
ICANN77 | PF — Отчет Комитета по подбору кандидатуры генерального директора
13 июня 2023 года (вторник) — 15:30 – 17:00 DCA

АНДРЕА ГЛАНДОН:

Здравствуйте и добро пожаловать на отчетное заседание о подборе кандидатуры генерального директора. Меня зовут Андреа Гландон и на этом заседании я исполняю обязанности менеджера дистанционного участия. Хочу напомнить, что ведется запись хода заседания, и его участникам следует придерживаться стандартов ожидаемого поведения ICANN.

Устный перевод во время этого заседания будет выполняться на французский, испанский, китайский, арабский, русский и португальский языки. Нажмите кнопку «Перевод» в Zoom и выберите язык, на котором вы хотите слушать это заседание. Во время заседания будут зачитываться только те комментарии, которые отправлены с помощью функции вебинара Q&A. Я буду зачитывать их в указанное председателем или модератором этого заседания время.

Если вы хотите высказаться, поднимите руку в Zoom. И после того как координатор заседания назовет ваше имя, наша команда технической поддержки даст вам возможность включить микрофон. Прежде чем начать говорить, выберите в меню перевода язык, на котором будете говорить. Назовите для

Примечание. Примечание. Следующий документ представляет собой расшифровку аудиофайла в текстовом виде. Хотя расшифровка максимально точная, иногда она может быть неполной или неточной в связи с плохой слышимостью некоторых отрывков и грамматическими исправлениями. Она публикуется как вспомогательный материал к исходному аудиофайлу, но ее не следует рассматривать как аутентичную запись.

протокола свое имя и язык выступления, если это не английский. Когда будете говорить, отключите звук и уведомления на всех остальных устройствах. Чтобы перевод был максимально точным, говорите разборчиво и с нормальной скоростью.

Если вы находитесь в зале, то для вас есть микрофоны для вопросов или комментариев. Микрофоны на столах не работают, поэтому поднимайте руку, чтобы к вам подошли с микрофоном.

Все участники заседания могут оставлять комментарии в чате. Для этого воспользуйтесь раскрывающимся меню в чате и выберите «Ответить всем участникам группы и присутствующим» или «Ответить всем». После этого все смогут увидеть ваш комментарий. Обратите также внимание, что в формате вебинара Zoom закрытые чаты возможны только между участниками группы. Поэтому все сообщения, отправленные участником группы или обычным присутствующим другому обычному присутствующему также будут видны организаторам, соорганизаторам и остальным участникам группы.

Чтобы видеть на экране стенограмму в реальном времени, нажмите кнопку субтитров на панели инструментов Zoom.

Для обеспечения транспарентности участия в модели ICANN с участием многих заинтересованных сторон мы просим вас регистрироваться в конференциях Zoom с указанием полного имени. Например, имя и фамилия. Чтобы переименовать свое имя регистрации на этом вебинаре, вам нужно сначала выйти из сессии Zoom. Если вы авторизуетесь для участия в заседании, не

указав свое полное имя, вас могут отключить. На этом я передаю слово Трипти Синха.

ТРИПТИ СИНХА:

Спасибо. Добрый день! Всех приветствую! Спасибо за участие в этом заседании. Итак, мы подошли к ключевому этапу процесса поиска. Что делает этот этап ключевым? Слушания, которых было много, завершены, и информация, которую мы услышали, обработана.

Теперь мы привлекаем множество людей при планировании слушаний, чтобы убедиться, что мы выслушали все заинтересованные стороны, наш персонал, руководителей, бывших фидуциаров и коллег по экосистеме. Мы проанализировали то, что услышали, и поделились этим с вами в виде проекта описания должности. Надеюсь, у вас была возможность прочитать этот документ. Он достаточно подробный и определяет должность в контексте миссии ICANN, ее места в экосистеме и преобладающих условий в глобальной экосистеме интернета. Следующий слайд, пожалуйста.

Мы с большой тщательностью подошли к поиску и выбору следующего генерального директора и президента ICANN, поскольку это одна из основных фидуциарных обязанностей Правления. В связи с этим я подумала, что предоставляю концепцию, которую мы использовали при построении процесса. Что касается комитета по подбору, нам нужно было убедиться, что члены Правления, назначенные Номинационным комитетом

(NomCom) или группами интересов, или любые их представители, которые хотели бы стать кандидатами, никоим образом не участвовали ни в процессе поиска, ни в обсуждениях. Ни один член Правления не заинтересован в том, чтобы быть кандидатом в процессе поиска, поэтому в обсуждениях участвовали все члены Правления.

Как только это было прояснено, мы сформировали комитет по подбору. Следует также отметить, что исполняющий обязанности президента и генеральный директор не принимают участия в этом процессе и не участвовали ни в каких обсуждениях или процессе подбора. Каждый член комитета по подбору после его формирования подписал Кодекс поведения и соглашение о конфиденциальности. Сегодня мы предоставим отчет о всем том, что мы услышали, о следующих шагах в процессе поиска и прогнозируемых сроках. Следующий слайд, пожалуйста.

И вот снова члены комитета по подбору. Мы подбирали состав комитета очень-очень тщательно, чтобы убедиться в разнообразии мыслей, навыков и гендерном разнообразии. В частности, хотелось бы отметить, что половина комитета по подбору мужчины и половина женщины. Прежде чем мы продолжим, подчеркну, что выбор следующего президента и генерального директора — это целиком решение Правления. Комитет по подбору выполняет одну очень сложную задачу, которая заключается в разработке процесса подбора кандидатов, а затем в выборе из пула кандидатов, удовлетворяющих требованиям, из которых Правление в полном составе выберет

следующего президента и генерального директора ICANN. На этом я передаю слово Крису, председателю комитета по подбору. Крис, вам слово.

КРИС ЧАПМАН:

Добрый день! Приветствую всех на этом важном консолидирующем заседании и благодарю вас, Трипти, за очень полезные вступительные замечания. На этом заседании мы делимся результатами, дивидендами, если можно так сказать, многочисленных слушаний. Основным дивидендом является проект описания должности следующего президента и генерального директора ICANN.

Эти слушания проводились с постоянными группами интересов ICANN, партнерами по экосистеме, предыдущими председателями и директорами ICANN, руководителями корпорации ICANN и персоналом ICANN. В результате этого важного консультационного процесса все комментарии, полученные на этих слушаниях, были собраны, обработаны, предоставлены Правлению и подробно обсуждались в течение последних нескольких месяцев. Затем комитет по подбору составил описание должности, профиль следующего генерального директора ICANN. Члены Правления критически рассмотрели его, а затем на прошлой неделе мы разместили этот проект для дальнейшего обсуждения комитетом по подбору в течение последних нескольких дней, затем снова обсудили его в Правлении. И все это

с целью поделиться им, в конце концов, на этом пленарном заседании с сообществом.

Этот проект описания должности, по сути, является документом, покрывающим множество аспектов. Я думаю, в нем дано отличное, точное и интересное представление об ICANN, ее миссии, создании и истории корпорации, сложности модели с участием многих заинтересованных сторон, текущей среде, в которой корпорация работает, причинах еще одного переломного этапа для ICANN. Также в документе представлен очень подробный обзор должности генерального директора, включая основные обязанности и функциональные требования.

