажировки молодых специалистов, с обращением особого внимания на непредставленные и недопредставленные страны и на улучшение гендерного баланса.

БЕЗОПАСНОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ ВОЗ

19. С учетом возросшего числа несчастных случаев с сотрудниками Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла резолюцию 55/175 в декабре 2000 г., в которой, помимо прочего, «Признается необходимость наличия укрепленной и комплексной системы в вопросах безопасности для Организации Объединенных Наций как в штаб-квартире, так и на полевом уровне и предлагается системе учреждений ООН...принять необходимые для этого меры». С учетом данной резолюции Генеральный директор учредила с августа 2001 г. пост Директора по вопросам координации безопасности. Директор по координации мер безопасности является официальным координатором по безопасности для Организации и выступает в качестве глобального координатора ВОЗ по обеспечению необходимого сотрудничества центра по вопросам безопасности Организации Объединенных Наций

¹ Например, представителей ВОЗ, сотрудников в командировках, а также тех, кто представляет научные и технические и консультативные группы и комитеты экспертов.

(UNSECOORD). UNSECOORD обеспечивает целесообразные взаимосвязанные меры с учреждениями Организации Объединенных Наций в ответ на любую чрезвычайную ситуацию, отвечает за вопросы политики и процедурные аспекты, связанные с безопасностью учреждений ООН в целом. В рамках ВОЗ руководство системой безопасности включает представителей ВОЗ (которые принимают участие в работе бригад по вопросам безопасности на уровне стран) и директоров по вопросам администрации и финансов в региональных бюро.

20. Вопросы безопасности сегодня вышли на передний план в отношении практически всех мероприятий, и особенно тех, которые осуществляются в странах, где возникла сложная чрезвычайная обстановка. В настоящее время перечень стран, для которых необходимо получить разрешение на командировку туда с учетом мер безопасности, включает 83 страны. Помимо оценки ситуации в отношении безопасности в указанных странах и передачи данной информации сотрудникам, осуществляется также программа подготовки персонала по вопросам безопасности. Такая подготовка будет предоставляться на уровне стран, региональных бюро и в штаб-квартире.

СТРУКТУРА ЭТИЧЕСКИХ ПРАВИЛ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

21. Продолжается работа над структурой по этике для персонала ВОЗ, в которой будут приняты во внимание пересмотренные стандарты поведения для международных гражданских служащих, одобренные Международной комиссией по гражданской службе.¹ Как предполагается, данная структура будет готова во второй половине 2002 года.

РЕОРГАНИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ СЛУЖБЫ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ, ВКЛЮЧАЯ НОВУЮ ИНФОРМАЦИОННУЮ СИСТЕМУ

22. Продолжается работа по внедрению усовершенствованной системы информации по вопросам управления. В области кадровых ресурсов приоритетом является введение системы набора кадров на основе интернета. Процесс изменения подхода к этому вопросу будет начат в первой половине 2002 г., что приведет к полной перестройке существующих систем и внедрения единой системы для региональных бюро и штаб-квартиры.

23. Вопрос о роли и ответственности в вопросах управления кадровыми ресурсами рассматривается в настоящее время с акцентом на обеспечение, особенно в штаб-квартире, разумного соотношения между вопросами, которые должны остаться в ведении кластеров или региональных бюро, и тех, которые необходимо решать на центральном уровне, например таких, как вопросы классификации, мониторинга гендерного и географического представительства и связанных с этим вопросов найма. Это, в свою очередь, может потребовать определенной реорганизации управления кадровыми ресурсами. В качестве первого шага в этом направлении функции подготовки персонала в скором времени будут объединены со службой кадровых ресурсов.

¹ Смотри Доклад МКГС за 2001 г. (документ A/56/30) и документ EB109/27.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ

24. Своевременное планирование потребностей в рабочей силе является главной составляющей стратегии по реформе кадровых ресурсов. Важнейшим инструментом такого планирования является структура компетентности, которая разрабатывается для ВОЗ. Основополагающая компетентность и компетенция руководителя будет определена и апробирована в Организации в 2002 г. Предполагается постепенное внедрение этой модели с января 2003 г. для обеспечения необходимых функций в отношении кадровых ресурсов (наем, руководство деятельностью и так далее). Параллельно этому комплексное руководство по планированию кадровых ресурсов будет готовиться со второй четверти 2002 г. для оказания содействия в вопросах оперативного планирования через осуществление программно-бюджетного бюджета 2004-2005 годов.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

25. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению данную информацию.

= = =