



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тринадцатая сессия
Пункт 6.1 предварительной повестки дня

ЕВ113/18
4 декабря 2003 г.

Кадровые ресурсы

Стратегия приема на работу, включая установление гендерного и географического баланса

Доклад Секретариата

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

1. Настоящая записка была подготовлена в соответствии с резолюцией WHA56.17, в соответствии с которой Генеральному директору поручается умножить усилия для достижения равного гендерного распределения среди сотрудников категории специалистов и повысить долю женщин на руководящем уровне, а также представить план действий по найму сотрудников, предусматривающий гендерный и географический баланс. Предполагается, что проводимый анализ порядка найма сотрудников и изменения в нем, которые предлагаются в настоящем докладе, помогут ВОЗ в выполнении резолюции WHA56.17 в период с 2004 по 2005 год. В резолюции WHA56.35 Ассамблея здравоохранения предложила Генеральному директору отдавать предпочтение кандидатам от непредставленных и недопредставленных стран, в частности развивающихся стран, и утвердила новые обновленные формулы для определения желаемых квот для государств-членов, касающихся назначения сотрудников Секретариата ВОЗ, набираемых на международной основе.

2. В Положениях о персонале ВОЗ, статья IV о Назначении на должность и повышении в должности, пункт 4.2, говорится, что:

Соображением первостепенной важности при назначении на должность, переводе или повышении в должности сотрудников является необходимость обеспечения наивысшего уровня эффективности, компетентности и добросовестности. Должным образом учитывается важность набора сотрудников и комплектования персонала на как можно более широкой географической основе.

Организация должна стремиться к достижению целей широкой географической представленности, не отступая от требований к качеству избираемых сотрудников. Поэтому чтобы добиться успеха, ВОЗ должна укрепить свои возможности по выявлению

и использованию широкого разнообразия потенциальных источников кандидатов. Необходимо заниматься более неотступным и широким поиском потенциальных сотрудников, для того чтобы обеспечить такое положение, чтобы руководители, набирающие сотрудников, имели дело с более разнообразным контингентом лиц, подавших заявления.

3. Излагаемый ниже план действий укладывается в контекст генеральной стратегии найма сотрудников, предусматривающей гендерное и географическое равновесие. Эта стратегия находится в соответствии с тем, о чем просила Ассамблея здравоохранения, а также в соответствии с непрерывной реформой управления кадровыми ресурсами в ВОЗ и опирается на лучшие примеры в международных организациях. Основой всего является ответственное высшее руководство, приверженное многообразию и ведущее за собой своим примером. Задача стратегии - улучшить эффективность практики найма, с тем чтобы расширить представительный характер трудового коллектива ВОЗ. Многообразно представленный персонал может лучше понимать оперативные требования государств-членов и откликаться на них. Осуществление стратегии также повысит статус ВОЗ в качестве "привилегированного работодателя" в международном общественном здравоохранении.

4. Для того чтобы быть успешной, стратегия приема на работу должна отражать цели Организации и уметь учитывать изменяющиеся приоритеты. Должна иметь место ясная взаимосвязь между стратегией и стратегическим планированием Организации, с тем чтобы кадровые потребности были приняты во внимание на всех этапах планового цикла.

5. Организация постоянно прилагала усилия к расширению разнообразия состава сотрудников. В настоящее время она работает над выполнением трех задач, установленных Ассамблеей здравоохранения:

(a) 60% всех назначений в течение ближайших двух лет в числе сотрудников категории специалистов и более высоких категорий (независимо от их источника финансирования) производится среди граждан непредставленных или недопредставленных стран, в частности развивающихся стран, на основе формулы, установленной в резолюции WHA56.35;

(b) 50% назначений женщин на посты категории сотрудников и более высокой категории в соответствии с резолюцией WHA56.17;

(c) увеличение пропорции женщин на руководящем уровне в соответствии с резолюцией WHA56.17.

Состояние выполнения этих задач отражено ниже:

(a) в 2002 г. 33,7% принятых на работу лиц были из непредставленных и недопредставленных стран. На 1 сентября 2003 г. насчитывалось 44 недопредставленные страны (23% от общего числа) и 11 недопредставленных стран (6%);

- (b) с 1999 г. по 30 сентября 2003 г. 38,4% всех назначений составляли женщины;
- (c) на 30 сентября 2003 г. женщины составляли 20% сотрудников в ранге Р6 и выше.