По завершении этого пленарного заседания процесс поиска переходит к следующему этапу с запросом предложений касательно фирмы по подбору руководителей, назначения этой фирмы и далее по календарю 2024 усиленно и тщательно заниматься поиском кандидата на эту очень уникальную должность. В завершение этого заседания мы расскажем о, так сказать, расписании этого процесса. Хорошо, спасибо. Можно перейти к следующему слайду.

Вот что мы ищем. Мы ищем единорога, и он очень увлечен собой, он делает дэб. Мне сказали, что автор дэба — квотербек Carolina Panthers Кэм Ньютон (Cam Newton). Знакомое имя, правда? Еще мне говорили и я провел небольшое исследование и узнал, что автором дэба был рэпер Skippa Da Flippa. Но в любом случае мы

ищем единорога, и если мы его найдем, то он или она имеет полное право быть очень довольным собой. Хорошо, следующий слайд.

Мы все это знаем, но мы провели слушания, провели конференцию в Канкуне и все, что было после. Очень хорошее начало. Качество комментариев, материалов и наблюдений в Канкуне ничуть не уступало качеству комментариев, материалов и наблюдений во время каждого из 14 слушаний, последовавших после. Мы провели два отдельных заседания с персоналом корпорации ICANN с учетом разницы во времени, с различными группами интересов ICANN, ASO, ccNSO, GNSO, ALAC, GAC, RSSAC и SSAC, и, как я упоминал ранее, с бывшими директорами Правления ICANN, бывшими председателями Правления ICANN, партнерами по экосистеме. У нас было заседание с руководством корпорации ICANN, всего 11 заседаний, и сегодня это заключительное пленарное заседание.

Перейдем к описанию должности. В описании должности определены 10 ключевых характеристик ICANN. Там есть пара очень важных абзацев о переломном моменте, потом еще об одном переломном моменте и причинах, по которым Правление считает, что мы находимся в этом переломном моменте. Также в нем изложены восемь ключевых обязанностей, в некотором смысле прокси целей ICANN. Также приведены 11 крайне требовательных ожиданий, того, как нам бы хотелось, чтобы работал новый генеральный директор. Затем приводятся компетенции и качества, 20 из которых представляют личные компетенции, 11

профессиональных и восемь технических, а также моменты, связанные с управлением.

Первая из этих восьми ключевых обязанностей касается функций IANA. IANA является жизненно важной административной функцией интернета, и генеральный директор несет полную ответственность за добросовестное управление и выполнение этой функции с высокой дисциплиной и строгостью. В конце этого, если у кого-либо есть уточняющие вопросы о наборах критериев, просто дайте нам знать об этом сейчас, потому что в конце заседания мы будем отвечать на более общие вопросы. Но если потребуются какие-либо разъяснения по каждому из наборов критериев по ходу заседания, в зале есть микрофон и есть возможность задать вопрос в Zoom. Если вам нужны пояснения, просто поднимите руку, и к вам подойдут с микрофоном.

Следующей ключевой обязанностью является разработка и реализация политики. Генеральный директор отвечает за обеспечение всестороннего рассмотрения и утверждения политики сообщества Правлением и ее реализации корпорацией. Опять же, сделаем паузу, если есть какие-либо вопросы по этому поводу, нужны разъяснения, дайте знать, и вам принесут микрофон.

Следующая обязанность связана с доменом общего пользования (верхнего уровня), управлением программой gTLD. Правление недавно приняло решение о запуске следующего раунда новых gTLD, основываясь на инициативе сообщества, касающейся

политик. Эта программа позволит продолжить расширение DNS за счет введения новых gTLD. Правление при поддержке сообщества уделяет приоритетное внимание продвижению интернационализированных доменных имен и универсального принятия. Генеральный директор будет нести ответственность за реализацию и управление этой сложной инженерной программой.

Следующая обязанность — стратегическое управление. Генеральный директор должен быть в состоянии разрабатывать стратегию выполнения стратегических планов ICANN и удовлетворения потребностей сообщества ICANN. Кандидаты, должны быть в состоянии предвидеть, адаптироваться и принимать обоснованные решения, которые приносят пользу глобальному интернет-сообществу. Опять же, есть вопросы по каждому из этих пунктов? Не стесняйтесь поднять руку, микрофон вам принесут.

Взаимодействие сообщества и управление отношениями. Полномочия ICANN по разработке политики, определенные в Уставе и соглашениях с операторами доменных имен и ими ограничивающиеся, принадлежат глобальному мультистейкхолдерному сообществу. Генеральный директор отвечает за развитие отношений и взаимодействие с этим сообществом для обеспечения удовлетворения этих потребностей и ожиданий. ICANN является частью ряда международных организаций, отвечающих за надежную работу интернета, и ожидается, что генеральный директор будет развивать и поддерживать прочное сотрудничество с этими глобальными

организациями. Один вопрос онлайн, Андреа, затем в зале вопрос для Себастьяна от Лизы. Сначала онлайн, пожалуйста.

АНДРЕА ГЛАНДОН: Спасибо. Кавусс Арасте, у вас поднята рука.

КАВУСС АРАСТЕ: Большое спасибо. Доброе утро, добрый день или добрый вечер всем участникам! Могу ли я попросить вас, если возможно, вернуться к первым трем слайдам, потому что у меня есть комментарии по первым двум, управлению или функциям IANA и разработке политики.

КРИС ЧАПМАН: С радостью ответим на вопросы. Небольшое уточнение: если это более широкий вопрос, попрошу вас подождать, пока мы не закончим презентацию.

КАВУСС АРАСТЕ: Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Хорошо, поднимете этот вопрос немного позже, спасибо. Себастьян.

СЕБАСТЬЕН БАШОЛЕ: Прежде всего, большое спасибо за организацию этого заседания и за проделанную вами тяжелую работу. У меня только один вопрос, чтобы не переходить к более широкому вопросу. Здесь вы говорите о международной организации. В других местах вы говорите о глобальной организации. Насколько я понимаю, международная организация — это гораздо больше МСЭ, UNESCO и так далее, и это не совсем мы. Это вопрос.

А во-вторых, я понимаю, что так принято в английском, вы используете местоимение «они», но мне очень хотелось бы пояснить для таких людей, как я, которые мало в этом разбираются, что «они» — это не несколько человек, а способ указать на человека без использования «он» или «она». Поскольку у нас есть только этот документ на английском языке, было бы полезно иметь это в виду. Извините. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Что касается первого замечания, давайте примем это к сведению. Я понимаю, о чем вы говорите, и мы еще раз проверим формулировки документа, потому что разница может быть в нюансах, и спасибо, что подняли этот вопрос. Что касается второго, я понимаю вашу точку зрения и постараюсь учесть ее, спасибо. Еще вопросы? Вот.

