



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

Господин Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, Генеральный директор, директора региональных бюро, коллеги,

1. Мы хотели бы начать с заявления о том, что мы глубоко признательны д-ру Чен за инициативу встретиться с председателями всех ассоциаций персонала ВОЗ в марте и за ее признание важной консультативной роли ассоциаций персонала в вопросах, связанных с кадровой политикой и условиями службы.

2. Реформа во всей системе Организации Объединенных Наций вступает в критическую стадию создания "более сильной Организации во всем мире". Представляя персонал ВОЗ на глобальном уровне, мы одобряем эту реформу, если она будет содействовать более эффективным условиям работы, а также здоровым и обладающим большими полномочиями трудовым ресурсам, которые будут иметь больше возможностей для улучшения результатов в отношении здоровья в государствах-членах. Мы считаем, что для этого ВОЗ необходимо последовательное видение, способное поддерживать мораль и приверженность персонала по мере роста, изменений и адаптации Организации в ответ на изменяющиеся потребности глобальной среды. Говоря кратко, мы, сотрудники ВОЗ, понимаем, что нам необходимо продолжить учиться воплощать в жизнь принципы обучающейся Организации.

3. В результате отсутствия такого видения и принятия перспективы, которая, возможно, является циничной, сотрудники ВОЗ в течение последних 10 лет, по-видимому, подвергались нескончаемой серии организационных и управленческих реформ - реформ, которые порой внедрялись при незначительных консультациях с глобальными ассоциациями персонала или в отсутствие значимых консультаций. Еще большее беспокойство вызывает следующее: если кто-то склонен к пессимизму, он может сделать вывод, что эти реформы не были четко связаны с позитивным долгосрочным стратегическим видением для ВОЗ; и что они не оказали желаемого воздействия или не подвергались систематической оценке с точки зрения действенности и эффективности. Примеры включают создание отделов поддержки управления, которые к настоящему времени подверглись ряду неоднократных "пластических операций"; обязательное правило "четыре года службы и затем увольнение" и, более недавно, предпринятый в штаб-квартире обзор стратегического направления и компетенции. Несмотря на то, что все эти реформы были отчасти позитивными, они были ограниченными в достижении своих предполагаемых целей и в качестве неожиданного следствия оказали в некоторых случаях серьезное отрицательное воздействие на персонал.

4. Вскоре мы, возможно, увидим самую значительную реформу из предпринятых до настоящего времени, а именно: согласование глобальной деловой практики и создание четкой политики для делегирования полномочий и децентрализации во всем мире, а также соответствующее осуществление глобальной системы управления и последующее перемещение и "офшоринг" деловых операций в единый центр оказания услуг.

5. Эти меры обладают реальным потенциалом для позитивных изменений, и представляется, что они связаны с четким стратегическим видением для ВОЗ. Нет сомнений в том, что они значительно изменят то, как мы работаем и управляем ресурсами Организации. Глобальные ассоциации персонала не возражают против этих мер; в действительности мы одобряем их и готовы их поддержать, особенно если они помогут дать возможность принять обучающийся подход во всей Организации. Однако мы отмечаем, что, по крайней мере, в краткосрочном - среднесрочном плане, получение преимуществ от этих изменений как персоналом в целом, так и внешним миром, будет в значительной степени зависеть от действий рядовых управляющих, которые в настоящее время служат во всей Организации.

6. Однажды было сказано, что "нет ничего хуже, чем неэффективная бюрократия, за исключением эффективной бюрократии". Сегодня уместность для нас этих слов состоит в том, что полномочия руководителей и сотрудников на всех уровнях неизбежно значительно возрастут, так как ВОЗ создает техническую и политическую среду, в которой рутинная администрация может быть поставлена под более жесткий контроль и мониторинг, хотя и будет более децентрализованной, чем когда-либо ранее; так как, другими словами, мы станем Организацией, в которой обеспечение ресурсами, планирование и осуществление является частью единого целого. Однако если их знания и соблюдение ими политики и деловых правил Организации не будут соответствовать их обязанностям и если соблюдение и подотчетность не будут активно контролироваться, мы вынуждены отметить, что существует реальный риск широко распространенного отсутствия мотивации и разочарования среди персонала.

7. Если только Организация не сможет обеспечить приемлемый уровень эффективности деятельности всей системы - с точки зрения ее основных управленческих и лидерских компетенций - посредством усиления подготовки и создания сильных мер по проверке и балансировке, вполне возможно, что те, кто в конечном счете отвечает за эту Организацию, государства-члены, могут однажды пожалеть о создании того, что в действительности является не более чем "эффективной бюрократией". В этой связи мы обращаем ваше внимание на то, что сотрудники страновых бюро, которые удаляются как во времени, так и в пространстве от некоторых механизмов контроля, могут быть особенно уязвимыми для недостатков в организационной компетенции и эффективности.

