

أحدث المعلومات عن الموارد البشرية

مقدمة

١- وضعت استراتيجية المنظمة المنقحة للموارد البشرية^١ لضمان مواعمتها مع برنامج إصلاح المنظمة. ونظر المجلس التنفيذي في الاستراتيجية في دورته الرابعة والثلاثين بعد المائة التي عقدت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. والركائز الرئيسية الثلاث التي تستند إليها الاستراتيجية هي اجتذاب المواهب واستبقاء المواهب (إدارة المسار الوظيفي) وبيئة العمل التمكينية. أما المبادئ الشاملة الأربعة المنطبقة على الركائز الثلاث كافة فهي التوازن بين الجنسين والتنوع والتعاون والمساءلة.

٢- وتتضمن هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً عن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية وتصف المنجزات المستهدفة المتوقعة في عام ٢٠١٥. وستُعرض البيانات عن القوى العاملة التي تغطي سنة ٢٠١٤ بأكملها ضمن تقرير يُقدّم إلى جمعية الصحة العالمية في دورتها الثامنة والستين. وفي غضون ذلك، نتاح البيانات الخاصة بالفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٤ على موقع المنظمة الإلكتروني^٣.

اجتذاب المواهب

الاستعانة بالمواهب والتوظيف

٣- بدأ تنفيذ عملية منسقة لاختيار الموظفين لشغل الوظائف الدولية في الفئة الفنية والفئات العليا على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية منذ آذار/مارس ٢٠١٤. وستقيم العملية في نهاية السنة الأولى من فترة تنفيذها لتحديد مدى استكمال ٦٥٪ من إجراءات الاختيار على نطاق المنظمة في غضون الإطار الزمني المحدد أي ١٥ أسبوعاً. وستعتمد عملية منسقة لاختيار الموظفين لشغل الوظائف المحلية (في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين) على نطاق المنظمة في عام ٢٠١٥.

٤- وتوجّه رسالة أسبوعية في الوقت الحالي إلى جميع البعثات الدائمة في جنيف تتضمن معلومات مفصلة عن الوظائف الشاغرة لتوظيف الموظفين الدوليين بدوام كامل على نطاق المنظمة في إطار الجهود الرامية إلى الوصول إلى عدد أكبر من المرشحين المؤهلين وتحسين التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي. وقد قيّمت مبادرة التغطية بعد تنفيذها لمدة ١٠ أشهر ورأت البعثات الدائمة التي ردت على استقصاء التقييم أن المبادرة أدت إلى زيادة في عدد مواطني البعثات الذين ترشحوا لشغل وظائف المنظمة وطلبت مواصلة هذه المبادرة.

١ متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (تم الاطلاع في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤).

٢ انظر الوثيقة م ٤٥/١٣٦/٢٠١٤/سجلات/٢، المحضر الموجز للجلسة الحادية عشرة، الفرع ٣ (بالإنكليزية).

٣ انظر الصفحة المخصصة للموارد والتخطيط في الباب المعنون معلومات عن المنظمة على موقع المنظمة الإلكتروني التالي: <http://www.who.int>.

٥- وتتطبق المبادئ الشاملة على إنشاء لجان الاختيار وعلى إدارة الأداء مما يمكن المديرين من تقييم أفضل أداء لهم في تحقيق التوازن بين الجنسين في مجالات المسؤولية المسندة إليهم. وعلاوة على ذلك، سيقم المديرين العامون المساعدون تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا ومواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في دوائهم المعنية بموجب اتفاقات المساواة المعمول بها منذ عام ٢٠١٤.

٦- وقد ارتفع عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا ارتفاعاً مطرداً على مدى السنوات العشر الماضية من ٦٣٩ إلى ٨٢٦ امرأة. وبلغ عدد النساء ٨٢٦ امرأة (٤١,٤٪) وعدد الرجال ١١٦٧ رجلاً (٥٨,٦٪) من أصل ١٩٩٣ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٤، مما يمثل خطوة إضافية في مسار تحقيق التكافؤ بين الجنسين منذ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ عندما كانت نسبة النساء من الموظفين في هذه الفئات ٤٠,٨٪ ونسبة الرجال منهم ٥٩,٢٪. وعلى الرغم من ذلك، لا بد من بذل المزيد من الجهود وتلتزم المنظمة بتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي لدى الاستعاضة عن الموظفين المتقاعدين على النحو المبين في المؤشرات المتصلة بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٧- واعتمدت عملية جديدة لتقييم المرشحين لشغل مناصب رؤساء مكاتب المنظمة وتشمل هذه العملية كبار موظفي المنظمة ورؤساء مكاتب المنظمة المتقاعدين وكبار المديرين السابقين من المنظمة أو منظمات أخرى تابعة لمنظمة الأمم المتحدة الذين يلمون إماماً شديداً بعمل المنظمة وبالثقافة التنظيمية وبالواقع والسياق على المستوى القطري.

