



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто семнадцатая сессия
Пункт 7.1 предварительной повестки дня

ЕВ117/21
16 января 2006 г.

Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

1. Настоящий доклад содержит обзор инициатив в области управления кадровыми ресурсами ВОЗ. В нем содержится информация о ходе осуществления реформы, об установленных приоритетах и проведенных мероприятиях в течение 2005 г., а также о стоящих впереди задачах. Предварительный обзор структуры укомплектования кадрами Секретариата по состоянию на 30 сентября 2005 г. выпускается отдельным документом¹.

2. В последние годы были достигнуты значительные успехи в реформе управления кадровыми ресурсами, и ожидается, что это будет продолжаться и в будущем. Проводимые изменения нацелены на обеспечение того, чтобы политика и практика в этой области соответствовали оперативным потребностям Организации и признанным стандартам надлежащей практики, а также чтобы они служили поддержкой для инициатив, оказывающих глубокое воздействие на деловые модели ВОЗ.

3. В свете этих задач предполагается продолжить укрепление потенциала управления кадровыми ресурсами и способность ВОЗ привлекать, готовить и удерживать кадры наивысшего качества. Нынешняя программа реформы задумана в качестве опоры для создания реагирующей на обстановку и ориентированной на результаты организационной культуры, которая способствует постоянному обучению, высокой эффективности, отличному управлению и отчетности и вознаграждает творчество и новаторство.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

4. Развитие кадровых ресурсов имеет важнейшее значение, для того чтобы ВОЗ могла добиваться своих целей и не отклоняться от стратегических направлений и приоритетов в условиях изменяющейся глобальной медико-санитарной обстановки. Сила и влияние ВОЗ, ее эффективность и действенность, а также способность реагировать зависят от штата сотрудников, преданных глобальной миссии Организации, в трудных и меняющихся обстоятельствах и в бесконечном количестве точек в мире; это остается краеугольным камнем политики управления кадровыми ресурсами. Формирование географически разнообразного и гендерного сбалансированного коллектива работников без ущерба для

¹ См. документ ЕВ117/21 Add.1.

высочайшего качества, к которому стремятся во всей Организации, также остается приоритетом. Секретариат твердо намерен привлекать талантливых кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, и достигнуты успехи в увеличении доли женщин среди сотрудников категории специалистов. Однако приемлемый гендерный баланс, особенно на высшем уровне, все еще не достигнут.

5. Еще одна цель - это повышение профессионального потенциала Организации, содействие новой культуре работы и отчетности. Введение рамочной структуры ВОЗ по повышению компетентности оказало огромное влияние на этот более комплексный подход к кадровым ресурсам. Секретариат добился значительных успехов в организационной концептуализации и планировании, подборе и отборе сотрудников, содействии мобильности персонала как с точки зрения мест службы, так и функций, и в совершенствовании кадров и повышении эффективности работников, особенно в областях лидерства и управления. Улучшились условия службы, особенно в отношении благосостояния сотрудников и обеспечения благоприятной рабочей обстановки; штатные сотрудники, таким образом, получили возможность более легко находить баланс между профессиональной и личной жизнью.

6. Любое крупное изменение культуры требует времени, особенно в такой сложной и многосторонней организации, как ВОЗ. Однако свидетельства культурных изменений уже начинают проявляться в нескольких планах, а именно: растущее понимание управленцами на всех уровнях значения планирования кадровых ресурсов и обеспечение преемственности; готовность управленцев и других штатных сотрудников участвовать в программах подготовки, обучения и усовершенствования; большее понимание значения компетенции и мобильности персонала в качестве средств повышения оперативной эффективности и расширения возможностей развития карьеры; а также большее понимание управленцами и другими штатными сотрудниками значения благоприятной рабочей среды для их здоровья и безопасности, а также для их собственного благосостояния и благосостояния их семей.

ПРИОРИТЕТЫ И МЕРОПРИЯТИЯ В 2005 г. И ПЛАНЫ НА 2006 г.

