



تنمية الموظفين ودعمهم

معلومات محدثة عن عملية التجديد

تقرير من الأمانة

١- أدخلت المديرية العامة، منذ ٢١ تموز/ يوليو ١٩٩٨ تغييرات ذات شأن على هيكل المنظمة وادارتها. وترد تلك التغييرات التي لها آثار بعيدة المدى على الموظفين وعلى سياسات الموارد البشرية في التقرير المرحلي الأول عن عملية التغيير. ١ والغرض من تلك التغييرات تقوية القدرة التقنية للمنظمة. وهي ترمي، علاوة على ذلك، إلى:

- الاستجابة لمطالب الأجهزة الرئاسية فيما يتعلق بالشفافية والادارة ذات المردودية مع زيادة التوكيد على الأداء والنتائج؛
- تنفيذ الالتزامات التي قطعها المديرية العامة على نفسها لدى انتخابها؛
- تعزيز صورة المنظمة كوحدة مع زيادة القدرة على تلبية احتياجات الدول الأعضاء المتغيرة؛
- تشجيع الشراكات والانفتاح على الشركاء الخارجيين العاملين في مجال الصحة.

٢- ويرد أدناه بيان بالتغييرات الرئيسية، وبعضها جاء بالفعل في الميزانية البرمجية المقترحة للسنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

٣- إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية. تم تجميع برامج المنظمة الخمسين في تسع دوائر بالمقر الرئيسي وهذه الطريقة تعكس على نحو أفضل ما تقوم به المنظمة. ثم تمت إعادة تشكيل البرامج في ٣٥ ادارة. وما زالت الآثار المترتبة على إعادة الهيكلة بالنسبة للمكاتب الاقليمية تولى عناية خاصة. وقد نظمت مشاورات بشأن إعادة الهيكلة في أربعة أقاليم ومن المزمع تنظيم مشاورات أخرى في فترة متأخرة من هذا العام.

٤- **تعيينات كبار الموظفين.** تم، أو كاد، تعيين جميع رؤساء الإدارات (المديرين) عن طريق عملية تنافسية طبعت أيضا الخطوة الأولى نحو زيادة تناوب الموظفين وحراكهم في منظمة الصحة العالمية. وقد جرت هذه العملية في جميع مستويات المنظمة فلم تكن مقصورة على المقر الرئيسي بل شملت أيضا المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وأعلن عن ما مجموعه ٧١ تعيينا أو نقلة لكبار الموظفين. وتجري الآن مناقشة ترتيبات تخص الموظفين من المستوى الذي يأتي مباشرة بعد مستوى المديرين.

٥- **عملية صنع القرارات.** يؤلف المديرون التنفيذيون بالإضافة الى المدير العام الهيئة الادارية. ويجري تعميم ورقات الهيئة الادارية على المديرين التنفيذيين لابداء تعليقاتهم عليها وعلى جمعيات الموظفين، عند اللزوم، قبل النظر في تلك الورقات من قبل الهيئة الادارية. ويجتمع المدير العام بالمديرين الاقليميين من خمس الى ست مرات في السنة. ويجري حاليا استخدام المؤتمرات الفيديوية، بشكل واسع، مما أدى الى تقوية الاتصالات وأواصر التعاون بين المكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي.

٦- **عملية الميزنة.** ان الميزانية البرمجية المقترحة للسنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ تضع رابطا واضحا بين المسؤولية الادارية والاحتفاظ بموارد الميزانية. كما أنها تحتوي على الحصائل المتوقعة والمحددة بوضوح لمدة السنتين. وهذه التدابير تشكل الأساس لرصد الأداء على نحو سليم.

٧- **أساليب العمل.** تم تطوير وسائل جديدة للعمل داخل الأفرقة فيما بين الإدارات والدوائر. وهناك مشاريع من وضع الهيئة الادارية وتشترك في تنفيذها دوائر عديدة وتلك المشاريع تعتمد على عدة دوائر وعلى شركاء خارجيين مستهله سلسله من المشاريع (مشروع دحر الملاريا، ومبادرة التحرر من التبغ والشراكات من أجل تنمية قطاع الصحة). وقد عزز هذا النموذج استخدام أفرقة المشاريع داخل الدوائر وخارجها.

٨- **وحدات الدعم الاداري.** لتقريب الخدمات الادارية من المستفيدين منها تم انشاء وحدات الدعم الاداري في ١ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٨ وتم لها توفير العدد الكامل من الموظفين في مطلع عام ١٩٩٩ وذلك عن طريق إعادة وزع الموظفين من الإدارات المركزية وغيرها من الإدارات، وهذه الوحدات تجمع بين دعم البرامج وإدارة الميزانية والإدارة المالية والتقييم وإدارة الموارد البشرية. وهي تعمل بالفعل الآن مع الإدارة المركزية على رسم سياسات ادارية جديدة تنطبق على جميع موظفي المنظمة. وهذه الوحدات تخضع لاستعراض من قبل الهيئة الادارية مرة كل أربعة شهور وستشكل حصيلة تجربة العام الأول موضوع تقرير يقدم الى دورة المجلس التنفيذي الخامسة بعد المائة المزمع عقدها في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٠.

٩- **العلاقات بين الموظفين والادارة.** انشئ، بعد اجتماع عقد في تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨، مجلس عالمي مشترك بين الموظفين والادارة يضم ممثلين عن الادارة والموظفين من المقر الرئيسي وجميع المكاتب الرئيسية. ويوفر المجلس محفلا لمناقشة القضايا الكبرى التي تهم موظفي المنظمة ككل. ومن المزمع أن يجتمع في مطلع حزيران/ يونيو ١٩٩٩.

١٠- **الموارد البشرية.** للتغيرات المذكورة أعلاه آثار كبرى على الموظفين وعلى ادارة موارد المنظمة البشرية. وفي اطار إعادة تشكيل الهياكل المشار إليها أعلاه، تم تحويل ادارة شؤون العاملين السابقة الى كيان له مهمة أكثر استراتيجية وسياسية المنحى. ويجري الآن استحداث سياسة خاصة بإدارة الموارد البشرية كما يجري تعديلها بعدد من الطرق، بما في ذلك ادخال تغيير هام على حراك الموظفين وتناوبهم على جميع المستويات. وستدرج هذه التعديلات في استراتيجية شاملة للموارد البشرية تعكس رؤية المنظمة الاستراتيجية. ولاتاحة الوقت الكافي لاجراء مشاورات كاملة ذات مغزى على جميع مستويات المنظمة ستطبق التغيرات بالتدريج في عام ١٩٩٩؛ وسيقدم تقرير مرحلي كامل الى المجلس التنفيذي في دورته

الخامسة بعد المائة المزمع عقدها في كانون الثاني / يناير ٢٠٠٠. وستغير التعديلات المدخلة، عند تطبيقها على الوجه الكامل، من طرق تدبير الموظفين ووزعهم وادارتهم. ومن المتوقع أن يكون لهذا الأمر أثر ذو شأن على طريقة عمل المنظمة وبالتالي على مدى استجابتها للدول الأعضاء والاحتياجات الصحية المتغيرة. ويولى الاهتمام الآن لاجراء استعراض رئيسي مستقل لهذه السياسات والعمليات بعد عامين من التطبيق.

١١ - ممثلو المنظمة. ناقش أول اجتماع يعقد على الاطلاق لجميع ممثلي المنظمة القطريين (جنيف، شباط/ فبراير ١٩٩٩) عددا من القضايا العالمية السياسية والادارية والتقنية بما في ذلك تخطيط أعمال المكاتب القطرية على المستوى العالمي وزيادة التكامل بينها، وضرورة تحسين الاتصالات في هذا الصدد.

١٢ - تنمية الموظفين. تم توجيه أموال اضافية هامة نحو الارتقاء بمستوى المهارات التقنية والادارية على جميع مستويات المنظمة. ويجري تنفيذ هذه الأنشطة باتباع أسلوب جديد ازاء الموارد البشرية الصحية الهدف منه استهلال تنمية الجيل القادم من القادة الصحيين. وسيجري ادراج برامج مثل البرامج الخاصة بالموظفين المهنيين المشاركين وموظفي القيادة الصحية العالمية في هذا الأسلوب الجديد. وتشجع المؤسسات الأكاديمية ذات الصلة بالموضوع على المشاركة في هذه المبادرة.

= = =