САНДРА ДЕЙВИ (SANDRA DAVEY): Большое спасибо. Сандра Дейви, .au. Самое первое предложение на первом слайде, переломный момент, кажется очень сильным, но со множеством нюансов. Я хотела бы немного прояснить, что вы имеете в виду, потому начали вы именно с этого. И сказано это было, как мне показалось, очень намеренно, что ICANN находится в переломном моменте, и что нужен некто относительно новый. Я хотела бы это понять, потому что, кажется, это будет определять критерии для выбора подходящего кандидата, который может управлять ICANN в этом переломном моменте. Большое спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Сандра, спасибо. Мы вернемся к этому, потому что это фундаментальная ключевая формулировка Правления, использованная преднамеренно. Председатель намеренно использовал эту формулировку в Канкуне. Это не провокация, но послание сообществу, что мы признаем наличие проблем. Мы понимаем, что проблемы нужно решать, и собираемся нечто предпринять по этому поводу, однако, мы примем это к сведению, и я знаю, что Трипти отреагирует на это через некоторое время. Спасибо. Еще онлайн. Спасибо.

АНДРЕА ГЛАНДОН: Спасибо, Кавусс Арасте.

КАБУСС АРАСТЕ: Повторюсь, доброе утро, добрый день, добрый вечер. Большое спасибо. Как я уже говорил, у меня есть два небольших вопроса по первым слайдам. Функционирование IANA, и второй слайд, который вы упомянули, разработка политики. Насколько...

КРИС ЧАПМАН: Давайте ваш вопрос.

КАБУСС АРАСТЕ: Можно продолжать?

КРИС ЧАПМАН: Если это по поводу IANA, обязательно продолжайте.

КАБУСС АРАСТЕ: Можно продолжать?

КРИС ЧАПМАН: Если вы хотите получить разъяснения по поводу только что сказанного, конечно, продолжайте. Если это более широкое замечание по этому поводу, то мы просим вас подождать, пока мы не закончим презентацию. Я к вашим услугам.

КАБУСС АРАСТЕ: Нет, как хотите.

КРИС ЧАПМАН: Вы хотели... Что с вашим вторым вопросом?

КАВУСС АРАСТЕ: Второй касается разработки политик. И оба касаются одного.

КРИС ЧАПМАН: Вот.

КАВУСС АРАСТЕ: Я считаю, что с самого начала передача функции IANA администрацией Соединенных Штатов на управление глобальному мультистейкхолдерному сообществу не должна была осуществляться ICANN и корпорацией ICANN. Можно было принять участие, но не управлять и не вмешиваться в процесс. Возможно, формулировка не вполне точна, но эти администрации не несут ответственности за управление IANA, потому что теперь управление находится в ведении глобального мультистейкхолдерного сообщества. Но они участвуют, являются представителями и принимают решения.

И, во-вторых, разработка политики также осуществляется мультистейкхолдерным сообществом, но, несомненно, при поддержке генерального директора и его или ее персонала. Итак, это две вещи, которые я просто хотел упомянуть, потому что я был вовлечен в этот процесс с 2014 года, и просто хотел поделиться опытом с вами. С остальным у меня нет никаких вопросов или трудностей. Все в порядке. И большое вам спасибо, искренне.

КРИС ЧАПМАН:

Да. Вот. В документе говорится об исполнении функций IANA. С учетом этого я восприму это как предложение по уточнению. Мы рассмотрим этот момент. Очень хорошо, что вы подняли этот вопрос. Мы все перепроверим и пересмотрим правильность формулировок. Если других вопросов нет, перейдем к следующей ответственности: управление корпорацией.

Генеральный директор несет ответственность за создание и управление высокоэффективными группами с гарантией, что эти группы слажены и сотрудничают с целью достижения результатов, необходимых корпорации. Заверяю вас, что обеспечение результатов очень важно для Правления. Если по этому поводу вопросов нет, переходим к следующему пункту: управление подотчетностью. Следующий слайд. Спасибо.

Итак, ICANN несет ответственность как корпорация, деятельность которой регулируется законодательством штата Калифорния, но в равной степени, и в этом смысл, она подотчетна своему мультистейкхолдерному сообществу. Механика такой подотчетности основывается на транспарентности и процессах принятия решений, на обмене информацией в корпорации, а также на периодических проверках, проводящихся под руководством сообщества, и на предусмотренных Уставом обязательствах касательно механизма независимых проверок.

Генеральный директор отвечает за поддержание высочайшего уровня подотчетности, этических норм и принципов контроля в

отношении корпорации и самого себя. И последний пункт...
Прошу прощения — есть уточнения по этому поводу? Нет?
Переходим к последней из этих восьми обязанностей:
представитель корпорации.

Генеральный директор будет говорить от имени ICANN, за исключением случаев, когда ICANN хочет представлять председатель, и в большинстве случаев выступает в качестве представителя корпорации за пределами корпорации. Себастьян.

СЕБАСТЬЕН БАШОЛЕ: Большое спасибо. Надеюсь, вопрос простой. Здесь, корпорация — это корпорация ICANN или вообще вся ICANN? Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Корпорация ICANN. Себастьян.

СЕБАСТЬЕН БАШОЛЕ: Еще можно подумать, кто будет говорить от имени сообщества.

КРИС ЧАПМАН: Вот. Конечно, имеется ввиду корпорация ICANN, и будут случаи, когда гендиректор будет говорить от имени сообщества. Жестких правил на этот счет нет. Все будет зависеть от контекста. Вот. Теперь следующий слайд. Как мы неоднократно подчеркивали, мы ищем уникального человека. И это потому, что мы многого ожидаем от этого человека. Следующий слайд, пожалуйста.

Первое ожидание — это лидер, который служит, который сначала слушает, стремится понять, мотивирует, вдохновляет и работает с сообществом и корпорацией, выполняя миссию ICANN. Это фундаментальное ожидание. Первое среди равных, если хотите. Очень сильное заявление о том, чего ждут от президента и генерального директора.

Следующее ожидание: гендиректор должен быть способен сотрудничать с Правлением, сообществом ICANN и глобальными организациями для достижения общих целей. Партнерство, партнерство, партнерство. Вместе мы достигнем этого. Если нет уточнений, перейдем к третьему ожиданию.

Внешние и внутренние обязанности и баланс между ними. Реальность такова, что у президента и генерального директора обширное портфолио, ориентированное как на внешнюю, так и на внутреннюю деятельность. От человека на этой должности ожидается понимание объема и масштаба должности и надлежащего операционного опыта, чтобы он или она были способны осознать необходимость гораздо более глубокого делегирования операционных функций сильной исполнительной команде. Это может включать введение должности исполнительного директора или ее эквивалента. Важным заявлением здесь является то, что Правление будет полностью поддерживать такие организационные изменения, повышающие производительность, обеспечивающие расширение прав и возможностей персонала и быстроту реагирования,

организационное реагирование, эффективность и результативность.

Мне этот абзац напоминает о переломном моменте. Это ключевая часть описания этой должности. Здесь заложено твердое понимание того, что корпорации необходимо приспособливаться, что должность настолько обширна, что человек, который вступает в нее, должен быть достаточно зрелым, чтобы понимать, на чем будет наиболее эффективно сосредоточить свои навыки, но в то же время сам должен иметь такой глубокий операционный опыт, чтобы каждый день нести ответственность за свои решения. Я думаю, это заложено в документе вместе с ключевым наблюдением, т. е. переломным моментом. Здесь говорится не о том, что это роль исполнительного директора, но о том, что существует сильное ожидание гораздо более глубокого операционного делегирования. И очевидно, что следующий президент и генеральный директор должны признать это, принять это, работать над этим, реализовать это и, в конечном итоге, взять на себя общую ответственность за работу этого исполнительного директора или ответственность за любое другое делегирование или более широкие организационные изменения.

