



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто одиннадцатая сессия
Пункт 9.4 предварительной повестки дня

ЕВ111/24
13 декабря 2002 г.

Доклад Объединенной инспекционной группы

Предыдущие доклады ОИГ: выполнение рекомендаций

Доклад Секретариата

1. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций и некоторые директивные органы других организаций, участвующих в Объединенной инспекционной группе, включая ВОЗ, выступили в поддержку новой системы контроля за ходом выполнения рекомендаций ОИГ, приводимой в Приложении I к ежегодному докладу ОИГ за 1997 год¹.
2. В соответствии с этой новой системой устанавливается систематический процесс отслеживания каждого шага, предпринятого в направлении рассмотрения докладов соответствующими директивными органами, включая меры по выполнению рекомендаций соответствующими должностными лицами участвующих организаций, как предусмотрено в пункте 4 статьи 11 Устава ОИГ.
3. В последнее время ОИГ разработала систему отслеживания, в которой используется матрица мероприятий по выполнению рекомендаций или график отслеживания в отношении каждого доклада, который был представлен на рассмотрение директивному органу. В этой матрице указываются рекомендация, подразделение, ответственное за выполнение должностное лицо, которому поручено выполнение, график выполнения и первоначальный результат выполнения. Заполненный график представляется в ОИГ и в бюро соответствующих директивных органов.
4. Цель настоящего документа – представить Исполкому новую схему отслеживания (Приложение). В нем содержится дополнительная подробная информация в отношении того, что сделано ВОЗ в осуществление рекомендаций доклада ОИГ, озаглавленного "Обзор систем управления и администрации в ВОЗ" (документ JIU/REP/2001/5), который был представлен Сто девятой сессии Исполнительного комитета в январе 2001 года².

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

5. Исполнительному комитету предлагается принять доклад к сведению.

¹ Доклад Объединенной инспекционной группы (за период с 1 июля 1996 г. по 30 июня 1997 г.). *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, Пятьдесят пятая сессия, Дополнение No. 34 (A/52/34).*

² Документ ЕВ109/30.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ВЫПОЛНЕНИЕ УТВЕРЖДЕННЫХ/ПРИНЯТЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

JIU/REP/2001/5: Обзор системы управления и администрации в ВОЗ

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 1: Необходимо провести общий обзор системы делегирования полномочий и соответствующего механизма подотчетности в Организации и проинформировать о его итогах Исполнительный комитет, включая на 1-ом этапе определение сфер административной ответственности, которые должны оставаться в ведении штаб-квартиры, и проведение анализа полномочий делегированных кластерам и региональным бюро. На 2-ом этапе, который последует за внедрением усовершенствованных информационных систем, необходимо более конкретно изучить вопрос о разделении труда между MSU и центральными службами с учетом опыта в рамках системы ООН.</p>	<p>Принято</p>	<p>Кластер общего управления (GMG)</p>	<p>Исполнительный директор GMG</p>	<p>Этап I: 2002-2003 гг.; Этап II: 2004-2005 гг. Несмотря на то, что значительная подготовительная работа по пересмотру делегирования полномочий уже была проделана с целью согласования стандартизации и улучшения практики делегирования в рамках ВОЗ, более стратегические аспекты равновесия полномочий между штаб-квартирой и регионами/странами или разделением труда и полномочий между MSU и центральными службами еще обсуждаются.</p>	<p>Четко определенные уровни делегирования полномочий, надлежащим образом увязанные с процессом принятия решений, и связанные с этим отчетности помогают избежать путаницы и параллелизма.</p>	

¹ Рекомендации, утвержденные директивными органами.

² Рекомендации, принятые исполнительными главами без рассмотрения директивными органами.