7. Приоритеты и мероприятия в 2005 г. концентрировались на: обеспечении разнообразия, организационном развитии, ротации и мобильности, управлении кадрами и их усовершенствовании, обеспечении благоприятной рабочей обстановки и улучшении функционирования служб кадровых ресурсов.

Вопросы разнообразия

8. В течение 2005 г. продолжались выездные мероприятия по привлечению кандидатов - особенно женщин - из широкого круга стран. Регион Западной части Тихого океана характеризуется самым высоким числом недопредставленных стран. Поэтому по приглашению Медицинской ассоциации Pasifika на ее Ежегодную конференцию в Тонге была направлена миссия для разъяснения участникам, каким образом получить доступ к информации о возможностях работы в ВОЗ. Также была проведена более широкая

дискуссия о типах необходимых квалификаций, и было признано, что Конференция предоставила хорошую возможность для повышения популярности ВОЗ.

9. Выездные мероприятия для Китая в порядке продолжения тех, которые начались в 2004 г., планируются на 2006 год. После положительной обратной связи в результате первой миссии Министерство здравоохранения Китая попросило направить еще одну миссию. Программа на 2006 г. сконцентрируется на роли ВОЗ в качестве работодателя и предложит участникам практический опыт по всем аспектам процесса подбора кадров ВОЗ. Участники узнают, каким образом представлять свои кандидатуры, и им предложат различные типы тестов и бесед для выяснения компетенции, в ходе которых они будут отвечать на те самые вопросы, которые недавно использовались в целях отбора кандидатов.

10. Сотрудниками программ и административных подразделений проводились дискуссии в рамках всей Организации для обмена идеями в отношении наилучшей практики достижения разнообразия, а внедрение средств по планированию кадровых ресурсов обеспечило возможность напомнить управленцам, что планирование преемственности и мероприятия по набору кадров должны учитывать концепцию обеспечения разнообразия.

11. Младшие сотрудники категории специалистов, работающие в настоящее время, приехали из 12 различных стран и работают в различных местах службы ВОЗ. Из 30 таких сотрудников больше половины - женщины. Следует отметить, что за последние три года 50% младших сотрудников категории специалистов после своей работы в этом качестве получали контракт в качестве штатных сотрудников ВОЗ. Департамент служб кадровых ресурсов подготовил брошюру по вопросам подбора кадров, которая будет доступна на веб-сайте ВОЗ и разослана потенциальным кандидатам. В брошюре будут указаны типы имеющихся видов деятельности и необходимые квалификации.

12. Секретариат выпустил информационный документ о гендерной сбалансированности, в котором предлагается более чутко относиться к кандидатурам женщин из развивающихся стран, в том числе и сверхпредставленных стран.

13. В период с января по сентябрь 2005 г. на должности категории специалистов было принято 187 человек на контракты с фиксированным сроком, из которых 78 являются гражданами развивающихся стран. В общем, 40 контрактов (21%) было представлено гражданами непредставленных или недопредставленных стран или стран, представленных в пределах квоты, однако ниже медианной точки. Остающиеся 147 контрактов (79%) были предоставлены гражданам тех стран, которые находились на медианной точке или выше медианной точки их квоты, либо выше максимальной квоты (см. Приложение).

Организационное развитие

14. С апреля 2005 г. ВОЗ применяет пересмотренный классификационный стандарт для должностей категории специалистов и выше, принятый Комиссией по международной гражданской службе для общей системы Организации Объединенных Наций. Этот новый Эталон значительно сокращает число факторов, которые следует принимать во внимание

при установлении класса должности, и в результате процесс классификации значительно упростился. Поскольку новая система наиболее доступна для всех, кто занимается классификацией, - руководителей, управленцев и других сотрудников, - ожидается также, что это будет способствовать более целенаправленной и последовательной подготовке описаний должностей по всей Организации.