Я ненадолго остановлюсь. Есть уточнения в зале или онлайн?

Т САНТОШ:

В настоящее время насчитывается 4,3 миллиарда интернет-пользователей. Как насчет других людей? Как насчет их желания воспользоваться интернетом? Может, следует учесть людей,

которые хотели бы пользоваться интернетом? И сделать это обязанностью генерального директора ICANN. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

Благодарю за вопрос. Вы поднимаете этот вопрос в контексте ожиданий, о которых мы только что говорили, внешние и внутренние обязанности, или вы о роли, оговоренной ранее?

Т САНТОШ:

Глобально.

КРИС ЧАПМАН:

Хорошо. Нет, спасибо. Вы опережаете меня. Мне это нравится. Вы нас держите в тонусе по времени. Итак, переходим к глобальному мышлению. Суть состоит в том, чтобы эффективно работать в разных культурах и регионах, понимать и ориентироваться на сложном геополитическом ландшафте, влияющем на интернет, и быть в состоянии отстаивать интересы интернет-сообщества в глобальном масштабе. С учетом сказанного, у вас имеются вопросы, уточнения?

Т САНТОШ:

Здесь я бы упомянул о стремлении людей, которые хотели бы прийти в интернет. Это ответственность генерального директора ICANN. Воплотить стремления или придумать открытый,

безопасный и надежный интернет. Так пожилые люди могут пользоваться интернетом.

КРИС ЧАПМАН:

Вот. Да. Я приму это как предложение, и мы посмотрим, правильно ли мы поступили в этом вопросе. Спасибо. Переходим к следующему слайду. Это международная дипломатия. Генеральный директор должен продемонстрировать опыт и навыки в области международной дипломатии, защищать миссию ICANN и действовать в соответствии с ней, поддерживая активный и здоровый диалог и отношения с правительствами, группами и отдельными лицами. Огромная, огромная часть роли, обеспечивающая продвижение вперед в контексте того, где находится ICANN, истории ICANN, переломного момента. Вопросы-уточнения по этому поводу в зале? Есть онлайн, Андреа? Есть вопрос, Лиза. Спасибо. Альфредо во втором ряду. Спасибо.

АЛЬФРЕДО КАЛЬДЕРОН (ALFREDO CALDERON):

Хочу уточнить, кандидат, которого выберут, будет говорить на нескольких языках или везде будут переводчики? Уточняю, потому что есть культурная проблема, если он или она говорит только по-английски, и при обсуждении тем это может привести к путанице. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

Спасибо за ваш вопрос. Забегу вперед. Одним из 20 личных качеств является владение языками. Т.е. минимум еще одним языком,

кроме английского, превосходным устным и письменным общением, умением публично выступать, но более чем на одном языке. Спасибо.

Транспарентность, строгая этика и ответственность. Эти характеристики говорят за себя. Кандидат должен быть способен четко и открыто общаться с интернет-сообществом и обеспечивать честность и транспарентность процессов. Делаем паузу. Требуются какие-либо разъяснения? Есть что-нибудь онлайн, Андреа? Следующий пункт.

Сотрудничество. У кандидата должны быть развитые навыки общения, сотрудничества и слушания, а также сильный эмоциональный и социальный интеллект, который раз за разом должен проявляться на этих слушаниях. И быть способным работать с разными заинтересованными сторонами. Кандидат должен быть настроен поощрять сотрудничества и взаимодействие. Делаем паузу. Требуются какие-либо разъяснения? Андреа, онлайн.

АНДРЕА ГЛАНДОН: Спасибо, Хорхе. Включите микрофон. Снова, Хорхе из Zoom.

ХОРХЕ КАНСИО (JORGE CANCIO): Отлично, большое спасибо. Я просто хотел кратко высказаться, но, возможно, я поторопился. Я чувствую, что первые

три ожидания очень важны, и, не преуменьшая важности четвертого, я чувствую, что вы заходите слишком далеко в технический профиль. Думаю, что очень важно иметь техническое понимание, но текст, который вы включили, кажется, дает очень техническое, в определенной степени, очень конкретное описание человека с техническим образованием. И я не уверен, действительно ли это является ключевым для должности генерального директора. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

Вы немного опередили нас, но это также одна из характеристик. Это часть набора навыков. Мы не говорим, что вы должны глубоко знать технологии, но у вас должно быть четкое понимание. У вас должна быть предрасположенность, чтобы вас это не пугало. Вам нужно уметь подавлять свое эго, чтобы ваше мнение о технологиях не было единственным. Вы должны быть в состоянии быть под руководством окружающих вас технологов, а руководство означает, что вы можете усваивать, понимать и обрабатывать. Вот. Мы не выставляем требование, что вам нужно быть экспертом, но вам нужно иметь то, что вы бы назвали основными знаниями. Но спасибо за ваш комментарий. На чем мы закончили? Думаю, мы вплотную подошли к культуре рабочего места. Следующий слайд.

Итак, создать культуру расширения прав и возможностей персонала «снизу-вверх», культуру сотрудничества, культурной компетентности, уважения, всеобщего принятия всеми факта возможности выполнения поставленных задач и командной

работы. Там довольно много чего нужно еще сделать, но это данность. Это в нижнем ящике. Это некая зрелость человека. Очень интересный результат получился на этих слушаниях, на заседаниях с персоналом и на закрытых заседаниях. И мы не приносим извинений за то, что включили это в ожидания. Снова пауза. Есть уточнения? Есть что-нибудь онлайн, Андреа? Переходим к следующему.

Превосходные управленческие навыки. Кандидат должен быть способен эффективно сотрудничать с Правлением и обладать выдающимися управленческими навыками, включая способность эффективно делегировать операционные функции. Мы коснулись этого некоторое время назад. Преобразовывать корпорацию эффективно и с пониманием. И, если это будет сочтено необходимым, внедрять новые организационные структуры и нанимать лучших специалистов и персонал, эффективно управлять бюджетами и ресурсами и обеспечивать эффективность и результативность операций ICANN. Мы рассмотрели большую часть этих критериев ранее, когда говорили об ожиданиях Правления с точки зрения организационной структуры для достижения эффективных и действенных результатов. Сделаем паузу для уточнений. Есть что-нибудь онлайн, Андреа? Спасибо.

АНДРЕА ГЛАНДОН:

Кавусс Арасте, можете задать вопрос.

КАВУСС АРАСТЕ:

Большое спасибо. У меня есть некоторые комментарии по преобразованию корпорации. Преобразовать во что? Продвижение? Дальнейшее развитие? Усовершенствования? Преобразование. Когда мы говорим «преобразование», мы имеем в виду «эффективная организация». В каком смысле? Преобразовать корпорацию. Во что преобразовать корпорацию ICANN? Спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

Я думаю, что в этом документе заложено абсолютное признание, что это Правление под руководством этого председателя в поисках этого нового генерального директора заинтересовано в результатах, в достижении цели, в том, чтобы служить обществу. По моим наблюдениям за последние девять месяцев в корпорации уже видно это изменение мышления. В этом смысле это преобразование. Я сам не стесняюсь использовать это слово. Пусть вы называете это преобразованием, сильной эволюцией или как-то иначе, я думаю, все понимают стоящую за этим интенсивность. Спасибо за возможность это высказать.