6. В этих обобщенных данных отмечаются значительные различия между регионами ВОЗ и в штаб-квартире. Эти неравномерности позволяют предположить, что возможности разнообразить состав сотрудников, имеющиеся у одних географических точек и программ, более значительны, чем у других. Проблема состоит в том, чтобы создать такое общеорганизационное усилие, которое оказало бы помощь руководителям программ в достижении целей.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ СТРАТЕГИИ НАЙМА

7. Для выполнения целей, установленных Ассамблеей здравоохранения, ВОЗ разработала всесторонний план действий, который отражает последовательную политику достижения многообразия. Различные компоненты этого плана излагаются ниже.

8. **Прогнозирование потребностей в кадровых ресурсах.** Стратегические и оперативные этапы планирования цикла программного бюджета дают возможность оптимизировать планирование кадровых ресурсов и содействуют глобальной консолидации данных из регионов и штаб-квартиры. В завершённом виде прогноз кадровых ресурсов дает обширную картину кадровых приоритетов в течение возможного четырехлетнего периода, включает в себя предварительное планирование кадровой преемственности и выявляет вероятные новые области, в которых необходима поддержка. Прогноз дополняется подробным двухлетним планом, который строится на основе более четко определенных целей и предполагаемых уровней финансирования.

9. Первый этап будет состоять в том, чтобы принять во внимание плановый выход на пенсию и примерное количество лиц, добровольно покидающих службу. Основная возможность возникает в связи с количеством сотрудников, согласно плану, выходящим на пенсию до декабря 2007 года. В течение этого периода освободится примерно один из пяти профессиональных постов¹. После выхода сотрудников на пенсию посты можно переводить в более приоритетные области, а описания постов можно пересмотреть заблаговременно, с тем чтобы они соответствовали предполагаемым требованиям в смысле выполняемых функций, а также необходимых знаний, навыков и опыта.

10. На основе пилотного проекта, проводимого в штаб-квартире, будет разработано автоматизированное средство планирования кадровых ресурсов. Оно поможет программам определить количество и тип сотрудников, которые будут им необходимы в предстоящие годы. Это средство позволяет проводить сравнение с имеющимися ресурсами, с тем чтобы выявить, в какой области испытывается дефицит и что необходимо сделать, чтобы ликвидировать его.

¹ См. документ A56/38, Таблица 10.

11. **Открытость для внешнего мира.** По мере роста доступности Интернета использование страницы ВОЗ в Интернете значительно усилилось в течение последних лет. Это подтверждается тем фактом, что за девять месяцев с момента ввода в действие электронной системы найма в декабре 2002 г.¹, были получены заявления от граждан 185 государств из общего числа 194 государств-членов и ассоциированных членов². Таким образом, имеющаяся в ВОЗ система найма представляет собой механизм, наделенный значительным потенциалом. Система позволяет подавать заявления о приеме на работу в онлайн-режиме и также позволяет кандидатам изучить возможности ВОЗ, и обеспечивает устойчивую связь с подавшими заявлениями лицами. Она также позволяет ВОЗ тщательным образом рассмотреть данные кандидатов и обратить особое внимание на то, где находятся подающие заявления лица, посредством тщательного отбора подходящих учреждений. Электронная система найма будет установлена во всех региональных бюро к марту 2004 года.

12. Вместе с тем, ВОЗ нуждается в более широких контактах с потенциальными заявителями. В настоящее время Организация полагается в основном на ту группу кандидатов, которые отвечают на объявления на странице ВОЗ, а также на объявления о вакансиях, направляемых государствам-членам. Однако подробную информацию о вакансиях необходимо распространять как можно шире и как можно более эффективно. Использование электронной почты для отправки объявлений о вакансиях оказалось быстрым, эффективным и недорогим способом. Техническим программам и представителям ВОЗ, а также сотрудникам по связи в странах предлагается выявлять возможные источники талантов, например учреждения и ассоциации, куда могут направляться ссылки, что позволило бы им быстро и без затруднений просматривать объявления о вакансиях в ВОЗ. В качестве первого шага эта процедура будет предложена сотрудничающим центрам ВОЗ к концу 2003 года.