15. Введение этого нового средства классификации сопровождалось рядом учебных курсов, которые проводились по всей Организации. Ранее такие курсы в основном ориентировались на кадровиков, занимающихся классификацией; в этот раз они предназначались для гораздо более широкой аудитории.

16. Параллельно с концептуальным и процедурным упрощением классификации было разработано и введено описание должностей для сотрудников категории специалистов на двух страницах вместо предыдущего документа на семи страницах. Это изменение также сопровождалось рядом учебных курсов, проводившихся во всей Организации для сотрудников всех уровней.

17. В рамках усилий по дальнейшему улучшению доступности процессов классификации и их использования сотрудниками был разработан другой важный вспомогательный механизм. С 1 июля 2005 г. действует техническое средство классификации должностей в режиме реального времени, что позволяет пользователям готовить описание должностей и направлять запросы на классификацию должностей. Получившая название ePod эта легкая в использовании платформа для подготовки описания должностей работников категории специалистов и общего обслуживания дает сотрудникам типовые образцы, которые можно редактировать в целях приспособления к конкретным потребностям пользователя. Затем весь процесс представления, утверждения и окончательной классификации может прослеживаться в режиме реального времени. Ожидается, что эти события приведут к значительной экономии времени по всем процессам, касающимся классификации.

18. Практическая помощь по всем вопросам, касающимся описания должностей, предоставлялась в масштабах всей Организации благодаря нынешнему стратегическому обзору управления и компетентности. После одобрения Генеральным директором общей структуры для каждого департамента Департамент служб кадровых ресурсов оказывал помощь в подготовке, пересмотре, обновлении и классификации нескольких сотен описаний должностей и давал управленцам и руководителям бригад консультации по наилучшей практике в отношении того, какие нужно указывать компетенции, а также по возможным структурным последствиям предлагаемого распределения работы.

19. В дополнение к оказанию помощи по вопросам, связанным с работой и описанием должностей, Департамент участвовал в ряде конкурентных мероприятий по продвижению сотрудников с использованием компетенций, навыков и опыта работы, предварительно определенных для каждой позиции. На основе полученного опыта по оказанию поддержки стратегическому обзору управления и компетентности в штаб-квартире Департамент теперь готов оказать поддержку любым подобным мероприятиям в региональных бюро.

Он также сумел оказать поддержку усилиям по реорганизации, предпринимавшимся в Региональном бюро для стран Африки.

Ротация и мобильность

20. Первая фаза работы по этому вопросу в виде добровольной системы завершена. Мероприятия пролили свет на то, как важно адекватно информировать сотрудников. Это особенно справедливо в отношении информации, касающейся возможного воздействия на карьеру сотрудника, характер возложенной на него работы и условия жизни в предлагаемом новом месте службы. Опыт, приобретенный на добровольной фазе, показал, что передвижения в рамках программ более успешны, поскольку сотрудники пользуются существующими мощными неформальными сетями и знакомством со многими участвующими лицами.

21. ВОЗ оказывает поддержку межучрежденческой инициативе по расширению доступа к информации об условиях жизни во всех местах службы по всему миру. Эта инициатива, начатая в июне 2005 г., проходит дальнейшую разработку и расширение.

22. Для предоставления консультаций по политике ротации и мобильности и для контроля за ее окончательной доработкой был создан глобальный руководящий комитет. В масштабах всей Организации были проведены консультации, включавшие широкие переговоры. Для обеспечения эффективного применения политики в области ротации и мобильности готовятся два инструмента: перечень должностей, которые будут подчиняться принципу мобильности, и компендиум финансируемых должностей, которые могут подчиняться принципу мобильности и которые являются либо свободными или вскоре станут свободными в связи с выходом на пенсию занимающих их сотрудников.