أساليب التعاقد

٨- عقب القرار الذي صدر عن المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣ وكان مفاده عدم اقتراح تعيينات مستمرة على الموظفين العاملين بعقود محددة المدة بعد ١ شباط/ فبراير ٢٠١٣، وضعت مجموعة من معايير الأهلية الأشد صرامة فيما يخص الموظفين الذين لم يستكملوا فترة الخمس سنوات من الخدمة الفعلية المتواصلة بعقود محددة المدة في ١ شباط/ فبراير ٢٠١٣ ولا يزالون مؤهلين لتعيينهم بعقود مستمرة. وسوف تتوقف المنظمة عن منح تعيينات مستمرة تماماً بحلول ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨.

٩- وأدخلت تعديلات على ترتيبات السفر وما يتصل بها من استحقاقات للموظفين العاملين بعقود مؤقتة بهدف تخفيض التكاليف المتكبدة نتيجة للمدفوعات المتعددة للأفراد العائدين إلى المنظمة والعاملين بعقود مؤقتة لاحقة بعد الانقطاع الإلزامي عن الخدمة.

١٠- وفي ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٤، بلغ مجموع الموظفين في المنظمة ٧١٦٦ موظفاً منهم ٦٢٢٩ موظفاً معيناً بعقود طويلة المدة^٢ و ٩٣٧ موظفاً معيناً بعقود مؤقتة. وضم الموظفون المعينون بعقود طويلة المدة ١٩٩٣ موظفاً (٣٢٪) في الفئة الفنية والفئات العليا و ٩١٠ موظفين (١٤,٦٪) في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين و ٣٣٢٦ موظفاً (٥٣,٤٪) في فئة الخدمات العامة. وانخفض عدد الموظفين المعينين بعقود طويلة المدة بمقدار ٢٢٣ موظفاً (٣,٦٪) مقارنة بالعدد المبلغ عنه في عرض ملاك الموظفين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣. وبين عدد

١ الوارد في القرار م ١٣٢/ق ١٠.

٢ يشمل هذا العدد موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة ولا يشمل الموظفين العاملين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو في الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها المنظمة.

٣ الوثيقة ج ٣٦/٦٦.

الموظفين العاملين بعقود مؤقتة والبالغ ٩٣٧ موظفاً في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٤ عن زيادة قدرها ٩٣ موظفاً أو نسبتها ٩,٩٪ مقارنة بالعدد المبين في عرض ملاك الموظفين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣. ويمثل الموظفون المؤقتون ١٣,١٪ من مجموع القوى العاملة. وبلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٤٧٠ مليون دولار أمريكي أي ٣٩٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ١١٩٩ مليون دولار أمريكي في الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٤.

١١- ويجري استعراض استخدام عقود العاملين من غير الموظفين (اتفاق أداء العمل^١ وعقود الخبراء^٢ الاستشاريين واتفاق الخدمات الخاصة^٣) لضمان استخدامها المنسق والملائم على نطاق المنظمة. كما تستكشف سبل الاستعانة بعاملين آخرين من غير الموظفين. فمن شأن إبرام اتفاق جامع بين المنظمة وأمانة متطوعي الأمم المتحدة على سبيل المثال أن يضمن تنسيق تغطية المتطوعين والاستعانة بهم على نطاق المنظمة. وقد بلغ عدد الأفراد العاملين من غير الموظفين حسب نوع العقد ٢٩٣٧ فرداً عاملاً بناءً على اتفاق أداء العمل و ١١٠٤ أفراد عاملين بناءً على عقود الخبراء الاستشاريين و ٣٠٠٥ أفراد عاملين بناءً على اتفاق الخدمات الخاصة.

١٢- وناهزت قيمة تكاليف خدمات التعاقد مع أفراد عاملين من غير الموظفين ٦٣ مليون دولار أمريكي أي ٥٪ من مجموع نفقات المنظمة في الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٤.

