



## **Кадровые ресурсы: ежегодный доклад**

### **Седьмой доклад Комитета Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам Шестьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения**

1. Шестнадцатое совещание Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам состоялось в Женеве 16-18 мая 2012 г. под председательством д-ра М.О.А. Saíde (Мозамбик)<sup>1</sup>.

2. Комитет выразил озабоченность по поводу того, что рассматриваемый документ был готов только за день до открытия совещания. Как следствие члены Комитета не имели возможности тщательно изучить его содержание. Вместе с тем, они оценили расширенный формат этого доклада. Новый раздел по внештатным контрактам, который был включен во исполнение просьбы Исполнительного комитета, сделанной на его Сто тридцатой сессии и который явился в какой-то степени причиной некоторой задержки с доработкой этого документа, ляжет в основу ценного анализа тенденций в будущем.

3. Комитет подчеркнул важность стратегического и оперативного управления кадровыми ресурсами. Члены Комитета рекомендовали ВОЗ активизировать свою работу в этом плане, прежде всего в части более систематического и последовательного планирования. Было отмечено, что увеличение числа сотрудников, которые, по плану, должны выйти на пенсию в течение следующих 10 лет, открывает перед Организацией широкие благоприятные возможности. В этой связи необходимо прилагать всяческие усилия с целью обеспечить наем на работу высококвалифицированных сотрудников на постоянной основе. Один из членов Комитета обратил внимание на то, что специальность «медсестринское дело» требуется только в случае 0,7% всех должностей категории специалистов и выше. Было высказано мнение о том, что в процессе найма и распределения сотрудников ВОЗ должна отдавать высокий приоритет критерию разнообразия, перепредставленности и недопредставленности как с точки зрения пола, так и географического баланса. Комитет счел необходимым повысить географическое разнообразие в штаб-квартире. Комитет также подчеркнул, что Организация должна сделать больший упор на наем женщин, особенно на уровне P.5 и выше, – область работы, в которой прогресс до сегодняшнего дня был относительно слабым. В настоящее время существует значительное различие в уровнях обеспечения гендерного паритета между основными бюро ВОЗ. В ответ на эту проблему

---

<sup>1</sup> Список участников см. документ A65/44, Приложение.

региональные директора Американского и Европейского регионов и Региона Восточного Средиземноморья заявили, что они возьмут вопрос обеспечения гендерного равенства в своих регионах под личный контроль.

4. Комитет подчеркнул тот факт, что кадровые ресурсы должны быть в центре всех аспектов программы реформы в ВОЗ. В ответ на вопросы было уточнено, что ВОЗ приступила к пересмотру политики назначений, в том числе соответствующих механизмов кадровых перестановок и ухода сотрудников со службы. Как ожидается, Исполнительному комитету будут представлены в 2013 г. предложения, подготовленные по итогам обстоятельных внутренних консультаций.

5. Комитет положительно оценил новаторский подход к представлению данных по внештатным компонентам трудовых ресурсов. Он позволяет лучше понять роль, которую играет данная конкретная группа. В ходе работы были рассмотрены региональные различия в использовании соответствующих видов контрактов и сделаны соответствующие разъяснения региональными директорами. В связи с этим и другими более общими вопросам Комитет отметил трудности с включением данных из Американского региона в общую систему.

6. Комитет заявил, что Организация должна и впредь расширять свою поддержку в интересах сотрудников в плане повышения их навыков и компетенции. Комитет принял к сведению, что Организация продолжает изучать новые технологии и средства обеспечения целенаправленной профессиональной подготовки. В этой связи получила признание нынешняя инициатива по созданию платформы электронного обучения.

7. Комитет подчеркнул важность мобильности в качестве одного из средств наращивания потенциала и обеспечения обмена и передачи знаний на всех уровнях Организации. Мобильность, хотя и не обходится без дополнительных издержек, позволяет поддерживать работу по осуществлению программ на более высоком уровне и дает возможность сотрудникам углублять свои знания.

8. Комитет просил Секретариат представлять в будущих докладах соответствующую информацию в разбивке по долгосрочным контрактам, с тем чтобы провести различие между сотрудниками, которые работают на срочных контрактах, и сотрудниками, которые работают на постоянных контрактах. Одно государство-член просило представлять в будущем информацию о критериях изменения статуса срочного контракта на постоянный.

9. В ходе обсуждений Комитет подчеркнул, что важное значение имеет не столько число персонала, сколько его качество. В этой связи была отмечена необходимость создания надежной системы контроля эффективности. Комитет сообщил, что он рассчитывает на получение дополнительной информации о прогрессе в этой области в предстоящие годы.

10. Комитет просил разъяснить тот факт, что несмотря на сокращение штатов, общие издержки на персонал составляли в течение последнего десятилетия 50% от общих расходов. Секретариат разъяснил, что это в значительной мере обусловлено

существенным снижением стоимости учетной валюты ВОЗ, каковой является доллар США.

**РЕКОМЕНДАЦИЯ АССАМБЛЕЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

11. Комитет рекомендовал Ассамблее здравоохранения от имени Исполнительного комитета принять настоящий доклад к сведению.

= = =