



التقرير السنوي عن الموارد البشرية

التقرير السابع المقدم من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى جمعية الصحة العالمية الخامسة والستين

١- عُقد الاجتماع السادس عشر للجنة البرنامج والميزانية التابعة للإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في جنيف من ١٦ إلى ١٨ أيار/ مايو ٢٠١٢ برئاسة الدكتور م. أ. أو. سايدي (موزامبيق).^١

٢- وأعربت اللجنة عن قلقها لأن الوثيقة لم تُنح لإقبال افتتاح أعمال الاجتماع بيوم واحد. وبناءً على ذلك لم تُنح الفرص لاستعراض محتواها استعراضاً تاماً. ومع ذلك فقد رحبت بالتوسع في نسقها. والفرع الجديد الخاص بعمود غير الموظفين، الذي تم إدراجه تلبية لطلبات المجلس التنفيذي في دورته الثلاثين بعد المائة، ويعزى إليه بعض من التأخير في إنجاز الوثيقة، سيشكل القاعدة الأساسية لتحليل الاتجاهات السائدة تحليلاً مفيداً في المستقبل.

٣- وسلطت اللجنة الضوء على أهمية الإدارة الاستراتيجية والتشغيلية للموارد البشرية. وأوصى الأعضاء المنظمة بأن تعزز جهودها في هذا الصدد، وخصوصاً فيما يتعلق بتخطيط تعاقب الموظفين على نحو أكثر منهجية. وجرت الإشارة إلى أن زيادة حالات التقاعد المرتقبة على مدى السنوات العشر القادمة تتيح فرصة كبيرة للمنظمة في هذا المجال. ويجب بذل قصارى الجهود لضمان التوظيف المستمر للموظفين ذوي المؤهلات العالية. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن ٠,٧٪ فقط من وظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا تتطلب تخصصاً في التمريض. واعتُبر من الأولويات العالية بالنسبة إلى المنظمة في توظيف الموظفين ونشرهم التنوع والتمثيل الزائد والناقص، من حيث نوع الجنس والتوازن الجغرافي على السواء. وطلبت اللجنة أن يتم تحسين التنوع الجغرافي في المقر الرئيسي. كما شددت اللجنة على وجوب أن تحدد المنظمة التركيز على توظيف المرأة، وخصوصاً في مستوى م ٥ (ف ٥) والمستويات الأعلى، حيث إن التقدم في هذا الصدد يسير ببطء نسبي حتى الآن. وهناك فروق كبيرة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المكاتب الرئيسية. ورداً على هذا الشاغل أفاد المديرين الإقليميون للإقليم الأمريكي والإقليم الأوروبي وإقليم شرق المتوسط بالتزامهم شخصياً بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في أقاليمهم.

٤- وشددت اللجنة على أن الموارد البشرية يجب أن تكون في لب جميع جوانب برنامج العمل الخاص بالإصلاح داخل المنظمة. ورداً على الأسئلة المطروحة تم توضيح أن المنظمة استهلكت عملية استعراض

لسياسات التعيين، بما في ذلك آليات إعادة الانتداب وترك الخدمة. ومن المتوقع أن تقدّم اقتراحات، بعد إجراء مشاورات داخلية مستفيضة، إلى المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٣.

٥- وأعربت اللجنة عن تقديرها للابتكارات المتعلقة ببيانات العناصر الخاصة بغير الموظفين في القوى العاملة. وأتاح ذلك تحسين فهم الدور الذي تضطلع به تلك المجموعة المحددة. وتم تحري الفروق الإقليمية في استخدام أنواع العقود، وقدم المديرون الإقليميون توضيحات في هذا الصدد. وفيما يتعلق بهذه المسألة، وبوجه عام، لاحظت اللجنة وجود فروق في دمج البيانات الواردة من إقليم الأمريكيتين.

٦- وذكرت اللجنة أن المنظمة يجب أن تواصل تحسين دعمها للموظفين لتنمية مهاراتهم ومؤهلاتهم. ولاحظت اللجنة أن المنظمة واصلت تحري التكنولوجيات والأدوات الجديدة لتنفيذ أنشطة التدريب المستهدفة. وتم الاعتراف بالمبادرة الراهنة لمنصة التعلم الإلكتروني.

٧- وأبرزت اللجنة أهمية حركة التنقلات كأداة لبناء القدرات وضمان تبادل المعرفة ونقلها على نطاق المنظمة. وفي حين أن حركة التنقلات لا تخلو من التكلفة فإنها عززت تنفيذ البرامج وتنمية خبرات الموظفين.

٨- وطلبت اللجنة أن تقوم الأمانة في التقارير المستقبلية بتقسيم المعلومات الخاصة بالعقود الطويلة المدة من أجل التمييز بين الموظفين العاملين بعقود محددة المدة والموظفين العاملين بتعيينات دائمة. وطلبت إحدى الدول الأعضاء أن يتم في المستقبل تقديم معلومات عن معايير تحويل التعيينات من محددة المدة إلى دائمة.

٩- وشددت اللجنة في مناقشاتها على أن جودة الموظفين هي التي لها أهمية حاسمة وليس عددهم. وفي هذا الخصوص توجد حاجة إلى نظام متين لإدارة الأداء. وتطلعت اللجنة إلى الحصول على المزيد من المعلومات عن الإنجازات في هذا المجال في السنوات القادمة.

١٠- وطلبت اللجنة توضيحاً بخصوص أنه على الرغم من خفض عدد الموظفين فإن تكاليف الموظفين الإجمالية ظلت عند نسبة ٥٠٪ من الإنفاق في العقد الماضي. وأوضحت الأمانة أن هذا ناتج، إلى حد بعيد، عن الانخفاض الكبير في قيمة العملة المستخدمة في حسابات المنظمة، أي الدولار الأمريكي.

التوصية المقدمة إلى جمعية الصحة

١١- وأوصت اللجنة، نيابة عن المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقرير.

= = =