

ПРИЛОЖЕНИЕ III

КОММЕНТАРИИ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС
К ДОКУМЕНТУ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ
«АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ И АДМИНИСТРАЦИИ ВОИС: БЮДЖЕТ, НАДЗОР И СМЕЖНЫЕ
ВОПРОСЫ», ПЕРЕДАННОМУ ВОСЬМОЙ СЕССИИ
КОМИТЕТА ВОИС ПО ПРОГРАММЕ И БЮДЖЕТУ

Представители персонала ВОИС хотели бы поблагодарить членов Комитета по программе и бюджету за предоставленную нам возможность представить некоторые комментарии к докладу Объединенной инспекционной группы (ОИГ).

Прежде, чем прокомментировать рекомендации, представители персонала ВОИС хотели бы обратиться с просьбой в отношении исследований, предпринятых инспекторами ОИГ.

Представители персонала отмечают, что все исследования, представленные ОИГ, исследуют все аспекты деятельности Организаций только с учетом точки зрения руководства. Хотя представители персонала признают необходимость рассмотреть функционирование Организаций в целях совершенствования их работы, представители персонала с сожалением отмечают, что условия работы всех категорий персонала, включая временный персонал, не анализируются и не отражены в рекомендациях.

Мы привыкли слышать от руководства всех организаций, что их персонал должен рассматриваться в качестве наиболее важного актива. Просим во всех ваших исследованиях, касающихся функционирования организаций, принимать также во внимание права и потребности персонала.

Кадровая политика

КРАТКОСРОЧНЫЙ ПЕРСОНАЛ И КОНСУЛЬТАНТЫ

1. Представители персонала хотели бы обратить внимание ОИГ на тот факт, что большинство сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, наняты на работу для выполнения основных видов деятельности и что число краткосрочного персонала варьируется в зависимости от потребностей Организации, которые обусловлены количеством полученных международных заявок на выдачу патентов, регистрацию товарных знаков, а также в области авторского права. Сравнение этой практики с практикой Организации Объединенных Наций и применение тех же руководящих принципов, – что рекомендует ОИГ, – нуждаются в дальнейшем изучении.

2. В Организации Объединенных Наций существуют много категорий сотрудников, нанимаемых на работу для выполнения различных видов деятельности, в частности, конференций, проектов краткосрочного и долгосрочного характера, миротворческих операций и других видов деятельности, требующих услуг консультантов. В ВОИС мы признаем две категории краткосрочного персонала: (1) персонал, нанимаемый на работу для выполнения основных видов деятельности, который может быть переведен на обычный контракт в долгосрочном плане; и (2) консультантов, связанных с деятельностью в рамках определенных проектов.

3. Представители персонала не возражают против наличия руководящих принципов, но они должны соответствовать реальным потребностям Организации, а не должны быть направлены

только на экономию, забывая, что весь персонал, работающий для целей основной деятельности, в течение многих лет прилагает все силы для успеха Организации и их статус должен быть признан в долгосрочном плане.

ПЕРЕНОС И РЕКЛАССИФИКАЦИЯ ПОСТОВ

4. Представители персонала очень озабочены вопросами продвижения персонала и наличия условий для того, чтобы каждый сотрудник мог ожидать продвижения по службе. Поэтому любая инициатива, направленная на организацию практики в области людских ресурсов ВОИС, не должна осуществляться единственно с целью сократить расходы. Должны быть исследованы все возможности для сохранения стимулов, позволяющих персоналу работать с полной отдачей. Поэтому представители персонала считают, что руководству должна быть предоставлена максимальная гибкость в плане перераспределения персонала внутри Организации в зависимости от увеличения или сокращения объема ее деятельности.

5. Введение системы, которая при сокращении определенных видов деятельности освобождала бы посты, не давая возможности передислоцировать эти посты в область, где наблюдается рост деятельности, сделало бы такую систему растянутой, громоздкой и не адаптированной к быстро изменяющимся и постоянно развивающимся потребностям Организации. Такая новая система также входила бы в противоречие с существующей уже много лет практикой поливалентности – практикой, при которой персонал имеет сильную мотивацию приобретать дополнительные знания и навыки в целях обеспечения мобильности в интересах Организации, с тем чтобы избежать выполнения одной и той же работы в течение всей жизни, что лишает мотивации.

6. Представители персонала также озабочены комментариями ОИГ по поводу продвижения персонала с постов общей категории на посты профессиональной категории. В каждой организации всегда существует частичное совпадение функций между некоторыми постами общей категории и постами профессиональной категории, когда уровень ответственности некоторых штатных сотрудников постов общей категории высокого уровня повышается и путем обычной процедуры реклассификации признается ответственность, присущая постам профессиональной категории. Это должно признаваться путем продвижения на посты профессиональной категории. В то же время представители персонала признают, что, учитывая принцип географического распределения, это может создать определенные трудности и поэтому к таким случаям следует относиться со всей тщательностью. Возможно, в системе Организации Объединенных Наций определенное число постов должно специально резервироваться для таких случаев.

ПРЯМОЙ НАБОР КАДРОВ

7. Представители персонала разделяют анализ ОИГ в отношении практики прямого набора на посты профессиональной категории в обход конкурсного отбора. Поэтому впредь прямой набор персонала должен быть строго ограничен случаями срочной потребности в персонале на ограниченный срок. Штатные сотрудники профессиональной категории должны, как правило, набираться через открытые конкурсы, сообщение о которых должно помещаться незамедлительно после объявления вакансии. Это обеспечит возможность набора в Организацию наилучших кандидатов на каждый из постов, не лишая при этом уже существующий персонал возможности продвижения по службе.

8. Представители персонала считают, что существующие Правила ВОИС 4.8(b), 4.9(a) и 4.3(e) при их правильном толковании и применении являются разумной основой для справедливого и

прозрачного набора лиц, обладающих самыми высокими стандартами эффективности, компетентности и честности. Представители персонала предлагают применять их так, как указано выше и более подробно изложено в меморандуме, который мы подготовили для обсуждения с администрацией.

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

9. Политика, связанная с персональным продвижением по службе, связана с системой повышения в должности. Как отмечала ОИГ, очевидно, некоторые штатные сотрудники получили персональное продвижение по службе после того, как «задержались» на своем уровне в течение десяти и более лет. Исключительные случаи, когда штатные сотрудники получали персональное продвижение по службе без необходимой демонстрации исключительно хорошей работы, не имели бы места при наличии системы повышения в должности с четкими руководящими принципами и модернизированной системы оценки производительности, поощряющих штатных сотрудников приобретать дополнительные навыки и принимать предложения о мобильности.

10. Представители персонала просят, чтобы до введения любых изменений в существующую систему, была разработана новая система повышения в должности, и представители персонала просили бы принимать участие в разработке такой системы.

[Конец Приложения III и документа]