23. В течение двухлетнего периода 2006-2007 гг. будет предпринят переход к более систематизированному подходу к ротации и мобильности благодаря поэтапному введению, который поначалу будет ограничен небольшим числом категорий должностей; постепенно, по мере приобретения опыта и большего понимания процессов и соответствующих потребностей, будут добавляться другие категории должностей. При подготовке к этому был принят ряд инициатив, включая следующие: нынешний стратегический обзор управления и компетентности, который позволит всей Организации более эффективно выполнять программы с акцентом на то, чтобы предпринимать правильные действия, в правильном месте и с необходимыми ресурсами; применение инструмента планирования кадровых ресурсов; а также больший акцент на консультирование в целях служебного роста, для чего был взят на работу специалист в этой области.

24. Как вопрос особой важности будет подготовлена стратегия коммуникации по ротации и мобильности для обеспечения распространения по всей Организации точной и полной информации. Ротация и мобильность повлияют на подбор и удержание кадров, служебный рост, условия службы для сотрудников и организационную культуру. Поэтому они окажут значительное воздействие на общую эффективность работы Организации и ее сотрудников.

Управление кадрами и повышение их квалификации

25. В прошлом году было принято несколько инициативных мер по управлению эффективностью работы и повышению квалификации кадров. Как указывалось в докладе за прошлый год¹, было введено в действие в экспериментальном порядке новое электронное средство управления эффективностью работы. Помимо улучшения контроля за повышением квалификации кадров и управлением эффективностью работы с помощью более совершенных механизмов отчетности, новая система включает выбор квалификационных требований поведенческого порядка из глобальной модели квалификационных требований ВОЗ и предусматривает обязательную разработку плана повышения квалификации.

26. Кроме того, около 400 административных сотрудников старшего звена воспользовались средством, обеспечивающим всестороннюю обратную связь со своими сотрудниками, коллегами по работе и вышестоящим руководством. Это мероприятие, в котором приняло участие более 3000 респондентов, является продолжением программы формирования у руководителей лучших навыков в вопросах обеспечения конструктивной обратной связи в части индивидуальных показателей работы. Эта программа имеет целью повысить эффективность технических мероприятий.

27. Глобальная программа по развитию навыков лидерства в настоящее время находится на втором этапе реализации. После проведения первоначального мероприятия по отработке обратной связи сейчас у всех участников есть свои собственные индивидуальные планы повышения квалификации. По этому вопросу были проведены первые международные рабочие совещания. Кроме того, было поручено провести глобальное обследование персонала в интерактивном режиме в целях оценки этой Программы. Сотрудникам Организации было предложено дать ответы на английском, французском или испанском языках; ответы прислали 25% сотрудников, что можно считать прекрасным результатом. Вопросы были сформулированы таким образом, чтобы лучше выяснить следующие моменты: восприятие сотрудниками функции управления и навыков лидерства в сложных и меняющихся условиях; восприятие сотрудниками навыков лидерства в связи с миссией, стратегией и планированием работы ВОЗ; координация между подразделениями и внутри различных подразделений Организации; восприятие возможностей для самообучения и повышения квалификации; и вопросы, связанные с показателями работы. Это обследование будет проведено еще раз приблизительно через 18 месяцев в целях определения воздействия, которое может быть оказано данной Программой на восприятие сотрудниками функции управления и навыков лидерства.

28. Результаты обследования указывают на то, что Глобальная программа по развитию навыков лидерства дает определенные результаты. Они подтверждают наличие у сотрудников большого чувства гордости и удовлетворения, связанного с их работой в ВОЗ, и указывают на нормальные взаимоотношения между сотрудниками и их непосредственными начальниками; отраден тот факт, что сотрудники понимают характер

¹ Документ ЕВ115/25.