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 2: (а) В штаб-квартире следует создать единый департамент информационной технологии;</p> <p>(b) Исполнительному комитету на его Сто одиннадцатой сессии следует представить всеобъемлющую стратегию в области ИТ, с указанием ориентировочной потребности в ресурсах, запланированных этапов осуществления и сценариев финансирования, а также возможных издержек содержания ныне существующих систем;</p> <p>(с) Генеральному директору следует периодически отчитываться перед Исполнительным комитетом о ходе реализации стратегии и о состоянии Фонда развития ИТ.</p>	Принято	Кластер общего управления (GMG)	Исполнительный директор/GMG	<p>Рек. 2(а): Выполнена согласно Записке DG 2002/4 от 7 марта 2002 г.</p> <p>Рек 2(b): Исключительно перезагруженная повестка дня Сто одиннадцатой сессии Исполкома, а также завершение реорганизации GMG явились причиной того, что представление документа по данному вопросу было отложено до следующей сессии Исполкома. Это позволит провести более углубленное обсуждение этого важного вопроса.</p> <p>Рек 2(с): Фонд ИТ создан согласно Финансовому правилу 9.3, так как запрос о финансировании содержался в Проекте программного бюджета на финансовый период 2004-2005 годов. Генеральный директор будет ежегодно отчитываться об использовании и состоянии Фонда перед Ассамблеей здравоохранения в финансовом отчете.</p>	<p>Рек. 2(а): Более высокий уровень интеграции всех аспектов деятельности ВОЗ, связанных с информационной технологией; усиление руководства разработкой стратегии информационной технологии.</p> <p>Рек. 2(b): К вопросу не относится.</p> <p>Рек. 2(с): Более высокий уровень прозрачности и лучшая взаимосвязь с руководящими органами.</p>	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 3: Окончательно определить единый комплекс объективных критериев, которые необходимы Исполнительному Комитету для определения характера и уровня представительства ВОЗ в странах, после широких консультаций и представить Сто одиннадцатой сессии Исполкома на утверждение. К этим критериям необходимо также отнести уровень намечаемых программ и мероприятий в стране; соотношение операционных издержек и общих расходов по программе; ожидаемые внебюджетные поступления; и характер и уровень служб и деятельность партнеров ВОЗ.</p>	<p>Принято в принципе, но с некоторыми оговорками, приведенными в документе EB109/30: трудно достичь единого комплекса организационных критериев для представительства ВОЗ в странах, учитывая значительные различия между регионами ВОЗ; предлагаемые сроки выполнения слишком сжаты, учитывая необходимость широких региональных консультаций в отношении всякого, касающегося этого вопроса предложения.</p>	<p>Департамент сотрудничества и коммуникаций (ССО), Кластер устойчивого развития и здоровой окружающей среды (SDE)</p>	<p>Директор ССО</p>	<p>Объективные критерии были прежде всего определены для Сто первой сессии Исполкома в 1998 г. (документ EB101/5), и затем с определенной степенью гибкости они были перенесены на региональные бюро. Эти критерии в последнее время были подвергнуты дополнительной разработке с целью оказания помощи в определении степени представительства. Однако цель состоит не в том, чтобы представить их на формальное утверждение, а скорее использовать принятую в недавнее время стратегию сотрудничества стран в качестве механизма более широкого пересмотра масштабов присутствия в стране в тесном сотрудничестве с соответствующим государством-членом. Стратегия сотрудничества в стране вводится в действие в регионах различными темпами: начиная с 30 октября 2002 г. было завершено 30 обследований; еще 25-30 будут завершены в 2003 году.</p>	<p>Стратегия сотрудничества в стране охватывает двухлетние – пятилетние стратегические рамки в отношении всех мероприятий на уровне стран, включая финансовые последствия для ВОЗ в целом, а также оценку мероприятий партнеров. Основное ожидаемое преимущество состоит в более рациональном распределении ресурсов ВОЗ странам, учитывая всестороннюю совокупность имеющихся к этому отношению факторов, в целях достижения наибольших результатов от проводимых ВОЗ мероприятий.</p>	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 4: В рамках Глобального кабинета провести обзор децентрализованной сети ВОЗ и разработать общие руководящие принципы по следующему аспекта:</p> <p>(а) схемы взаимоотношений подотчетности между тремя уровнями Организации и обмен информации;</p> <p>(б) уровень полномочий, делегируемых страновым бюро; (с) меры по их укреплению за счет развития кадровых ресурсов.</p>	<p>Принято с тем условием, что уровень полномочий, делегируемых страновым бюро ВОЗ, будет дифференцирован и будет передаваться через региональные бюро.</p>	<p>Глобальный кабинет; все региональные бюро</p>	<p>Все исполнительные директора и региональные директора</p>	<p>Рек. 4(а) и Рек.4(б): Эти две рекомендации должны рассматриваться в контексте Рек. 1, поскольку взаимоотношения подотчетности между тремя уровнями и делегирование полномочий страновым бюро являются составной частью общего вопроса делегирования полномочий.</p> <p>Рек. 4(с): Было предпринято определенное усилие по укреплению ВОЗ в стране в Проекте программного бюджета на финансовый период 2004-2005 годов.</p>	<p>Лучшее функционирование ВОЗ на всех уровнях, в особенности на страновом уровне, как это видно из схемы оценки страновых бюро; большая скорость реагирования посредством передачи полномочий на низовой уровень.</p>	
<p>Рек. 5: На первой сессии Исполкома, приходящейся на второй год каждого двухгодичного периода, а также на последующих сессиях Ассамблеи здравоохранения представлять окончательный отчет о деятельности Организации с указанием достигнутых результатов, намечавшихся на предшествующий период в табличной форме, начиная со Сто одиннадцатой сессии Исполкома.</p>	<p>Принято</p>	<p>Департамент программного планирования, мониторинга и оценки (РМЕ), Кластер общего управления (GMG)</p>	<p>Директор РМЕ</p>	<p>Заключительный доклад на 2000-2001 гг. завершен; среднесрочных обзор на 2002-2003 гг. будет завершен в начале 2003 года.</p>	<p>Опыт, извлеченный в процессе осуществления предыдущего и нынешнего программных бюджетов, будет полезен при обсуждении Проекта программного бюджета на финансовый период 2004-2005 годов.</p>	<p>Вопрос о представлении и доклада в табличной форме будет рассмотрен в отношении доклада за 2002-2003 гг.</p>

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 6: Необходима более жесткая дисциплина при внедрении и использовании системы управления деятельностью (СУД), а также дополнительные усилия, такие как:</p> <p>(а) разработка схемы совместимости между СУД и системами, применяемыми в региональных бюро стран Америки и Западной части Тихого океана;</p> <p>(б) обеспечение страновым бюро упрощенного доступа к СУД в веб-формате;</p> <p>(с) Департаменту по вопросам бюджета и реформы (ВМР) определить потребности кластеров в обучении персонала эффективному использованию СУД.</p>	Принято	Департамент программного планирования, мониторинга и оценки (РМЕ), Кластер общего управления (GMG)	Директор РМЕ	<p>Был разработан и стал осуществляться в марте 2001 г. план перестройки системы управления деятельностью; с января 2002 г. проверяются механизмы и процедуры работы с глобальной базой данных.</p>	<p>Более всесторонняя и более точная информация по управлению программами, отражающая работу в Организации.</p>	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 7: Функцию внутренней оценки следует укрепить посредством:</p> <p>(а) четкого определения соответствующих сфер ответственности Департамента по вопросам бюджета и реформы управления (BMR) и Бюро внутренней ревизии и надзора (IAO), а также надлежащего распределения ресурсов;</p> <p>(б) помещения выявленных фактов полностью или частично на веб-сайте ВОЗ, как это делается рядом других организаций системы Организации Объединенных Наций; и</p> <p>(с) разработкой более четкой политики в отношении использования ВОЗ услуг частных консультационных фирм по вопросам управления и рациональных критериев.</p>	<p>Принято во всем, кроме Рек. 7 (с), в отношении различных аспектов использования услуг частных консультационных фирм по вопросам управления, этот вопрос уже подробно обсуждался в документе JIU/REP/99/7, в котором конкретно рассматривается данный вопрос, и был передан Исполкому на Сто седьмой сессии. Исполком отметил, что "политика и руководящие принципы ВОЗ, касающиеся использования консультативных услуг по вопросам управления, соответствуют процедурам, применимым ко всем внешним подрядчикам и сервисным фирмам. С учетом трудности разграничения консультационных услуг по вопросам управления и консультационных услуг по техническим вопросам определение политики, стандартов и процедур найма консультантов по вопросам управления практически неосуществимо и нежелательно" (документ EB107/32).</p>	<p>Бюро Генерального директора (DGO); Кластер общего управления (GMG)</p>	<p>Исполнительный директор GMG</p>	<p>Рек. 7(а): Выполнено согласно Меморандуму о взаимопонимании между IAO и BMR, подписанному 8 января 2002 года.</p> <p>Рек. 7 (б): Оценки по вопросу ликвидации полиомиелита и процесса составления стратегического бюджета были представлены на веб-сайте ВОЗ.</p> <p>Рек. 7 (с): :К данной теме не относится.</p>	<p>Более четкое разграничение соответствующих мандатов в отношении работы, связанной с оценкой, а также большая прозрачность в отношении выявленных фактов.</p>	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 8: Укрепить функцию управления кадрами: (а) возложив ее на один департамент в составе Кластера общего управления и наделив его сильной руководящей ролью; (б) определив заново роль этой службы по отношению к региональным бюро и кластерам; и (с) обеспечив этот департамент интегрированной и современной системой информации о кадровых ресурсах в качестве составной части стратегии в области, упомянутой в Рек. 2 выше.</p>	Принято	Департамент кадровых ресурсов(HRS) и Департамент информационно й технологии и телекоммуникации (ИТТ), Кластер общего управления (GMG)	<p>Рек. 8(а) и Рек.8(б): Руководящий директор HRS; Рек. 8(с): Директор Глобальной системы управления</p>	<p>Рек. 8(а): Выполнено. Согласно Записке DG 2002/4 от 7 марта 2002 г., в соответствии с которой Департамент HRS реорганизован в четыре основные службы, включая ранее независимую службу подготовки и развития кадров. Рек. 8 (б): Роль Департамента HRS по отношению к кластерам была определена заново и укреплена в ходе ее реорганизации в соответствии с указаниями, содержащимися в Записке DG 2002/4 от 7 марта 2002 года. Некоторые функции в области людских ресурсов, в частности классификация и некоторые функции по найму сотрудников, будут переданы HRS от отделов управленческой поддержки. Повышение ранга Директора HRS до кабинетного уровня начиная с сентября 2001 г. также укрепило роль департамента по отношению к региональным бюро и кластерам. Рек. 8(с): В марте 2002 г. было создано на временной основе новое целевое бюро, наделенное ответственностью за введение новой глобальной системы управления, которая будет включать в себя основные усовершенствования в отношении компонента людских ресурсов. Вакантная должность на уровне директора в настоящее время заполняется.</p>	<p>Более современная, активная и гибкая служба людских ресурсов, обеспечивающая хорошую сбалансированность между центральным руководством и установлением стандартов и децентрализованными службами людских ресурсов, "стоящими ближе к потребителю".</p>	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 9: Новому департаменту HRS следует:</p> <p>(a) провести "инвентаризацию" кадровых возможностей на всех уровнях;</p> <p>(b) совместно с кластерами и региональными бюро проводить ежегодные обзоры состояния укомплектования кадрами и помогать им в достижении согласованных целей, сбалансированной представленности мужчин и женщин, географической представленности и развития кадров;</p> <p>(c) составить прогнозы для оценки влияния запланированных отставок на справедливое географическое распределение;</p> <p>(d) обеспечить фактическое использование существующих списков потенциальных сотрудников; (e) учредить систему реальной ротации сотрудников категории специалистов ВОЗ.</p>	Принято	Департамент служб людских ресурсов (HRS), Кластер общего управления (GMG)	Управляющий директор HRS	<p>Рек. 9(a): Глобальная схема ВОЗ (основные и управленческие функции) будет завершена в начале 2003 года. Начато осуществление инвентаризации кадровых возможностей с целью документирования квалификации персонала на постоянной основе.</p> <p>Рек. 9(b): Кластеры и региональные бюро поощряются к составлению годовых планов укомплектования с этой целью (см. также (c) ниже), и представляются ежегодные отчеты.</p> <p>Рек. 9(c): В штаб-квартире проверяются новые методы планирования рабочей силы, которые позволяют управляющим, в числе прочего, прогнозировать влияние отставок сотрудников. Более широкое применение планируется на 2003 год.</p> <p>Рек. 9(d): Способ найма через Интернет будет способствовать составлению и обработке списка потенциальных сотрудников.</p> <p>Рек. 9(e): Были разработаны политика и процедуры, касающиеся полностью функциональной ротации и мобильности; эти документы в настоящее время рассматриваются высшим руководством и будут утверждаться с представителями персонала.</p>	Улучшенное планирование людских ресурсов; лучшее сочетание имеющейся квалификации с установленными нуждами Организации; более рациональное использование дополнительных сотрудников и более свободное определение потребностей в привлечении сотрудников извне.	

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
<p>Рек. 10: Исполнительный комитет, возможно, пожелает пересмотреть формулировку статьи VIII Положений о персонале ("Отношения с персоналом"), с тем чтобы институционально оформить Глобальный совет персонала и администрации, а также аналогичные механизмы во всех региональных бюро.</p>	<p>Принято</p>	<p>Департамент служб людских ресурсов (HRS), Кластер общего управления (GMG)</p>	<p>Управляющий директор HRS</p>	<p>Выполнено согласно Кластерной записке 2002/29 от 22 августа 2002 г., в которой определяется круг ведения Глобального совета персонала и администрации.</p>	<p>Более точное институциональное закрепление нового консультационного механизма между персоналом и руководством, подтвердившее свою полезность.</p>	
<p>Рек. 11: Исполнительный комитет и Ассамблея здравоохранения, возможно, сочтут целесообразным: (а) поощрять внешних ревизоров, отдельно назначаемых ВОЗ и ПАОЗ, к сохранению и укреплению механизмов их сотрудничества; и (б) рассмотреть возможность ограничения сроков полномочий Внешнего ревизора определенным непрерывным промежутком времени, охватывающим несколько финансовых периодов, для обеспечения разумной ротации при сохранении необходимой преемственности.</p>	<p>Как поясняется в документе EB109/30, осуществление указанной рекомендации является вопросом Исполкома и Ассамблеи здравоохранения. В настоящий момент ВОЗ не видит необходимости в существенных изменениях, ибо сотрудничество между двумя внешними ревизорами уже осуществляется на хорошем уровне.</p>					

Номер рекомендации ОИГ	Утвержден ¹ или принято ²	Подразделения, ответственные за выполнение	Должностное лицо, которому поручено выполнение	Сроки выполнения	Результат, ожидаемый от выполнения	Примечания
Рек. 12: В случае принятия руководящими органами решения о том, что отдельные доклады ИАО должны представляться на регулярной основе Ревизионному комитету, они могут обратиться к Генеральному директору с просьбой предложить необходимые поправки к Финансовым правилам.	Как указано в документе EB109/30, Организация считает, что она вполне удовлетворена действующим порядком.					