И последнее — встречи и поездки. Это один из вопросов, долго обсуждавшийся в Правлении в течение последних нескольких дней: местонахождение генерального директора. И это касается вопроса встреч и поездок, так как этому человеку, учитывая его

глобальную роль в режиме 24/7 и необходимость работать внутри корпорации, но в качестве слуги сообщества, требуется чрезвычайно много путешествовать и проводить множество встреч. Для этого необходимы способности. Это требует некоего соответствующего профессионализма и способностей.

Поэтому я хотел просто сделать паузу и сказать, что одна из вещей, которую мы обсуждали в течение последних нескольких дней, — это местонахождение генерального директора. Это была задача, которую нужно было решить, если хотите, записанная в проекте. Таким образом, Правление исходит из того, что на данный момент местонахождение генерального директора будет находиться в штаб-квартире ICANN в Лос-Анджелесе, и это, вероятно, будет наиболее эффективным с точки зрения использования ресурсов ICANN, а также наиболее эффективным с точки зрения реализации гораздо большего оперативного делегирования, необходимость которого указывается в описании должности, которого мы коснулись сегодня днем.

Теперь, с учетом сказанного, основная цель Правления в этом поиске состоит в том, чтобы нанять кандидата, который лучше всего соответствует широким подробным критериям, перечисленным в этом описании, и соответствует обширным ожиданиям, также перечисленным в описании должности. Таким образом, Правление открыто для дискуссий о другом месте пребывания генерального директора.

И когда вы указываете, что генеральный директор должен находиться в штаб-квартире, но Правление при этом открыто для обсуждения, чтобы убедиться в правильности выбора кандидата, и, учитывая глобальный охват 24/7, вы в конечном итоге сталкиваетесь с реальностью, что нынешний генеральный директор должен быть в состоянии руководить командами и рабочими группами по всему миру.

Итак, есть разные ожидания от роли. Снова пауза, если кому-нибудь нужны пояснения по последнему вопросу. Андреа, есть что-нибудь онлайн? Да, Андреа.

АНДРЕА ГЛАНДОН:

Спасибо. Вопрос или комментарий от Сивасубраманиан: В этот переломный момент, когда социально-экономический прогресс вращается вокруг цифровой связи, нам нужен неустойчивый новый генеральный директор на пути к цели, которого не нужно останавливать, но нужно защищать от потрясений, поддерживать на всем пути. Некто, стоящий выше собственных интересов или организаций с узкими политическими интересами, кто выше подозрений, некто, думающий обо всех, помазанный человек, простите за выражение, но подотчетный Правлению, ставящий себя в подотчетность.

КРИС ЧАПМАН:

Я восприму это [неразборчиво] в описание текущей должности. Спасибо за этот вклад. Следующий слайд. Это основные необходимые компетенции, качества и опыт. В описании должности они разбиты на 20 личных характеристик, 11 профессиональных и восемь технических характеристик управления.

Это некий список покупок, дающий прочувствовать необходимость в этом человеке и тех качеств, которые мы ищем. Когда дело доходит до личного, мы рассматриваем честность, вовлеченность, отношение к служению другим, уважение, достижение консенсуса, сильный эмоциональный интеллект, социальный интеллект, мы коснулись этого, языковые навыки.

Когда дело доходит до профессиональных навыков, солидный послужной список, мы найдем кого-то с солидным послужным списком на государственной или корпоративной службе на высоком международном уровне. Успех, явный успех в управлении эволюцией сложной организации и послужной список своевременного достижения результатов.

И, наконец, переходя к техническим вопросам и управлению, — это знание архитектуры интернета, глубокое понимание среды людей, участвующих в функционировании интернета и его систем административного управления, достаточный уровень знаний функционирования регистратур и регистраторов, процедуры разработки политики ICANN и групп заинтересованных сторон и связи с государственными заинтересованными сторонами в

области управления интернетом. И еще раз пауза для вопросов, пояснений. Андреа?

АНДРЕА ГЛАНДОН: Спасибо, Кавусс Арасте. Откройте свою линию и задайте вопрос.

КАВУСС АРАСТЕ: Да, большое спасибо. Как я уже упоминал в чате, у меня есть два общих вопроса. Что я не понял или не усвоил из всех этих очень хороших позитивных слайдов, так это то, что генеральный директор и президент ICANN при исполнении своих обязанностей должен выступать не в качестве представителя своей страны, своего региона, а в качестве служащего на международной службе или общественном доверии. Это очень важно.

И второй, при исполнении служебных обязанностей генеральный директор не должен принимать никакие инструкции от какого бы то ни было лица, что может быть сочтено не соответствующим принципам нейтральности и беспристрастности. Реализуете ли вы это позже, или это уже указано в некоторых из упомянутых критериев, это не представитель своей страны или региона, а международный служащий, блюститель, служащий обществу, это очень важный элемент. Благодарю вас.

КРИС ЧАПМАН: Спасибо. По-моему, мы с вами одного мнения. Хорошо. Теперь я хотел коснуться двух последних аспектов. Во-первых, тот факт, что

этот человек — следующий слайд, извините. Неконфликтный. Кандидат не должен быть или восприниматься как некто с конфликтом интересов в каком-либо контракте или политике, которая рассматривается или может рассматриваться ICANN. Кандидат, имеющий конфликт интересов с ICANN, не будет подходящим кандидатом на должность генерального директора. Кажется, добавить больше нечего. Следующий слайд, пожалуйста.

Итак, мы, как Правление, еще раз посмотрим на проект описания должности сегодня-завтра. У нас уже были некоторые комментарии и замечания по разъяснениям. Мы посмотрим, разобрались ли мы со всем этим надлежащим образом. Мы отправим запросы предложений ряду уже выбранных фирм, «контракт на поставку», фирмам по подбору руководителей, реальным международным фирмам с широким международным охватом. И этот документ готов к выпуску для присуждения контракта вроде как в августе, короткий список кандидатов, не короткий список, а длинный список кандидатов в октябре-ноябре. Поименный длинный список в декабре и интервью с кандидатами из так называемого короткого списка в январе-феврале 2024 года. Следующий слайд, пожалуйста.

Таким образом, по текущим оценкам, собеседования с окончательными кандидатами, которых может быть порядка пяти-шести-семи, что является результатом чрезвычайно надежного, длительного, тщательного процесса собеседований, строгого процесса собеседования с рядом дополнительных аспектов, без спешки, как нам рекомендовали при поиске предыдущих

кандидатов, чтобы узнать кандидатов, провести с ними время, прислушаться к своей интуиции по этому поводу. Этот поиск настолько важен, что мы посвятим ему столько времени, сколько нужно. Мы не будем торопиться, сделаем все должным образом и постараемся найти кандидата, подходящего для ICANN в данный момент времени с учетом обозримого будущего, с учетом обозначенных проблем, с учетом обстоятельств переломного момента, который мы определили. А теперь, Трипти, давайте посмотрим, может, у кого-нибудь из зала... Стив. Стив. Простите, Лиза. Микрофон передается Стиву. Мы собираемся выслушать несколько вопросов из зала, несколько уточнений, плюс онлайн, Андреа.

СТИВ КРОКЕР (STEVE CROCKER): Спасибо. Вы опубликовали проект описания должности генерального директора. Вы собираетесь разослать запросы предложений фирмам по подбору. В вашей хронологии явно не указано, что есть публикация должностной инструкции, поэтому есть два вопроса. Где это будет указано, и, что более интересно, насколько описание должности сможет развиваться после привлечения фирм по подбору, потому что у них вполне могут быть некоторые соображения по этому поводу или может поступать другая обратная связь.

И если можно еще добавить кое-что. Это отличный график. У меня есть небольшой опыт, я сталкивался с этим раньше. Одна из вещей, которую мы недостаточно четко предусмотрели,

закljučается в том, что даже после встречи еще есть некоторое время, прежде чем человек сможет вступить в должность. С моей точки зрения в плане ожиданий, обращаюсь к некоторым, когда я это читаю, я говорю: «Ну хорошо, может быть, во второй половине 2024 года новый генеральный директор действительно приступит к работе».

КРИС ЧАПМАН:

Вот. Спасибо, что высказались. Мы украдкой добавили ссылку на второй квартал 2024 года. Мы понимаем вашу точку зрения, и, найдя нужного человека, вы намекаете на то, что будут проблемы с его доступностью. Посему мы можем принимать их только по мере их возникновения. Спасибо. Я рад, что вы задали другие вопросы. Мы предоставим окончательное описание должности, когда отправим запросы предложений. Где-то в течение недели.

И еще вы совершенно правы. Ни одно Правление не скажет: ну, это то, что есть на сегодня. И очевидно, что одним из ключевых критериев для определения фирмы или фирм по подбору, с которыми мы будем работать, будет их взгляд на эти вещи, предлагаемые ими ценности, идеи. Мы последовательно будем информировать вас обо всем по мере того, как в Правлении будет проводится работа. Спасибо, что обратили на это внимание.

ВОЛЬФГАНГ КЛЯЙНВЕХТЕР (WOLFGANG KLEINWAECHTER): Большое спасибо. Два комментария, которые могли бы иметь отношение к контракту по подбору — с

рекрутером. Я возглавлял NomCom, и у нас был контракт с одним рекрутером. Проблема заключалась в том, что традиционные рекрутеры очень часто не понимают разницы между «акционерный» и «стейкхолдерный».

ICANN — это стейкхолдерная корпорация. И для стейкхолдерной корпорации нужен другой тип кандидатов. Обычно рекрутеры ищут людей — они ищут Siemens, AT&T или что-то в этом роде. ICANN нужен не этот тип кандидата. Угодить стейкхолдеру — это не то же самое, что угодить акционеру.

И второе, что также необходимо понять: когда ICANN была создана 25 лет назад, управление интернетом было техническим вопросом с некоторыми политическими последствиями. У ICANN все та же миссия, но среда изменилась полностью. Теперь это политический вопрос с технической составляющей. И вы упомянули, что понимание дипломатии и всего этого действительно важно. И нужно найти правильный сбалансированный путь. ICANN не является мировым органом управления интернетом, но если корпорация будет молчать в этом политическом процессе, то это тоже несет риски для ICANN. Это означает, что нужно найти правильный баланс. Это было бы хорошей рекомендацией для комитета по подбору. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

То, что вы говорите о фирмах по подбору, абсолютно соответствует сути запросов предложений. И это было разобрано в мельчайших подробностях. Это не просто обычный поиск

кандидатов. Описание должности содержит некоторые детали, определяющие, чем отличается ICANN. Фирме, чтобы найти подходящего кандидата, необходимо будет пройти весьма сложный процесс. И бриф выполнит тот, кто лучше всего понимает миссию, лучше всего понимает эту сложную экосистему.

И второе ваше замечание. У вас удачная формулировка. Я думаю, найти сбалансированный путь без компромиссов — быть лидером, но найти сбалансированный путь. Партнерство с рядом организаций-единомышленников, предоставляющих услуги корпорации. Вы очень красиво выразились. Спасибо.

ДЖОНАТАН ЗУК:

Я на текущий момент председатель ALAC. В некотором смысле это интересно, потому что меня можно назвать идеальным председателем ALAC. Например, я не владею несколькими языками, не имею опыта дипломатии и тому подобного. Но, возможно, я был подходящим кандидатом на то время. Я считаю, что часть этого описания несвоевременна и недостаточно специфична для переломного момента, который вы описываете. И это меня заботит. Я хотел начать с того, чтобы попросить вас вернуться к слайду с единорогом. Этому есть причина. Единорог — это картинка, а не фото. Я не хочу разочаровать энтузиастов в зале, но единорогов не существует. Извините. Вот.

Поэтому само собой разумеется, что, как бы вы ни надеялись, единорога вы не найдете. И здорово видеть здесь Джорджа Садовски (George Sadowsky), составившего пару последних

списков с описанием единорога. Думаю, можно с уверенностью сказать, что ни в одном случае мы единорога не получили. Но кого-то таки выбрали.

Проблема с этим невероятно обширным списком заключается в том, что он в конечном итоге требует субъективного суждения, расстановки приоритетов по ходу продвижения, когда найдется человек, подходящий больше всего. Но выбор-то не по буквальным формулировкам. В таком выборе заложен набор приоритетов, которые действительно становятся окончательными критериями для этого самого выбора. И в конечном итоге результатом является недостаток транспарентности.

Если бы вы нашли единорога при всех этих разнообразных требованиях, вау, это было бы потрясающе. А если вы нет, то сообщество не узнает, почему вы выбрали именно этого не-единорога, а не какого-то другого не-единорога, потому что единорога вы не найдете.

Я думаю, что неотъемлемым элементом этого процесса должен быть критерий для различения не-единорогов и того, как вы расставляете приоритеты и как вы приходите к определенному выбору. Потому что в противном случае мы получим то, что представляется случайным выбором, несмотря на этот удивительный вдохновляющий список характеристик.

ТРИПТИ СИНХА:

Я отвечу. Джонатан, спасибо за комментарии. Как мы с вами обсуждали на днях, мы выслушали вас, обобщили информацию и изложили ее в этом документе. Теперь переходим к переломному моменту, формулировка о котором была намеренно упомянута в документе, потому что мы находимся в переломном моменте. Вы задали этот вопрос ранее, и я просто хотел бы уточнить, что мы подразумеваем под этим.

Если вы посмотрите на историю ICANN за 25 лет и на историю интернета, каким мы его знаем сегодня, вы увидите, что большинство из нас существовало на протяжении всей его жизни. С момента появления интернета как глобальной инфраструктуры мы находимся на уникальном этапе. В первые дни интернет быстро распространялся, потому что люди хотели получить доступ к нему и предоставить вам доступ к информации. Это была инновационная платформа и так далее, и тому подобное.

Сегодня государства признают возможности, предоставляемые интернетом. Это стратегический актив. Это инновационная платформа. И теперь правительства говорят: ну, мы хотим это контролировать. Сейчас на эту инфраструктуру оказывается всевозможное геополитическое давление. По сути, это общедоступная услуга, вот. Это общая хорошая инфраструктура, охватывающая весь земной шар.

