

Сила МАГАТЭ

Людские ресурсы — животворный источник Агентства

Метин Камсигил

Что такое международная организация?

Ответ может быть дан с юридической, политической или других точек зрения, но в любом случае международная организация является выразителем намерений своих членов. Государства-члены составляют организацию, определяют ее цели и предоставляют средства для ее деятельности. Но намерения материализуются посредством усилий отдельных лиц, которым поручена конкретная работа. Именно от этих индивидуальных усилий зависят результаты работы, ее успех или неудача.

Однако руководителям международных организаций системы ООН приходится сегодня задумываться о том, в состоянии ли возглавляемые ими организации продолжать выполнять намерения своих членов в обстановке ухудшающихся материальных условий и неблагоприятного климата, который превалирует в течение более длительного времени, чем многие могут себе представить.

В МАГАТЭ, как и во многих организациях системы ООН, постоянная эрозия условий оплаты персонала создает все большие трудности для привлечения или даже удержания специалистов высокой профес-

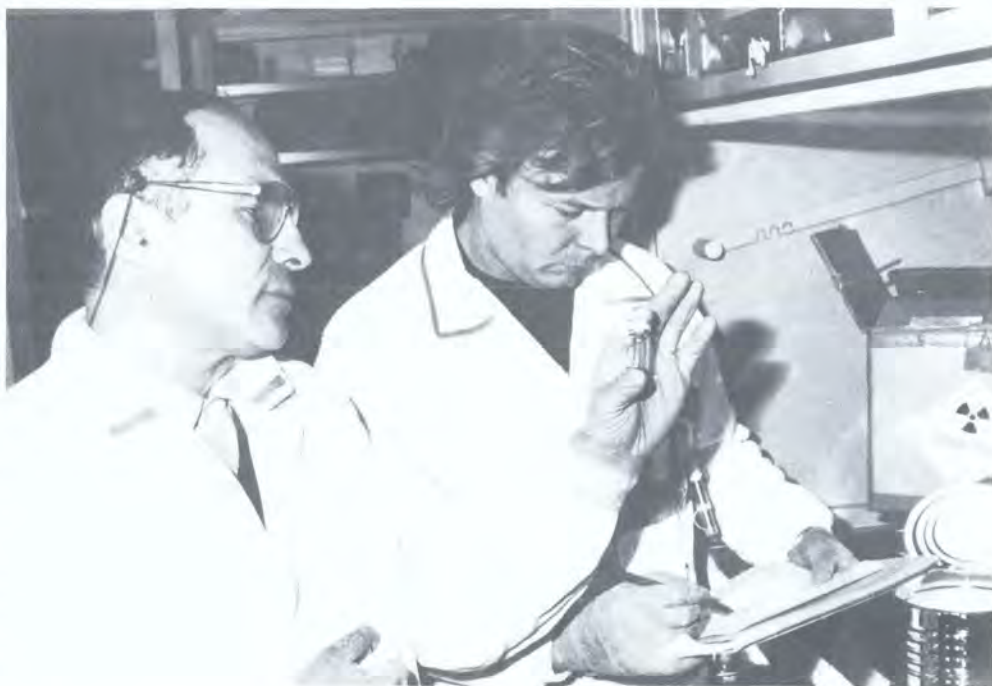
сиональной квалификации, которая необходима при осуществлении программ и для удовлетворения запросов об услугах, чтобы способствовать делу международного развития и прогресса. Что ждет нас в будущем, если положение не изменится?

За 30 лет деятельности Агентства международные чиновники — сотрудники Секретариата МАГАТЭ предоставили государствам-членам впечатляющий перечень услуг и продукции в таких областях, как техническая помощь, международные гарантии и обмен научной информацией (см. прилагаемые графики).

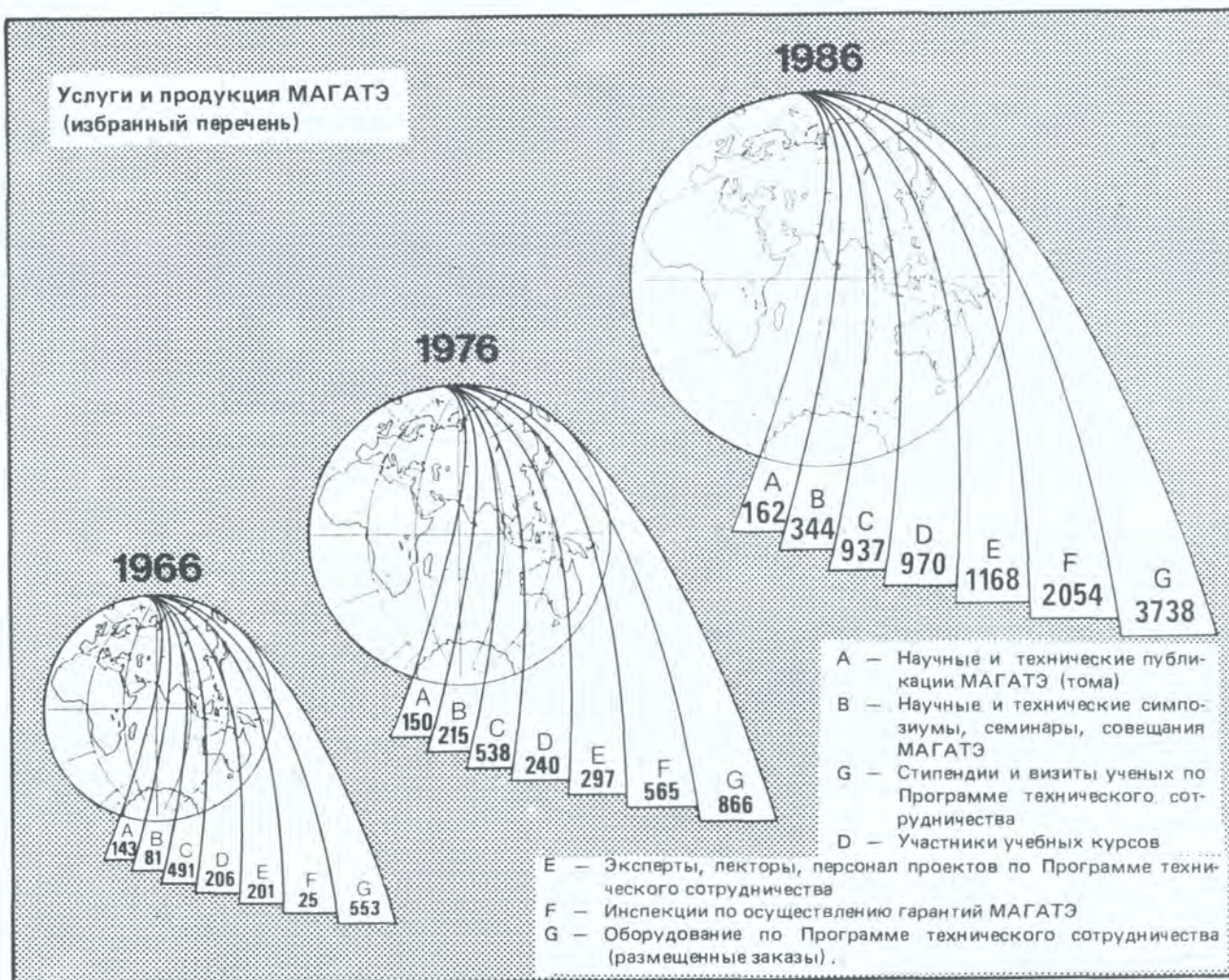
Тогда как объемы услуг и продукции, а также бюджета возросли за последние 20 лет в 5–10 раз, людские ресурсы увеличились лишь в 2,5 раза. Несмотря на различные методы подсчета эффективности, эти статистические данные позволяют быстро и просто произвести оценку эволюции роста людских ресурсов Агентства в сравнении с продукцией их труда. В определенном смысле эти достижения можно рассматривать как нечто само собой разумеющееся, поскольку мандатом Агентства в области кадровой политики предписывается, что „при подборе и приеме персонала на службу и при определении условий службы следует руководствоваться

Г-н Камсигил — директор Отдела персонала МАГАТЭ.

Обширный опыт МАГАТЭ в области гарантий включает в себя анализ ядерных материалов, взятых в ходе инспекций ядерных установок. На фото — образцы, полученные в лаборатории МАГАТЭ по анализам в области гарантий (Фото Католики для МАГАТЭ)



Услуги и продукция МАГАТЭ
(избранный перечень)



главным образом необходимостью привлечения служащих, обладающих наивысшим уровнем работоспособности, технической компетентности и добросовестности”*. Ожидается, что персонал будет действовать в соответствии с этим мандатом. Так оно и происходит на самом деле.

В результате МАГАТЭ приобрело репутацию хорошо управляемой и эффективной организации. В чем же заключался секрет успеха, если не в качестве людских ресурсов? Никакое руководство не могло бы добиться успешных результатов без сотрудничества квалифицированного и преданного делу персонала, даже при наличии всех необходимых средств, компетенции и благих намерений. В МАГАТЭ отношения между персоналом и администрацией носят последовательно конструктивный характер не только благодаря тому, что администрация пользуется передовыми методами руководства, но и потому, что персонал активно, со знанием дела и дисциплинированно вносит свой вклад в решение административных

вопросов. Фактически сотрудники Агентства либо инициировали ряд административных новшеств, либо принимали в них активное участие, помимо тех полезных инициатив, которые они проявляли на рабочих местах или в интересах улучшения методов работы своих непосредственных подразделений.

Кроме того, при превалирующих условиях „нулевого роста” бюджета сотрудники Секретариата плавно и дисциплинированно адаптировались к требованиям государств-членов о постоянном повышении эффективности своей работы. Это явилось важным вкладом в усилия администрации: расширение программ и активизацию деятельности по составлению докладов и оценок без увеличения расходов — и фактически при согласии на сокращение размеров ставок профессиональных окладов — невозможно обеспечить никакими средствами, кроме готовности персонала сотрудничать и его приверженности к обязанностям международной службы.

Все достижения Агентства, многие из которых отмечены и обобщены на страницах этого юбилейного издания *Бюллетеня МАГАТЭ*, были результатом не только специальных знаний, но и плодом

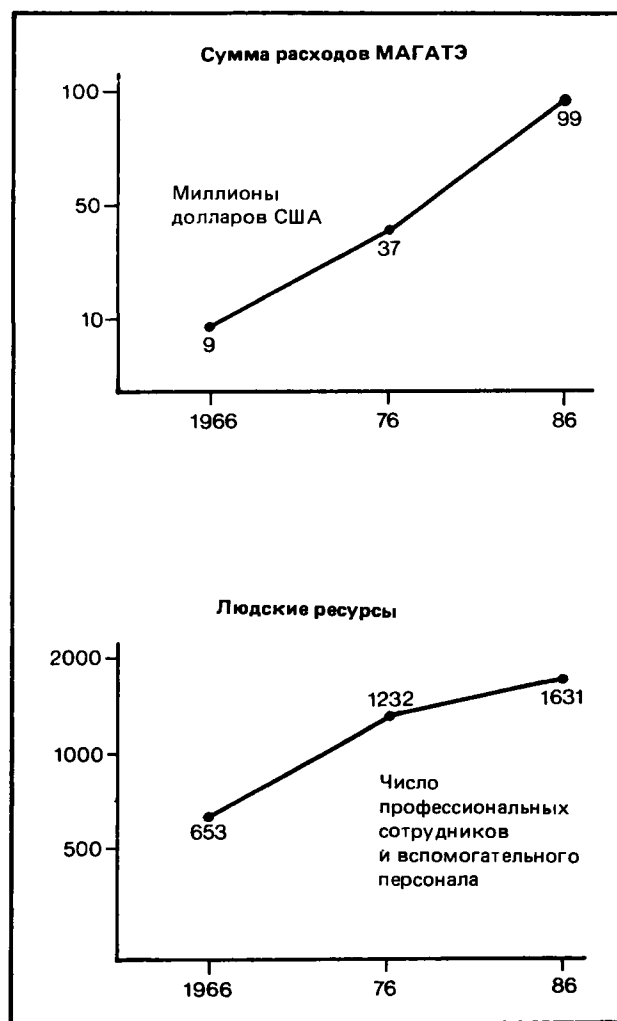
* Устав МАГАТЭ, ст. VII-D.

упорного труда сотрудников Секретариата. Упорный труд и преданность делу — в данном случае не пустые слова. Да будет известно читателям, что для сотрудников МАГАТЭ совершенно обычным делом является работа в нерабочие часы и дни без обязательного расчета на компенсацию, хотя это и не очень принято в национальных или международных, частных или государственных организациях. Такая искренняя, подлинная преданность работе преобладает в нашей организации, выражает ее дух, определяет лицо МАГАТЭ и является основой сплоченности Секретариата.

Иметь собственное лицо для организации особенно важно, но и достаточно трудно при разнородном составе сотрудников с различными национальными традициями, что типично для межправительственных организаций, наряду с наличием различных, если не конфликтующих интересов и сил, влияющих на их деятельность. В таких условиях нельзя ожидать, что отличительные черты организации будут определяться ее руководящими органами. Если международная организация имеет хоть какое-то право сказать, что у нее есть собственное лицо, то заслуга в этом принадлежит штату ее сотрудников, обладающих корпоративным духом общности решаемых задач.

Исходя из этих предпосылок, я проанализировал резолюции сессий Генеральной конференции МАГАТЭ и решения Совета управляющих за последние 30 лет и не встретил ни одного случая признания заслуг Секретариата, хотя нельзя отрицать, что отдельные государства-члены выступали с такими заявлениями. Напротив, руководящие органы Агентства сочли удобным следовать примеру Генеральной Ассамблеи ООН, недавние решения которой направлены на систематическое ухудшение условий службы сотрудников Секретариата. С этих решений брался пример, несмотря на то, что они принимались в другой обстановке, при других обстоятельствах, другой организацией, для других целей и на основании неполной информации. В дополнение к этому нельзя не указать, что в правилах работы персонала Агентства не предусмотрена система повышений и поощрений за хорошую работу.

По моему мнению, в такой обстановке Агентству вряд ли удастся поддерживать на прежнем уровне свою репутацию хорошо управляемой организации и высокое качество работы из-за растущих трудностей привлечения и удержания сотрудников самой высокой квалификации и лояльности. Если не произойдет никаких изменений, боюсь, что будет невозможно написать статью, подобную этой, 30 лет спустя.



Однако я уверен, что работающие сегодня персонал и администрация сердечно благодарны всем сотрудникам Секретариата, которые приходили и уходили по причине простой ротации, пенсионного возраста или, не дай бог, смерти, за их скромные или крупные, индивидуальные или совместные вклады в благосостояние, отличную репутацию, успехи и достижения Агентства — короче, в создание МАГАТЭ таким, каким оно стало в настоящее время.

