



Кадровые ресурсы

Доклад Секретариата

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе представлена обновленная информация о двух ключевых аспектах управления кадровыми ресурсами в 2014 г.: об ответных мерах на вспышку болезни, вызванной вирусом Эбола, и о новом механизме глобальной мобильности кадров. Кроме того, в нем приводится доклад о ходе осуществления стратегии ВОЗ в области кадровых ресурсов. Данные о трудовых ресурсах за 2014 г. доступны на веб-сайте ВОЗ¹.

ОТВЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ НА ВСПЫШКУ БОЛЕЗНИ, ВЫЗВАННОЙ ВИРУСОМ ЭБОЛА

2. Одним из важных компонентов ответных действий на вспышку Эболы является способность ВОЗ адаптировать свою кадровую структуру к переоцениваемым приоритетам. В дополнение к привлечению внешних сотрудников ВОЗ переназначила многих штатных сотрудников в целях оказания поддержки деятельности по реагированию. Во второй половине 2014 г. в области кадровых ресурсов возникли многочисленные проблемы, связанные с ответными мерами на вспышку Эболы². В будущем крайне важно применять более систематические подходы к решению таких проблем, связанных с ответными мерами на чрезвычайные ситуации.

3. В начале вспышки болезни в значительной мере отсутствовало четкое понимание того, какие типы постов и в каком количестве необходимы для оказания поддержки деятельности по реагированию на всех уровнях: на уровне стран, регионов и штаб-квартиры. Планы, ориентированные на потребности в кадровых ресурсах на страновом уровне, появились только к концу октября 2014 года. После составления этих планов в конце 2014 г. они были укомплектованы кадрами лишь на 70%–80% от максимальных планируемых уровней. Для того чтобы не отставать от быстро растущих программных потребностей, планы регулярно пересматривались и в них вносились многочисленные изменения. На начальном этапе планами обеспечения кадровых ресурсов

¹ См. документ, озаглавленный «Human resources update, annex tables to document A68/44», размещенный на веб-сайте ВОЗ: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 7 мая 2015 г.).

² В документе A68/27 основное внимание уделяется разворачиванию трудовых ресурсов.

предусматривалось примерно 700 постов в трех основных странах, затронутых Эболой, в то время как согласно самым последним планам в этих же странах предусматривается более 1000 постов.

4. Значительные потребности трех стран, затронутых Эболой, в ресурсах не могли быть удовлетворены лишь путем развертывания имеющегося персонала. Для усиления своего потенциала ВОЗ, помимо привлечения внешних кандидатов, использовала возможности технических сетей и партнерств. Широкое применение типовых описаний должностных обязанностей в отношении самых разных специальностей позволило Организации оперативно обнародовать критические потребности и, таким образом, получить тысячи ответов от потенциально заинтересованных лиц, имеющих надлежащую квалификацию. В связи с большим числом людей, требующихся для оказания поддержки деятельности по реагированию на чрезвычайную ситуацию на страновом уровне, – каждые шесть–двенадцать недель требовалось около 1000 человек для работы по скользящему графику – возникла значительная проблема с точки зрения внутренних возможностей для достаточно оперативной проверки и рассмотрения поступающих заявок.

5. Перед поездкой в затронутые страны многим консультантам и другим лицам – внешним сотрудникам ВОЗ, проверенным, отобранным и задействованным ВОЗ, – было также необходимо пройти медицинское освидетельствование, инструктаж по вопросам безопасности и подготовку и краткий инструктаж по другим вопросам. Кроме того, с учетом особенностей этой болезни у многих из этих людей были серьезные и обоснованные опасения в отношении наихудшего варианта развития событий. Все эти аспекты еще более усложняли процесс развертывания персонала и поэтому требовали дополнительного времени.

