

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

التقرير المقدم من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي إلى جمعية الصحة العالمية التاسعة والسبعين

- ١- عرضت الأمانة التقرير السنوي عن الموارد البشرية^١ الذي يسلط الضوء على انخفاض أعداد الملاك الوظيفي منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥، كما هو متوقع حتى نهاية حزيران/يونيو ٢٠٢٦.
- ٢- وأعربت اللجنة عن تقديرها وتضامنها مع الموظفين نظراً للوضع الصعب المواجه في عام ٢٠٢٥. ولاحظت بارتياح أن عمل الأمانة في إطار عملية إعادة التنظيم لم يؤثر تأثيراً سلبياً على التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين.
- ٣- وشجعت اللجنة الأمانة على مواصلة إيلاء الاهتمام بالتوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي، لا سيما على مستوى الوظائف العليا. واستجابةً لذلك، أوضحت الأمانة أنها تعتبر التمثيل الجغرافي أولوية استراتيجية للقوى العاملة تتطلب جهداً مشتركاً من كل من الدول الأعضاء والأمانة. وأكدت في هذا الصدد، أن الأمانة تتجه نحو نموذج يتحلى بقدر أكبر من الاستباقية على نطاق النظام، ويشمل ذلك إجراءات مثل الوصول المستهدف إلى البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتعزيز عمليات الاختيار ووضوح البيانات المتعلقة بالجنسية، وتعزيز مسارات استقطاب أصحاب المواهب في بداية مسيرتهم المهنية.
- ٤- وفي سياق إصلاح هيكل الصحة العالمي، سلطت اللجنة الضوء على ضرورة الاحتفاظ بالخبرات اللازمة على المستويات الثلاثة لضمان استمرار المنظمة في الاضطلاع بولايتها. وشددت في هذا الصدد على أهمية بذل جهود للحفاظ على القدرات التقنية على الصعيد القطري.
- ٥- وأشارت اللجنة بقلق إلى تزايد الطلب على خدمات الصحة النفسية بين الموظفين، لا سيما في ضوء ارتفاع أعباء العمل، وشجعت الأمانة على العمل بتدابير داعمة لتعزيز رفاه الموظفين. وأكدت الأمانة التزامها بمواصلة تعزيز الصحة النفسية للموظفين، بشبل منها مبادرات مثل زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي والرقمنة للحد من العبء الإداري، وتحديد الأسباب الجذرية لمشاكل الصحة النفسية.

٦- ودعت اللجنة الأمانة إلى مواصلة العمل على إصلاح إدارة الأداء وتطوير مهارات التعلم بهدف بناء قوى عاملة مناسبة للغرض من توظيفها، والحفاظ عليها.

٧- وأبلغت الأمانة اللجنة بأنها تخطط للعمل على سلسلة من مبادرات الموارد البشرية، في مجالات منها ما يتعلق بإصلاح إدارة الأداء، والتعلم والتطوير، وطرائق التعاقد، وأماكن العمل التي يسودها الاحترام كجزء من خطة شؤون الأفراد. وأشارت في الوقت نفسه إلى ضرورة زيادة التمويل المستدام لدعم الجهود المستمرة في تلك المجالات.

٨- وأكدت الأمانة، رداً على أحد الأسئلة، أن مبادرات مثل الإعارة، وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وبرامج التدريب الداخلي، التي أوقفت مؤقتاً خلال عملية إعادة التنظيم، سيعاد تفعيلها في عام ٢٠٢٦.

٩- وأكد المدير العام أن مبادئ الإنسانية والعدالة والشفافية قد انبثقت طوال عملية إعادة التنظيم، وعرض الجهود التي بذلتها الأمانة لتطبيق هذه المبادئ عملياً. وسلط الضوء على التضامن الذي أظهره الموظفون، مشيراً إلى أن مقترحاً قاده الموظفون بشأن التقاعد المبكر الطوعي ساعد في الحد من إنهاء الخدمة القسري. وبالإضافة إلى ذلك، أوضح أن الأمانة ستواصل العمل على إعادة النظر في الطرائق التعاقدية؛ وأكد في هذا الصدد أهمية الحصول على تمويل يتسم بمزيد من المرونة وزيادة الاشتراكات المقدرة كوسيلة لضمان قدر أكبر من الاستقرار والقدرة على التنبؤ. واختتم بتأكيد التزامه والتزام الإدارة العليا من جديد بمواصلة التواصل مع الموظفين.

التوصية المقدمة إلى جمعية الصحة

١٠- أوصت اللجنة، بالنيابة عن المجلس التنفيذي، بأن تحيط جمعية الصحة علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة ج ٢٩/٢١، واقرحت، في إطار توجيه تنفيذ الولايات القائمة للأمانة، أن تقوم الأمانة بما يلي:

(أ) تسريع وتيرة تعزيز التمثيل الجغرافي العادل على جميع مستويات المنظمة، مع إيلاء اهتمام خاص للمناصب العليا والأعلى مرتبة؛

(ب) ومواصلة تعزيز تكافؤ الجنسين على جميع مستويات المنظمة، مع إيلاء اهتمام خاص للمناصب العليا والأعلى مرتبة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للتمثيل الجغرافي العادل؛

(ج) ومواصلة تعزيز قدرات الموارد البشرية على الصعيد القطري؛

(د) ومواصلة تعزيز المبادرات وتدابير الدعم التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية للموظفين ورفاههم.

= = =