13. Электронная система найма на работу в ходе своего дальнейшего развития обеспечит построение списка кандидатов, а также перечень квалификации работающих сотрудников. Прототипы этих функций будут созданы к началу 2004 г. и будут полностью приведены в действие к середине года. Они позволят отыскивать редкие квалификации и опыт, для того чтобы более тщательно выявлять кандидатов для краткосрочных и неотложных задач. В частности, список кандидатов в конечном итоге позволит отыскивать кандидатов при незначительном уровне затрат в непредставленных и недопредставленных странах, а также по гендерному фактору; в 2002 г. лишь 30% заявлений в отношении постов поступали от женщин.

14. Готовится рекламная литература, в которой будут изложены возможности работы в ВОЗ, необходимые знания, навыки и опыт, а также в отношении того, каким образом люди могут получить информацию об имеющихся возможностях. Сотрудникам ВОЗ будет рекомендовано представлять рекламные материалы на совещаниях и конференциях, а

¹ См. документ A56/40, раздел III.

² К странам, от которых по настоящий момент не было получено заявлений, относятся Антигуа и Барбуда, Бурунди, Острова Кука, Науру, Ниуэ, Катар, Самоа, Тимор-Леште и Токелау.

также выступать в качестве "охотников за талантами". В течение первой половины 2004 г. Организация изменит структуру объявлений о вакансиях, которые используются для того, чтобы извещать о наличии мест, одновременно с введением повсеместно в системе Организации Объединенных Наций нового Основного стандарта для определения рангового уровня профессиональных постов. Для пересмотренного стандарта необходимо описание обязанностей поста в ином формате и с использованием пересмотренных критериев.

15. Проводится работа по рационализации и упрощению процесса найма на работу. Особое внимание уделяется сокращению продолжительности процесса и его восприимчивости к изменениям. Лучшее планирование и заблаговременное выявление потребностей сулят значительные преимущества. Процесс создания и пересмотра описаний постов был пересмотрен и автоматизирован. В рамках программы повышения административной эффективности были установлены более жесткие сроки, в течение которых должен быть завершен процесс выбора на пост.

16. Поездки с целью подбора кадров по приоритетным странам могут явиться ценным способом информирования о ВОЗ, расширения сети контактов с учреждениями и выявления потенциальных кандидатов для работы в ВОЗ. При условии согласования с государствами-членами предполагается, что в 2004-2005 гг. можно провести ряд таких поездок. Поэтому такие возможности должны использоваться рачительным образом и лишь в тех случаях, где очевидно, что они приведут к достойным результатам.

17. Объявления о вакансиях должны шире распространяться на национальном уровне. Государства-члены должны использовать все имеющиеся средства для того, чтобы распространять у себя информацию о вакансиях в ВОЗ широко и без промедлений. Национальные органы власти находятся, вероятно, в наилучшем положении, чтобы знать, какие учреждения и ассоциации могут предоставить лиц, потенциально интересующих ВОЗ. Государства-члены могут играть важную роль, дополняя усилия ВОЗ в поисках кандидатов.

18. **Заботиться о будущем.** Улучшенное планирование позволит сотрудникам на всех уровнях ВОЗ ощущать свои будущие потребности. В контексте усиления внимания профессиональному развитию и повышению квалификации на основе Системы управления производительностью труда и профессионального развития сотрудникам будут предложены более широкие возможности обучения, с тем чтобы они смогли соревноваться за более высокие посты, что тем самым будет способствовать устранению гендерной и географической несбалансированности. Можно было бы шире распространять практику, в соответствии с которой сотрудникам, нанятым на местной основе, предоставляется возможность быть избранными на ограниченный период на профессиональные посты. Эта практика действует в одном из регионов. Развитие программы ротации и мобильности сотрудников также предоставляет возможности профессионального роста и расширяет перспективы карьеры, одновременно удовлетворяя кадровые требования программ, в особенности на страновом уровне.