6. Один из извлеченных уроков заключался в том, что для быстрого развертывания высокоспециализированных трудовых ресурсов требуются надлежащие внутренняя инфраструктура, системы и инструменты. В контексте реагирования на вспышку болезни была подтверждена необходимость составления перечня профессиональных навыков, который уже был определен в качестве составной части стратегии в области кадровых ресурсов и ее второго базового элемента «Удержание одаренных людей – управление карьерным ростом». Такой перечень упростил бы для Организации процесс выявления персонала, имеющего надлежащую квалификацию для незамедлительного развертывания. Кроме того, было признано критически необходимым составление списка внешних кандидатов, прошедших предварительную оценку и согласование, и создание быстро доступной базы данных, сконфигурированной для поддержки и отслеживания процесса быстрого развертывания и позволяющей получать информативные отчеты в соответствии с поставленными целями. В настоящее время на основе извлеченных уроков разрабатывается новая система приема на работу в контексте трансформации Глобальной системы управления. Новая система предназначена для упрощения процесса приема и анализа заявок от кандидатов и ведения списков; кроме того, она позволит провести инвентаризацию профессиональных навыков и ускорить подбор и поиск необходимых специалистов с учетом возникающих потребностей в области укомплектования кадрами, а также

поддержит планирование кадровых ресурсов. Новую систему планируется ввести в действие к концу 2015 года.

7. В дополнение к Глобальному кадровому резерву для реагирования на чрезвычайные ситуации Секретариат полон решимости обеспечить на трех уровнях Организации наличие квалифицированного персонала для реагирования на чрезвычайные ситуации в области здравоохранения, а также создать группы подготовленных и сертифицированных сотрудников с потенциальными возможностями для работы в условиях пиковой нагрузки. Эти группы образуют резервные силы на случай чрезвычайных ситуаций¹.

ОБНОВЛЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СИСТЕМЕ ГЛОБАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАДРОВ ВОЗ

8. В соответствии со вторым базовым элементом стратегии в области кадровых ресурсов «Удержание одаренных людей – управление карьерным ростом» разрабатывается новый механизм мобильности. Для обеспечения наличия персонала с необходимыми навыками и квалификацией в нужном месте в нужное время этот механизм полностью интегрирован в процесс планирования трудовых ресурсов и поддерживает стратегию управления карьерным ростом. Для развития профессиональных навыков и повышения шансов на продвижение по службе от всех штатных сотрудников ожидается готовность к мобильности и к исполнению разных должностных обязанностей в течение долгосрочной работы в ВОЗ. В качестве первого шага на пути обеспечения мобильности в рамках всей Организации и усиления потенциала страновых бюро разрабатывается управляемая система географической мобильности. Эта система мобильности применяется к штатным сотрудникам в категориях специалистов и выше, занимающим подлежащие ротации посты.

9. Работа по внедрению этой новой системы продвигается вперед после поддержки Исполнительного комитета на его Сто тридцать шестой сессии в январе 2015 г. и последующего принятия поправок к Правилам о персонале². Введение в действие новой системы запланировано на начало 2016 г. при условии, что Всемирная ассамблея здравоохранения утвердит поправки к Правилам о персонале, что необходимо для обеспечения юридической основы для укомплектования кадрами международных постов в рамках ежегодной отработки мобильности³. В частности, был инициирован процесс определения международных постов, не подлежащих и подлежащих ротации, – сотрудники, занимающие посты, подлежащие ротации, должны освободить их по истечении стандартного срока службы, применяемого к их месту работы. Формируется система управления, в которой ежегодный процесс принятия решений о замещении освобождающихся постов будет осуществляться при участии представителей регионов и штаб-квартиры на основе принципа транспарентности, и разрабатываются меры по

¹ Документ A68/24.

² См. документ EB136/47.

³ См. документ A68/46.

поддержке персонала¹. В соответствии с системой мобильности переход сотрудников на освобождающиеся по ротации посты предполагает горизонтальную мобильность, а переход на более высокий пост возможен только при непредвиденном освобождении какого-либо поста и на конкурсной основе. Опыт географической мобильности будет одним из критериев отбора кандидатов на такие вакантные посты, что будет представлять собой форму поощрения сотрудников, получавших опыт в разных местах работы и на разных уровнях Организации.

10. Первый ежегодный перечень постов планируется опубликовать в начале 2016 года. В нем будут перечислены подлежащие ротации посты, на которые штатные сотрудники смогут по желанию подавать заявки. На дальнейшем этапе, с опорой на опыт первых двух или трех лет осуществления политики и с поправкой на принятие переходных мер, а также возможных изъятий, сотрудники, занимающие подлежащие ротации посты и превысившие стандартный срок службы, будут обязаны освободить занимаемые посты.

11. Ожидается, что предлагаемая управляемая система мобильности будет способствовать взаимному обогащению знаниями и идеями и кадровым перемещениям между регионами и между штаб-квартирой и регионами. По имеющимся на сегодняшний день данным, несмотря на значительное ежегодное число кадровых перемещений (в 2014 г. 7,4% сотрудников, занимающих посты категории специалистов и выше по долгосрочным контрактам, сменили место работы), эти перемещения, в основном, происходят в пределах одного и того же основного бюро (62% в 2014 г.)². Более того, согласно данным, несмотря на то, что на штаб-квартиру приходится 49,4% всех постов категории специалистов и выше, в 2014 г. лишь 1,8% сотрудников штаб-квартиры перешли на другое место работы. Исходя из нынешних базовых уровней, двумя показателями из числа показателей Предлагаемого программного бюджета на 2016-2017 гг., имеющих отношение к кадровым ресурсам, являются удвоение ежегодного числа изменения места службы и увеличение числа кадровых перемещений между основными бюро.

12. В конечном итоге осуществление предлагаемой политики географической мобильности должно обеспечить два значительных преимущества: во-первых, повышение эффективности, квалификации и результативности работы сотрудников за счет получения ими разнообразного профессионального опыта на трех уровнях Организации, в результате чего будет повышено качество поддержки, оказываемой государствам-членам на страновом уровне, и во-вторых, повышение соответствия кадровой структуры меняющимся приоритетам и финансовым ресурсам ВОЗ. После нескольких лет осуществления эта политика будет подлежать оценке.

¹ См. документ EВ136/45.

² См. документ, озаглавленный «Human resources update, annex tables to document A68/44»: **Таблица 12 on staff mobility: change of duty station** и **Таблица 13 on mobility ratio by major office**, доступен на веб-сайте ВОЗ: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 7 мая 2015 г.).

ОБНОВЛЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ СТРАТЕГИИ В ОБЛАСТИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

13. Структура данного раздела отражает три базовых элемента пересмотренной стратегии Организации в области кадровых ресурсов¹, рассмотренной Исполнительным комитетом на его Сто тридцать четвертой сессии в январе 2014 г.²: (1) привлечение одаренных людей; (2) удержание одаренных людей в Организации: управление карьерным ростом; и (3) благоприятные условия труда.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ

Привлечение и набор одаренных людей

14. С марта 2014 г. действует единая процедура отбора кандидатов на международные посты категории специалистов и выше в штаб-квартире и региональных бюро. По итогам первого года применения этой процедуры проводится ее оценка в целях установления, улучшился ли отбор одаренных людей в рамках всей Организации и достигнут ли целевой показатель по соблюдению 15-недельного нормативного срока отбора кандидатов в отношении 65% вакантных должностей. Единая процедура отбора кандидатов на посты сотрудников, набираемых на местной основе (категория сотрудников общего обслуживания и национальные сотрудники категории специалистов), будет введена в Организации в 2015 году.

15. Введена в действие новая процедура оценки кандидатов на посты руководителей бюро ВОЗ. Она предполагает участие старших должностных лиц ВОЗ, вышедших на пенсию руководителей бюро ВОЗ и бывших членов высшего руководства ВОЗ, имеющих глубокое понимание работы ВОЗ, культуры Организации, а также реалий и контекста конкретных стран.

16. В рамках усилий по привлечению более квалифицированных кандидатов и улучшению гендерного баланса и географического многообразия теперь во все постоянные представительства в Женеве еженедельно рассылаются сообщения с описанием вакантных постов во всех структурных подразделениях ВОЗ для персонала, набираемого на условиях полной занятости и на международной основе. Эта инициатива проводится после того, как постоянные представительства подтвердили ее целесообразность. Заключены рамочные соглашения с компаниями по подбору персонала для содействия подразделениям, нанимающим персонал в рамках всей Организации, в выявлении высококвалифицированных кандидатов на посты высшего звена или для выполнения весьма конкретных технических функций с уделением особого внимания гендерной и географической представленности.

17. Общие принципы применяются при создании комиссий по отбору кандидатов и управлении служебной деятельностью и дают руководителям возможность оценить

¹ Стратегия в области кадровых ресурсов доступна на: http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (по состоянию на 1 мая 2015 г.).

² См. документ EB134/2014/REC/2, протокол одиннадцатого заседания, раздел 3.

результативность своей собственной деятельности с точки зрения достижения гендерного баланса в их сферах ответственности. Кроме того, в рамках соглашений о подотчетности, действующих с 2014 г., помощники Генерального директора проводят оценку уровня представленности женщин в категориях специалистов и выше, а также граждан непредставленных или недостаточно представленных государств–членов в подведомственных им кластерах.

18. За последние 10 лет число женщин в категориях специалистов и выше неуклонно росло и увеличилось с 544 до 836. По состоянию на 31 декабря 2014 г. на 2005 сотрудников в категориях специалистов и выше приходилось 836 (41,7%) женщин. По сравнению с декабрем 2013 г., когда на долю женщин приходилось 40,8% постов этих категорий, нынешнее положение дел говорит о наличии движения в сторону равного соотношения полов. Тем не менее, необходимо продолжать работу в этом направлении, и Организация привержена улучшению гендерного баланса и географической представленности при замещении должностей, освобождающихся при выходе сотрудников на пенсию, что отражено в касающихся кадровых ресурсов показателях Предлагаемого программного бюджета на 2016–2017 гг., в котором общее соотношение мужчин и женщин в категориях специалистов и выше установлено на уровне 55:45.

Система контрактов

19. После принятия Исполнительным комитетом на его Сто тридцать второй сессии в январе 2013 г.¹ решения о прекращении с 1 февраля 2013 г. практики предложения постоянных контрактов сотрудникам, работающим по срочным контрактам, был разработан набор более жестких критериев отбора для сотрудников, у которых срок непрерывной действительной службы по срочному контракту по состоянию на 1 февраля 2013 г. не превышал 5 лет, но которые, тем не менее, имели право на получение постоянного контракта. К 31 декабря 2018 г. ВОЗ полностью откажется от практики предложения постоянных контрактов.

20. Были внесены изменения в порядок покрытия путевых и сопутствующих расходов сотрудников, занятых по временным контрактам, в целях сокращения издержек, связанных с многократными выплатами лицам, возвращающимся к работе в ВОЗ по временным контрактам после обязательных перерывов в работе. Эти изменения вступили в силу с января 2015 года.

21. По состоянию на 31 декабря 2014 г. в ВОЗ числилось всего 7309 сотрудников, включая 6233 сотрудника с долгосрочными контрактами² и 1076 временных сотрудников. Из работающих по долгосрочным контрактам сотрудников 2005 (32,2%) относились к категории специалистов и выше, 914 (14,7%) были национальными

¹ См. резолюцию EB132.R10 и документ EB132/2013/REC/1, Приложение 2.

² В это число входят сотрудники, занятые в специальных программах и механизмах сотрудничества, принимаемых ВОЗ, и не входят сотрудники ПАОЗ или сотрудники, работающие в Регионе стран Америки, Международном агентстве по изучению рака или других учреждениях, находящихся под административным управлением ВОЗ.

сотрудниками категории специалистов и 3314 (53,1%) были сотрудниками категории общего обслуживания. Число сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, уменьшилось на 219 человек (-3,4%) по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2013 года¹. По состоянию на 31 декабря 2014 г. в Организации насчитывалось 1076 временных сотрудников, что представляет собой увеличение на 232 сотрудника, или +27,5%, по сравнению с числом, указанным в кадровой структуре по состоянию на 31 декабря 2013 года². Временные сотрудники составляют 14,7% всех кадровых ресурсов. За период с 1 января по 31 декабря 2014 г. расходы на персонал и другие расходы, связанные с персоналом, составили 867,5 млн. долл. США, или 39%³, от общих расходов Организации в размере 2316,6 млн. долл. США⁴.

22. В настоящее время выполняется обзор использования контрактов с внештатными сотрудниками (то есть соглашений о выполнении работ⁵, контрактов консультантов⁶ и специальных соглашений о предоставлении услуг⁷) на предмет обеспечения единообразного и рационального использования таких контрактов во всей Организации. Рассматриваются также другие возможности набора внештатных сотрудников: например, заключение рамочного соглашения между ВОЗ и секретариатом Добровольцев Организации Объединенных Наций могло бы придать более

¹ См. документ A67/47.

² Увеличение числа временных сотрудников в 2014 г. можно объяснить, главным образом, потребностями во временных сотрудниках для реагирования на вспышку Эболы, а также предпочтением, отдаваемым временным сотрудникам по сравнению с сотрудниками, работающими по срочным контрактам, в связи с завершающим этапом Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита.

³ См. документ A68/38.

⁴ См. документ, озаглавленный «Human resources update, annex tables to document A68/44»: **Tables 17 и 18 on Payroll Costs by main Payroll element**, доступен на веб-сайте ВОЗ: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 7 мая 2015 г.).

⁵ Соглашение о выполнении работ используется для привлечения работников или компаний в целях предоставления соответствующих услуг или подготовки конкретной продукции. Во всех случаях индивидуальному подрядчику выплачивается фиксированная сумма или соответствующая максимальная сумма; индивидуальный подрядчик, как правило, не работает в помещениях ВОЗ, не выполняет работу, которая предполагает необходимость постоянного технического руководства со стороны ВОЗ, и не предпринимает поездок от имени ВОЗ (помимо эпизодических визитов в служебные помещения ВОЗ в целях представления или обсуждения соответствующих аспектов работы с сотрудниками ВОЗ). Соглашение о выполнении работ заключается на любой период времени от одного дня и более.

⁶ В качестве консультантов могут привлекаться признанные авторитетные учреждения или специалисты в конкретной области, которые принимаются на работу в качестве технических советников или консультантов и зачастую привносят уникальный опыт в интересах Организации. Такие контракты не должны дублировать работу штатных сотрудников. Контракт консультанта может заключаться на любой период времени от одного дня и более.

⁷ Специальное соглашение о предоставлении услуг представляет собой контракт между Организацией и гражданином принимающей страны или лицом, постоянно в ней проживающим, для использования его услуг по выполнению длительных или кратких заданий в процессе реализации конкретного национального проекта или мероприятия. Специальные соглашения о предоставлении услуг обычно заключаются на срок 12 месяцев.

единообразный характер привлечению и использованию услуг добровольцев во всей Организации. В число контрактов с внештатными сотрудниками вошли в пересчете на полный рабочий день: соглашения о выполнении работ (298), контракты консультантов (230) и специальные соглашения о предоставлении услуг (4200)¹. С 1 января по 31 декабря 2014 г. стоимость услуг по индивидуальным контрактам с внештатными сотрудниками составила около 124,2 млн. долл. США, или 5,4%, от общих расходов Организации.

УДЕРЖАНИЕ ОДАРЕННЫХ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Планирование кадровых ресурсов и приведение кадровой структуры в соответствие с меняющимися потребностями Организации²

23. В июле 2014 г. была завершена программа по планированию работы по замещению сотрудников, выходящих на пенсию в 2014–2015 гг., в масштабах всей Организации. Это привело к улучшению соответствия кадровой структуры изменяющимся приоритетам ВОЗ в результате того, что некоторые посты, освобождающиеся в результате выхода сотрудников на пенсию, были предложены для упразднения, а в отношении других постов были размещены объявления о конкурсе на замещение с описанием должностных обязанностей. Аналогичная программа осуществляется в отношении периода 2016–2017 годов. Тем не менее, продление обязательного выхода на пенсию до 65 лет, – уже применяемое в отношении всех новых сотрудников, поступающих на работу после 1 января 2014 г., – в том случае, если оно будет распространено на всех действующих сотрудников, согласно рекомендации Комиссии по международной гражданской службе, может оказать негативное влияние на способность Организации вести кадровое планирование³.

24. В целях упрощения и ускорения процедуры отбора кандидатов, обеспечения единообразного подхода во всей Организации и оказания поддержки в реализации предлагаемой системы глобальной мобильности кадров вводятся типовые описания должностных обязанностей, в том числе руководителей бюро ВОЗ, квалификационные требования к которым также пересмотрены.