8. Хотя мы и считаем, что технические аспекты глобальной системы управления внимательно контролируются, мы опасаемся, что соответствующие проблемы кадровых ресурсов с их потребностями в отношении адаптации и обучения могут потребовать больше времени для осуществления и принятия, чем предполагается в сроках для начала осуществления глобальной системы управления. Другими словами, для этой системы недостаточно полностью функционировать в соответствии с ее чисто техническим

предназначением, если рядовые сотрудники, на которых она распространится, не будут иметь достаточно времени для восприятия и интеграции ее последствий в знания и поведение. В целях уменьшения любого отрицательного воздействия на персонал, а также на оказание Организацией основных услуг мы хотели бы, чтобы на эти вопросы был поставлен адекватный акцент.

9. Кроме того, мы полагаем, что основной частью успеха любой инициативы по реформе должен быть усиленный акцент на развитие и обучение персонала на всех уровнях Организации. Следует содействовать принятию комплекта политических мер в отношении карьерного развития - интеграции ротации, мобильности и обучения - в целях развития и поддержки разносторонних трудовых ресурсов. Мы удовлетворены тем, что это отчасти реализуется посредством включения модуля по развитию персонала в электронную систему управления повышением эффективности и развитием персонала. Однако эта мера на индивидуальном уровне, безусловно, нуждается в поддержке со стороны соответствующих и последовательных мер на уровне планирования программ и составления бюджетов, а также, возможно, переосмысления стратегических целей программы по развитию и обучению персонала.

10. Мы согласны с решением администрации привлечь глобальные ассоциации персонала к работе целевых групп, которые будут отвечать за контроль вопросов, включая разработку сильного комплекта политических мер по обеспечению гарантий от опасностей, возникающих в результате осуществления глобальной системы управления и создания единого центра оказания услуг. Нас также вдохновляет политика по реформе контрактов, которая вступает в силу 1 июля этого года, которая дает многие значительные преимущества персоналу.

11. Генеральный директор решительно и постоянно выступает в поддержку своей политики нетерпимого отношения к харассменту, злоупотреблению властью и неправильному поведению в ВОЗ, и эти намерения также нас вдохновляют. Мы с удовлетворением отмечаем, что д-р Чен, безусловно, от слов перешла к делу - другими словами, показывает пример. Мы утверждаем, что соответствие слов и дел имеет еще большее значение для наших коллег в децентрализованных местах службы, у которых доступ к омбудсмену является ограниченным или нет такого доступа, и которые могут законно опасаться репрессий, если выразят обеспокоенность условиями службы.

12. Тем не менее, часто может показаться, что доминирующее видение Организации - от Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам до Исполнительного комитета и, в конечном счете до Секретариата, самым высоким должностным лицом которого является Генеральный директор, - по-прежнему является таким, при котором фактически сводятся к минимуму консультации с сотрудниками по вопросам разработки политики на высоком уровне, которые наиболее глубоко влияют на условия службы. Вклад представителей персонала слишком часто ограничивается осуществлением уже принятой политики. К сожалению, по нашему мнению, это произошло также в отношении политики высокого уровня, связанной с глобальной системой управления. Ассоциации персонала, со своей стороны, хотели бы иметь возможность продемонстрировать, что они могут содействовать формулированию такой

политики конструктивным образом, который не только добавляет стоимость этому процессу, но и предоставляет уникальную возможность для персонала выразить свои интересы и обеспокоенность.

13. Наше намерение состоит не в том, чтобы быть негативными: персонал ВОЗ гордится тем, что служит Организации, и демонстрирует свою преданность, приспособляемость и готовность к обучению и росту. Однако персонал также меняется, и сейчас он изнурен, обеспокоен и страдает от "синдрома усталости от хронической реформы". Поэтому глобальные ассоциации персонала считают важным для Организации в сложившейся ситуации предпринять экстраординарные усилия по защите и пониманию проблем персонала, которые будут затронуты предстоящими изменениями - не только теми, которые возникнут в результате осуществления глобальной системы управления и создания центра оказания услуг, но и теми, которые за ними последуют.

14. Мы с признательностью отмечаем усилия нынешней администрации создать более сильный и более динамичный консультативный процесс с глобальными ассоциациями персонала и мы вдохновлены прогрессом, достигнутым в направлении более открытой и искренней атмосферы для обсуждения вопросов и проблем, влияющих на кадровую политику и условия службы.

15. Г-н Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, Генеральный директор, директора региональных бюро, коллеги, благодарю вас за рассмотрение вами вопросов и проблем, поднятых здесь сегодня.

= = =