их роли в Организации и знают о квалификации, которая им нужна для эффективного выполнения этой роли. Выводы исследования еще раз подтверждают то, что уже было выявлено в ходе изучения совокупных результатов первоначального мероприятия по обеспечению всесторонней обратной связи и мнений самих участников о том, что им нужно для повышения собственной квалификации. Решение вложить средства в работу по включению компонента эффективного поведения в глобальную модель квалификационных требований ВОЗ по линии Глобальной программы по развитию навыков лидерства полностью себя оправдало. Существует необходимость в уделении более пристального внимания повседневному руководству кадрами, а именно: информированию об эффективности работы в порядке обратной связи, урегулированию конфликтов, повышению квалификации персонала и формированию чувства инициативности. С учетом этого непосредственных начальников ставят в пример за их усилия по повышению эффективности руководства, например за улучшение их общения с сотрудниками. Анализ сделанных выводов показывает, что руководство кадрами является самым слабым местом в выполнении функции лидерства в рамках ВОЗ. Руководители старшего звена должны проявлять более развитые навыки в "человеческих" аспектах управления и, в частности, обеспечивать большее соответствие между своими словами и делами, что, как свидетельствуют выводы данного обследования, является важнейшим источником беспокойства среди сотрудников. Эта Программа, как и прежде, воспринимается сотрудниками весьма хорошо, а ее позитивное воздействие на Организацию превосходит все ожидания.

29. Второй этап Глобальной программы по развитию навыков лидерства должен быть завершен к середине 2006 года. По мере завершения участниками цикла семинаров и дополнительной индивидуальной подготовки по совершенствованию своих навыков они перейдут на третий этап, который предполагает совместную работу в составе небольших групп при поддержке квалифицированного координатора в целях приобретения необходимых навыков совершенствования управленческих качеств и навыков лидерства в повседневной работе. Следует надеяться, что в 2006 г. эту Программу начнут проходить новые группы руководителей старшего звена.

30. Глобальная программа по развитию навыков лидерства является самым лучшим примером рабочей программы глобального учебного комитета, который определил развитие управленческих навыков и навыков лидерства в качестве одной из шести приоритетных областей подготовки сотрудников в течение следующего двухгодичного периода. Комитет делает рекомендации по распределению финансовых средств на развитие и обучение кадров с января 2004 г.; он также отвечает за проведение первого глобального обзора деятельности по повышению квалификации и обучению сотрудников в рамках Организации. Результаты этого обзора пока еще полностью не проанализированы; вместе с тем, некоторые области, в которых необходимо произвести улучшения, определены. Они включают повышение квалификации кадров на страновом уровне, использование новых технологий для предоставления сотрудникам возможности повышать свою квалификацию там, где они работают, коммуникацию между сотрудниками и руководителями в целях определения и создания возможностей для повышения квалификации в порядке улучшения показателей работы и оценку учебной деятельности.

31. Для каждой из перечисленных выше областей обучения были определены целевые контингенты слушателей, включающие ключевые группы сотрудников, в качестве части пересмотренной и укрепленной стратегической рамочной программы обучения; это обеспечит более систематический подход к обучению и возможности использования ресурсов для ликвидации пробелов в действующих программах обучения. Для ориентации этой работы будет разработан ряд показателей, что позволит измерять полученные результаты на индивидуальном, программном и организационном уровнях.

Создание благоприятной рабочей обстановки

32. В октябре 2004 г. Генеральный директор утвердил предложение о создании комитета по содействию созданию здоровых и безопасных условий на рабочем месте, которому было поручено разработать рекомендации по улучшению условий работы в штаб-квартире, консультировать региональные и страновые бюро, контролировать работу по устранению факторов риска для здоровья и содействовать укреплению физического и психического здоровья и благополучия всех сотрудников. Некоторые региональные бюро создали свои собственные комитеты и в настоящее время рассматривают вопрос о том, что можно было бы сделать для улучшения условий работы своих сотрудников в местных условиях.

33. В 2005 г. Комитет осуществлял контроль за мероприятиями, которые проводились, в частности, по созданию благоприятных условий работы и по информированию о ВИЧ/СПИДе на рабочем месте, а также за мероприятиями в спортивных залах и залах фитнеса, расположенных в штаб-квартире. Он также оказывал поддержку в проведении обследования среди сотрудников по табакокурению, в реализации программы для сотрудников, желающих избавиться от лишнего веса, и в организации семинара по определению симптомов депрессии. Комитет также способствовал модернизации помещений для кормящих матерей и обеспечению всех сотрудников эргономической мебелью.

34. В качестве одного из компонентов стратегии ротации и мобильности персонала рассматривается воздействие фактора мобильности на сотрудников и их семьи. В этой связи была начата работа по реализации двух инициатив, из которых одна была направлена на содействие трудоустройству покинувших свою родину супругов, а другая - на выяснение воздействия фактора мобильности на благополучие семей. В качестве члена Группы по развитию Организации Объединенных Наций, выдвинувшей инициативу по разработке совместной политики в области трудоустройства покинувших свою родину супругов, ВОЗ принимает участие в работе по подготовке такой политики и в настоящее время занимается ее планированием и осуществлением. ВОЗ также участвует в межорганизационном исследовании по изучению связей между мобильностью сотрудников и благополучием их семей.

35. Организация, выступая в качестве работодателя, несущего соответствующие социальные обязательства перед своими сотрудниками, расширяет меры в ответ на ВИЧ/СПИД на рабочих местах. С 1 января 2005 г. сфера действия медицинской страховки сотрудников была расширена в целях обеспечения медицинского страхования всех предшествующих состояний, включая ВИЧ/СПИД, для всех временных сотрудников с

первого дня их назначения; в случае их иждивенцев эта страховка начинает действовать по истечении трех месяцев. Важно также отметить, что в число ответных мер входит осуществление стратегии Организации Объединенных Наций по изучению проблемы ВИЧ/СПИДа в целях углубления знаний сотрудников в этой области. На основе обзора общей системы Организации Объединенных Наций был разработан ознакомительный учебный курс. В настоящее время сотрудники проходят подготовку по различным аспектам политики ВОЗ, касающейся борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте, включая создание такой обстановки в условиях работы, которая была бы в большей степени проникнута чувством терпимости и сочувствия.

36. Работа по повышению благополучия сотрудников и по улучшению условий их жизни и работы и по реализации программ в интересах семьи будет продолжаться и в 2006 году. Усилия Секретариата направлены на применение более эффективных видов практики как в плане разработки, так и соблюдения соответствующих стандартов, а также на приведение политики и практики Организации в более полное соответствие с политикой и практикой других организаций, входящих в состав общей системы. В этой связи в настоящее время проводится углубленный обзор политики и процедур, в том числе касающихся отпуска для матерей, отпуска для отцов и отпуска, связанного с усыновлением/удочерением, отпуска по семейным обстоятельствам и отпуска, проводимого на родине, а также выдача пособия поездки в связи с субсидией на образование.

Совершенствование системы оказания услуг в области кадровых ресурсов

37. Работа по упрощению и рационализации правил, политики и процедур Организации продолжалась в течение всего 2005 года. В связи с подготовкой в последнее время электронного справочника по кадровым ресурсам первый этап этой работы в настоящее время движется к завершению. Вместе с тем, впереди есть еще крупные проекты в форме инициатив по совершенствованию системы управления кадровыми ресурсами, в частности анализ договорных механизмов и условий работы сотрудников, цель которого заключается в создании таких условий, которые позволяли бы им более полно удовлетворять возникающие потребности Организации и учитывать изменения, которые происходят в общей системе Организации Объединенных Наций. Электронный справочник представляет собой удобный для пользования веб-сайт, доступный для поиска, на котором собрана вся информация, которая раньше была разбросана по различным источникам (например, Положения и Правила о персонале, Руководство ВОЗ и Информационные записки) и обеспечивает связь с соответствующими документами и бланками, административными рабочими программами и процедурами, разделом "часто задаваемые вопросы" и внутренними и внешними веб-сайтами. Электронный справочник обеспечивает большую прозрачность и подотчетность в вопросах управления и административной работы с персоналом, поскольку он обеспечивает доступ к информации о правилах, политике, процедурах и практике управления кадровыми ресурсами для всех сотрудников в мире. Он также позволяет быстро обновлять информацию в целях учета новой политики, что дает возможность специалистам, занимающимся практической работой с кадрами, руководителям и сотрудникам получать к нему быстрый доступ и знакомиться с максимально точной и соответствующей информацией.

38. Ожидается, что повышение эффективности в результате электронной передачи информации позволит более последовательно применять правила, политику и процедуры. В дополнение к продолжению работы по разработке, упрощению и рационализации политики и процедур, содержащихся в электронном справочнике, планируется также разработать соответствующие средства, которые позволят сотрудникам заполнять административные бланки прямо на экране. В качестве одного из обязательств Организации по улучшению связи была создана рабочая группа по разработке "электронного руководства ВОЗ", в которое планируется включить и электронный справочник.

39. Для того чтобы обеспечить такое положение, при котором концепция управления кадровыми ресурсами понималась бы и воплощалась на практике последовательным образом во всей Организации, было проведено недельное рабочее совещание с участием работников кадровых служб. Цель этого совещания заключалась в рассмотрении способов решения нынешних и будущих задач путем объединения знаний, профессиональной компетенции и опыта. Состоявшиеся обсуждения носили плодотворный характер и помогли участникам более точно сформулировать свои идеи о том, каким образом следует продолжить реформу системы управления кадровых ресурсов в ВОЗ. Участники определили следующие области, которые, по их мнению, важны в настоящее время и будут важны в будущем: реформа системы контрактов, упрощение и рационализация системы пособий и вознаграждений, мобильность и ротация персонала, планирование и продвижение по службе, организация служебной деятельности и дальнейший профессиональный рост.

ПРЕДСТОЯЩИЕ ЗАДАЧИ

40. В работе по дальнейшему осуществлению реформы системы управления кадровых ресурсов в Организации достигнут существенный прогресс. Деятельность в этом направлении будет осуществляться и впредь в целях консолидации и укрепления политики и процедур в области кадровых ресурсов. Упор в работе будет сделан на использовании функции кадровых ресурсов в качестве стратегического средства стимулирования организационных изменений и создания институциональной культуры, предусмотренного этими реформами. Стратегии, приоритеты и инициативы, политика и связанные с ней программы строятся на основе основополагающих принципов ответственности и подотчетности, прозрачности, справедливости и объективности, а также эффективности и результативности; такая практика будет продолжаться и в будущем.

41. Будет продолжена работа по децентрализации Организации с передачей большего объема полномочий (и, как следствие, подотчетности) руководителям. Эта децентрализация ответственности будет облегчаться за счет технической поддержки и моделей деловой активности, которые позволят разработать новую концепцию рабочего места и рабочей силы и более полно реализовать потенциал общих служб и механизмов передачи работы на внешний подряд.

42. Несмотря на то, что глобальная нормативная роль Организации будет укрепляться, тем не менее, параллельно будет продолжаться и работа в сторону переноса акцента на деятельность на страновом уровне и операции в чрезвычайных ситуациях. Для этого потребуется более мобильная рабочая сила, которая, как ожидается, будет в большей степени заниматься осуществлением операций и работой в полевых условиях. В свою очередь, необходимо будет поддерживать постоянный процесс улучшения условий службы, которые должны быть более гибкими и давать возможность сотрудникам более эффективно удовлетворять свои потребности, связанные с профессиональной и личной жизнью. Эти изменения ставят перед Организацией задачи, которые оказывают непосредственное воздействие на рабочую силу и предполагают необходимость в хороших навыках лидерства, которые сочетают в себе видение, ценности и приоритеты Организации и могут явиться примером для подражания.

