



تقارير وحدة التفتيش المشتركة

التقارير السابقة لوحدة التفتيش المشتركة: تنفيذ التوصيات

تقرير من الأمانة

- ١- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة، هي وعدد من الأجهزة التشريعية التابعة للمنظمات الأخرى المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، بما فيها منظمة الصحة العالمية، نظاماً جديداً لمتابعة تقارير وحدة التفتيش المشتركة، بصيغته الواردة في المرفق الأول للتقرير السنوي لوحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٧.
- ٢- وفي إطار هذا النظام الجديد استُحدثت عملية منهجية لتتبع الخطوات المتخذة لكي تنظر الأجهزة التشريعية المعنية في التقارير، بما في ذلك تقارير المتابعة التي يقدمها المسؤولون المعنيون في المنظمات المشاركة طبقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة.
- ٣- ووضعت وحدة التفتيش المشتركة مؤخرًا نظاماً للتتبع يستخدم جدول متابعة أو مخطط تتبّع لكل تقرير، نظر فيه أحد الأجهزة التشريعية. ويشير هذا الجدول إلى التوصيات؛ والوحدة المسؤولة عن التنفيذ؛ والمسؤول المكلف بالتنفيذ؛ والجدول الزمني للتنفيذ؛ والأثر الأولي للتنفيذ. ويقدم المخطط الكامل إلى وحدة التفتيش المشتركة وإلى مكاتب الجهاز التشريعي المختص.
- ٤- والغرض من هذه الوثيقة هو عرض مخطط التتبع الجديد (الملحق ١) على المجلس. وتشتمل الوثيقة على مزيد من المعلومات عن التقدم الذي أحرزته منظمة الصحة العالمية في تنفيذ توصيات تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الصحة العالمية (الوثيقة JIU/REP/2001/5)، والتي قدمت إلى المجلس التنفيذي في دورته التاسعة بعد المائة والمعقودة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

- ٥- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

١ تقرير وحدة التفتيش المشتركة (الذي يغطي الفترة من ١ تموز/ يوليو ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/ يونيو ١٩٩٧).
الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣٤ (A/52/34).

الملحق

تنفيذ التوصيات المعتمدة/ المقبولة

الوثيقة JIU/REP/2001/5: استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الصحة العالمية

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	المسؤول المكلف بالتنفيذ	الوحدة المسؤولة عن التنفيذ	معتمدة ١ أو مقبولة ٢	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	المستويات الواضحة لتفويض السلطة لتقاضي الخط والازدواج عندما تتلائم على نحو صحيح مع عملية صنع القرار وما يتصل بذلك من مساهمة.	المرحلة الأولى: ٢٠٠٢-٢٠٠٣؛ المرحلة الثانية: ٢٠٠٤-٢٠٠٥. في حين أجريت بالفعل أعمال أساسية بشأن استعراض تفويض السلطة بغية مواصلة ممارسات التفويض وتوحيدها قياسياً وتحسينها في منظمة الصحة العالمية، مازالت جارية مناقشة الجوانب الأكثر اتساقاً بالطابع الاستراتيجي لتوازن السلطة بين المقر الرئيسي والأقاليم/ البلدان أو تقسيم العمل والسلطة بين وحدات الدعم الإداري والإدارات المركزية.	المدير التنفيذي لدائرة الإدارة العامة	دائرة الإدارة العامة	مقبولة	التوصية ١: ينبغي إجراء استعراض واسع النطاق لمسألة تفويض السلطة وما يتصل بها من مساهلة 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 مقارنة بشأن السلطة التي تفوض إلى الدوائر والمكاتب الإقليمية. وفي مرحلة ثانية، وعقب تنفيذ نظم المعلومات المحيثة، يتعين إجراء دراسة أكثر تحديداً لتقسيم العمل بين وحدات الدعم الإداري والإدارات المركزية على ضوء الخبرات المطلوبة داخل منظمة الأمم المتحدة.

١ التوصيات التي اعتمدها الأجهزة التشريعية.

٢ Recommendations accepted by executive heads without legislative action.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	المسؤول المكلف بالتنفيذ	الوحدة المسؤولة عن التنفيذ	معتمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	<p>التوصية ٢ (أ): تحسين تكامل جميع الجوانب المتصلة بتكنولوجيا المعلومات في عمليات منظمة الصحة العالمية؛ وتعزيز القيادة فيما يتعلق بوضع استراتيجية تكنولوجيا المعلومات.</p> <p>التوصية ٢ (ب): لا تنطبق.</p> <p>التوصية ٢ (ج): المزيد من الشفافية وتحسين الاتصال مع الأجهزة الرئاسية.</p>	<p>التوصية ٢ (أ): نفذت حسب مذكرة المدير العام رقم ٤/٢٠٠٢ المؤرخة ٧ آذار/ مارس ٢٠٠٢.</p> <p>التوصية ٢ (ب): أسفر جدول الأعمال المزدحم بالبنود بشكل غير معتاد والخاص بدورة المجلس التنفيذي الحادية عشرة بعد المائة إلى جانب إعادة تنظيم دائرة الإدارة العامة، إلى إرجاء تقديم وثيقة بشأن هذه القضية إلى دورة تالية من دورات المجلس. وسيتيح ذلك فرصة أكبر لمناقشة هذه المسألة الهامة بشكل مستفيض.</p> <p>التوصية ٢ (ج): أنشئ صندوق تكنولوجيا المعلومات بموجب المادة ٩-٣ من اللائحة المالية مع طلب التمويل ذي الصلة الوارد في الميزانية البرمجية المقترحة للمدة المالية ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وسيقدم المدير العام كل سنة ضمن التقرير المالي تقريراً إلى جمعية الصحة عن استخدام الصندوق وحالته.</p>	المدير التنفيذي لدائرة الإدارة العامة	دائرة الإدارة العامة	مقبولة	<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 تبيين تقديرات المتطلبات من الموارد، وتخطيط مراحل التنفيذ، وسيناريوهات التمويل، فضلاً عن آثار الاحتفاظ بالنظم الموروثة الحالية؛ (ج) ينبغي للمديرة العامة أن تقدم تقارير دورية إلى المجلس عن تنفيذ صندوق تطوير تكنولوجيا المعلومات وحالته.</p>

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	المسؤول المكلف بالتنفيذ	الوحدة المسؤولة عن التنفيذ	معمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	استراتيجية التعاون القطري تشمل إطاراً استراتيجياً تتراوح مدته بين سنتين وخمس سنوات بجميع أنشطة المستوى القطري، بما في ذلك الأثار المترتبة على الموارد الخاصة بمنظمة الصحة العالمية برمتها، وكذلك إجراء تقييم لأنشطة الشركاء. وتتمثل فائدتها الرئيسية المتوقعة في زيادة الترشيح في تخصيص موارد المنظمة للبلدان، مع مراعاة مجموعة شاملة من العوامل ذات الصلة من أجل تحقيق المستوى الأمثل لتأثير تدخلات منظمة الصحة العالمية.	حددت المعايير الموضوعية لأول مرة في دورة المجلس التنفيذي الأولى بعد المائة في عام ١٩٩٨ (الوثيقة مت ٥/١٠١) ثم اتخذتها فيما بعد المكاتب الإقليمية بأسلوب مرن. وقد أعدت تفاصيلها مؤخراً للمساعدة على توجيه نطاق التمثيل. مع ذلك فليس المقصود تقديمها للحصول على موافقة رسمية وإنما استخدام استراتيجية التعاون القطري التي استحدثت مؤخراً كآلية لإجراء استعراض أشمل لمدى تمثيل البلد، وذلك بالتشاور الوثيق مع الدول الأعضاء كل على حدة. ويجري عرض استراتيجية التعاون القطري الآن على الأقاليم بصورة متباينة: في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، اكتمل ٣٠ استعراضاً وسيكتمل من ٢٥ إلى ٣٠ استعراضاً آخر في عام ٢٠٠٣.	مدير إدارة التعاون والاتصال	إدارة التعاون والاتصال، دائرة التنمية المستدامة والبيئة الصحية	مقبولة مبدئياً ولكن مع بعض التحفظات كما يرد شرحه في الوثيقة مت ٣٠/١٠٩: يصعب تحقيق مجموعة مشتركة واحدة من المعايير على مستوى المنظمة فيما يتعلق بتمثيل منظمة الصحة العالمية على المستوى القطري بالنظر للتباينات الواسعة بين الأقاليم المنظمة ولأن الجدول الزمني المقترح طموح جداً وذلك لضرورة إجراء مشاورات إقليمية واسعة النطاق بشأن كل مقترح ذي صلة.	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 إلى موارد البرنامج الإجمالية؛ وأن تشمل أيضاً الموارد المتوقعة من خارج الميزانية؛ وطبيعة ومستوى خدمات وأنشطة شركاء المنظمة.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	المسؤول المكلف بالتنفيذ	الوحدة المسؤولة عن التنفيذ	معتمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	تحسن أداء منظمة الصحة العالمية على كل المستويات، ولاسيما على المستوى القطري، مثلما رأي في الإطار الخاص بتقييمه بالنسبة إلى المكاتب القطرية، وزيادة سرعة الاستجابة من خلال زيادة التمكين على المستوى المحلي.	التوصية ٤ (أ) والتوصية ٤ (ب): ينبغي النظر إلى هاتين التوصيتين في سياق التوصية ١ بما أن توزيع مجالات إعداد التقارير بين مستويات المنظمة الثلاثة والسلطة المفوضة إلى المكاتب القطرية يشكلان جزءا من المسألة الشاملة المتعلقة بتفويض السلطة. التوصية ٤ (ج): جرى في إطار مشروع ميزانية البرنامج للمدة المالية ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بذل جهد واع لتعزيز وجود المنظمة على الصعيد القطري.	جميع المدراء التنفيذيين والمديرون الإقليميون	الهيئة الإدارية العالمية؛ جميع المكاتب الإقليمية	مقبولة، بشرط أن يجري تدريج لمستوى السلطة التي سيجري منحها لمكاتب المنظمة القطرية وبشرط أن يجري تحويلها عن طريق المكاتب الإقليمية.	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.
	ينبغي النظر في إعداد الشكل الجدول للتقرير الخاص بالنتائج ٢٠٠٢-٢٠٠٣.	اكتمل إعداد التقرير الختامي للنتائج ٢٠٠٠-٢٠٠١؛ وسيكتمل في أوائل عام ٢٠٠٣ استعراض منتصف المدة للنتائج ٢٠٠٢-٢٠٠٣. الحالية ستساعد على مناقشة الميزانية البرمجية المقترحة للمدة المالية ٢٠٠٤-٢٠٠٥.	مدير إدارة تخطيط البرامج ورصدها وتقييمها	إدارة تخطيط البرامج ورصدها وتقييمها، دائرة الإدارة العامة	مقبولة	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 للنتائج السابقة، وذلك في شكل مُجدول، بدءا من دورة المجلس التنفيذي الحادية عشرة بعد المائة.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	المسؤول المكلف بالتنفيذ	الوحدة المسؤولة عن التنفيذ	معمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	زيادة شمول ودقة معلومات إدارة البرامج مما يجسد العمل المضطلع به على نطاق المنظمة.	خطة لإعادة تشكيل نشاط نظام الإدارة الذي جرى تصميمه وبدأ تنفيذه في آذار/ مارس ٢٠٠١؛ يجري منذ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٢ اختبار آليات وإجراءات تشغيل قاعدة للبيانات العالمية.	مدير إدارة تخطيط البرامج ورصدها وتقييمها	إدارة تخطيط البرامج ورصدها وتقييمها، دائرة الإدارة العامة	مقبولة	التوصية ٦: لأبد من زيادة الانضباط في تنفيذ نظام إدارة الأنشطة واستعماله، كما لأبد من بذل جهود إضافية مثل: (أ) إنشاء وصلة بين نظام إدارة الأنشطة والنظم القائمة في إقليم الأمريكتين وإقليم غرب المحيط الهادئ؛ (ب) منح المكاتب القطرية أولوية في النفاذ إلى وصلة بينية مبسطة لنظام إدارة الأنشطة تستند إلى الإنترنت؛ (ج) قيام المعنيين بإصلاح الميزانية والإدارة بتعيين احتياجات الدوائر من التدريب المتعلق بنظام إدارة الأنشطة.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	زيادة وضوح وصف الولايات المعنية فيما يخص العمل المتصل بالتقييم، وكذلك زيادة الشفافية في نتائج التقييم.	التوصية ٧(أ): يجري تنفيذها بموجب مذكرة التفاهم التي جرى التوقيع عليها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ بين مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والمراقبة وعملية إصلاح الميزانية والإدارة التوصية ٧(ب): أتاحت نتائج تقييم استئصال شلل الأطفال وعملية وضع الميزانية الاستراتيجية في موقع منظمة الصحة العالمية على شبكة الإنترنت التوصية ٧(ج): لا تنطبق.	المدير التنفيذي لدائرة الإدارة العامة	مكتب المدير العام؛ دائرة الإدارة العامة	مقبولة، باستثناء التوصية ٧(ج) بشأن أساليب استخدام الشركات الاستشارية الخاصة في مجال الإدارة، فقد جرت مناقشة هذه المسألة بإسهاب في الوثيقة JIU/REP/99/7، التي تناولت هذا الموضوع بصفة خاصة وأحيلت إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، الذي أشار إلى أن "المنظمة تتبع السياسات والمبادئ التوجيهية بشأن الاستعانة بشركات الاستشارة الإدارية المنطبقة على جميع المتعاقدين ومقومي الخدمات الخارجيين. وليس من الممكن ولا من المرغوب فيه تعريف سياسات ومعايير وإجراءات بشأن شركات الاستشارة الإدارية بالنظر إلى صعوبة التمييز بين الاستشارة الإدارية والاستشارة التقنية". (الوثيقة مت ١٠٧/٣٢).	التوصية ٧: ينبغي تعزيز وظيفة التقييم الداخلي من خلال: (أ) التحديد الواضح للمسؤوليات الخاصة المنوطة بكل من 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.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفويض المشتركة
	جعل وظيفة الموارد البشرية أكثر حداثة وفعالية وقدرة على الاستجابة مما يحدث توازناً جيداً بين التوجيهات المركزية ووضع المعايير وخدمات الموارد البشرية اللامركزية "القريبة إلى العملاء".	<p>التوصية ٨(أ): يجري تنفيذها حسب مذكرة المدير العام رقم ٤/٢٠٠٢ المؤرخة في ٧ آذار/ مارس ٢٠٠٢، والتي أعادت تنظيم إدارة خدمات الموارد البشرية حيث قسمتها إلى أربع خدمات رئيسية، منها ما كان يطلق عليه سابقاً وظيفة تطوير الموظفين المستقلين والتدريب.</p> <p>التوصية ٨(ب): أعيد تعريف دور إدارة خدمات الموارد البشرية تجاه الدوائر وتم تعزيز هذا الدور، ووفقاً لإعادة تنظيم هذه الإدارة حسب مذكرة المدير العام رقم ٤/٢٠٠٢ المؤرخة في ٧ آذار/ مارس ٢٠٠٢ يتوقع نقل بعض وظائف الموارد البشرية، وخصوصاً وظيفة التصنيف وبعض وظائف التعيين، من وحدات الدعم الإداري إلى إدارة خدمات الموارد البشرية. وقد أسفرت أيضاً ترقية وظيفة مدير إدارة الموارد البشرية إلى رتبة وظائف الهيئة الإدارية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠١ عن تعزيز دور الإدارة تجاه المكاتب الإقليمية والدوائر.</p> <p>التوصية ٨(ج): أنشئ مكتب لمشروع جديد محدود المدة في آذار/ مارس ٢٠٠٢ حيث كلف بالمسؤولية عن إدخال نظام جديد للإدارة العالمية، سيشمل إجراء تحسينات رئيسية في عنصر الموارد البشرية فيه. ويجري الآن شغل وظيفة على مستوى وظيفة مدير.</p>	<p>التوصية ٨(أ): والتوصية ٨(ب): المدير التنظيمي لإدارة خدمات الموارد البشرية؛</p> <p>التوصية ٨(ج): مدير نظام الإدارة العالمية</p>	إدارة خدمات الموارد البشرية وإدارة المعلومات والتكنولوجيا والاتصالات، دائرة الإدارة العامة	مقبولة	<p>التوصية ٨: ينبغي تعزيز مهمة شؤون الموظفين من خلال: (أ) إسناد شؤونهم إلى إدارة واحدة داخل دائرة الإدارة العامة وتزويدهم بقيادة قوية؛ (ب) إعادة تحديد دور هذه الإدارة تجاه المكاتب الإقليمية والدوائر؛ (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>

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	معمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	تحسن تخطيط الموارد البشرية؛ وتحقيق تناسب أفضل بين المهارات المتاحة والاحتياجات والتنظيمية المحددة؛ وزيادة الترشيح في الاستعانة بموظفين لتكملة الموظفين المتاحين، وتسهيل استهداف الإسهامات اللازمة من خارج المنظمة.	<p>التوصية ٩ (أ): في أوائل عام ٢٠٠٣ سيتم استكمال إطار عالمي لمنظمة الصحة العالمية (الكفاءات الأساسية والإدارية) وبدأ مشروع لجرد مهارات الموظفين بغرض توثيق مهارات الموظفين بصفة مستمرة.</p> <p>التوصية ٩ (ب): يتم تشجيع الدوائر والمكاتب الإقليمية على وضع خطط سنوية للتزود بالموظفين لهذا الغرض (انظر أيضا الفقرة (ج) أعلاه) ويتم تقديم تقارير سنوية.</p> <p>التوصية ٩ (ج): تجري في المقر الرئيسي الآن تجربة أداة تخطيط خاصة بالقوى العاملة من شأنها أن تنتج، ضمن جملة أمور، تقدير تأثير حالات تقاعد الموظفين، وذلك بهدف التوسع في التنفيذ في عام ٢٠٠٣.</p> <p>التوصية ٩ (د): من شأن أداة للتعيين قائمة على الإنترنت أن تسهل إعداد القوائم وإدارتها.</p> <p>التوصية ٩ (هـ): وضعت سياسات وإجراءات لنظام يعمل على نحو تام لتناوب وحرak الموظفين؛ ونقوم الإدارة العليا ببحث هذه السياسات والإجراءات، وستتم مناقشتها مع ممثلي الموظفين.</p>	المدير التنظيمي لإدارة خدمات الموارد البشرية	إدارة خدمات الموارد البشرية، دائرة الإدارة العام	مقبولة	<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 مع الدوائر والمكاتب الإقليمية ومساعدتها في تحقيق الأهداف المنفق عليها فيما يتعلق بتمثيل الجنسين والتوزيع الجغرافي وتنمية الموظفين؛ (ج) استشفاف أثر 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>

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	معتمدة أو مقبولة	معتمدة أو مقبولة	معتمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
	تعزيز الأساس المؤسسي لآلية جديدة للنشأور بين الموظفين والإدارة، والذي أثبت جدواه.	يجري التنفيذ حسب مذكرة المدير العام رقم ٢٩/٢٠٠٢ المؤرخة في ٢٢ آب/ أغسطس ٢٠٠٢، والتي تورد اختصاصات المجلس العالمي لإدارة شؤون الموظفين.	المدير التنظيمي لإدارة خدمات الموارد البشرية	إدارة خدمات الموارد البشرية، دائرة الإدارة العامة	مقبولة	التوصية ١٠: قد يرغب المجلس في استعراض المادة الثامنة من النظام الأساسي للموظفين ("العلاقات مع الموظفين") من أجل إضفاء طابع مؤسسي على المجلس العالمي لإدارة شؤون الموظفين وعلى الآليات المماثلة في جميع المكاتب الإقليمية.
					كما يرد في الوثيقة م٣٠/١٠٩، فإن تطبيق هذه التوصية متروك للمجلس وجمعية الصحة العالمية. ولا ترى المنظمة أي ضرورة لإجراء تغيير في الوقت الراهن بالنظر إلى أن التعاون بين مراجعي الحسابات الخارجيين يمضي قدماً بشكل جيد.	التوصية ١١: قد يرغب المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية في: (أ) تشجيع مراجعي الحسابات الخارجيين المستقلين الذين تعينهم منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية على المحافظة على تعاونهم وتعزيزه؛ (ب) النظر في قصر فترة ولاية مراجع الحسابات الخارجي على مدة زمنية واحدة غير متعاقبة تغطي عدة فترات مالية من أجل إتاحة الفرصة لتحقيق تناوب معقول مع الحفاظ في الوقت نفسه على القدر اللازم من الاستمرارية.

ملاحظات	الأثر المتوقع للتنفيذ	الجدول الزمني	معتمدة أو مقبولة	معتمدة أو مقبولة	معتمدة أو مقبولة	رقم توصية وحدة التفتيش المشتركة
					كما يرد في الوثيقة م٣٠/١٠٩، فإن المنظمة ترى أن الممارسة المتبعة حالياً جيدة.	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 المديرية العامة اقتراح التعديلات اللازمة التي يتعين إدخالها على النظام المالي.