Так что нам нужен кто-то, кто будет это защищать, кто будет обращаться к сообществам за пределами местной зоны обслуживания, контактировать с государствами и

международными организациями, чтобы гарантировать сохранность управления этой инфраструктурой по модели с участием многих заинтересованных сторон. Давление довольно сильное. Это тот самый момент, когда нам нужно найти этого человека, который будет с этим разбираться.

Да, у нас тут огромное количество требований. Но смысл упоминания переломного момента в документе в том, чтобы сказать, что решение проблемы обычно диктуют условия, так? И условия будут диктовать, кого мы выберем. Я считаю, что условия в документе изложены, если вы не считаете иначе.

Я позволю себе не согласиться с тем, что вы говорите об отсутствии прозрачности. Куда уж прозрачнее? Я не понимаю, что вы имеете в виду.

ДЖОНАТАН ЗУК:

Я имею в виду конечный результат. При таком обширном списке требований в итоге придется сделать компромиссный выбор. И в результате этого прозрачность будет неполная. Вот простой способ решить вопрос, который вы только что упомянули. Вам нужен генеральный директор, который выйдет и скажет всем, что в доме все в порядке? Или вам нужен некто, кто что-то отремонтирует? В силу этого снизьте требования, чтобы найти того, кто отремонтирует или все вообще изменит, какая бы параллель тут ни была уместна. Это два очень разных типа руководителей, верно? И я бы сказал, что это не один и тот же человек, вот. Это я и имею в виду. Вы, как отборочная комиссия, в

конечном итоге должны будете принять решение, которое в некотором роде будет предвзятым. На мой взгляд это не минус. Это как-бы в некотором роде приоритет. И отсутствие способа просмотреть все эти невероятные требования, которые вы описали, Крис, спасибо вам за это. Это огромный объем работы. Но вот когда вы нашли кого-то, у кого этих требований 75%, и кого-то еще, у кого их также 75%. Вы смотрите на список и вот вопрос: как вы собираетесь выбирать между ними?

ТРИПТИ СИНХА:

И это и есть чрезвычайно важная ключевая обязанность этой комиссии. Я понимаю вашу точку зрения. Мы это уже обсуждали. Выбор лидера, замещение любой должности — это не точная наука. Мы сделаем все необходимое, чтобы найти наилучший вариант в текущих условиях. Мы еще поговорим об этом, Джонатан, если желаете. Еще раз благодарю, что указываете на проблемы. Сара, хотите что-нибудь сказать?

САРА ДОЙЧ (SARAH DEUTSCH):

Да. Это хорошая дискуссия, Джонатан. И я действительно думаю, что есть списки требований, по которым мы могли бы оценивать людей. Есть объективный стандарт. Но также будет существенный субъективный стандарт. И соискатели будут проходить довольно строгие собеседования. И мы будем полагаться на уроки прошлых Правлений, которые кое-что из этого сделали. Но это не точная наука. Мне кажется, что это будет не просто типа «ладно, у тебя рог немного острее, чем у другого

единорога». Мы углубимся и выберем лучшего человека на основе объективных и субъективных факторов.

КРИС ЧАПМАН:

Джордж.

ДЖОРДЖ:

Спасибо. Пара моментов. Во-первых, вы пропустили этап перевода. Я надеюсь, вы собираетесь перевести описание должности на шесть или семь языков, какими бы ни были ваши стандарты сейчас, не потому, что вы хотите нанять людей, которые говорят только на этих языках, а потому, что это повысит ваше проникновение на рынки, где, вероятно, будут лица, принимающие решения, и генеральные директора.

Во-вторых, с точки зрения выбора фирмы по подбору, я думаю, каждая фирма скажет вам, что они охватывают весь мир. И они расскажут вам о своих офисах в Лондоне, Франкфурте, Сингапуре, Буэнос-Айресе, Токио и подобных местах. Вы хотите найти фирму по подбору, в которой понимают разницу между, как кто-то здесь выразился, стейкхолдерными и акционерными организациями, в которой фактически провели размещение на некоммерческих и международных площадках и могут продемонстрировать, что нашли нужных людей в этих областях, потому что фирмы по подбору могут рассказывать об успехе, но работают-то они там, где обычно есть деньги, что не вполне так, когда речь заходит о некоммерческом секторе. Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Спасибо за напоминание о переводе. А цель запросов предложений именно та, что вы только что указали в отношении второго, поэтому я рад и благодарен, что вы подняли этот вопрос. Лиза, там внизу.

МУЛУД ХЕЛИФ (MOULOUD KHELIF): Спасибо. Мне хотелось бы коснуться финального процесса. Когда вы дойдете до короткого списка из пяти или шести кандидатов и будете проводить с ними собеседования, во-первых, это будут индивидуальные собеседования или групповые? Во-вторых, допустим, у вас есть две женщины и трое мужчин, и, может быть, один или два выходца с глобального юга. Кто из них окажется предпочтительней? У всех ведь есть предпочтения, предубеждения. Вы ищете определенный тип людей, может быть, женщину, выходца с глобального юга или человека, получившего образование в Гарварде или Лондонской школе экономики? Каковы ваши предпочтения, если таковые имеются? Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Финалисты, будь то пятерка, шестерка, семерка — это строго индивидуальные интервью. Групповые интервью мы не используем. Что касается вашего последнего наблюдения, то никаких предубеждений нет. В описании должности четко указано, что речь идет о равных возможностях и равной доступности. Мы пригласим кандидата, обладающего, по нашему

мнению, наибольшей квалификацией, у которого есть качества, соответствующие балансу, чтобы баланс соблюдался в интересах ICANN и интернет-сообщества. Точка.

ЙОАННЕС ЛОКСЕН:

Я входил в состав наблюдательных советов, отбирал кандидатов на должности высшего звена и хочу подчеркнуть, что очень важно следить за списком требований к генеральному директору и за списком требований к комитету, к пятерке людей, проводящих собеседования. Найти правильный комитет, который проведет пять заключительных собеседований, чтобы убедиться, что генеральный директор подходит, почти так же важно, как найти подходящего генерального директора.

ТРИПТИ СИНХА:

Можно задать уточняющий вопрос? Когда вы говорите пять, какой комитет вы имеете в виду?

ЙОАННЕС ЛОКСЕН:

Вы же не будете проводить финальное собеседование с кандидатом на должность генерального директора полным составом Правления.

ТРИПТИ СИНХА:

Будем.

ЙОАННЕС ЛОКСЕН: А, ну ладно тогда, получайте удовольствие.

КРИС ЧАПМАН: Так точно.

НЕНАЗВАВШИЙСЯ МУЖЧИНА: Как правило, когда генеральный директор уходит в отставку, он попадает в так называемый период неудач, а когда есть исполняющий обязанности генерального директора, то ему предоставляется не так много свобод, и если поиск нового генерального директора в этот переломный момент займет до 18 месяцев, а может и дольше, что вы собираетесь делать в течение следующих 18 месяцев, на которые этот переломный момент растянется? И вторая проблема: как вы собираетесь подготовить почву, оптимизировать корпорацию, чтобы передача дел следующему генеральному директору прошла гладко? Спасибо.

КРИС ЧАПМАН: Промежуточные роли всегда сложны. В этом зале много тех, кто, вероятно, побывал на временных ролях с соответствующими качелями и каруселями. Нынешний исполняющий обязанности генерального директора выполняет первоклассную работу и наделен полномочиями делать все необходимое для решения поставленных нами задач. Я не уверен, что можно еще как-то улучшить ситуацию. Я был на временных ролях, и это чрезвычайно тонкий баланс, потому что вы должны быть очень осведомлены о различных возможных результатах. Вы должны оказывать

поддержку и сопереживание, и вам нужно дать возможность временному генеральному директору продолжать работу, и мне кажется, мы с этим справляемся.

ТРИПТИ СИНХА:

Кажется, вы хотите подчеркнуть, что если это будет продолжаться еще какое-то время, нам всегда придется давать больше свободы исполняющему обязанности гендиректору, однако, на данный момент исполняющий обязанности отлично справляется со всеми задачами, и, если понадобится, мы пересмотрим уровень его полномочий.

АЛАН ГРИНБЕРГ (ALAN GREENBERG): Ваш список и впечатляет и устрашает, и я желаю вам удачи.

Однако, когда я думаю о последних N генеральных директорах, одна фраза, которую вы употребили, Крис, поражает меня. Способность подавлять эго. Прошу, найдите такого человека. Может даже укажите это в документе.

КРИС ЧАПМАН:

Это там. Неявно. Это было в более раннем проекте. Спасибо, что подняли этот вопрос. Далее онлайн, а потом передадим слово Себастьяну.

АНДРЕА ГЛАНДОН: Спасибо. Сивасубраманиан (Sivasubramanian). «При таком геополитическом давлении на процесс с участием многих заинтересованных сторон достаточно ли внимания уделяется необходимому статусу нового генерального директора, достаточно высокому для переговоров с руководителями правительств, и в то же время не с мышлением, основанным на принципах многосторонних отношений, хотя и с таким восприятием при необходимости?»

КРИС ЧАПМАН: Кажется, что в этом плане все прописано. Я думаю, что в документе соблюден хороший баланс. Думаю, в документе заложена формулировка о балансировке между, как бы упрощенно это ни звучало, внешними и внутренними функциями, и ссылка на более широкое организационное делегирование, и, следовательно, подразумевается необходимость выполнения некоторых обязанностей, больше касающихся внешних функций. Поэтому ни в коем случае не принижается важность того, о чем говорите вы, но я рад, что вы подчеркнули это для нас. Себастьян.

СЕБАСТЬЕН БАШОЛЕ: Большое спасибо. Моя жена очень часто говорит мне не составлять список покупок, когда голоден. Полагаю, возможно, некоторые из запросов могут иметь цель получить более глубокое понимание, а не выставить железное требование. И последнее замечание: очень важна разница между тем, что вы написали, и тем, что вы говорите. И если бы я был кандидатом, пришедшим со

стороны и читающим это, а вы ищете генерального директора, но когда вы говорите, то говорите о президенте и генеральном директоре. И нигде в документе нет ссылки на президента. Это означает, что это просто слово, или это нечто, что мне нужно делать в дополнение к читаемому списку, или это подразумевается. Это не критика, Крис. На самом деле это попытка улучшить проделанную вами работу, чтобы кандидаты вас лучше поняли. Большое спасибо.

КРИС ЧАПМАН:

Что касается вашего первого пункта, мы еще раз посмотрим на документ. Думаю, что там есть ссылки на оба — есть ссылки на обучение, но я понимаю, о чем вы. Мы рассмотрим этот момент. Второй аспект. Это президент и генеральный директор. Он просто определен в документе как генеральный директор. Так что каждый раз, когда вы видите генерального директора, это президент и генеральный директор.

ТРИПТИ СИНХА:

Уточнение. Если вы посмотрите на документ, то в самом начале мы заключаем в скобки фразу «генеральный директор», указывая, что это «президент и генеральный директор». Себастьян, если вы не заметили.

КРИС ЧАПМАН:

Еще два онлайн. Андреа?

АНДРЕА ГЛАНДОН: Да. Первый от Натальи Филиной (Natalia Filina). Будет ли испытательный срок, альтернативный список кандидатов и можно ли будет использовать опыт экс-кандидатов на должность гендиректора как положительный и отрицательный пример решений и действий?

КРИС ЧАПМАН: Мы активно консультировались с предыдущими председателями, предыдущими председателями отборочных комиссий, несколькими генеральными директорами. Их предложения были исключительно полезными. Я не могу уложить это в голове. Возможность испытательного срока кажется мне крайне маловероятной. Мы примем обоснованное решение на основе всей информации. И следующий, последний вопрос?

АНДРЕА ГЛАНДОН: Да. Вопрос от Кавусса Арасте.

КАВУСС АРАСТЕ: Спасибо. В начале презентации вы говорили об уникальном человеке. Можете согласиться со мной, можете не соглашаться. В мире нет уникального человека. Люди относительно, может быть, предпочтительнее или сравнительно предпочтительнее других. Но уникального человека нет. Вообще. Нет никого, кто отвечал бы

всем этим предъявленным требованиям. Может есть те, кто отвечает требованиям «в среднем» и так далее и тому подобное.

КРИС ЧАПМАН:

Нет, и вы совершенно правы. И окончательный короткий список говорит, что несколько кандидатов, если таковые имеются, смогут соответствовать всем критериям, перечисленным выше. Но ожидается, что попавшие в финальный список наберут высокие баллы по сравнению с подавляющим большинством кандидатов. Мы не найдем единорога, но мы найдем человека, который наиболее соответствует нашим потребностям на следующем горизонте. Я посмотрю, есть ли последний вопрос из зала. Думаю, что с онлайн мы закончили. Вам не терпится задать еще один вопрос, так, Лиза? Потом я передам слово обратно... Итак, количество точек консолидации, запросы предложений отправляются. Мы еще раз рассмотрим документ, Правление, различные поднятые вопросы. Итоговый документ, запросы предложений. Сэр, ваш вопрос.

НЕНАЗВАВШИЙСЯ МУЖЧИНА: Очень-очень быстрое уточнение. Мой предыдущий вопрос касался не столько ограничений исполняющего обязанности генерального директора, сколько сложных задач, стоящих перед Правлением в течение переходного периода, а не исполняющего обязанности генерального директора.

КРИС ЧАПМАН: Благодарю за вопрос. Трипти.

ТРИПТИ СИНХА: Что ж, это подводит нас к концу сегодняшнего заседания. Спасибо за ваш комментарий. Как сказал Крис, мы внесем еще несколько изменений в проект, который доступен онлайн, с учетом материалов, полученных сегодня. Когда запросы предложений будут разосланы после консультации с фирмой по подбору, вероятно, будут внесены еще некоторые изменения, а затем проект будет опубликован. Мы сделаем все возможное, чтобы сопоставить набор критериев в нашем документе с квалификацией кандидата и предложить наилучшего кандидата, отвечающего сегодняшним потребностям ICANN.

Итак, на этом мы закрываем это заседание. Большое спасибо, что вы были так же вовлечены на этом заседании, как и на предыдущих слушаниях. На странице, посвященной подбору, будут регулярно публиковаться отчеты. Большое спасибо.

[КОНЕЦ СТЕНОГРАММЫ]