

ВОИС



WO/GA/34/12

ОРИГИНАЛ: английский

ДАТА: 17 августа 2007 г.

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ
ЖЕНЕВА

R

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ ВОИС

Тридцать четвертая (18-я очередная) сессия
Женева, 24 сентября - 3 октября 2007 г.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ОТЧЕТ О КОМПЛЕКСНОЙ ПОВСЕМИСТНОЙ ОЦЕНКЕ
ЗАМЕЧАНИЯ СЕКРЕТАРИАТА

подготовлены Секретариатом

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий документ подготовлен Секретариатом для представления Генеральной Ассамблее в сентябре 2007 г. и содержит его замечания по заключительному отчету о комплексной повсеместной оценке людских и финансовых ресурсов Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС). Структура документа является следующей:

Раздел II: история вопроса и описание процесса осуществления проекта комплексной повсеместной оценки;

Раздел III: обобщенные замечания Секретариата по отчету в целом;

Приложение: замечания Секретариата по конкретным рекомендованным мерам, излагаемым в Приложении I к заключительному отчету о комплексной повсеместной оценке.

II. ИСТОРИЯ ВОПРОСА И ПРОЦЕСС ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОЕКТА

2. В феврале 2004 г. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) провела «Обзор управления и администрации в ВОИС». Одна из ее рекомендаций заключалась в том, чтобы Генеральный директор ВОИС нанял независимых внешних экспертов для проведения всеобъемлющей комплексной повсеместной оценки потребностей Организации в людских и финансовых ресурсах. ВОИС приветствовала эту рекомендацию, выразив мнение о том, что ее

выполнение будет способствовать существенному укреплению стратегического плана Организации. На Ассамблеях в 2005 г. государства-члены поддержали эту рекомендацию.

3. Секретариат, действуя под общим руководством Комитета ВОИС по аудиту, подготовил мандат на осуществление соответствующего проекта. В нем нашли отражение все замечания и предложения, высказанные Комитетом по аудиту в отчетах о его первой и второй сессиях (WO/AC/1/2 и WO/AC/2/2). Генеральный директор учредил Внутренний руководящий комитет по проекту (ВРКП) для выбора подрядчика и осуществления внутреннего надзора за реализацией проекта. По результатам оценки ответов на опубликованную в июле 2006 г. просьбу о представлении предложений в рамках процедуры проведения открытых международных торгов был выбран внешний подрядчик, а именно компания «PricewaterhouseCoopers» («PwC»). Шестого декабря 2006 г. с этой компанией был заключен контракт на сумму в 889 639 шв. франков, и вскоре она приступила к работе.

4. Главная задача ВРКП заключалась в обеспечении содействия реализации проекта и выполнения соответствующего мандата. Были приняты меры, направленные на то, чтобы проект представлял собой независимую, объективную и внешнюю оценку, проведенную выбранным подрядчиком. ВРКП было поручено представлять государствам-членам и Комитету ВОИС по аудиту отчеты о ходе реализации проекта. Ему также было поручено поддерживать связь с сотрудниками на всем протяжении осуществления проекта. Действуя через ВРКП, Секретариат приложил все усилия к тому, чтобы подрядчик своевременно получал все ресурсы, данные и информацию, необходимые для выполнения поставленной перед ним задачи. Сотрудники всесторонне информировались о ходе работы и поощрялись к тому, чтобы высказывать свое мнение непосредственно «PwC». ВРКП также провел несколько встреч с членами Совета персонала, в ходе которых те имели возможность высказать свое мнение относительно процесса оценки. Кроме того, Совет персонала поддерживал независимые контакты с «PwC» по вопросам, касающимся существа проекта.

5. Комитет ВОИС по аудиту непрерывно получал информацию о событиях, связанных с оценкой, и о ее ходе. Ему препровождались документы, составлявшиеся в ходе оценки, включая проект заключительного отчета.

6. В одном из промежуточных отчетов о ходе реализации проекта комплексной повсеместной оценки содержался проект плана действий в области людских ресурсов, который должен был быть представлен к 31 марта 2006 г., с тем чтобы Секретариат мог учесть его при составлении предлагаемых Программы и бюджета на 2008-2009 гг. В установленный срок «PwC» провела соответствующую презентацию для ВРКП и Комитета по аудиту. Однако Секретариат не смог учесть представленный «PwC» промежуточный отчет при составлении предлагаемых Программы и бюджета на 2008-2009 гг., поскольку представленные в нем данные о численном составе персонала оказались недостаточно обоснованными.

7. В соответствии с мандатом «PwC» представила ВРКП заключительный отчет в мае 2007 г. ВРКП обратил внимание «PwC» на ряд моментов и изложил ей свои соображения по результатам сопоставительного анализа отчетов, подготовленных во исполнение мандата, и проекта заключительного отчета. Никаких замечаний по существу отчета высказано не было. «PwC» представила свой заключительный отчет 27 июня 2007 г., т.е. до истечения предусмотренного контрактом крайнего срока – 30 июня 2007 г. Заключительный отчет был помещен на публичном веб-сайте ВОИС 2 июля 2007 г. и незамедлительно препровожден всем членам Комитета по аудиту. Он был направлен всем государствам-членам вербальной нотой CN 2800 от 6 июля 2007 г.

III. ОБОБЩЕННЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ ПО ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОМУ ОТЧЕТУ

8. Среди специализированных учреждений Организации Объединенных Наций ВОИС является уникальной, поскольку почти 92% ее поступлений приходится на доходы от услуг, предоставляемых ею частному сектору в рамках систем регистрации. В последние 20 лет наблюдался быстрый и устойчивый рост спроса на услуги Организации со стороны частного сектора. Государства-члены обращаются к ней с новыми просьбами, касающимися программ, их содержания и услуг. Кроме того, зависимость от спроса частного сектора на услуги обуславливает необходимость обеспечения хотя бы минимальной степени гибкости управления для реагирования на изменения в уровне и структуре спроса.

9. Численность персонала Организации выросла с 300 человек в 1986 г. до 1260 в настоящее время. За этот период двухлетний бюджет Организации увеличился с примерно 99 млн. шв. франков до 531 млн. шв. франков. Доходы за двухлетний цикл в тот же период выросли со 107 млн. шв. франков в 1984-1985 гг. до 522,7 млн. шв. франков. В связи с таким ростом возникла необходимость в более точном прогнозировании спроса на услуги, постоянном повышении продуктивности и укомплектовании штатов соответствующих программ сотрудниками, обладающими надлежащими техническими и языковыми знаниями и квалификацией. Кроме того, рост сопровождался связанным с трудностями переходом от высокоцентрализованной системы управления к более децентрализованной системе и трансформацией Организации, использующей преимущественно ручные рабочие процедуры и бумагооборот, в сравнительно современную Организацию, основанную на ИТ. В ряде случаев такая трансформация наталкивалась на противодействие переменам. Ввиду столь быстрых и существенных изменений Секретариату не всегда удавалось перестраивать свои внутренние административные и управленческие процессы с учетом роста масштабов и повышения степени сложности деятельности Организации. Вместе с тем в последние годы он предпринял усилия по ускорению такой перестройки управленческой сферы. Дополнительная информация об этих усилиях приводится ниже.

10. Секретариат считает нецелесообразным в своих замечаниях по заключительному отчету о комплексной повсеместной оценке высказывать мнение по каждому конкретному выводу, содержащемуся в заключительном отчете, или рассматривать эти выводы по отдельности. Он приветствует представление заключительного отчета, поскольку это открывает возможности для проведения преобразований, и излагает ниже свои замечания в отношении рекомендаций, сформулированных в заключительном отчете, и выводы по результатам своего предварительного анализа этих рекомендаций.

11. Во-первых, Секретариат с удовлетворением отмечает, что в целом ряде рекомендаций, содержащихся в отчете «РwC», одобряются или подтверждаются осуществляемые или планируемые инициативы Организации. Важнейшие из них включают следующее.

(a) Секретариат разработал и представил государствам-членам на сессии Ассамблей в сентябре 2006 г. предварительный проект стратегии в области людских ресурсов (документ A/42/10, Приложение V). В заключительном отчете одобрены несколько важных и полезных элементов этой стратегии, которая корректировалась по ходу проведения комплексной повсеместной оценки. Эти элементы касаются необходимости улучшения управления служебной деятельностью, целенаправленного повышения квалификации сотрудников и развития их карьеры, корректировки кадрового состава с учетом стратегических целей ВОИС, установления гибких контрактных отношений, а также оптимизации, интеграции и автоматизации процессов.

(b) На 11-й сессии Комитета по программе и бюджету было представлено всеобъемлющее предложение о пересмотре Финансовых положений и правил. В нем учтены отзывы Комитета ВОИС по аудиту и неофициальные замечания Внутреннего и Внешнего

аудиторов (см. документ WO/PBC/11/8). В пересмотренных Финансовых положениях и правилах, которые - при условии их утверждения государствами-членами - могут вступить в силу с 1 января 2008 г., воплощено новое видение финансового и административного управления Организацией. В них нашли отражение новый механизм составления и выполнения Программы и бюджета, понятие бюджета, ориентированного на достижение результатов, повышенная роль государств-членов в управлении финансовой деятельностью Организации и принцип подотчетности всех сотрудников Организации. Применение новых Финансовых положений и правил – при условии их утверждения государствами-членами – потребует модернизации финансовых и административных процессов. В ходе такой модернизации будет принят ряд мер, рекомендованных по результатам комплексной повсеместной оценки.

(с) На 11-й сессии Комитета по программе и бюджету Секретариат предложил внедрить систему ПОР для обеспечения поддержки модернизации основных административных процессов путем введения в действие комплексных автоматизированных систем (WO/PBC/11/12). Такая система создаст условия для эффективного применения новых Финансовых положений и правил. Инициатива по внедрению системы ПОР определена также в качестве одного из важнейших элементов, необходимых для успешной реализации стратегии в области людских ресурсов, равно как и нескольких других рекомендаций, содержащихся в заключительном отчете. (Пункт 256 заключительного отчета.)

(d) Секретариат изучил вопрос о переводе некоторых видов деятельности на внешний подряд. Обобщив соответствующий опыт, Секретариат пришел к мнению о том, что привлечение подрядчиков сопряжено с трудностями и что успех в этой области зависит от действия различных управленческих и рыночных факторов. Подряд обеспечивает Организации большую гибкость и дает ей возможность решать проблемы, связанные с периодическим увеличением объема работы без расширения штата постоянных сотрудников. В краткосрочном плане подряд может не дать никакой экономии. Вместе с тем возникает потребность в специалистах, способных управлять подрядными контрактами и контролировать качество работы подрядчиков. Именно поэтому, по мнению Секретариата, решения о переводе тех или иных видов деятельности на подряд должны являться предметом всеобъемлющего анализа с точки зрения долгосрочных расходов, выгод и трудностей. В секторе РСТ переводческие услуги успешно переведены на подряд еще в 2004 г., что дает возможность выполнять растущий объем работы без увеличения числа штатных переводчиков. Секретариат также перевел на подряд некоторые виды деятельности в Мадридском секторе (сканирование, ввод данных и электронное уведомление). Для обеспечения выполнения периодически возрастающего объема работы на подряд переведены некоторые виды деятельности в области ИТ, например базирование прикладных программ ПОР (в МВЦООН). Кроме того, Секретариат прибегает к заключению подрядных соглашений, с тем чтобы привлекать внешних специалистов для разработки узкоспециализированных прикладных программ. В настоящее время по итогам проведенных открытых международных торгов оформляются соглашения с выбранными внешними подрядчиками на предоставление услуг по переводу официальных публикаций ВОИС на шесть официальных языков.

(е) Сознвая важную роль, которую гибкая и современная программа в области ИТ может играть в достижении стратегических целей Организации, Секретариат заключил соглашение о проведении независимой внешней оценки основных элементов программы в области ИТ в целях оказания содействия разработке стратегии в области ИТ. В отчете об оценке основных элементов программы в области ИТ определены несколько областей ИТ, которые можно было бы перевести на подряд, и они будут рассмотрены руководителями старшего звена исходя из оперативных потребностей, экономической эффективности, качества и своевременности предоставления услуг.

12. Во-вторых, Секретариат считает, что помимо рекомендованных мер и осуществляемых или планируемых инициатив в отчете содержится ряд других рекомендаций, которые, по его мнению, носят конструктивный характер, отражают наилучшую практику и могут быть рассмотрены на предмет их реализации. Такое рассмотрение должно осуществляться в контексте общей системы Организации Объединенных Наций и Положений и правил о персонале Организации. Конкретные замечания по таким рекомендациям содержатся в Приложении к настоящему документу. Секретариат принимает к сведению некоторые соображения, высказанные «РwC», в частности те, которые касаются срока службы, невыхода на работу и мотивации. В настоящее время идет процесс рассмотрения ряда мер по адаптации системы контрактов, предлагаемых Организацией, к ее нуждам, решению проблемы невыхода на работу, стимулированию “здоровой” текучести кадров и повышению мотивации персонала.

13. В-третьих, в отношении содержащихся в пункте 44 заключительного отчета анализа и оценки возможности высвобождения 200 должностей Секретариат хотел бы обратить внимание на следующее.

(a) Число избыточных должностей определено в заключительном отчете о комплексной повсеместной оценке на основе проведенных «РwC» анализа спроса и оценки потенциального эффекта от реализации рекомендованных мер.

(b) Секретариат указывает на сложность, техническую специфику и разнообразие деятельности Организации и выражает мнение о том, что представленный в отчете «РwC» анализ отдельных программ (Приложение 2 «Анализ спроса по отдельным программам») содержит неточности и несоответствия. Руководители программ, которым было предложено определить основные неточности и пробелы в информации в отношении находящихся в их ведении программ, уже представили свои замечания. Эти замечания будут сведены воедино и переданы на рассмотрение Комитету ВОИС по аудиту. Замечания руководителей программ по вопросам существа будут должным образом учтены Секретариатом при выполнении рекомендаций. Замечания руководителей программ можно подразделить на несколько общих категорий. Ряд из них касается пробелов в информации о некоторых ключевых видах деятельности, осуществляемых в рамках программ; заявлений, однозначно свидетельствующих о недостаточно глубоком понимании установленных для программ показателей результативности работы; представления неверных данных о базовой численности персонала; ограниченного понимания технического характера работы (например, различий в характере переводческой работы между секторами); и непоследовательности подхода к анализу различных программ. Замечания и соображения, высказанные сотрудниками, будут проанализированы и сведены воедино таким же образом.

(c) Секретариат считает, что принципы и наилучшая практика, которые нашли отражение в рекомендациях, содержащихся в заключительном отчете, не зависят от анализа отдельных программ. Вместе с тем он хотел бы подчеркнуть, что прежде чем одобрять какие-либо рекомендации в отношении возможности высвобождения должностей (и, соответственно, оценки их избыточности), в основу которых положен анализ отдельных программ, а также рекомендации, которые сформулированы в отчете без достаточного обоснования, руководству ВОИС необходимо будет подвергнуть их весьма критическому и тщательному изучению.

(d) Например, прогноз относительно высвобождения до 55 должностей благодаря внедрению системы ПОР является, по мнению Секретариата, весьма оптимистичным и не подтвержден данными углубленного анализа усовершенствования или изменения процессов в затрагиваемых областях. Опыт некоторых других организаций системы Организации Объединенных Наций свидетельствует о том, что, хотя внедрение системы ПОР и способствует существенному усовершенствованию процессов и повышению качества получаемой руководством информации, оно также ведет к установлению более высоких требований в отношении информационной дисциплины и выполняемых аналитических задач по сравнению с

теми, которые действуют в рамках систем, основанных на ручных операциях или устаревших ИТ.

(е) И наконец, следует отметить, что реально численность персонала Организации сократилась с 1417 в июне 2003 г. до 1249 в декабре 2006 г., т.е. примерно на 11%, и что к концу 2011 г. на пенсию должно выйти 10% сотрудников, а к концу 2016 г. – 26%. Кроме того, по прогнозам, численность персонала по состоянию на конец 2009 г. возрастет на 34,4% (по сравнению с 1998 г.), в то время как объем работы в секторе РСТ и Мадридском секторе в тот же период увеличится соответственно на 161,7% и 131,3%. Сдерживание темпов роста численности персонала стало возможным благодаря повышению производительности труда вследствие модернизации процессов и процедур и вложению средств в ИТ в секторе РСТ и Мадридском секторе, а также принятию мер по ограничению найма сотрудников.

14. В-четвертых, «РwC» рекомендовала разработать комплексную программу организационной перестройки, рассчитанную примерно на три – пять лет. Секретариат согласен с необходимостью обеспечения эффективного планирования, структурирования и комплексного управления процессом изменений и реализации рекомендованных мер при поддержке со стороны руководителей старшего звена. Поэтому он предложит государствам-членам ВОИС механизм, организационные процедуры и план, требуемые для достижения этой цели.

15. В-пятых, по мнению Секретариата, предложенные в плане действий сроки в ряде случаев являются нереалистичными. Он считает, что при установлении сроков следует учитывать логическую последовательность принятия требуемых мер, объем финансовых и людских ресурсов, которые могут быть выделены, и способность Организации адаптироваться к изменениям.

16. В-шестых, что касается последствий реализации рекомендованных мер с точки зрения задействования ресурсов, то в отчете о комплексной повсеместной оценке приводится смета расходов на такую реализацию только по основным статьям. В него не включена смета расходов на проект внедрения системы ПОР, которого касаются несколько из рекомендованных мер. Сметные расходы по основным статьям, исчисленные «РwC», рассматриваются Секретариатом в качестве ориентировочных расходов на осуществление тех инициатив, которые, по его мнению, нуждаются в дальнейшем изучении и планировании. Даже на первый взгляд сметные расходы представляются заниженными по отношению к потребностям. Следует напомнить о том, что Секретариат уже представил государствам-членам смету расходов на внедрение системы ПОР, а также осуществление инициатив, касающихся управления людскими ресурсами, в рамках предлагаемых Программе и бюджете на 2008-2009 гг., а именно Программы 25 (например, программа обучения методам корпоративного управления).

17. И наконец, Секретариат обращает внимание на то, что заключительный отчет о комплексной повсеместной оценке не будет иметь никаких прямых последствий для предлагаемых Программы и бюджета на 2008-2009 гг., поскольку некоторые рекомендованные меры нуждаются в дальнейшей детализации для определения реалистичных сроков и сметных потребностей в финансовых и людских ресурсах. Предполагается, что любые рекомендации, предложенные Секретариатом к осуществлению после такой детализации и определения сроков и сметных потребностей, найдут отражение только в пересмотренном бюджете на 2008-2009 гг.

18. Генеральной Ассамблее ВОИС предлагается:

*(i) принять к сведению содержание
настоящего документа;*

*(ii) выразить свое мнение в отношении его
содержания; и*

*(iii) определить, каким образом она хотела
бы получать последующие отчеты
Секретариата о рассмотрении или
осуществлении мер, рекомендованных в
отчете о комплексной повсеместной оценке.*

[Приложение следует]

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЗАМЕЧАНИЯ ПО РЕКОМЕНДОВАННЫМ МЕРАМ, СОДЕРЖАЩИМСЯ В ПРИЛОЖЕНИИ I
К ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОМУ ОТЧЕТУ О КОМПЛЕКСНОЙ ПОВСЕМИСТНОЙ ОЦЕНКЕ

1. В заключительном отчете о комплексной повсеместной оценке содержатся рекомендованные меры, касающиеся трех широких областей деятельности (см. пункт 230 заключительного отчета «РwC»), а именно: меры в области руководства и управления, которые направлены на увязку полномочий с ответственностью и подотчетностью; меры в области управления людскими ресурсами, которые направлены на повышение эффективности и степени объективности управления служебной деятельностью и обеспечение надлежащей мобилизации ресурсов; и меры в области организации, процессов и систем, которые направлены на оптимизацию организационной структуры, автоматизацию и упрощение организационных процессов и интеграцию важнейших административно-управленческих процессов в систему ПОР ВОИС.

2. В нижеследующих пунктах приводятся конкретные замечания по рекомендованным мерам, содержащимся в Приложении I к заключительному отчету. Секретариат хотел бы обратить внимание на то, что структура данного документа совпадает со структурой плана действий, предложенного «РwC» в ее заключительном отчете. Некоторые меры, рекомендованные в отчете «РwC», касаются множества инициатив и связаны друг с другом. Поэтому ряд понятий и концепций, включенных в замечания, излагаемые в настоящем Приложении, повторяются с целью обеспечить полноту замечаний в отношении каждой рекомендации.

Руководство и управление (рекомендованная мера 1)

3. Важнейшие рекомендации в отношении руководства и управления касаются оценки эффективности управления и подготовки руководящих кадров (рекомендации 1.1 и 1.2). Необходимо уделять повышенное внимание подготовке руководящих кадров, и к настоящему времени в предварительном варианте стратегии управления людскими ресурсами уже определено такое важное направление деятельности, как целенаправленная подготовка сотрудников руководящего звена (A/42/10, Приложение V, пункт 20).

4. Отдел управления людскими ресурсами разработал первоначальный вариант описания основных и управленческих функций, который положен в основу реализуемого экспериментального проекта по внедрению системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации (PMDS). Этот первоначальный вариант описания функций в настоящее время пересматривается Группой старших руководителей в рамках подготовки к его принятию для применения во всей Организации. ВОИС также включила в свои предлагаемые Программу и бюджет на 2008-2009 гг. программу обучения методам корпоративного управления, и в данный момент идет разработка всеобъемлющего мандата этой программы. Она будет включать компонент оценки эффективности управления, которая, как правило, будет проводиться в начале, середине и конце цикла обучения. Секретариат планирует привлечь к осуществлению этой программы внешнего подрядчика, который будет выбран и нанят по результатам открытых международных торгов.

5. Что касается решения проблемы невыхода сотрудников на работу, то в настоящее время Секретариат внимательно изучает статистические данные, послужившие основанием для соответствующих выводов «РwC», включая любые искажения, которые могли быть обусловлены нетипичными случаями. По его мнению, снижению показателя невыхода на работу будет способствовать действие таких факторов, как организация профессиональной подготовки для сотрудников руководящего звена, улучшение управления служебной

деятельностью и повышение мотивации персонала. В целях гармонизации правил для штатных и временных сотрудников, а также согласования практики ВОИС с практикой общей системы Организации Объединенных Наций руководство ВОИС сократило в июне 2007 г. продолжительность совокупного отпуска по болезни (включая отпуск по семейным обстоятельствам) для штатных сотрудников с 15 до 7 дней. В этой связи следует отметить, что большинство сотрудников (более 66%) брали менее 7 дней незаверенного отпуска по болезни. Примерно 25% из них не брали ни одного дня такого отпуска. Руководство ВОИС пересматривает политику в отношении числа дней заверенного отпуска по болезни с целью привести ее в соответствие с наилучшей практикой общей системы Организации Объединенных Наций.

Управление людскими ресурсами (рекомендованная мера 2)

Управление служебной деятельностью (рекомендованная мера 2.1)

6. Что касается рекомендации 2.1, то в предварительный вариант стратегии в области людских ресурсов включен такой важнейший компонент, как комплексное управление служебной деятельностью (A/42/10, Приложение V, пункт 21). В данном контексте Секретариат планирует вести работу по следующим трем направлениям: дальнейшее осуществление экспериментального проекта PMDS, усовершенствование нынешней основанной на бумагообороте системы служебной аттестации и в конечном счете создание полной и комплексной системы управления служебной деятельностью в рамках предложенного проекта внедрения ПОР.

Развитие карьеры и повышение квалификации (рекомендованная мера 2.2)

7. В отношении рекомендованной меры, касающейся развития карьеры и повышения квалификации, Секретариат хотел бы обратить внимание на пункт 20 стратегии в области людских ресурсов (A/42/10, Приложение V), в котором определяются соответствующие потребности. Секретариат составит расширенное описание должностных функций (взяв за основу описание, используемое в рамках экспериментального проекта, упомянутого в пункте 4 настоящего Приложения). По мнению Секретариата, мотивация персонала отражает несколько аспектов управления людскими ресурсами. Он считает, что, хотя решение проблемы мотивации персонала не может являться конкретной задачей плана действий, осуществление различных элементов плана действий способствовало бы решению этой проблемы.

8. Что касается рекомендованной меры 2.2.2, то Секретариат признает необходимость разработки новых и укрепления действующих процессов в других областях управления людскими ресурсами, таких, как набор кадров, развитие карьеры, профессиональная подготовка и планирование преемственности. Однако эффективность осуществления этих процессов будет зависеть от внедрения комплексных и автоматизированных систем в рамках проекта ПОР.

9. Что касается перераспределения сотрудников и их повышения в должности (рекомендованная мера 2.2.3), то Секретариат планирует пересмотреть руководящие принципы повышения в должности штатных сотрудников, опубликованные в 2006 г., с учетом опыта, накопленного в ходе применения этих руководящих принципов. Он также планирует опубликовать в 2008 г. руководящие принципы повышения в должности временных сотрудников категории общего обслуживания. Что касается перевода должностей, то в этой области будет разработана новая политика, осуществление которой планируется начать с 1 января 2008 г. Группа старших руководителей проанализирует и установит свод принципов управления должностями, который будет положен в основу системы управления должностями в рамках ПОР.

10. Секретариат признает необходимость расширения программ профессиональной подготовки и наметил к принятию в этой области ряд мер (рекомендованная мера 2.2.4). Профессиональная подготовка руководящих кадров будет обеспечена в рамках осуществления стратегии в области людских ресурсов и программы обучения методам корпоративного управления. Секретариат признает, что в программе в области ИТ имеются некоторые пробелы с точки зрения укомплектования штатов специалистами требуемой квалификации. Эти и другие проблемы были выявлены в ходе оценки сектора ИТ, проведенной по поручению Секретариата нанятым им подрядчиком. Содержащиеся в отчете выводы найдут отражение в стратегии в области людских ресурсов и стратегии в области ИТ (которая находится в стадии разработки). В настоящее время идет работа над новой политикой в области профессиональной подготовки, цель которой – повысить степень согласованности такой подготовки с оперативными потребностями. В отчете кратко упоминается о необходимости повышения уровня специальной подготовки в области ИС, что, по мнению Секретариата, должно быть обеспечено путем организации соответствующих учебных программ.

Модернизация процессов управления людскими ресурсами (рекомендованная мера 2.3)

11. Что касается модернизации процессов управления людскими ресурсами, то Секретариат подвергнет все основные процессы управления людскими ресурсами всеобъемлющей перестройке, которая будет предшествовать внедрению системы ПОР и которая, в частности, будет предусматривать оптимизацию существующих процессов утверждения и сокращения продолжительности циклов и сроков исполнения.

Реструктуризация ОУЛР (рекомендованная мера 2.4)

12. В заключительном отчете о комплексной повсеместной оценке рекомендуется в ближайшее время принять и начать осуществлять стратегию в области людских ресурсов, которая одобряется в указанном отчете, а также реорганизовать Отдел управления людскими ресурсами (ОУЛР). Секретариат планирует представить государствам-членам в сентябре 2007 г. обновленный вариант стратегии в области людских ресурсов, который будет включать план осуществления высокого уровня. После одобрения Генеральным директором 1 августа 2007 г. Отдел управления людскими ресурсами был реорганизован таким образом, чтобы обеспечить эффективную реализацию вышеуказанной стратегии.

Организация, процессы и системы (рекомендованная мера 3)

Усовершенствование процессов, ПОР и другие технологии (рекомендованные меры 3.1 и 3.2)

13. На 11-й сессии Комитета по программе и бюджету было внесено предложение о внедрении в ВОИС полномасштабной системы ПОР (документ WO/PBC/11/12). Государства-члены запросили дополнительную информацию, которая будет представлена им на 12-й сессии Комитета по программе и бюджету в сентябре 2007 г. в целях выработки рекомендации для Генеральной Ассамблеи. Это предложение направлено на решение вопросов, затрагиваемых рекомендованной мерой 3.2. Что касается рекомендованной меры 3.1, то Секретариат планирует пересмотреть, модернизировать, объединить и автоматизировать несколько основных административных и управленческих процессов в ходе внедрения системы ПОР. Совету по проекту ПОР будет поручено пересмотреть процедуры делегирования полномочий и систему подотчетности и упростить соответствующие процессы с учетом содержания предлагаемых Финансовых положений и правил.

Организационная структура (рекомендованная мера 3.3)

14. В отношении рекомендованных мер, касающихся изменения верхнего сегмента организационной структуры, и в частности сокращения числа лиц, непосредственно подотчетных Генеральному директору, Секретариат хотел бы заявить, что число таких лиц зависит главным образом от действия трех факторов. Во-первых, есть заместители Генерального директора и его помощники, которые назначаются по решению государств-членов. Лица, занимающие эти должности, подотчетны непосредственно Генеральному директору в силу своего высокого положения и всеобъемлющих обязанностей. Во-вторых, ряд сотрудников должен быть подотчетен непосредственно Генеральному директору в силу характера выполняемых ими функций. К ним относятся Глава учетно-финансового аппарата, Юридический советник, Директор Исполнительного бюро, Внутренний аудитор и Омбудсмен. И наконец, в тот или иной период Генеральному директору может требоваться прямой доступ к некоторым сотрудникам, которые отвечают за определенную стратегическую область или проект. С учетом вышеперечисленных факторов Генеральный директор постоянно пересматривает число непосредственно подотчетных ему должностных лиц.

15. В отношении рекомендованной меры, заключающейся в том, чтобы рассмотреть возможность взаимоувязки программ или объединения их в группы, особенно «функциональных» служб (финансы, Глава учетно-финансового аппарата, людские ресурсы и закупки), Секретариат напоминает о том, что наиболее неотложные задачи в этой области связаны с необходимостью создания единой структуры управления финансовой деятельностью (отчет Комитета по аудиту, WO/AC/4/2, пункт 25), которая уже нашла отражение в проекте Финансовых положений и правил, представленном Комитету по программе и бюджету на его сессии в июне 2007 г. (документ PBC/11/8).

16. В отношении пересмотра структуры Программы следует отметить, что она пересматривается каждые два года в рамках цикла составления Программы и бюджета. При утверждении Программы и бюджета на двухгодичный период государства-члены рассматривают и утверждают не только Бюджет, но и структуру Программы Организации. Поэтому пересмотр структуры Программы представляет собой непрерывный процесс, в котором государства-члены принимают непосредственное участие. Последнее предложение, касающееся структуры Программы, было представлено на рассмотрение в первом чтении Комитету по программе и бюджету в рамках предлагаемых Программы и бюджета на 2008-2009 гг. в июне 2007 г.

17. Замечания Секретариата по рекомендованной мере 3.3.4, касающейся привлечения подрядчиков, см. в пункте 11(d) основного документа.

Описание/классификация должностей (рекомендованная мера 3.4)

18. В отношении рекомендованных мер, касающихся описания и классификации должностей, Секретариат предлагает установить структурированную систему групп должностей. Для каждой такой группы будут составлены стандартные описания должностных функций и установлены требования к квалификации. Это позволит рационализировать нынешнее описание должностей и упростить процесс их классификации.

Избыточность должностей/увольнение сотрудников (рекомендованная мера 3.5)

19. См. пункт 12 основного документа. Секретариат изучит вопрос о необходимости создания специального механизма для решения проблем избыточности должностей/увольнения сотрудников на основе своего анализа кадровой ситуации в Организации и, в случае необходимости, представит соответствующее предложение государствам-членам.

20. Что касается рекомендованной меры 3.5.2, то, во-первых, Секретариат согласен с соображениями «РwС», высказанными в пунктах 125 и 126 ее заключительного отчета по проблеме краткосрочных контрактов в ВОИС. В отношении временных сотрудников категории общего обслуживания Секретариат рекомендовал в предлагаемых Программе и бюджете на 2008-2009 гг. – в качестве первого шага – перевести 10% таких сотрудников (30 должностей) на штатные должности. Это предложение согласуется с замечанием «РwС» о том, что существуют веские основания для преобразования многих действующих краткосрочных контрактов в срочные контракты. Секретариат согласен с тем, что такое преобразование не должно осуществляться путем назначения нынешних временных сотрудников категории общего обслуживания на штатные должности без учета результатов их служебной деятельности и уровня их квалификации. Руководители старшего звена продолжают изучение этого вопроса в рамках своего общего анализа численного состава Организации.

21. Во-вторых, учитывая тот факт, что более 70% временных сотрудников категории общего обслуживания работают в Организации более пяти лет и что они выполняют основные функции, потребность в которых носит долговременный характер, Секретариат недавно установил новые и изменил действующие правила для временных сотрудников категории общего обслуживания, с тем чтобы привести их условия труда в соответствие с условиями труда штатных сотрудников. Эти изменения касаются выплаты надбавки за знание иностранного языка, повышения оклада в рамках одного класса, покрытия расходов на профессиональную подготовку, сроков действия краткосрочных контрактов и предоставления незаверенного отпуска по болезни.

[Конец Приложения и документа]