19. Расширение взаимоотношений с отдельными учебными учреждениями оказалось одним из наиболее результативных способов привлечения талантов посредством обращения к отдельным категориям выпускников. Это оказалось особенно эффективным средством расширения многообразия контингента сотрудников в других областях системы Организации Объединенных Наций. ВОЗ развивает контакты с ведущими учебными учреждениями общественного здравоохранения, для того чтобы сосредоточить свое внимание на потенциальных заявителях из развивающихся стран, в особенности женщинах. Этим лицам будут предлагать обращаться с просьбой о стажировке или назначении в качестве младших сотрудников категории специалистов и принимать участие в недавно разработанном плане "Лидерство в здравоохранении", что будет первоначальным шагом в направлении возможности более длительного сотрудничества с ВОЗ. Осуществляется пересмотр механизмов младшего сотрудника категории специалистов, стажировки и других аналогичных организационных форм, с тем чтобы выявить, каким образом их можно усовершенствовать и более тесным образом увязать со всеобщей Программой ВОЗ для молодых сотрудников категории специалистов.

20. **Укрепление организационной обстановки в целях многообразия.** В качестве составной части реформы управления кадровыми ресурсами будут разработаны и испытаны новые меры в рамках пилотного проекта по созданию такой рабочей обстановки, которая более гибко реагирует на требования повседневной жизни. К этим мерам относится такой трудовой распорядок, который в большей степени соответствует велениям повседневной жизни за пределами бюро и который уже осуществлен в Организации Объединенных Наций и других международных учреждениях. Эти меры в особенности предназначены для того, чтобы облегчить прием на работу женщин и удержание их. Будут продолжены усилия по сокращению гендерного разрыва в личном составе в рамках более широкого контекста управления многообразием. Рабочая группа ВОЗ по гендерной проблеме объединяет усилия высшего руководства регионов и штаб-квартиры, обеспечивая руководящие указания в отношении того, как поместить гендерные соображения в основное русло работы Организации.

21. **Контроль и отчетность.** Ежегодный отчетный доклад о достижении цели многообразия в рамках Организации будет помещен на страницу внутрикорпоративной сети ВОЗ, а выдающиеся достижения в работе будут отмечены наградами Генерального директора. Для сотрудников, занимающихся кадровыми ресурсами, будут изданы руководящие указания, с тем чтобы стандартизировать процедуры. И наконец, с введением схемы ВОЗ по вопросам повышения квалификации в 2004–2005 гг., что является составной частью реформы в области управления кадровыми ресурсами, от всех сотрудников потребуется продемонстрировать в качестве основного показателя квалификации чуткое отношение к многообразию.

22. Учитывая тот факт, что приблизительно одна треть всех назначений на посты по срочным контрактам происходит из числа временных сотрудников, гендерные и географические соображения будут приниматься во внимание при приеме на работу временных сотрудников. Процесс будет держаться под контролем. В соответствии с имеющим место в настоящее время положением в отношении срочных контрактов, всякая рекомендация в штаб-квартире в отношении предоставления гражданину

перепредставленного государства-члена временного контракта продолжительностью более 6 месяцев с 1 января 2004 г. будет требовать специального утверждения.

23. Руководители должны рассматривать вышеназванные задачи, в отношении которых они будут подотчетны, как неотъемлемую часть культуры Организации и своего образа действий. Для развития информированности и понимания необходимости многообразия кадрового состава организуются семинары. Будет проводиться обучение навыкам интервьюирования для сотрудников, участвующих в работе групп по отбору кандидатов, где особое внимание будет уделяться проведению интервью с таким расчетом, чтобы выяснить, какие качества кандидат продемонстрировал в ходе своей карьеры по настоящее время.

24. **Оценка.** Осуществление стратегии найма и плана действий будет периодически контролироваться и оцениваться по отношению к установленным целям и показателям. Будет составлен ряд стандартизированных управленческих отчетов в целях отслеживания многообразия состава сотрудников, исходя из различных критериев (таких, как прием на работу, повышение по службе, сведения о повышении производительности, мобильность и ротация, повышение квалификации, текучесть и прием на работу супругов). При необходимости план действий будет скорректирован. Он будет предусматривать любую дополнительную поддержку, которая может оказаться необходимой для преодоления препятствий к достижению целей в штаб-квартире и в региональных бюро. О результатах Генеральный директор будет сообщать Исполнительному комитету и Ассамблее здравоохранения.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

25. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению вышеприведенный доклад.

= = =