استبقاء المواهب

تخطيط القوى العاملة ومواءمة هيكل الملاك الوظيفي مع احتياجات المنظمة المتغيرة

١٣- استُكملت عملية تخطيط على نطاق المنظمة لتعاقب الموظفين المتقاعدين في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في تموز/ يوليو ٢٠١٤. وستلغى وظائف بنسبة ١٠,٥٪ من ٢٠٠ وظيفة تصبح شاغرة نتيجة لإنهاء الخدمة الإلزامي خلال تلك الفترة على نطاق المنظمة.^٤ ولم يبيّن بعد في القرارات بشأن الإجراءات التي ينبغي اتخاذها بخصوص ١٣٪ من الوظائف التي ستشعر. وسيعلن عن ٥١٪ من الوظائف الشاغرة المتبقية بالتنسيق الاختصاصات مما يتيح فرصة ممتازة لمواءمة هيكل الملاك الوظيفي مع أولويات المنظمة المتغيرة. ومع ذلك، قد تتأثر قدرة المنظمة على التخطيط إذا وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية برفع سن التقاعد الإلزامية إلى ٦٥ سنة وهي السن المعمول بها فيما يخص أي موظف جديد ينضم بعد ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ إلى الموظفين العاملين.^٥

١ يستخدم اتفاق أداء العمل للتعاقد مع الأفراد أو الشركات من أجل تقديم الخدمات أو إعداد منتجات معينة. وفي جميع الحالات، يدفع للفرد المعني مبلغ محدد أو بحد أقصى ولا يعمل ذلك الفرد عادة في مبنى المنظمة ولا يؤدي عملاً يتطلب توجيهاً تقنياً وثيقاً من المنظمة ولا يسافر لحساب المنظمة (إلا لزيارة مبنى المنظمة في بعض الأحيان من أجل عرض جوانب عمله على موظفي المنظمة أو بحثها معهم). وقد تستغرق مدة الاتفاق يوماً واحداً أو أكثر.

٢ الخبراء الاستشاريون هم أشخاص خبراء أو مختصون معترف بهم في مجال معين يستعان بخدماتهم بصفقتهم خبراء تقنيين أو استشاريين يمدون المنظمة في الغالب بخبرات فريدة من نوعها. ولا ينبغي أن تتطوي عقود الخبراء الاستشاريين على أعمال تكرر عمل الموظفين. وقد تستغرق مدة عقد خبير استشاري من يوم واحد حتى عامين.

٣ اتفاق الخدمات الخاصة هو عبارة عن عقد يبرم بين المنظمة ومواطن أو شخص مقيم في بلد مضيف للاستعانة بخدمات هذا الشخص لكي يضطلع بمهام طويلة الأجل أو قصيرة الأجل في إطار مشروع أو نشاط وطني معين. وتبرم اتفاقات الخدمات الخاصة عادة لمدة ١٢ شهراً.

٤ باستثناء موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية الذين تسري عليهم لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين في المكتب الصحي للبلدان الأمريكية.

٥ انظر الوثيقة مت ٤٦/١٣٦، تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٤- وسعيًا إلى تبسيط عمليات الاختيار وتسهيلها وضمان الاتساق على نطاق المنظمة وتوفير الدعم لنظام التنقل العالمي المقترح الوارد وصفه أدناه، يجري اعتماد توصيفات وظيفية عامة تشمل التوصيفات من أجل رؤساء مكاتب المنظمة الذين نُقِّحت النبذات الخاصة بهم أيضًا.

١٥- وقد شكلت قدرة المنظمة على تكيف هيكل ملاكها الوظيفي مع أولوياتها عنصرًا مهمًا من جهود الاستجابة لمقتضيات أزمة فيروس إيبولا. فإضافة إلى تعيين موظفين خارجيين، أعادت المنظمة انتداب العديد من موظفيها بغرض دعم جهود الاستجابة. ونُشر أكثر من ٢٥٠ موظفًا (من بينهم حوالي ٨٠ موظفًا من المقر الرئيسي و ١٣٠ موظفًا من المكتب الإقليمي لأفريقيا و ٤٠ موظفًا من الأقاليم الأخرى) بحلول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ في البلدان المتضررة خلال فترات متراوحة بين أسبوعين وثلاثة أشهر أو أكثر. وفضلاً عن ذلك، اضطلع نحو ٢٥٠ موظفًا بوظائف جديدة ضمن مراكز العمل ذاتها بهدف تعزيز الاستجابة أو مساندة الزملاء الذين نُشروا في البلدان المتضررة.

المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال

١٦- رحبت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في تقريرها المقدم إلى جمعية الصحة العالمية السابعة والستين^١ بتقديم أحدث المعلومات عن الموارد البشرية للمبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال وطلبت من الأمانة أن تمنح اعتباراً دقيقاً للأثر النهائي الذي يحتمل أن تحدثه المبادرة على مجالات المنظمة الأخرى.

١٧- وفيما يلي الوضع الحالي للتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الواردة في دراسة الموارد البشرية الخاصة بمكافحة شلل الأطفال التي أجريت بين شهري تموز/ يوليو وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣:

- أخطرت الأقاليم المتضررة بمبادئ توحيد ممارسات الإدارة المتصلة بالموظفين الممولين من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال ويجري تنفيذ تدابير محددة خلال عام ٢٠١٤. وتستخدم العقود المؤقتة في الوقت الحالي بالنسبة إلى جميع التعيينات الجديدة باستثناء ما يتعلق منها بالوظائف الإدارية أو العالية التخصص ويُستعرض توزيع الموارد الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال مقابل المخاطر الوبائية الحالية المرتبطة بشلل الأطفال.
- وُضع إطار طويل الأجل لتخطيط الموارد بناءً على وضع شلل الأطفال في البلدان المعنية ويجري استكمال صيغته النهائية. وسيستهل التخطيط ضمن هذا الإطار بحلول نهاية عام ٢٠١٤ ويتوقع إنجازه بحلول منتصف عام ٢٠١٥.
- سُنستخدم عملية التخطيط لموروث شلل الأطفال من أجل استكشاف الخيارات المحتملة لانتقال الأصول الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال إلى مجالات أخرى. وفي هذا السياق، تكون المبادرة العالمية لاستئصال شلل الأطفال مسؤولة عن الإدارة السليمة للموارد الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال فقط ولا يمكنها ضمان قدرات المبادرات الصحية الأخرى المعتمدة حالياً على الموارد الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال في المستقبل.
- يجري إنشاء صندوق جديد ومنفصل لتمويل استحقاقات نهاية الخدمة للموارد البشرية الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال. وقد حُدِّد مبلغ أولي قدره ١٥ مليون دولار أمريكي من

١ انظر الوثيقة ج/٦٧/٦٠.

موارد المنظمة الراهنة وسوف يحوّل إلى الصندوق بعد إنشائه. ومن المتوقع جمع مبلغ إضافي تصل قيمته إلى ١٥ مليون دولار أمريكي انطلاقاً من رسم مفروض على الموارد البشرية الممولة من الأموال المخصصة لمكافحة شلل الأطفال من منتصف عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠١٩. وسيستعرض مجموع المبلغ اللازم ويُقيّم عند إتمام عملية التخطيط المذكورة أعلاه في منتصف عام ٢٠١٥.

إدارة الأداء

١٨- الغرض من الإطار الجديد لإدارة الأداء وتطويره هو النهوض بثقافة الحوار بين الإدارة والموظفين حتى يتسنى للموظفين بلوغ أرفع مستويات الأداء. والإطار مكملّ بسياسيتين جديدتين بشأن تقدير امتياز الأداء والمكافأة عليه وبشأن إدارة الأداء المتدني. وسيدعم بعض التعديلات المقترح إدخالها على لائحة الموظفين الإطار الجديد^١. وتتطوي السياسة المعتمدة بشأن المكافأة والتقدير على نهج مبسط للاعتراف العلني بأداء الموظفين المتميز بما يشمل منح عدد من الجوائز يصل إلى ثلاث جوائز عالمية و ١١ جائزة على مستوى المقر الرئيسي وعلى المستوى الإقليمي كل سنة. وتمتد السياسة بشأن الأداء المتدني المشرفين بإرشادات واضحة بشأن الخطوات التي ينبغي اتخاذها لتدارك الأداء المتدني وتشمل مجموعة أدوات مكونة من خطوات عملية وقوائم مرجعية. وشُدّد على الفترة الاختبارية لمدة سنة واحدة التي تمكن المنظمة من ضمان تكيّف الموظفين مع بيئة عملهم الجديدة ووفائهم بالمعايير الأخلاقية ومعايير الأداء. ونتيجة لذلك، كان هناك عدد أكبر من حالات تمديد الفترة الاختبارية وحالات إنهاء الخدمة عقب حالات التمديد الفاشلة خلال عام ٢٠١٤.

١٩- وأعيد تصميم الصيغة المستخدمة لتوثيق التقييم السنوي لأداء الموظفين والمعروفة باسم نظام إدارة الأداء وتطويره بهدف إرساء علاقة بين تقييم الأداء وعواقبه بالتشديد على تخطيط العمل القائم على تحقيق النتائج وتحديد مؤشرات الأداء القابلة للقياس (بما في ذلك المؤشرات الخاصة بالتوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي في حالة المديرين). وسيدخل إطار إدارة الأداء وتطويره والسياستان الداعمتان للإطار حيز التنفيذ في أوائل عام ٢٠١٥. وسيبدأ تنفيذ الصيغة المنقحة لنظام إدارة الأداء وتطويره المشار إليها بصيغة النظام الإلكترونية المنقحة (ePMDS+) على مستوى المقر الرئيسي في عام ٢٠١٥ وتعتمد على نطاق الأقاليم في عام ٢٠١٦.

تنمية المسار الوظيفي

٢٠- كان اعتماد الإطار المؤسسي للتعليم وتنمية القدرات ٢٠١٤-٢٠٢٠ في آب/ أغسطس ٢٠١٤ بمثابة الخطوة الأولى في عملية تنمية المسار الوظيفي. ويمثل الإطار المؤسسي التزام المنظمة بالنهوض بثقافة التعلم وتنمية القدرات في صفوف موظفيها والحفاظ على المنظمة بصفتها منظمة قائمة على المعارف وينطوي على ثلاثة أهداف هي التالية:

- تجهيز الموظفين لأداء وظائفهم بامتياز؛
- دعم تنمية قدرات الموظفين ومساراتهم الوظيفية ومسارات تعلمهم؛
- تعزيز بيئة عمل تدعم ثقافة الاحترام والتعاون والابتكار والامتياز.

١ انظر الوثيقة م ٤٧/١٣٦، تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

٢١- ومن الناحية العملية، يحظى الإطار المؤسسي بدعم برنامج التنمية الإدارية الذي أتيح في البداية لأكثر من ٦٠ مديراً في المقر الرئيسي. ويشمل مسار التعلم في إطار برنامج التنمية الإدارية الارتقاء بالموارد البشرية ومهارات مديري المنظمة في مجال إدارة البرامج. ويجري تقييم البرنامج بغرض تحسين الكفاءة الإدارية والضوابط الداخلية على الصعيدين الإقليمي والقطري.

٢٢- وقد اعتمد برنامج جديد لتوجيه الموظفين في المقر الرئيسي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. والغرض منه هو ضمان تهيئة الموظفين للتعاون والمساهمة والأداء على الفور إلى جانب مساءلتهم في الوقت نفسه عن إجراءاتهم وقراراتهم. وسيوسع نطاق البرنامج ليشمل الأقاليم في عام ٢٠١٥.

٢٣- وسعيًا إلى تحسين الأداء على المستوى القطري يجري اعتماد النظام العالمي للتعلم والإدارة (iLearn) في المكاتب الإقليمية والقطرية ويتوقع تشغيله التام بحلول نهاية عام ٢٠١٤. ويستضيف نظام iLearn أكثر من ٦٠ دورة للتعلم الإلكتروني متعلقة بعدة مواضيع من بينها الميزانية والشؤون المالية والاتصالات والموارد البشرية والصحة العمومية والعمل في المنظمة.

٢٤- ويجري إعداد نموذج عالمي محسن للكفاءات خاص بالمنظمة لتقديم الإرشاد إلى الموظفين والمديرين بشأن معايير السلوك المتوقعة في مجالات التوظيف وإدارة الأداء وتنمية المسار الوظيفي. ويسمح النموذج الجديد الذي سيحل محل النموذج الحالي الذي كان نافذاً خلال ١٠ سنوات بالتقدم على أربعة مستويات في ظل كل كفاءة. ونموذج الكفاءات الجديد المتوقع دخوله حيز النفاذ في عام ٢٠١٥ هو عنصر من العناصر الثلاثة لمبادرة "الارتقاء بالخيارات الوظيفية" إلى جانب خرائط المسار الوظيفي ومسارات التعلم. وفي المستقبل، ستسمح هذه الأدوات للموظفين بتحديد المهارات والكفاءات التي لا بد لهم من اكتسابها بهدف الانتقال إلى مستوى أو اتجاه عمل آخر. وينبغي إتاحة الفرص لتنمية قدرات الموظفين رهنًا بتوفر التمويل عن طريق التناوب القصير الأجل في أقاليم أخرى أو مختلف أنماط العمل الميداني مما يدعم التنقل على نطاق المنظمة.

التنقل

٢٥- يعرّف إطار التنقل مفهوم التنقل في المنظمة ويبين المبادئ الأساسية التي ينبغي تطبيقها على نطاق المنظمة وهذا أمر سيتواصل تفصيله في مختلف السياسات التي ستدعم مختلف أشكال التنقل. وسيكفل وضع برنامج فعال للتنقل يُدمج تماماً في عملية تخطيط القوى العاملة ووضع استراتيجية لإدارة المسار الوظيفي إتاحة المهارات والقدرات في المكان المناسب والوقت المناسب. ويتوقع من جميع الموظفين أن يتنقلوا ويضطلعوا بطائفة من المهام على مدى مسار عملهم الطويل الأجل في المنظمة بهدف تكوين مهاراتهم المهنية وتعزيز إمكانيات تطورهم الوظيفي. وإذ يوظف الموظفون على المستوى المحلي، فهم يشجعون على الاضطلاع بمهام مختلفة في مراكز عملهم (التنقل الوظيفي) والترشح لشغل وظائف دولية يتمتعون بالمؤهلات لشغلها بينما يتوقع من الموظفين من الفئة الفنية الذين يوظفون على الصعيد الدولي أن يتنقلوا تنقلًا وظيفيًا وجغرافيًا.

٢٦- وستطبق السياسة المقترحة بشأن التنقل الجغرافي على معظم الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على نطاق المنظمة.^١ وهي مستوحاة من سياسة التنقل النافذة في المكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ التي تعتبر أنها تمثل أفضل ممارسة في المنظمة.^٢ وترسي السياسة الأسس لنظام عالمي لإدارة التنقل بهدف إتاحة

١ باستثناء موظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية إذ تسري عليهم لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين في المكتب الصحي للبلدان الأمريكية.

٢ استيفان بوستا ومحمد منير زهران، استعراض شؤون التنظيم والإدارة والأخذ باللامركزية في منظمة الصحة العالمية، الجزء الأول. نيويورك: وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة؛ ٢٠١٢ (الوثيقة JIU/REP/2012/6، الملحق، الفقرات من ٩٣ إلى ٩٧، المستنسخة ضمن الوثيقة م٤٥/١٣٦/٥، إضافة ٦، الملحق).

الفرص لتلاقح الأفكار وتتطور فيما بين الأقاليم وبين الأقاليم والمقر الرئيسي. والسماة الرئيسية للنظام العالمي هي التالية: التمييز بين الوظائف الدولية الخاضعة للتناوب وغير الخاضعة للتناوب؛ وتطبيق مدة معيارية للتعين (حسب تصنيف المشقة لمركز العمل) يجب على شاغلي المناصب الخاضعة للتناوب التنقل لدى انتهائها؛ وتنفيذ عملية تعيين سنوية من شأنها أن تطابق الوظائف المتوقع شغورها في السنة التالية مع فريق الموظفين الذين يجب عليهم التناوب أو يبدون اهتمامهم بهذه الوظائف. وسينطوي التعيين على حالات تنقل جانبية بمنح الترقيات عبر الوظائف الشاغرة المخصصة والعمليات التنافسية فقط. وسيكون التنقل الجغرافي في عداد معايير الأهلية لشغل هذه الوظائف الشاغرة المخصصة مما يكافئ الموظفين الذين اكتسبوا الخبرة في مختلف مراكز العمل وعلى مختلف مستويات المنظمة.

٢٧- وسيكون نفاذ السياسة المقترحة بشأن التنقل الجغرافي مرهوناً بما يلي: الموافقة على تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين^١ وتصميم نظام لتصريف الشؤون يسهم في ظل الممثلون من الأقاليم والمقر الرئيسي إسهاماً شفافاً في قرارات التعيين في إطار عملية التنقل السنوية؛ وإعداد قائمة بالوظائف غير الخاضعة للتناوب؛ وإتاحة التدابير لدعم الموظفين وتصميم خطة للتنفيذ تشمل التدابير الانتقالية الخاصة بالموظفين العاملين والتواصل الواضح. ويتوقع أن تدخل السياسة حيز النفاذ في أواخر عام ٢٠١٥ بنشر الخلاصة السنوية الأولى للوظائف التي يمكن للموظفين اختيار الترشح لشغلها في عام ٢٠١٦. وسيطلب فيما بعد من الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب وقد تجاوزت مهمتهم الحالية مدة التعيين المعيارية أن يتنقلوا بناءً على الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين أو الثلاث سنوات الأولى من التنفيذ ودون المساس بالتدابير الانتقالية وحالات الإعفاء المحتملة.

٢٨- وأخيراً، ينبغي أن يعود تنفيذ السياسة المقترحة بشأن التنقل الجغرافي بفائدتين كبيرتين هما تحسين أداء الموظفين وكفاءتهم وفعاليتهم نتيجة للخبرات المهنية المتنوعة المكتسبة على مستويات المنظمة الثلاثة وتعزيز الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء على الصعيد القطري نتيجة لذلك من جهة؛ وتحسين موازنة هيكل الملاك الوظيفي مع أولويات المنظمة وقدراتها التمويلية المتغيرة من جهة أخرى. وستخضع السياسة للتقييم بعد مضي بضع سنوات على تنفيذها.

بيئة العمل التمكينية

بيئة عمل أخلاقية

٢٩- يساءل موظفو المنظمة عن الولايات والموارد والأموال التي عهدت الدول الأعضاء بها إلى المنظمة. وعليه، يتوقع من جميع الموظفين بلوغ أرقى مستويات السلوك والكفاءة والأداء. وقد عُمت مذكرة إعلامية على نطاق المنظمة تتضمن معلومات مفصلة عن حالات سوء السلوك الأخيرة وتصف الإجراءات المتخذة للتصدي لها وستتاح مثل هذه المعلومات سنوياً. وتتناسب التدابير التأديبية المفروضة مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته. وتحقيقاً لذلك، اقترح إدخال تعديلات على لائحة الموظفين بغرض توسيع نطاق التدابير التأديبية وضمان تناسبها.^١

١ انظر الوثيقة مت ٤٧/١٣٦، تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولأئحة الموظفين.

إدارة الموظفين الحديثة

٣٠- تنطوي إدارة الموظفين الحديثة في المنظمة على عدة عناصر تشمل تعزيز الكفاءة الإدارية من خلال البرنامج الجديد للتنمية الإدارية والتركيز على التوازن السليم بين الحياة الشخصية والعمل عبر سياسات مراعية لمصالح الأسرة (بما في ذلك الترتيبات الخاصة بمرونة مواعيد العمل والعمل عن بُعد) وعقد الشراكات مع ممثلي الموظفين. وقد اعتمدت ترتيبات العمل عن بُعد المؤقتة كتدبير مؤقت ريثما توضع الصيغة النهائية لسياسة خاصة بالعمل عن بُعد ووافق عليها. ويجري اعتماد استبيانات مفصلة عن "بدء الخدمة" (الدخول) ونهاية الخدمة تشمل طائفة كبيرة من المواضيع على مستوى المقر الرئيسي. وسيطلب من الموظفين الجدد استكمال استبيان بدء الخدمة في نهاية فترة ستة أشهر.

٣١- وقد نُقحت اختصاصات اللجنة المعنية بالصحة والسلامة في مكان العمل بهدف جعلها محفلاً للتشاور الفعال مع ممثلي الموظفين بشأن الوقاية من مشاكل الصحة والسلامة المهينيتين وتسويتها وتوعية أعضاء الإدارة والموظفين بخصوص مسائل الصحة والسلامة ورصد رفاه الموظفين حرصاً على النهوض ببيئة عمل سليمة وأمنة.

إقامة العدل

٣٢- لقد وجدت آليات رسمية وغير رسمية لتسوية النزاعات المتصلة بالعمل منذ زمن بعيد في المنظمة. ومع ذلك، سُلّم بضرورة زيادة التشديد على الوقاية من النزاعات على جميع مستويات المنظمة. وشاركت الإدارة وجمعيات الموظفين بالتالي في تكليف فريق خارجي من الخبراء بتحليل مدى وجاهة نظام العدالة الداخلية في المنظمة وكفائه وفعالته واستقلاله وتقديم توصيات لأغراض التحسين وإعادة تأكيد قيم العدالة الداخلية ومبادئها الأساسية. وأجري الاستعراض في الفترة المتراوحة بين شهري تموز/ يوليو وتشيرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤ وشمل مشاورات مع المديرين والموظفين الذين ضموا في صفوفهم المستفيدين من النظام وجميع الجهات الفاعلة المشاركة في نظام العدالة الداخلية على الصعيد الإقليمي وعلى مستوى المقر الرئيسي.

٣٣- وتشدد التوصيات التي قدمت إلى المديرية العامة على الوقاية من النزاعات وعلى المسؤولية المشتركة عن الحفاظ على مكان عمل يتسم بالاحترام. وتشمل توفير التدريب في مجال إدارة النزاعات ودعم الوساطة وتدعيم دور أمين المظالم. ويوصى أيضاً بإضفاء الصبغة المؤسسية على عملية الاستعراض الإداري من أجل مساعدة الموظفين والإدارة على تناول المسائل المتنازع فيها. وستقدّم التعديلات التي يقترح إدخالها على لائحة الموظفين باعتماد توصيات رئيسية وإجراءات مبسطة إلى المجلس التنفيذي في الوقت المناسب.

التنفيذ ومؤشرات الأداء

التنفيذ المرهلي

٣٤- تنفذ استراتيجية الموارد البشرية على مرحلتين على النحو التالي: يجري تنفيذ المرحلة الأولى (التصميم والإنشاء) المقررة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ في الوقت الحالي؛ وستغطي المرحلة الثانية (التنفيذ والرصد والتقييم) الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. وقد نفذت عدة سياسات في ظل المرحلة الأولى بهدف بدء تحقيق استراتيجية الموارد البشرية وإحراز التقدم من أجل تكوين منظمة أكثر مرونة ووجاهة.

٣٥- ويعتمد نجاح الاستراتيجية على الجهود المتضافرة على مستويات المنظمة الثلاثة والمجموعات الثلاث من الجهات التمكينية المتمثلة في الموارد البشرية والإدارة والموظفين ويتطلب أيضاً تعزيز إدماج وظيفة الموارد البشرية التي تطبق حالياً على الصعيد العالمي في المقر الرئيسي (إدارة تنظيم الموارد البشرية ومركز الخدمات العالمي) وعلى المستويين الإقليمي والقطري.

٣٦- وتشمل المخاطر المتأصلة المحددة في تنفيذ الاستراتيجية ما يلي: نقص الموارد لتنفيذ مختلف المبادرات؛ وعدم كفاية النظم والأدوات الراهنة؛ وعدم التزام جميع الجهات التمكينية بتنفيذ الاستراتيجية؛ وتغيير الأولويات؛ والتعامل مع التوقعات.

٣٧- ويتيح إعداد جرد للمهارات أداة فعالة لتخطيط الملاك الوظيفي والموارد البشرية وتنمية المسار الوظيفي. وقد كان من شأن مثل هذا الجرد أن ييسر البحث عن المواصفات المناسبة في إطار التصدي لفاشية مرض فيروس إيبولا. ويستلزم إعداد جرد من هذا القبيل والحفاظ عليه موارد كثيفة ويجري بالتالي استكشاف مختلف النظم الراهنة لجرد المهارات. وينبغي تكييف نظام الإدارة العالمي عند الاقتضاء لدعم تنفيذ الاستراتيجية.

مؤشرات الأداء

٣٨- تهدف المؤشرات الداعمة لتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى تحسين نسبة الذكور إلى الإناث والتمثيل الجغرافي من خلال اختيار المرشحين ليحلوا محل الموظفين المتقاعدين وزيادة عدد الموظفين الدوليين الذين يغيرون مركز العمل خلال الثنائية وخصوصاً من إقليم إلى إقليم آخر ومن المقر الرئيسي أو إليه. وستستخدم البيانات الأساسية الحالية الخاصة بالثنائية للتحقق من مدى تطبيق الزيادات المتوقعة.

٣٩- ويجري وضع الصيغة النهائية للمؤشرات الخاصة بعنصر الموارد البشرية من إصلاح المنظمة. وسيتمثل مؤشر حصيلة "التوفيق بين الملاك الوظيفي والاحتياجات على جميع مستويات المنظمة" في النسبة المئوية للوظائف الشاغرة القادمة المعروفة التي وُضعت خطط توظيفية محددة بشأنها. وستمثل الأطر الزمنية لعمليات الاختيار وتقل الموظفين وتخفيض عدد الالتماسات أيضاً مؤشرات للتقدم المحرز في إطار الركائز الثلاث لاستراتيجية الموارد البشرية.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٠- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =