



تقرير وحدة التفتيش المشتركة

استعراض الإدارة والتنظيم الإداري في منظمة الصحة العالمية

١- يسر المدير العام أن تحيل طياً إلى دورة المجلس التنفيذي التاسعة بعد المائة تقرير وحدة التفتيش المشتركة الذي يتناول على وجه التحديد موضوع الإدارة والتنظيم الإداري في منظمة الصحة العالمية (الوثيقة JIU/REP/2001/5).

٢- وكجزء من سلسلة استعراضات لسير أعمال الوكالات المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة،^١ كانت وحدة التفتيش المشتركة قد أدرجت أصلاً " استعراض الإدارة والتنظيم الإداري في منظمة الصحة العالمية" في برنامج عملها للمدة ١٩٩٨-١٩٩٩. غير أن الاستعراض رحل إلى برنامج عمل الوحدة لعام ٢٠٠٠ من أجل إتاحة الفرصة لإجراء تقييم أفضل لبعض الإصلاحات الجارية التي بدأتها المدير العام.

٣- وأنجز المفتشون الاستعراض الخاص بمنظمة الصحة العالمية خلال الفترة الممتدة من تموز/ يوليو ٢٠٠٠ إلى أيار/ مايو ٢٠٠١. وشمل برنامج الاستعراض القيام بزيارات إلى جميع المكاتب الإقليمية للمنظمة فيما عدا المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا، كما شمل، علاوة على ذلك، القيام بزيارات لأربعة مكاتب قطرية.^٢ وأُنحِت للمفتشين أيضاً فرصة الاجتماع مع المدير العام وسائر كبار الموظفين الإداريين بمنظمة الصحة العالمية.

٤- وقد حظيت التوصيات، بشكل عام، بالترحاب إما لأنها وثيقة الصلة بالموضوع أو لإمكانية تنفيذها. وبقيت بضعة مجالات لا بد فيها من زيادة إيضاح نظراً لأن منظمة الصحة العالمية منظمة تتسم بقدر كبير من اللامركزية دستورياً وتاريخياً وثقافياً.

٥- والجدير بالذكر، أن تنفيذ مجالات عديدة من مجالات عملية الإصلاح الجارية في المنظمة على النحو الكامل، ولاسيما إصلاح الموارد البشرية، سوف يستغرق عدة سنوات. ولذلك، فمن الصعب تقييم أثر التوصيات ذات الصلة تقييماً سليماً في هذه المرحلة المبكرة من عملية تنفيذها.

١ تشمل استعراضات أخرى في السلسلة، الإدارة والتنظيم الإداري في منظمة العمل الدولية (JIU/REP)99/4، وفي اليونسكو (JIU/REP)2000/4، وفي الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية (JIU/REP)2001/3.

٢ في كل من كوبا ولايتفيا وتايلند وزمبابوي.

٦- ويقدم الملحق ملخصاً للنتائج والاستنتاجات والتوصيات الرئيسية الواردة في التقرير، بالإضافة إلى تعليقات الأمانة عليها. وقد أعد الملخص طبقاً للاتفاق المبرم بين منظمة الصحة العالمية ووحدة التفتيش المشتركة بشأن إجراءات المتابعة المشار إليها أعلاه.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٧- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالاستنتاجات والتوصيات المبينة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

الملحق

استعراض الإدارة والتنظيم الإداري في منظمة الصحة العالمية

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
توافق المنظمة على هذه التوصية.	<p>التوصية ١: ينبغي إجراء استعراض واسع النطاق لمسألة تفويض السلطة وما يتصل بها من مساءلة في المنظمة، وتقديم تقرير عن ذلك إلى المجلس التنفيذي، بما في ذلك، وكمرحلة أولى، تحديد أين يتعين الإبقاء على السلطة الإدارية في المقر الرئيسي وكذلك إجراء تحليل مقارن بشأن السلطة التي تفوض إلى الدوائر والمكاتب الإقليمية. وفي مرحلة ثانية، وعقب تنفيذ نظم المعلومات المحدثة، يتعين إجراء دراسة أكثر تحديداً لتقسيم العمل بين وحدات الدعم الإداري والإدارات المركزية على ضوء الخبرات المطلوبة داخل منظومة الأمم المتحدة.</p>	<p>هيكل الإدارة العامة ونظمها</p> <p>وحدات الدعم الإداري</p> <p>تم ترشيد هيكل المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية من خلال تحديد العمالة الزائدة، وتوضيح المجالات التي تتناولها التقارير. وتقوم وحدات الدعم الإداري على أساس مفهوم سليم، لكن ربما كان إنشاؤها بالغ التعجيل، فهي قامت باستبدال العمليات الإدارية فحسب بدلا من أن تغيرها تغييراً جذرياً حتى الآن.</p>
توافق المنظمة على التوصية. وقد بدأ فعلياً تنفيذ قدر كبير من الأنشطة التي تسير وفق ملاحظات وحدة التفتيش المشتركة. ويشير التقرير الخاص بالصندوق الدوار وسائر الصناديق الطويلة الأجل إلى وضع صندوق تطوير تكنولوجيا المعلومات. ^١	<p>التوصية ٢: (أ) ينبغي إنشاء إدارة موحدة لتكنولوجيا المعلومات في المقر الرئيسي؛ (ب) ينبغي تقديم استراتيجية شاملة بشأن تكنولوجيا المعلومات إلى الدورة الحادية عشرة بعد المائة للمجلس التنفيذي تبين تقديرات المتطلبات من الموارد، وتخطيط مراحل التنفيذ، وسيناريوهات التمويل، فضلا عن آثار الاحتفاظ بالنظم الموروثة الحالية؛ (ج) ينبغي للمديرة العامة أن تقدم تقارير دورية إلى المجلس التنفيذي عن تنفيذ الاستراتيجية، وعن وضع صندوق تطوير تكنولوجيا المعلومات.</p>	<p>إدارة تكنولوجيا المعلومات</p> <p>لطالما عانت منظمة الصحة العالمية كمنظمة تستند إلى المعرفة من الافتقار إلى رؤية مشتركة واتجاه ملحوظ في هذا المجال، إذ اعتمدت على حلول جزئية متزايدة النطاق ومكلفة وغير متوائمة بينما كان من الأفضل أن تكون الاستثمارات استراتيجية.</p>

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
<p>إن التباين الشديد بين الأقاليم يجعل من وضع معايير مشتركة موضوعية شاملة للمنظمة بأسرها أمراً أصعب مما يبدو. وستتطلب المجموعة المشتركة المقترحة من المعايير الموضوعية اللازمة لاختيار نوع التمثيل القطري إجراء مشاورات ومناقشات قبل تقديم أي تقرير إلى المجلس في هذا الصدد. ومن ثم، فإن الجدول الزمني الموصى به يبدو مزحماً إلى أبعد حد، بحيث يتعذر على الدول الأعضاء إيلاء هذا الأمر الاهتمام الذي يستحقه.</p> <p>ينبغي التدرج في مستوى السلطة التي تفوض إلى المكاتب القطرية وأن تسلم هذه السلطة عن طريق المكاتب الإقليمية. وقد فوض بعض هذه المكاتب فعلياً، مثل المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية للأمريكتين/ منظمة الصحة للبلدان الأمريكية مستوى عالياً من السلطة إلى مكاتبها الميدانية.</p>	<p>التوصية ٣: ينبغي، بعد إجراء مشاورات واسعة النطاق، وضع الصيغة النهائية للمجموعة المشتركة من المعايير الموضوعية التي دعا إليها المجلس من أجل تحديد طبيعة ونطاق التمثيل القطري للمنظمة، وتقديم تلك المجموعة إلى الدورة الحادية عشرة بعد المائة للمجلس التنفيذي من أجل الموافقة عليها. وينبغي أن تشمل المعايير أيضاً مستوى الأنشطة القطرية المتوقعة؛ ونسبة تكاليف التشغيل من موارد البرنامج الإجمالية؛ وأن تشمل أيضاً الموارد المتوقعة من خارج الميزانية؛ وطبيعة ومستوى خدمات وأنشطة شركاء المنظمة.</p> <p>التوصية ٤: ينبغي، من خلال إطار الهيئة الإدارية العالمية، إجراء استعراض للشبكة اللامركزية للمنظمة، وتوفير مبادئ توجيهية من أجل: (أ) توزيع مجالات إعداد التقارير بين مستويات المنظمة الثلاثة وتقاسم المعلومات؛ (ب) مستوى السلطة المفوض إلى المكاتب القطرية؛ (ج) اتخاذ تدابير لتعزيز هذه المكاتب من خلال تنمية الموارد البشرية.</p>	<p>اللامركزية</p> <p>يمكن لنهج "منظمة الصحة العالمية الواحدة" الذي تدعو إليه المديرية العامة وللجهود الجارية من أجل تحسين العلاقات بين مستويات المنظمة الثلاثة أن تساهم في التوفيق بين قوة الطرد المركزية لهيكل المنظمة اللامركزي وبين ضرورة المحافظة على وحدة المنظمة وتماسكها. ويتعين مواصلة تعزيز الأعمال القطرية للمنظمة من خلال اعتماد مجموعة من المعايير التي سبق إقرارها من أجل الاختيار بين مختلف أنواع تمثيل المنظمة على المستوى القطري، بما في ذلك أنواع الحلول التي لا ترقى إلى مستوى المكاتب القطرية الكاملة المقومات.</p>
التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم		
<p>توافق المنظمة على هذه التوصية. وتتطوي المبادئ التوجيهية للمنظمة فيما يتعلق بالرصد وإعداد التقارير على إدراك فعلي مسبق لهذا الشرط. وسينشأ أيضاً خلال الثنائية ٢٠٠٢-٢٠٠٣ هيكل سينيح إعداد التقارير حسب مجال العمل والصلة بالنتائج المتوقعة.</p>	<p>التوصية ٥: ينبغي، في أول دورة للمجلس التنفيذي في السنة الثانية من كل ثنائية، وكذلك في الدورة اللاحقة لجمعية الصحة العالمية، تقديم تقرير أداء نهائي عن النتائج المتوقعة للثنائية السابقة، وذلك في شكل جدول، بدءاً من دورة المجلس التنفيذي الحادية عشرة بعد المائة.</p>	<p>الميزنة القائمة على النتائج</p> <p>ينبغي أن يؤثر استحداث الميزنة القائمة على النتائج ووضع استراتيجية عالمية تستمد منها الميزانيات الإقليمية تأثيراً إيجابياً على تماسك المنظمة. ولا تزال هناك صعوبات في تحديد النتائج المتوقعة التي تعتمد إلى حد كبير على نمو طموح للتمويل من خارج الميزانية، وصعوبات في انتقاء المؤشرات التي تعكس بدقة إنجاز هذه النتائج، وفي تأمين الشفافية المطلوبة في إعداد التقارير عن أداء المنظمة في الثنائية الحالية.</p>

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
<p>توافق الأمانة على هذه التوصية. وقد عُيِّت فعلياً مجموعة بيانات دنيا لتيسير اقتسام المعلومات بين المكاتب خلال الثنائية ٢٠٠٠-٢٠٠١. وهناك جهود تبذل لزيادة ترشيد النظام مما سيؤدي إلى زيادة استخدامه وفائدته.</p>	<p>التوصية ٦: لابد من زيادة الانضباط في تنفيذ نظام إدارة الأنشطة واستعماله، كما لابد من بذل جهود إضافية مثل: (أ) إنشاء وصلة بين نظام إدارة الأنشطة والنظم القائمة في إقليم غرب المحيط الهادئ وإقليم الأمريكتين؛ (ب) منح المكاتب القطرية أولوية في النفاذ إلى وصلة مبسطة لنظام إدارة الأنشطة تستند إلى الشبكة الإلكترونية العالمية؛ (ج) قيام المعنيين بإصلاح الميزانية والإدارة بتعيين احتياجات الدوائر من التدريب المتعلق بنظام إدارة الأنشطة.</p>	<p>نظام إدارة الأنشطة</p> <p>يبدو أن نظام إدارة الأنشطة يعمل جيداً لكنه ليس ملائماً للمستعملين إلى حد كبير. فمعدلات الامتثال غير متكافئة، وقد وضع مكتبان إقليميان نظامين مستقلين تماماً. وتجرى إعادة تشكيل بنية النظام، الأمر الذي ستجتمعه تحسينات إضافية خلال عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢.</p>
<p>هذه توصية هامة في إطار الأخذ بالميزنة القائمة على النتائج. وهناك مبادئ توجيهية جديدة تفصيلية للتقييم في مراحل الإعداد النهائية حالياً، وستطبق اعتباراً من بداية الثنائية ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وفيما يتعلق بالنقطة ٧ (أ) ليس هناك تداخل بين إصلاح الميزانية والإدارة ومكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة بشأن التقييم، لأن كلا المكتبين يعمل في مجالين متميزين تميزاً واضحاً، كما أن العمل التقييمي الخاص بكل منهما يرتبط ارتباطاً صارماً بولائيهما المختلفتين اختلافاً هاماً، وبالنقطة ٧ (ب) اعتماد سياسة الإفصاح عن المعلومات الموصى بها لن يكون أمراً متبصراً، نظراً لأن كثيراً من التقييمات هي تقييمات داخلية ودراسات عالية المستوى يُحشى أن تتأثر سلباً من حيث جودتها وانفتاحها بسبب الاتجاه نحو ممارسة "الرقابة الذاتية"، إذا أريد نشر استنتاجاتها في حرية على شبكة الإنترنت؛ وبالنقطة ٧ (ج) قضية انتهاج سياسة مستقلة تجاه شركات الخبرة</p>	<p>التوصية ٧: ينبغي تعزيز وظيفة التقييم الداخلي من خلال: (أ) التحديد الواضح للمسؤوليات الخاصة النموتة بكل من عملية إصلاح الميزانية والإدارة ومكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة وتخصيص الموارد بناء على ذلك؛ (ب) عرض جميع نتائج دراسات التقييم أو جزء منها في موقع المنظمة على شبكة الإنترنت، وهذه سياسة إفصاح عن المعلومات اعتمدها فعلياً مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة؛ (ج) وضع سياسة أوضح ومعايير للتقييم فيما يتعلق باستخدام المنظمة للشركات الاستشارية الخاصة في مجال الإدارة.</p>	<p>تقييم البرامج</p> <p>إن الوثيقة الإطارية التي قدمت إلى دورة المجلس السابعة بعد المائة هي بطبيعتها وثيقة تمهيدية إلى حد كبير ولم تجب بوضوح على عدد من الأسئلة الهامة المتعلقة بالتقييم^١. ومما يثير القلق، بوجه خاص، الأثر المحدود فيما يبدو للاستعراضات التي تطلب الأمانة من مصادر خارجية إجراءها في ميدان الإدارة والتنظيم الإداري.</p>

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
<p>الاستشارية الإدارية الخاصة قد نوقشت بتفصيل تام فعلياً في الوثيقة JIU/REP/99/7 التي تناولت هذا الموضوع على وجه التحديد، والتي قدمت هذه الوثيقة إلى دورة المجلس التنفيذي السابعة بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وقد أشار المجلس إلى أن سياسات المنظمة ومبادئها التوجيهية فيما يتعلق بالاستفادة من الخبرات الاستشارية الإدارية تتبع الإجراءات المطبقة على جميع المتعاقدين الخارجيين ومقدمي الخدمات. ونظراً لصعوبة وضع خط فاصل بين الخبرة الاستشارية الإدارية والخبرة الاستشارية التقنية، فإن تحديد السياسات والمعايير والإجراءات لن يكون ممكن التحقيق عملياً ولا مستصوباً^١.</p>		
<p>إذا كانت المنظمة لا توافق تماماً على تشخيص المفتشين، فإنها توافق على الوصفة الواردة في التوصية ٨. والنقطة ٨ (أ) تحققت فعلياً بإعادة نقل مهمة تطوير الموظفين إلى دائرة الموارد البشرية، وتعيين المدير الإداري الجديد لهذه الدائرة ورفع مستوى هذه الوظيفة إلى مرتبة وظائف الهيئة الإدارية العالمية. أما بالنسبة للنقطة ٨ (ب) فإن بعض وظائف وحدات الدعم الإداري تجري إعادة تحويلها إلى خدمات الموارد البشرية؛ النقطة ٨ (ج) يجري تحقيق هذه التوصية أيضاً في سياق العمل الجاري المتعلق بعملية استبدال نظام المعلومات الإدارية والمالية.</p>	<p>التوصية ٨: ينبغي تعزيز أداء الموظفين لمهامهم من خلال: (أ) إسناد شؤونهم إلى إدارة واحدة داخل دائرة الإدارة العامة وتزويدهم بقيادة قوية؛ (ب) إعادة تحديد دور هذه الإدارة تجاه المكاتب والدوائر الإقليمية؛ (ج) تزويدها بنظام متكامل ومحدث لتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية كجزء لا يتجزأ من الاستراتيجية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات التي نوقشت في التوصية ٢ أعلاه.</p>	<p>إدارة الموارد البشرية السياسات الخاصة بالموظفين</p> <p>تتسم منظمة الصحة العالمية بتسليح موظفيها في هيكل وظيفي يهيمن عليه كبار الموظفين. واتسم التقدم المحرز فيما يتعلق بزيادة تنوع الموظفين بالتفاوت، ويتعين مواصلة إجراء تحسينات للتوصل إلى تحقيق أهداف المنظمة. وقد قامت فرقة عمل معنية بإدارة الموارد البشرية مؤخراً بجهود كبيرة من أجل وضع سياسة جديدة بشأن الموظفين كانت الحاجة ماسة إليها. ويتعين الآن إحراز تقدم سريع فيما يتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية الذي أرجى أمداً طويلاً وينبغي اتخاذ عدد من الخطوات العاجلة.</p>

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
<p>توافق المنظمة على هذه التوصية. ويجري فعلياً تنفيذ مبادرات كثيرة تتماشى مع هذه التوصية، على سبيل المثال، مجموعات اللوازم والمبادئ التوجيهية اللازمة لضمان إمكانية تحقيق أهداف المنظمة المتعلقة بتمثيل الجنسين والتوزيع الجغرافي؛ دراسة أفضل الممارسات في إدارة التنوع؛ العمل في خطة تفصيلية لتفعيل سياسة التناوب والتقليل الجديدة، بما في ذلك التناوب الوظيفي والتنقل الخارجي الذي يشمل عمليات تبادل الموظفين مع منظمات مختارة من خارج منظومة الأمم المتحدة، وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لتنمية الموظفين. ويجري استعراض اللجوء إلى إبرام عقود خدمات خاصة، والموظفين المهنيين الوطنيين، كما يعاد تناول القضايا المعقدة التي تحيط بإصلاح العقود، بما فيها الترتيبات الانتقالية، وإصلاح نظام ميزنة الوظائف وترتيبات نهاية الخدمة.^١</p> <p>المجلس العالمي لإدارة شؤون الموظفين يواصل العمل جيداً.</p>	<p>التوصية ٩: ينبغي لإدارة الموارد البشرية الجديدة (أ) أن تقوم بإجراء جرد لمهارات الموظفين على كل المستويات؛ (ب) إجراء استعراضات سنوية لعملية التزويد بالموظفين في الدوائر والمكاتب الإقليمية ومساعدتها في تحقيق الأهداف المتفق عليها فيما يتعلق بتمثيل الجنسين والتوزيع الجغرافي وتنمية الموظفين؛ (ج) استشفاف أثار حالات التقاعد المبرمجة على التوزيع الجغرافي العادل؛ (د) ضمان الاستعمال الفعلي لقوائم المرشحين للعمل القائمة؛ (هـ) إقامة نظام تناوب حقيقي بين الموظفين المهنيين في المنظمة.</p> <p>التوصية ١٠: قد يرغب المجلس في استعراض المادة الثامنة من لائحة الموظفين ("علاقات الموظفين") من أجل إضفاء طابع مؤسسي على المجلس العالمي لإدارة شؤون الموظفين وعلى الآليات المماثلة في جميع المكاتب الإقليمية.</p>	<p>العمل التشغيلي للموارد البشرية</p> <p>لعل مسائل التوظيف والتطوير الوظيفي لم تلق اهتماماً كافياً في إطار الجهود المبذولة من أجل الإصلاح بسبب غلبة العمل الإصلاحي المتعلق بالعقود من أجل التصدي للمشاكل القائمة نتيجة للاعتماد المفرط على الموظفين بعقود مقيدة الأجل. ولو أُولي مزيد من الاهتمام إلى المجالين المذكورين أنفاً لأدى هذا إلى تخفيف حدة بعض المشاكل التي تؤدي أصلاً إلى هذا الاعتماد المفرط.</p>

١ يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن المبادرات الجارية فيما يتعلق بالموارد البشرية في التقرير الخاص بإصلاح إدارة الموارد البشرية (الوثيقة مت ٢٥/١٠٩).

موقف أمانة المنظمة	توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الاستنتاجات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة
<p>لا بد من أن يسترشد أي عمل آخر بشأن هذه التوصية بهدي المجلس وجمعية الصحة. غير أن التعاون بين مراجعي الحسابات الخارجيين يمضي قدماً وبشكل جيد.</p>	<p>التوصية ١١: قد يرغب المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية في (أ) تشجيع مراجعي الحسابات الخارجيين على المحافظة على تعاونهما وتعزيزه؛ (ب) النظر في قصر فترة ولاية مراجع الحسابات الخارجي على مدة زمنية غير متعاقبة تغطي عدة فترات مالية من أجل إتاحة الفرصة لتحقيق تناوب معقول مع الحفاظ في الوقت نفسه على القدر اللازم من الاستمرارية.</p>	<p>الإشراف الخارجي والداخلي</p> <p>ترتيبات مراجعة الحسابات الخارجية</p> <p>حتى عام ١٩٩٥، اعتادت منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية على تعيين مراجع الحسابات الخارجي ذاته نظراً لتشابك أنشطتهما وحساباتهما تشابكاً وثيقاً، ونظراً لأن منظمة الصحة للبلدان الأمريكية تعمل باعتبارها المكتب الإقليمي التابع لمنظمة الصحة العالمية للأمركتين. وكانت هذه الممارسة تقوم على أساس أن مراجع الحسابات المعين يحمل عضوية كلتا المنظمتين. وفي عام ١٩٩٥، دعت منظمة الصحة العالمية إلى إجراء ترشيحات لمنصب مراجع الحسابات الخارجي، وعينت المنظمتان مراجعي حسابات مستقلين. ومن المشكوك فيه أن تكون سياسة التناوب على النحو الممارس على هذا النحو، حتى وإن كانت تطبقها أيضاً بعض وكالات الأمم المتحدة الأخرى، تفوق في قيمتها الفوائد التي تعود من مواصلة أداء هذه الوظيفة الهامة.</p>
<p>تري المنظمة، إجمالاً، أن الممارسة المتبعة حالياً جيدة.</p>	<p>التوصية ١٢: إذا قررت الأجهزة الرئاسية إتاحة تقارير محددة من تقارير مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة للجنة مراجعة الحسابات على أساس منتظم، فإن هذه الأجهزة قد ترغب في أن تطلب إلى المدير العام اقتراح التعديلات اللازمة التي يتعين إدخالها على النظام المالي من أجل إتاحة هذه التقارير.</p>	<p>الإشراف الداخلي</p> <p>يضطلع مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة حالياً بالمسؤولية عن جميع عناصر الإشراف الداخلي ويلبّي معظم متطلبات آلية من هذا القبيل، سواء من حيث الاستقلالية في العمل أو إجراءات إعداد التقارير التي تشمل تقديم تقرير سنوي موجز إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة. ويعتقد أعضاء لجنة مراجعة الحسابات أنه ينبغي لهم النفاذ إلى تقارير محددة من تقارير مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة، وهي التقارير التي لا يوفرها النظام المالي الحالي.</p>