43. В условиях, когда общая система Организации Объединенных Наций подвергается критике и когда организации претерпевают существенные изменения, важно добиться того, чтобы все сотрудники ВОЗ были еще больше привержены ценностям, принципам компетентности и этическим нормам Организации. Это должно способствовать созданию культуры мотивации, преданности своему делу и достижению результатов, которые должны придти на смену культуре выгоды, надзора и нежелания брать на себя риск. Руководители и ведущие работники должны играть стержневую роль в этой трансформации и должны являться примером для всех.

44. Для достижения этих целей нужны талантливые, компетентные в различных областях, разносторонние и географически мобильные работники. Для этого необходимо усовершенствовать систему найма, с тем чтобы сформировать у них чувство целеустремленности, конструктивности и оперативности с обеспечением необходимого контроля качества. В то же время необходимо увеличить объем инвестиций в имеющихся талантливых работников, создавая для них возможности профессионального роста и, где это необходимо, сертификацию навыков, полученных в результате профессиональной подготовки. Укрепление работы по повышению профессиональных навыков должно обеспечить возможность трудоустройства как внутри Организации, так и вне ее. Особое внимание следует уделять ведущим работникам и руководителям в плане повышения профессионального мастерства сотрудников, что будет содействовать повышению уровня мотивации среди всех сотрудников Организации. Для поддержки этих инициатив необходимо укрепить работу по повышению квалификации с целью обеспечить большую подотчетность и улучшить результаты на всех уровнях.

45. Для создания позитивных и эффективных отношений между сотрудниками на основе взаимоуважения и соблюдения общих принципов консультации, общения и гибкости необходимо шире привлекать к этой работе представителей персонала.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

46. Исполнительному комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

ПРИЛОЖЕНИЕ
НАЗНАЧЕНИЕ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРИ УСЛОВИИ СОБЛЮДЕНИЯ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
(1 ЯНВАРЯ - 30 СЕНТЯБРЯ 2005 г.)^а

	А	Развивающиеся страны	В1	Развивающиеся страны	В2	Развивающиеся страны	С	Развивающиеся страны	Итого	М	Ж
Региональные бюро											
Африка	0		5	2	12	11	18	14	35	24	11
Америка	0		5	3	3	2	4	3	12	8	4
Юго-Восточная Азия	1		2	2	5	2	7	5	15	7	8
Европа	1		3		7	2	12	2	23	11	12
Восточное Средиземноморье	0		1	1	1		4		6	3	3
Западная часть Тихого океана	3	1	0		6	1	1		10	7	3
Промежуточный итог по регионам	5	1	16	8	34	18	46	24	101	60	41
Штаб-квартира											
Канцелярия Генерального директора	0		0		2	0	2	0	4	2	2
Инфекционные болезни	2		1	1	5		5	3	13	10	3
Внешние связи и Руководящие органы	0		0		0		2	2	2	2	0
Фактические данные и информация для политики	2	1	1		3	3	7	4	13	6	7
Здоровье семьи и общины	0		2	2	5		3	2	10	5	5
Общее руководство	3		2	1	1		3		9	6	3
ВИЧ/СПИД, туберкулез и малярия	0		0		6	1	10	2	16	6	10
Технология здравоохранения и фармацевтические препараты	1		1		1	1	1		3	0	3
Неинфекционные болезни и психическое здоровье	1		1	1	4	1	3	1	9	5	4
Устойчивое развитие и здоровая окружающая среда	3		0		3	1	1		7	3	4
Промежуточный итог по штаб-квартире	12	1	7	5	30	7	37	14	86	45	41
ВСЕГО	17	2	23	13	64	25	83	38	187	105	82

М = мужчины, Ж = женщины

Действующие приоритетные перечни найма по состоянию на 30 сентября 2005 г.

А = непредставленные и недостаточно представленные страны

В1 = страны, представленные в пределах квоты ниже среднего ее значения

В2 = страны, представленные в пределах квоты на уровне среднего ее значения или выше, включая верхний предел квоты

С = страны, представленные выше верхнего предела своей квоты

^а Исключая выбор сотрудников, которые были географически учтены ранее