Организация служебной деятельности

25. В феврале 2015 г. введен в действие новый механизм организации и развития служебной деятельности, дополненный новой политикой по признанию и вознаграждению за отличную службу и по принятию мер в случае недостаточной

¹ В 2013 г. количественные данные приводились на основе числа предоставленных контрактов. Однако такие данные могут вводить в заблуждение, так как одно и то же лицо может иметь несколько краткосрочных контрактов в течение одного года, а контракты с внештатными сотрудниками могут заключаться на очень ограниченный период времени – на один или два дня. Пересчет на полный рабочий день позволяет лучше понять значимость внештатных сотрудников для общих трудовых ресурсов.

² Обновленную информацию в отношении Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита см. в документе EB136/45, пункты 16 и 17.

³ См. документ A68/45.

эффективности работы. Политика вознаграждения и признания включает в себя упрощенный порядок публичного выражения признания выдающихся заслуг сотрудников. В рамках политики по принятию мер в случае недостаточной эффективности работы сотрудников руководителям предоставляются четкие рекомендации в отношении мер, которые следует принимать в соответствующих случаях. Сделан акцент на применение испытательного срока продолжительностью один год, который дает Организации возможность проконтролировать то, как сотрудники адаптируются к новым условиям работы и соблюдают стандарты в области этики и эффективности.

26. Форма документирования результатов ежегодной оценки эффективности работы сотрудников, известная как Система организации и развития служебной деятельности (PMDS), пересмотрена в целях обеспечения связи между оценкой эффективности и последствиями этой оценки за счет акцента на планировании работы, ориентированном на результат, и определения поддающихся измерению показателей эффективности (включая, в случае руководителей, такие показатели, как достижение гендерного баланса и надлежащей географической представленности). Эта форма была введена в штаб-квартире в начале 2015 г. и будет введена во всех регионах в 2016 году.

Карьерное развитие

27. Создание в августе 2014 г. Общеорганизационного механизма обучения и повышения квалификации на период 2014–2020 гг. стало первым этапом процесса карьерного развития. Общеорганизационный механизм является выражением стремления Организации способствовать развитию культуры обучения и повышения квалификации среди сотрудников и сохранению Всемирной организацией здравоохранения статуса организации, опирающейся на знания.

28. Программа развития управленческих кадров, отрабатываемая в штаб-квартире с участием 60 руководящих сотрудников, прошедших специальную подготовку в 2013–2014 гг., пересматривается в целях повышения управленческих навыков и внутреннего контроля на региональном и страновом уровнях.

29. В октябре 2014 г. в штаб-квартире началась реализация новой ознакомительной программы для сотрудников. Цель программы – предоставить новым сотрудникам знания, необходимые для того, чтобы они, как можно скорее после начала работы в ВОЗ, могли включиться в процесс сотрудничества, вносить свой вклад, достигать результаты и отчитываться за свои действия и решения. В 2015 г. эта программа будет распространена на регионы.

30. Для оказания поддержки в реализации Общеорганизационного механизма обучения и повышения квалификации на период 2014–2020 гг. и в целях повышения эффективности деятельности на уровне стран в региональных и страновых бюро была развернута глобальная система управления процессом обучения (iLearn). В рамках этой системы предлагается более 70 курсов электронного обучения, охватывающих такие темы, как бюджет и финансы, коммуникация, кадровые ресурсы, общественное здравоохранение, подготовка в области ИТ, подготовка в области обеспечения

соблюдения и специфика работы в ВОЗ. Увязка обучения с эффективностью работы будет подразумевать обеспечение соответствия между возможностями для обучения и управлением результатами деятельности, адаптацию содержания для конкретных целевых аудиторий и сертификацию специальной подготовки.

31. В марте 2015 г. была введена расширенная глобальная модель квалификационных требований ВОЗ, предназначенная для предоставления сотрудникам и руководителям рекомендаций относительно ожидаемых стандартов поведения в процессе набора персонала, управления служебной деятельностью и карьерного развития. Этот документ является одним из трех элементов «Инициативы по расширению возможностей карьерного развития» наряду с картами карьерного роста и возможностями для обучения. В будущем такие инструменты позволят сотрудникам определять, какие навыки и квалификацию им необходимо иметь, чтобы перейти на следующую ступень карьерной лестницы или в другую функциональную сферу. При условии наличия соответствующего финансирования сотрудникам следует предлагать различные возможности карьерного развития посредством краткосрочных переводов в другие регионы или на другие типы работы на местах. Это могло бы способствовать трудовой мобильности внутри Организации.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда, основанные на соблюдении профессиональной этики

32. Сотрудники ВОЗ несут ответственность за выполнение задач и использование ресурсов и финансовых средств, вверенных Организации государствами-членами. Поэтому от всех сотрудников ожидается соответствие наивысшим стандартам поведения, квалификации и эффективности. Второй год по всей Организации распространяется ежегодная информационная записка с подробным описанием последних случаев ненадлежащего поведения сотрудников и принятых в их отношении мер. Исполнительный комитет на своей Сто тридцать шестой сессии в январе 2015 г. утвердил поправки к Правилам о персонале, направленные на расширение круга возможных дисциплинарных мер, что позволит улучшить их соразмерность характеру и степени тяжести нарушений со стороны сотрудников¹.

Современное управление кадрами

33. Современное управление кадрами в ВОЗ складывается из нескольких элементов, которые включают: повышение квалификации руководства с помощью новой Программы развития управленческих кадров; повышенное внимание соблюдению здорового баланса между работой и жизнью с помощью политики, ориентированной на семью (включая возможности работы по гибкому графику и удаленной работы); партнерские взаимоотношения с представителями сотрудников. В качестве промежуточной меры введено использование в отдельных случаях варианта удаленной работы. В настоящее время в рамках всей Организации вводятся подробные, охватывающие широкий спектр вопросов анкеты для заполнения сотрудниками при найме (поступлении на работу) и увольнении.

¹ См документ EB136/47.

34. Круг ведения Комитета по охране здоровья и обеспечению безопасности на рабочем месте пересмотрен с тем, чтобы преобразовать Комитет в форум для ведения активных консультаций с представителями персонала по вопросам предупреждения или решения проблем, связанных с охраной здоровья и обеспечением безопасности на рабочем месте, просвещения работников и руководителей по вопросам охраны здоровья и обеспечения безопасности и наблюдения за благополучием персонала в интересах создания здоровых и безопасных условий труда.

Отправление правосудия

35. Официальные и неофициальные механизмы разрешения споров, связанных с трудовыми отношениями, существуют в ВОЗ уже давно. Тем не менее, признается, что необходимо сделать больший акцент на предотвращении возникновения таких споров на всех уровнях Организации. В 2014 г. внешней группой экспертов был проведен обзор, порученный совместно представителями администрации и сотрудников. Результатом этого обзора стали рекомендации, в которых был сделан акцент на предотвращении споров и совместной ответственности за сохранение взаимного уважения на рабочем месте и которые были представлены Генеральному директору. Они включали организацию специальной подготовки в области урегулирования конфликтных ситуаций, оказание поддержки посреднической деятельности и укрепление роли Омбудсмана. Кроме того, рекомендуется организационно закрепить процедуру рассмотрения в административном порядке в целях содействия сотрудникам и руководителям в урегулировании спорных вопросов. В рамках всей Организации проводятся консультации по вопросам осуществления этих рекомендаций с тем, чтобы предложить необходимые поправки к Правилам о персонале Исполнительному комитету на его Сто тридцать восьмой сессии в январе 2016 года.

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ

36. Стратегию в области кадровых ресурсов первоначально планировалось осуществлять в два этапа: этап разработки и формирования был намечен на период 2013–2015 гг.; этап осуществления, мониторинга и оценки был намечен на период 2016–2020 годов. Уже обнародованы многие меры политики, которые способствовали скорейшему началу практического использования стратегии в области кадровых ресурсов. Ответные меры на вспышку Эболы продемонстрировали срочную необходимость в придании более гибкого и значимого характера трудовым ресурсам на трех уровнях Организации, а также необходимость в стратегиях управления и координации, которые обеспечат использование в полном объеме имеющихся возможностей и ресурсов. В настоящее время прилагаются усилия и принимаются меры для ускорения проведения реформы в области управления кадровыми ресурсами.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

37. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =