



ЕВРОПА

**Европейский региональный комитет  
Пятьдесят третья сессия**

Вена, 8–11 сентября 2003 г.

Пункт 7(d) предварительной повестки дня

EUR/RC53/Inf.Doc./2

27 мая 2003 г.

30892

ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ

## **Назначение Региональной группы по подбору кандидатов**

Региональный комитет назначал Региональную группу по подбору кандидатов (РГПК) на пост Регионального директора в 1989, 1994 и 1998 гг., поручая ей применять в своей работе критерии, принятые в решениях и резолюциях Регионального комитета (EUR/RC38(3), EUR/RC40/R3 и EUR/RC43/R5). Эти критерии были модифицированы в последний раз в 1997 г. (резолюция EUR/RC47/R5). Правила процедуры Регионального комитета, определяющие членский состав и метод работы РГПК, были затем еще раз скорректированы в 2001 г. (резолюция EUR/RC51/R1).

Региональный комитет должен сейчас назначить свою четвертую по счету РГПК, которая должна будет осуществлять поиск, оценку и предварительный отбор кандидатов на должность Регионального директора. В настоящем документе определяется круг ведения РГПК; ее членский состав и процедура выбора; ее методы и график работы; а также критерии, предъявляемые к кандидатам на пост Регионального директора.

Региональному комитету предлагается назначить членов и заместителей членов РГПК после тщательного рассмотрения перечня фамилий, предложенных государствами - членами Региона в соответствии с Правилom 14.2.2 Правил процедуры Регионального комитета.



## Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	1
Круг ведения .....	1
Членский состав и процедура отбора.....	2
Работа РГПК .....	2
Выводы .....	3
Приложение 1. Критерии, предъявляемые к кандидатам на пост Регионального директора.....	4
Приложение 2. Проект графика работы Региональной группы по подбору кандидатов в 2003–2004 гг.....	6



## Введение

1. Правило 47 Правил процедуры Европейского регионального комитета гласит: “На своей сессии, предшествующей сессии, на которой предполагается выдвинуть соответствующего кандидата на пост Регионального директора, Региональный комитет, основываясь на принципе справедливого географического представительства, назначает Региональную группу по подбору кандидатур, состоящую из трех членов, избранных из числа делегатов государств-членов, участвующих в работе Регионального комитета. Эта группа должна будет провести предварительную оценку кандидатов на выдвижение в свете критериев, установленных Региональным комитетом, а также выполнить другие связанные с этим функции, как они определены в настоящем Правиле. Региональный комитет также назначает трех заместителей членов Региональной группы по подбору кандидатов”.

2. В соответствии с положениями Правила 47 Региональный комитет на своей пятьдесят третьей сессии должен, таким образом, назначить Региональную группу по подбору кандидатов (РГПК) с тем, чтобы она провела оценку кандидатов, которые должны быть выдвинуты на пост Регионального директора на пятьдесят четвертой сессии Регионального комитета.

## Круг ведения

3. Круг ведения РГПК изложен в документе EUR/RC40/4 и одобрен Региональным комитетом в резолюции EUR/RC40/R3. Полномочия РГПК включают следующее:

- “вступать в диалог с государствами-членами и побуждать их назначать подходящих кандидатов;
- в случаях, когда государства-члены не предложили каких-либо кандидатов или если, по мнению РГПК, предложенные кандидатуры не позволяют сделать адекватный выбор, члены РГПК должны вести активный поиск дополнительных кандидатов;
- консультироваться с Генеральным директором относительно имеющихся кандидатов и учитывать его/ее мнение;
- интервьюировать всех кандидатов, рассматривать их письменные заявления и оценивать их взгляды и намерения применительно к требованиям, предъявляемым к лицу, занимающему пост Регионального директора;
- провести оценку кандидатов и представить соответствующий отчет Региональному комитету.”

4. Помимо этого, Региональный комитет на своей сорок седьмой сессии принял поправки к Правилу 47 своих Правил процедуры, включая следующее (нумерация параграфов изменилась после включения параграфов, принятых в 2001 г. ):

“47.6 С самого начала своей работы Региональная группа по подбору кандидатур должна **активно подыскивать** подходящих кандидатов, удовлетворяющих критериям, определенным Региональным комитетом. Кандидатуры таких лиц будут представляться в соответствии с процедурой, изложенной в Правиле 47.4.

47.10 [...] Председатель Региональной группы по подбору кандидатур должен направить в конфиденциальном порядке оценочный отчет Группы по подбору кандидатур по всем кандидатам и **неранжированный краткий список** из не более чем пяти кандидатов, которые, по ее мнению, больше всего соответствуют установленным критериям, Председателю Комитета, Исполнительному председателю и Заместителю исполнительного председателя Комитета, каждому государству - члену Региона, согласно списку официальных контактов Регионального бюро, а также Генеральному директору”.

## Членский состав и процедура отбора

5. На своей пятьдесят первой сессии Региональный комитет, приняв резолюцию EUR/RC51/R1, создал механизм назначения РГПК для оценки кандидатов на должность Регионального директора, изменив для этой цели соответствующие части Правила 47 Правил процедуры Регионального комитета.
6. В соответствии с ранее принятыми решениями РГПК будет состоять из трех членов, выбранных, основываясь на принципе справедливого географического представительства, из делегаций государств-членов, участвующих в работе Регионального комитета. Региональный комитет также назначает трех заместителей членов РГПК. Согласно Правилу 47.2(a), отбор членов РГПК и их заместителей проводится, с внесением необходимых изменений, в соответствии с процедурой, изложенной в Правиле 14.2.2, при условии, однако, что в РГПК не будет выбран ни один человек, представляющий государство-член в составе Постоянного комитета.
7. В связи с вышеуказанным Региональный директор проинформировал государства - члены Региона о том, что он предлагает им прислать кандидатуры в состав РГПК. Список с фамилиями кандидатов, предложенных до конечного срока (8 марта 2003 г.), как это указано в Правиле 14.2.2(a), приводится в документе EUR/RC53/5.
8. Что касается правил назначения членов РГПК и их заместителей, то в Правиле 47.2(a) предусматривается, что когда выборы проводятся в соответствии с Правилем 43, распределение мест для членов данной группы, а затем их заместителей проводится в соответствии с очередностью, в которой члены получили большинство голосов. Следует также учесть, что Региональный комитет на своей сессии принял решение о том, что заместители членов РГПК должны принимать самое активное участие в работе РГПК, посещая все ее совещания, хотя и без права голоса.
9. В соответствии с Правилем 47.2(b) члены РГПК и их заместители перестают быть членами этой Группы в том случае, если государство-член, в делегацию которого они входили на Региональном комитете при своем назначении, представляет своего кандидата.

## Работа РГПК

10. После назначения члены РГПК рассмотрят предъявляемые к кандидатам на пост Регионального директора критерии, которые были обсуждены, подтверждены и приняты Региональным комитетом на его сорок седьмой сессии (резолюция EUR/RC47/R5). Эти критерии приводятся в Приложении 1.
11. Как указано в разделе 3 документа EUR/RC40/4, “предлагается, чтобы в будущем кандидатам было предложено представить РГПК письменное заявление с изложением их взглядов на будущую стратегию, направления политики и роль ВОЗ в Европе”. Таким образом, предполагается, что в ходе оценки отдельных кандидатов члены РГПК будут основываться как на анализе письменных заявлений кандидатов, так и на результатах личных интервью с ними. Следует также отметить, что в соответствии с Правилем 47.8 Правил процедуры РГПК может, если она считает это целесообразным, предоставить всем кандидатам возможность сделать устную презентацию на совещании, на которое будут приглашены представители всех государств - членов Региона.
12. РГПК может, если она сочтет это целесообразным, поинтересоваться мнением внешних экспертов по общественному здравоохранению и других учреждений и органов.

13. Членам РГПК и их заместителям будет указано на то, что информация, относящаяся к любым дискуссиям, касающимся достоинств и оценки кандидатов, должна носить строго конфиденциальный характер.

## **Выводы**

14. Региональному комитету предлагается назначить членов РГПК и их заместителей, после чего РГПК встретится как можно скорее для того, чтобы принять решение относительно своей программы и методов работы. Проект графика работы РГПК приведен в Приложении 2.

## Приложение 1

### Критерии, предъявляемые к кандидатам на пост Регионального директора

Следующие критерии были приняты Региональным комитетом на его сороковой сессии (резолюция EUR/RC40/R3) и подтверждены и дополнены на его сорок седьмой сессии (резолюция EUR/RC47/R5).

(a) **Кандидат должен отличаться приверженностью высокой миссии ВОЗ**

Кандидат должен быть приверженным ценностям, роли и политике ВОЗ, особенно такой ее цели, как достижение здоровья для всех. Кроме того, должны существовать убедительные доказательства его (ее) участия в практической работе, направленной на достижение целей, основанных на этой приверженности.

(b) **Кандидат должен обладать бесспорными качествами руководителя и безупречной репутацией**

Кандидат должен отличаться динамичностью и проверенными временем качествами руководителя. Крайне важно, чтобы кандидат стремился к достижению реальных и положительных результатов, а не концентрировал свое внимание на чисто административных процессах. Еще одним важным требованием является то, чтобы кандидат обладал хорошими коммуникативными навыками, умея четко и убедительно излагать свою точку зрения, что, несомненно, поможет ему поддерживать как связи с самыми различными целевыми группами, включая средства массовой информации, так и личные контакты с политическими и иными лидерами в области здравоохранения, медицинскими работниками, широкими научными кругами и другими группами специалистов вне рамок отрасли здравоохранения, сотрудниками ВОЗ и т.д. С учетом высоких целей ВОЗ и ее беспристрастного международного характера особенно важны безупречные личные и моральные качества кандидата и его способность противостоять давлению со стороны официальных органов и частных кругов, если их интересы противоречат интересам Организации.

(c) **Кандидат должен обладать проверенными на практике управленческими способностями**

Кандидат должен обладать значительным опытом управления той или иной большой и структурно сложной организацией в области здравоохранения, который бы свидетельствовал о его (ее) решимости проводить тщательный анализ проблем и путей их решения; ставить четкие цели и задачи; разрабатывать соответствующие программы для оптимального использования всех имеющихся ресурсов; обеспечивать эффективное использование этих ресурсов; а также обеспечивать проведение тщательного мониторинга и оценки. Большое внимание следует уделить умению кандидата организовать слаженную работу всего коллектива, с надлежащим делегированием ответственности, а также создать гармоничные условия для работы персонала. Учитывая необходимость того, чтобы деятельность Региона осуществлялась путем взаимодействия с другими регионами и штаб-квартирой и с оказанием им активной поддержки, весьма важным качеством является способность кандидата к эффективному взаимодействию с руководителями национального и международного уровней как в области здравоохранения, так и в других областях.

(d) **Кандидат должен быть лицом, обладающим как профессиональной квалификацией в области здравоохранения, так и глубокими знаниями по вопросам общественного здравоохранения и эпидемиологическим принципам, лежащим в его основе**

Такой уровень квалификации и профессиональной подготовки и опыта окажет кандидату огромную помощь при выполнении его (ее) обязанностей, а также при поддержании контактов с национальными органами здравоохранения.



- (e) **Кандидат должен отличаться широтой взглядов и пониманием проблем здравоохранения, а также социальных, политических, культурных, этических и других деликатных и болезненных вопросов, стоящих перед Регионом**

Исходя из вышеизложенного, кандидат, как правило, должен быть гражданином одного из государств - членов Региона. Кандидат должен свободно изъясняться хотя бы на одном из рабочих языков Регионального бюро, при этом владение другими языками будет рассматриваться как дополнительное преимущество.

- (f) **Состояние здоровья кандидата должно быть достаточно хорошим, чтобы дать ему возможность надлежащим образом выполнять свои служебные обязанности**

Отмечается, что требование достаточного хорошего состояния здоровья, необходимого для выполнения должностных обязанностей, не исключает возможности рассмотрения кандидатур лиц, имеющих физические недостатки.

*Приложение 2*

**Проект графика работы Региональной группы по подбору кандидатов  
в 2003–2004 гг.**

- Сентябрь 2003 г. Региональный комитет назначает РГПК, поставив перед ней задачу подготовить кандидатов для выдвижения на пост Регионального директора на следующей сессии.  
РГПК проводит совещание с тем, чтобы определить программу своей работы. С самого начала своей работы РГПК будет осуществлять активный поиск подходящих кандидатов, удовлетворяющих критериям, которые были определены Региональным комитетом.
- Октябрь 2003 г. Генеральный директор информирует государства-члены о том, что кандидатуры на пост Регионального директора должны быть представлены до 6 февраля 2004 г.
- Февраль 2004 г. Конечный срок для представления кандидатур: 6 февраля 2004 г.  
Не позднее чем через две недели после этого срока Генеральный директор направляет председателю РГПК список фамилий полученных кандидатов с подробными справками об их квалификации и опыте.
- Февраль 2004 г. По предложению председателя РГПК, Председатель Регионального комитета принимает решение о том, будет или нет отодвинут конечный срок представления кандидатур. В случае принятия решения о продлении срока предоставления кандидатур, Председатель Регионального комитета сообщает об этом Генеральному директору, который, в свою очередь, информирует об этом государства - члены Европейского региона, которые после этого могут представлять фамилии дополнительных кандидатов.
- Март/апрель 2004 г. РГПК начинает свою работу по рассмотрению и интервьюированию кандидатов и проводит их оценку, в случае необходимости проводя консультации с Генеральным директором.
- Май 2004 г. РГПК может, если она считает это целесообразным, предоставить всем кандидатам возможность сделать устную презентацию на совещании, на которое будут приглашены представители всех государств - членов Региона.
- Конец июня/  
июль 2004 г. Генеральный директор рассылает список кандидатов (с подробными справками об их квалификации и опыте) в государства-члены (т.е. в соответствии с имеющимся в Региональном бюро списком контактов), а также председателю РГПК.  
Одновременно председатель РГПК направляет в конфиденциальном порядке оценочный отчет РГПК вместе с неранжированным кратким списком из не более чем пяти кандидатов Председателю, Исполнительному председателю и Заместителю исполнительного председателя Регионального комитета, каждому государству - члену Региона в соответствии со списком официальных контактов Регионального бюро, а также Генеральному директору.
- Сентябрь 2004 г. Региональный комитет выдвигает кандидатуру на пост Регионального директора и представляет эту кандидатуру Генеральному директору для ее препровождения на рассмотрение Исполнительному комитету.