



Будущее финансирования ВОЗ

Всемирная организация здравоохранения: реформы для здорового будущего

Доклад Генерального директора

Реформы для здорового будущего: план разработки

1. Изложенный ниже план разработки содержит дальнейшие подробности в связи с информацией о реформе, представленной в докладе Генерального директора о реформе для здорового будущего¹.
2. Целями реформы ВОЗ являются:
 - (1) Большая согласованность в глобальном здравоохранении, в котором ВОЗ будет занимать ведущее место, предоставляя многочисленным участникам возможности играть активную и эффективную роль по внесению вклада в охрану здоровья всех людей.
 - (2) Улучшенные результаты в отношении здоровья; ВОЗ, отвечающая ожиданиям ее государств-членов и партнеров в реализации согласованных глобальных приоритетов в области здравоохранения, сосредоточенных на действиях и областях, в которых Организация имеет уникальные функции или сравнительные преимущества, и при финансировании, способствующем такому сосредоточению.
 - (3) Организация, стремящаяся к самому высокому уровню, являющаяся эффективной, результативной, гибкой, объективной, транспарентной и подотчетной.
3. Этот план разработки содержит указание на ожидаемые последствия и конечные результаты в области реформ в поддержку основной деятельности ВОЗ. Они будут далее разрабатываться после обсуждения на Шестьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения вместе с более долгосрочным планом осуществления реформ.

¹ См. документ A64/4.

4. Конечные результаты будут разрабатываться при широком участии государств-членов, сотрудников и партнеров. Сотрудники ВОЗ, имеющие опыт в соответствующих областях, из штаб-квартиры, региональных и страновых бюро разработают различные элементы повестки дня реформ при поддержке консультантов, которые обеспечат вклады и рассмотрят конечные результаты. Контроль будут обеспечивать Генеральный директор и Группа по глобальной политике¹. Генеральный директор будет регулярно отчитываться перед Исполнительным комитетом и Ассамблеей здравоохранения о прогрессе, достигнутом в разработке и осуществлении реформ.

1. Повышение организационной эффективности: корпоративные решения, децентрализованное осуществление

Ожидаемые последствия:

- четко определенные роли, обязанности, разделение труда и оперативных процедур с организационными структурами, согласованными с функциями на уровнях штаб-квартиры, регионов, субрегионов и стран;
- высокий уровень выполнения нормативных функций.

Конечные результаты:

- четкое описание ролей, обязанностей, синергизма и распределения ресурсов на каждом уровне Организации в пяти областях основной деятельности;
- конкретные меры для укрепления нормативной роли Организации (включая меры по стандартизации и гармонизации процессов для составления норм, стандартов, политики и данных на основе наилучшей практики; ускорения и согласования процедур в отношении лекарственных средств, вакцин, диагностических средств и технологий; и обеспечение обоснованной оценки распространения и воздействия информации);
- стандартные операционные и коммуникационные процедуры в ответ на кризисы в области здравоохранения.

2. Улучшение основанного на результатах управления и подотчетности

Ожидаемое последствие:

- эффективная, действенная, гибкая, объективная, транспарентная и подотчетная Организация.

¹ Группа по глобальной политике состоит из Генерального директора, ее заместителя и шести директоров региональных бюро.

Конечные результаты:

- основанные на результатах рамки планирования и подотчетности, охватывающие краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное планирование;
- дерево решений для руководства распределением ресурсов;
- независимая формативная оценка ВОЗ;
- механизм для независимой двухгодичной оценки эффективности деятельности;
- механизм для регулярного мониторинга организационной эффективности;
- дополнительные меры для улучшения подотчетности и повышения прозрачности.

3. Динамичный подход к политике, планированию и управлению в области кадров

Ожидаемые последствия:

- гибкая модель укомплектования штатов, согласованная с организационными потребностями;
- прием на работу и удержание опытных, компетентных и высокоэффективных кадров.

Конечные результаты:

- модель укомплектования штатов, включающая основной персонал, дополненный персоналом проектов;
- стратегия кадровых ресурсов, включая: стратегическое планирование трудовых ресурсов, оценку эффективности, карьерный рост и эффективный прием на работу;
- предложения об изменении правил о персонале.

4. Укрепление финансирования, мобилизации ресурсов и стратегических коммуникаций

Ожидаемое последствие:

- по крайней мере 40% поступлений будут полностью гибкими.

Конечные результаты:

- корпоративная стратегия мобилизации ресурсов;

- предложение о модели пополнения запасов;
- расширенная ресурсная база, включая механизм объединения средств из частных учреждений;
- стратегия стратегических коммуникаций.

5. Повышение эффективности ВОЗ на страновом уровне

Ожидаемые последствия:

- характеристики присутствия ВОЗ в странах, согласованные с потребностями и приоритетами стран;
- усиленное лидерство, более высокое качество работы и большая автономность сотрудников страновых бюро.

Конечный результат:

- усиленный механизм приема на работу и оценки руководителей страновых бюро ВОЗ.

6. Усиление роли ВОЗ в управлении глобальным здравоохранением

Ожидаемые последствия:

- большая согласованность в глобальном здравоохранении;
- различные участники глобального здравоохранения, играющие активную и эффективную роль в содействии здоровью всех людей;
- повышенная эффективность функционирования руководящих органов.

Конечные результаты:

- Всемирный форум здравоохранения с многочисленными участниками;
- хартия (или подобный документ), определяющая участие в глобальном здравоохранении;
- предложения в отношении укрепления деятельности руководящих органов ВОЗ.

5. Следующая таблица содержит резюме ожидаемых результатов во время подготовительной стадии и стадии осуществления.

Таблица. Краткое представление сроков для планирования подготовительной стадии и стадии осуществления

Стадия	Результаты	Сроки
	<ul style="list-style-type: none"> • Доклад неофициальной консультации о будущем финансирования ВОЗ, проведенной 12–13 января 2010 г. • Доклад Генерального директора Исполнительному комитету на его Сто двадцать восьмой сессии об итогах глобальной и региональных консультаций о будущем финансирования ВОЗ • Предложения Генерального директора в отношении целей и элементов программы реформ для ВОЗ 	январь 2010 г. – январь 2011 г.
Стадия подготовки	<ul style="list-style-type: none"> • Доклад информационного совещания об управлении глобальным здравоохранением, проведенного 11 марта 2011 г. • Обзор предложенных элементов реформ ВОЗ для представления Шестьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения 	февраль 2011 г. – май 2011 г.
	<ul style="list-style-type: none"> • Подробный план по каждому из конкретных элементов реформ ВОЗ для представления Исполнительному комитету на его Сто тридцатой сессии в январе 2012 г. и на Шестьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в мае 2012 г. • Доклад независимой формативной оценки работы ВОЗ для представления Шестьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения • Рассмотрение способов работы руководящих органов ВОЗ для обсуждения Исполнительным комитетом на его Сто тридцатой сессии и на Шестьдесят пятой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения 	июнь 2011 г. – май 2012 г.

Стадия	Результаты	Сроки
Стадия осуществления	<p>Осуществление элементов программы реформ будет происходить с различными сроками. Первоначальные шаги по повышению эффективности и действенности и содействию большей подотчетности и транспарентности уже внедряются. Элементы, касающиеся пересмотренного управления и подотчетности на основе результатов, будут осуществляться в следующем раунде циклов среднесрочного планирования и планирования программного бюджета. Примеры включают следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доклад первого Всемирного форума здравоохранения в ноябре 2012 г. для представления Исполнительному комитету на его Сто тридцать второй сессии • Пересмотренные рамки управления и подотчетности на основе результатов, включая рамки для установления приоритетов, внедрены в 2012 г. для стратегического и программного планирования • Пересмотренная модель мобилизации ресурсов и финансирования (возможно, основанная на пополнении запасов) внедрена начиная с 2013 г. • Пересмотренная модель укомплектования штатами для штаб-квартиры, региональных и страновых бюро, поддержанная механизмами управления эффективностью, а также мобильности и ротации, внедрена начиная с мая 2012 г. 	начиная с 2012 г.

= = =