

تنفيذ برنامج إصلاح المنظمة، ٢٠١٢ خطة التنفيذ الرفيعة المستوى

١- تتمثل أهداف برنامج إصلاح المنظمة^١ فيما يلي:

١- تحسين الحصائل الصحية، بحيث تلبي المنظمة تطلعات دولها الأعضاء وشركائها في العناية بأمر الأولويات الصحية العالمية المعتمدة، مع التركيز على الأعمال التي تتمتع فيها المنظمة بوظيفة فريدة أو ميزة نسبية، وضمان التمويل على نحو ييسر هذا التركيز (هدف برمجي).

٢- تعزيز الاتساق في مجال الصحة العالمية، على أن تضطلع المنظمة بدور قيادي في تمكين الجهات الفاعلة العديدة المختلفة من الاضطلاع بدور نشط وفعال في المساهمة في ضمان الصحة لكل الشعوب (هدف يتعلق بتصرف الشؤون).

٣- ضمان أن تعمل المنظمة على تحقيق الامتياز، وأن تتحلى بالفعالية، والكفاءة، وسرعة الاستجابة، والموضوعية، والشفافية، والمساءلة (هدف إداري).

٢- وخلال العامين الأخيرين أيدت الدول الأعضاء أكثر من ٤٠ اقتراحاً محدداً في ثلاثة من مجالات الإصلاح العريضة النطاق، ألا وهي البرامج والأولويات، وتصريف الشؤون، والإدارة، وذلك من خلال اعتماد القرارات والمقررات الإجرائية للأجهزة الرئيسية. وما زال عدد من الاقتراحات الأخرى قيد المناقشة. وتماشياً مع المقرر الإجرائي ج ص ٦٥ (٩)، قدمت المديرية العامة تقريراً عن الوضع الراهن لتنفيذ عملية الإصلاح^٢.

٣- وتمثل خطة شاملة، ومفصلة، ومدرجة في الميزانية لتنفيذ عملية إصلاح المنظمة، القاعدة التي تستند إليها إدارة التغيير، ورصد التقدم المحرز، وتعبئة الموارد لتمويل أنشطة الإصلاح المقترحة.

٤- وتجسد خطة التنفيذ الرفيعة المستوى هذه الوضع الراهن لمختلف مقترحات الإصلاح، وسوف يستمر تحديثها بانتظام. وتقدم الخطة تفاصيل الحصائل، ومؤشرات الحصائل، والمخرجات، والمنجزات الرئيسية، والميزانيات على مستوى المخرجات. وسوف تتاح على الموقع الإلكتروني لإصلاح المنظمة^٣ خطة تنفيذ شاملة تحتوي على المزيد من التفاصيل، وتوضح الحصائل والمخرجات المتوقعة، فضلاً عن تفاصيل الأنشطة، والتكاليف، والمسؤوليات، والمراحل الرئيسية، والمؤشرات.

١ انظر الوثيقة EBBSS/2/2.

٢ انظر الوثيقة م ١٣٢ / ٥ إضافة ٨.

٣ انظر الرابط التالي: http://www.who.int/about/who_reform/en/index.html.

الافتراضات والمخاطر وأوجه الاعتماد المتبادل

٥- إن توضيح الافتراضات التي يستند إليها وضع الاقتراحات، وإدارة وتخفيف المخاطر المحتملة التي قد تهدد إمكانية تحقيقها، وتحديد مدى اعتماد اقتراحات الإصلاح بعضها على بعض، من شأنها جميعاً أن تيسر التنفيذ الناجح لهذه الاقتراحات.

٦- ويستند تقدير المخاطر إلى إطار إدارة المخاطر للمنظمة والذي يشمل: تحديد المخاطر الخارجية وتصنيفها؛ وتقدير المخاطر وتقييمها (استناداً إلى معايير احتمال تحقق المخاطر وآثارها)؛ وإدارة المخاطر وتخفيفها؛ ورصد المخاطر والتبليغ بشأنها. وتُعد المخاطر الخارجية الموضحة في الجدول أدناه وثيقة الصلة بإصلاح المنظمة، وتحظى بأولوية قصوى فيما يتعلق بإدارة المخاطر وتخفيفها، وقد تم دمجها في أطر إدارة المخاطر المؤسسية.

٧- ويرتبط العديد من اقتراحات الإصلاح ببعضها البعض ويعتمد كل منها على الآخر. ومن ثم فإن تحديد أوجه الاعتماد المتبادل بين هذه الاقتراحات يكتسي أهمية بالنسبة إلى إدارة المخاطر وإدارة الأداء؛ حيث إن إحراز التقدم في أحد مجالات الإصلاح قد يعزز تحقيق المجالات الأخرى أو يحد منه بقدر كبير. وتسلط أوجه الاعتماد المتبادل الموضحة في الجدول التالي الضوء على العلاقات التي تنتم بأكبر قدر من الأهمية.

| مجال الإصلاح | الافتراضات الرئيسية | تقدير المخاطر | أوجه الاعتماد المتبادل |
|--------------------------------|---|--|--|
| الإصلاح البرمجي | | | |
| ١-١ الأولويات البرمجية | يؤثر عمل منظمة الصحة العالمية تأثيراً كبيراً على الحصائل الصحية على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني | تحول الأحداث الكارثية العالمية السياسية والاقتصادية والوبائية (مثل الفاشيات) دون تنفيذ المنظمة عملها المخطط له | تتوقف إمكانية التصدي للأولويات البرمجية بمزيد من الفعالية على جميع أوجه تصريف الشؤون والإصلاح الإداري الأخرى |
| إصلاحات تصريف الشؤون | | | |
| ١-٢ الإشراف | سيسهم تعزيز الإشراف من جانب الأجهزة الرئاسية في تحقيق المزيد من الفعالية التنظيمية | - | ٢-٤ صنع القرار ٣-٤ المساءلة ٣-٥ التقييم |
| ٢-٢ وضع الجدول الزمني والمواعة | ستسهل زيادة المواعة بين الأجهزة الرئاسية الإقليمية والعالمية بناء توافق الآراء بشأن المقررات الإجرائية الرئيسية | عدم اتساق المواقف التي تتخذها الدول الأعضاء على مستوى الأجهزة الرئاسية الإقليمية والعالمية | ٢-٣ المواعة |
| ٣-٢ المواعة | مواعة عمليات تصريف الشؤون بالاستناد إلى أفضل الممارسات من شأنه أن يعزز الأدوار التي تضطلع بها الأجهزة الرئاسية | - | - |

| مجال الإصلاح | الافتراضات الرئيسية | تقدير المخاطر | أوجه الاعتماد المتبادل |
|-----------------------------------|---|--|---|
| ٢-٤ صنع القرار | يُعد عبء العمل الذي تضطلع به الأجهزة الرئاسية في الوقت الحاضر مفرطاً، ويؤدي ذلك إلى إضعاف عمليات صنع القرار، والحد من مشاركة بعض الدول الأعضاء التي تفتقر إلى الموارد | عدم القدرة على التوصل إلى توافق آراء بشأن وضع برامج أقصر وأكثر استراتيجية لاجتماعات الجهاز الرئاسي | ١-٢ الإشراف ٢-٢ وضع الجدول الزمني والموامة ٤-٣ المساواة |
| ٢-٥ المشاركة | يتسم المشهد الحالي للصحة العالمية بالتعقيد والازدحام، وتصعب إدارته على البلدان التي تفتقر إلى الموارد على وجه الخصوص | يؤدي الفشل في إدارة حالات تضارب المصالح الكبرى إلى خسارة السمعة | ١-٣ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء ٤-٣ المساواة |
| الإصلاح الإداري | | | |
| ١-٣ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء | تحتاج المنظمة إلى التحول من منظمة تقدم المخرجات المنفصلة من خلال البرامج التقنية إلى شبكة مترابطة من المكاتب تقدم الدعم الفعال إلى الدول الأعضاء | عدم القدرة على التوصل إلى فهم مشترك للمزايا النسبية للمنظمات المختلفة التي تعمل في مجال الصحة العالمية | ٢-٣ الموارد البشرية ٣-٣ الشؤون المالية ٤-٣ المساواة ٥-٣ التقييم |
| ٢-٣ الموارد البشرية | منظمة الصحة العالمية منظمة قائمة على المعرفة، وتعتمد على موظفين على درجة عالية من المهارة، يتمتعون بالمرونة ومدفوعين بالحوافز | عدم كفاية إصلاحات الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة المشتركة | ١-٣ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء ٣-٣ الشؤون المالية |
| ٣-٣ الشؤون المالية | من شأن توافر المزيد من إمكانيات التبؤ بالتمويل، ومرونته، واستدامته، وشفافيته، أن يؤدي إلى إنجاز أفضل للأولويات | الأزمة الاقتصادية العالمية الممتدة | ١-١ الأولويات البرمجية ١-٣ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء ٢-٣ الموارد البشرية ٤-٣ المساواة ٥-٣ التقييم |
| ٤-٣ المساواة | الشفافية والمساواة تولدان الثقة واليقين، ما سيؤدي بالتالي إلى تعزيز التمويل، وإتاحة الفرص لتحقيق المزيد من الفعالية والكفاءة | - | ٢-٣ الموارد البشرية ٣-٣ الشؤون المالية |

| مجال الإصلاح | الافتراضات الرئيسية | تقدير المخاطر | أوجه الاعتماد المتبادل |
|----------------------|---|---|-----------------------------------|
| ٣-٥ التقييم | إرساء ثقافة التقييم يُعد ضرورياً من أجل الإصلاح | - | ٣-٤ المساءلة |
| ٣-٦ الاتصالات | يستلزم التقدم التكنولوجي السريع وزيادة إمكانية الوصول إلى المعلومات إدخال تغيير جذري على الطريقة التي تتواصل بها المنظمة مع الجمهور | عدم التصدي لمسألة الإتاحة غير المنصفة للمعلومات ولشبكة الإنترنت | ٣-١ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء |
| إدارة التغيير | | | |
| ٤-١ إدارة التغيير | يتطلب إصلاح المنظمة نهجاً مخططاً لإدارة التغيير | غياب التمويل لدعم تنفيذ اقتراحات الإصلاح | ٣-١ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء |

إدارة الأداء والتبليغ

٨- تُجسد هذه الأهداف الثلاثة لإصلاح المنظمة "الأثر" المرجو من الإصلاح في سلسلة النتائج التي اعتمدها المنظمة مؤخراً. وسيُقاس التقدم المُحرز صوب تحقيق هذه الأهداف بالطرق التالية:

| المؤشر | وسائل التحقق |
|---|--|
| إحراز التقدم في مؤشرات الأثر الصحي التي اعتمدت في برنامج العمل العام الثاني عشر | إجراء تقدير مبدئي في عام ٢٠١٦ يستند إلى (أ) المرحلة الثانية من التقييم (ب) وتقارير تقييم أداء المنظمة الثنائية السنوات |
| نسبة الدول الأعضاء وممثلي أصحاب المصلحة الآخرين الذين قيموا فعالية وأداء المنظمة على أنها ممتازان أو جيدان. | إجراء تقدير نهائي في عام ٢٠٢٠ يستند إلى تقييم برنامج العمل العام الثاني عشر |
| إجراء التقييم النوعي لاتساق الصحة العالمية | إجراء الاستطلاع الثاني للرأي العالمي في المنظمة والاستطلاعات التالية |
| إجراء التقييم النوعي لاتساق الصحة العالمية | إجراء تقدير مبدئي في عام ٢٠١٦ يستند إلى المرحلة الثانية من التقييم واستطلاع الرأي العالمي في المنظمة |
| إجراء تقدير نهائي في عام ٢٠٢٠ يستند إلى تقييم برنامج العمل العام الثاني عشر | إجراء تقدير مبدئي في عام ٢٠١٦ يستند إلى المرحلة الثانية من التقييم واستطلاع الرأي العالمي في المنظمة |
| أداء المنظمة؛ التقييم المجمع لإنجاز المخرجات المخطط لها | إعداد تقارير تقييم أداء المنظمة التي تصدر كل سنتين |

٩- ويتطلب إحراز التقدم في تنفيذ الإصلاحات، وإنجاز المخرجات، وتحقيق الحاصلات المطلوبة، إطار وآلية للرصد من أجل التقييم الروتيني للتقدم المُحرز مقارنة بخطة التنفيذ؛ وتحديد أعناق الزجاجات واتخاذ الإجراءات التصحيحية؛ والتحقق من الإنجازات

١٠- وسيتم إصدار التقارير المرحلية المنتظمة (كل أربعة أشهر) وبثها بالاستناد إلى آلية الرصد. وستشكل هذه التقارير القاعدة التي ستستند إليها التقارير السنوية لجمعية الصحة العالمية.

١١- وستؤكد الدول الأعضاء من أن التقدم المبلغ عنه قد وثق على نحو موضوعي بفضل عملية التحقق المستقل من التقارير المرحلية. وليست هناك حاجة إلى المزيد من آليات التحقق حيث سيطلب إلى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة الاضطلاع بهذا الدور.

١٢- وستسهم المرحلة الثانية من التقييم المستقل للمنظمة الذي طالبت به الدول الأعضاء في هذه العملية أيضاً عن طريق تقييم التقدم المُحرز في تنفيذ الإصلاحات.

إدارة التغيير

١٣- يُعد التواصل والمشاركة الفعالين مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين وظيفة حاسمة الأهمية في إدارة التغيير المتأصل في عملية الإصلاح، ومن ثم فإن استراتيجية الاتصالات تمثل عنصراً رئيسياً من عناصر عملية إدارة التغيير. ويساعد إدكاء الوعي والفهم، وبناء الالتزام، والتمكين من المشاركة على إيجاد بيئة يرحّب فيها بالتغيير بدلاً من مقاومته.

١٤- وتشمل العناصر الرئيسية لاستراتيجية الاتصالات والمشاركة (أ) إجراء تحليل أصحاب المصالح؛ (ب) ووضع خطة المشاركة والاتصالات؛ (ج) ووضع خطة تنفيذ الإصلاح. ولا تشمل استراتيجية الاتصالات والمشاركة عمليات تصريف الشؤون الرسمية لإصلاح المنظمة والتي تتعلق بالتشاور والتوثيق؛ حيث تدار هذه العناصر وفقاً لإجراءات المنظمة المعتادة.

١٥- وليست هناك حاجة إلى إنشاء هياكل جديدة لتنفيذ إصلاحات المنظمة، باستثناء الهياكل التي أنشئت خصيصاً كمخرجات لعملية الإصلاح، مثل مكتب الأخلاقيات ووحدة الامتثال وإدارة المخاطر. وستتولى الإدارات، والهياكل، والمكاتب القائمة المنوط بها ولاية ومسؤولية مجال محدد من مجالات الإصلاح، المضي قدماً بالعمل في هذا المجال.

١٦- ويُعد المدير العام، ونائب المدير العام، والمديرون الإقليميون، بصفتهم فريق السياسات العالمية مسؤولين عن تقديم التوجيه والإشراف على المنظمة، والخضوع للمساءلة أمام الدول الأعضاء. ويتولى نائب المدير العام قيادة إدارة التغيير، وتكوين الأفرقة المخصصة لوضع الاقتراحات المحددة بشأن الإصلاح.

١٧- ويضطلع المديرون العامون المساعدون ومديرو إدارة البرامج بمسؤولية الإشراف على تنفيذ إصلاحات المنظمة في داخل المجموعة أو الإقليم والتبليغ بشأنه. ويجري تنسيق عملهم من خلال اجتماعات المديرين العامين المساعدين واجتماعات نواب المديرين الإقليميين/مديري إدارة البرامج.

١٨- ويضطلع مديرو الإدارات ورؤساء مكاتب المنظمة في البلدان والمناطق والأراضي، بصفتهم مديري مراكز الميزانية في المنظمة، بمسؤولية تنفيذ الإصلاحات في مجال مسؤولياتهم ومسؤولياتهم.

١٩- ويتولى فريق دعم الإصلاح في مكتب المدير العام تقديم الدعم إلى كل من المدير العام، ونائب المدير العام، وفريق السياسات العالمية، والمكاتب المنفذة، عن طريق تيسير وضع خطة التنفيذ وإطار الرصد، وتحديث الخطة وإطار الرصد، وإعداد التقارير عن التقدم المُحرز.

ميزانية برنامج إصلاح المنظمة ٢٠١٢-٢٠١٣ و ٢٠١٤-٢٠١٥ (بآلاف الدولارات الأمريكية)

| مجال الإصلاح | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع |
|-----------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| الإصلاح البرمجي | | | |
| ١-١ الأولويات البرمجية | ٣٥٠ | - | ٣٥٠ |
| إصلاح تصريف الشؤون | | | |
| ١-٢ الإشراف | - | - | - |
| ٢-٢ وضع الجدول الزمني والمواءمة | - | - | - |
| ٣-٢ المواءمة | - | - | - |
| ٤-٢ صنع القرار | - | - | - |
| ٥-٢ المشاركة | ٧٨٥ | - | ٧٨٥ |
| الإصلاح الإداري | | | |
| ١-٣ تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء | ٢ ٢٠١ | ٢٩٠ | ٢ ٤٩١ |
| ٢-٣ الموارد البشرية | ١ ٧٧٣ | ٤ ٤٥٠ | ٦ ٢٢٣ |
| ٣-٣ الشؤون المالية | ٣ ٣٨٤ | - | ٣ ٣٨٤ |
| ٤-٣ المساعدة | ٥ ١٢٦ | - | ٥ ١٢٦ |
| ٥-٣ التقييم | ١ ٥٧٩ | - | ١ ٥٧٩ |
| ٦-٣ الاتصالات | ٢ ٠٠٠ | - | ٢ ٠٠٠ |
| إدارة التغيير | | | |
| ١-٤ إدارة التغيير | ٢ ٧٠٠ | - | ٢ ٧٠٠ |
| المجموع | ١٩ ٨٩٨ | ٤ ٧٤٠ | ٢٤ ٦٣٨ |

ملحوظة: لا تشمل الميزانية تكاليف دعم البرامج بنسبة ١٣٪.

١-١ الإصلاح البرمجي: الأولويات

٢٠- تقع عملية تحديد الأولويات على نحو صريح في صميم إصلاح المنظمة، فقد تطورت المنظمة ونمت على مر السنين لتجد نفسها ملتزمة بالتزامات مفرطة ومتوسعة على نحو يفوق طاقتها. ولا تتسم عملية تحديد الأولويات بالاستراتيجية ولا بالتركيز. ويظهر أفضل تعبير عن أولويات المنظمة بالنسبة إلى ثنائية محددة في الميزانية البرمجية الثنائية. وتسترشد هذه الميزانية بالتوجيه الاستراتيجي الوارد في برنامج عمل عام يخضع بدوره لتأثير الأهداف والوظائف المحددة في دستور المنظمة. ومن ثم فإن إعداد برنامج العمل العام الثاني عشر (٢٠١٩-٢٠١٤) والميزانيات البرمجية المقترحة لهذه الفترة يمثل الوسيلة الرئيسية للتعبير عن إصلاح عملية تحديد الأولويات في المنظمة.

الحصيلة

١-١ تحديد أولويات المنظمة والتصدي لها بطريقة منهجية تتسم بالشفافية والتركيز، وتمويلها بالمواعمة مع الأولويات المتفق عليها

| المؤشرات | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|--|--|
| مؤشرات الحصائل في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥ | انظر الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٥-٢٠١٤ | انظر الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٥-٢٠١٤ |

| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | المجموع |
|-----------|---|-----------|
| | ٢٠١٣-٢٠١٢ | ٢٠١٥-٢٠١٤ |

١-١-١ عرض الرؤية والأولويات بشأن الصحة العالمية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٤، والتي تشتمل على الآثار والحصائل المحددة، في شكل مسودة برنامج العمل العام الثاني عشر لاعتمادها من جانب الدول الأعضاء في جمعية الصحة العالمية السادسة والستين

المنجزات الرئيسية:

- توصل اجتماع الدول الأعضاء إلى توافق آراء بشأن معايير تحديد الأولويات والفئات البرمجية في عمل المنظمة
- إصدار المسودة المنقحة لبرنامج العمل العام الثاني عشر بعد استعراضها من جانب اللجان الإقليمية في عام ٢٠١٢
- إصدار المسودة المنقحة لبرنامج العمل العام الثاني عشر بعد استعراضها من جانب المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة

٢-١-١ عرض نطاق عمل المنظمة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، والذي يشتمل على الآثار المرتبطة بالحصائل، في شكل مسودة الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٥-٢٠١٤ لاعتمادها من جانب الدول الأعضاء في جمعية الصحة العالمية السادسة والستين

المنجزات الرئيسية:

- التوصل إلى توافق آراء بشأن المجالات البرمجية الرئيسية في عمل المنظمة
- إصدار المسودة المنقحة للميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥ بعد استعراضها من جانب اللجان الإقليمية في عام ٢٠١٢
- إصدار المسودة المنقحة للميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥ بعد استعراضها من جانب المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة

| المجموع | ٣٥٠ | - | ٣٥٠ |
|---------|-----|---|-----|
|---------|-----|---|-----|

ملحوظة: ليست هناك أي تكاليف إضافية لإعداد برنامج العمل العام الثاني عشر والميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥، حيث قد أدرجت هذه التكاليف بالفعل في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٢-٢٠١٣. ويشمل ذلك اجتماع الدول الأعضاء بشأن البرامج وتحديد الأولويات.

٢-١ إصلاح تصريف الشؤون: الإشراف

٢١- تمارس منظمة الصحة العالمية الإشراف من خلال أجهزتها الرئاسية، التي تتمثل في جمعية الصحة العالمية، والمجلس التنفيذي، واللجان الإقليمية، واللجان الفرعية ذات الصلة التي أنشأها كل جهاز من هذه الأجهزة. ويضطلع المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة له بدور يتسم بأهمية خاصة، ومن ثم فقد كان محور تركيز الإصلاحات بغية تعزيز الإشراف على المنظمة.

الحصيلة

٢-١ تعزيز الإشراف من جانب الأجهزة الرئاسية

| المؤشر | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|---|------------------------|
| نسبة ممثلي الدول الأعضاء الذين يشعرون بالرضا عن تصريف شؤون المنظمة (التقييم النوعي في استطلاع الآراء) | - | - |
| المخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | المجموع |
| ٢-١-١ تعزيز لجنة البرنامج والميزانية والإدارة وتوسيع نطاق دورها ليشمل الإشراف على رصد وتقييم التنفيذ البرمجي والمالي على صعيد مستويات المنظمة الثلاثة | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ |
| المنجزات الرئيسية: | - | - |
| • تجسد تقارير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي التوسع في نطاق دورها | - | - |
| ٢-١-٢ تعزيز الدور الاستراتيجي والتنفيذي والإشرافي للمجلس التنفيذي | - | - |
| المنجزات الرئيسية: | - | - |
| • تجسد التقارير التي يرفعها المجلس إلى جمعية الصحة العالمية الدور الاستراتيجي والتنفيذي والإشرافي المعزز للمجلس | - | - |
| ٢-١-٣ تعزيز الدور الإشرافي للجان الإقليمية والهيئات الفرعية | - | - |
| المنجزات الرئيسية: | - | - |
| • تجسد التقارير التي ترفعها اللجان الإقليمية إلى المجلس الدور الإشرافي المعزز للجان | - | - |
| المجموع | - | - |

ملحوظات: سيتم تقييم مؤشر الحصيلة من خلال استطلاع الرأي العالمي في المنظمة الذي يُجرى كل سنتين. وستستند مؤشرات المخرجات إلى التقييم النوعي للتقارير الصادرة عن لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والمجلس التنفيذي، واللجان الإقليمية.

ليست هناك تكاليف إضافية لعملية تعزيز الدور الإشرافي للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، والمجلس، واللجان الإقليمية وهيئاتها الفرعية، حيث إن هذه التكاليف قد أدرجت بالفعل في الميزانية البرمجية المعتمدة ٢٠١٢-٢٠١٣ والميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢-٢ إصلاح تصريف الشؤون: وضع الجدول الزمني والمواعة

٢٢- لا تعمل الأجهزة الرئاسية بمعزل أحدها عن الآخر؛ والروابط بينها موضحة في دستور المنظمة. ولكي تعمل هذه الأجهزة بفعالية واتساق، ينبغي ترشيد الجدول الزمني للاجتماعات، ومواعة بنود جدول الأعمال ذات الصلة لتسهيل التوصل إلى توافق الآراء وصنع القرار المناسب على كل مستوى من المستويات.

| الحصيلة | | | |
|---|---|------------------------|---------|
| ٢-٢ عملية ترشيد الجدول الزمني ومواعة تصريف الشؤون | | | |
| المؤشرات | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ | |
| مواعة جداول أعمال اجتماعات الأجهزة الرئاسية للمنظمة بشأن المسائل ذات الصلة (التقييم النوعي) | - | - | |
| المخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | | |
| | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع |
| ٢-٢-١ ترشيد الجدول الزمني لاجتماعات الأجهزة الرئاسية | - | - | - |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> عرض الاقتراحات بشأن تنقيح الجدول الزمني للاجتماعات على المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة | | | |
| ٢-٢-٢ زيادة الروابط بين اللجان الإقليمية والأجهزة الرئاسية العالمية | - | - | - |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إدلاء اللجان الإقليمية بالتعليقات وتقديمها للمدخلات في جميع الاستراتيجيات والسياسات والصكوك القانونية العالمية مثل الاتفاقيات، واللوائح، والمدونات إحالة جمعية الصحة لبنود معينة إلى اللجان الإقليمية كي تستفيد من المنظورات الإقليمية المتنوعة قيام اللجان الإقليمية بتكييف الاستراتيجيات العالمية وتنفيذها حسب الاقتضاء تقديم رؤساء اللجان الإقليمية تقرير موجز عن مداولات اللجان بصورة روتينية إلى المجلس | | | |
| المجموع | | | |
| | - | - | - |

ملحوظات: اعتمدت جمعية الصحة العالمية المنجزات الرئيسية المحددة بموجب النقطة ٢-٢-٢ في المقرر الإجرائي ج ٦٥(٩)، الفقرة (٤).

ليست هناك تكاليف إضافية لعملية ترشيد الجدول الزمني وتحسين المواعة، حيث إن هذه التكاليف قد أدرجت بالفعل في الميزانية البرمجية المعتمدة ٢٠١٢-٢٠١٣ والميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢-٣ إصلاح تصريف الشؤون: المواءمة

٢٣- وضع كل جهاز من الأجهزة الرئاسية للمنظمة نظامه الداخلي لضمان اتباع الإجراءات الواجبة في تنفيذ وظائفه الدستورية. ونظراً لأن هذه النظم الداخلية قد تطورت على مر السنين، فقد ظهر عدد من أوجه التناقض في التطبيق، ولاسيما فيما يتعلق بترشيح المديرين الإقليميين، واستعراض أوراق الاعتماد، ومشاركة المراقبين. ومن شأن تنسيق هذه الإجراءات بالاستناد إلى أفضل الممارسات أن يعزز الأدوار التي تضطلع بها الأجهزة الرئاسية.

| الحصيلة | | | |
|---|-------------------|------------------------|---------|
| ٢-٣ مواءمة عمليات تصريف الشؤون للأجهزة الرئاسية العالمية والإقليمية | | | |
| المؤشر | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ | |
| مواءمة عمليات تصريف الشؤون للأجهزة الرئاسية العالمية والإقليمية | - | متوامة بنسبة ١٠٠٪ | |
| المخرجات | | | |
| الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | | | |
| | ٢٠١٣-٢٠١٢ | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع |
| ٢-٣-١ مواءمة الممارسات على صعيد اللجان الإقليمية فيما يتعلق بترشيح المديرين الإقليميين، واستعراض أوراق الاعتماد، ومشاركة المراقبين | - | - | - |
| <i>المنجزات الرئيسية:</i> | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • تحديد المعايير الخاصة باختيار المرشحين وعملية تقييم جميع مؤهلات المرشحين • تعيين لجان معنية بأوراق الاعتماد، أو إسناد مهمة استعراض أوراق الاعتماد إلى أعضاء مكتب اللجنة الإقليمية • ضمان وجود إجراءات ملائمة في النظام الداخلي تمكن اللجان الإقليمية من أن تدعو المراقبين إلى حضور دوراتها، بما في ذلك حسب الاقتضاء، الدول الأعضاء من الأقاليم الأخرى، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية | | | |
| | - | - | - |
| المجموع | | | |

ملحوظات: اعتمدت جمعية الصحة العالمية المنجزات الرئيسية المحددة بموجب النقطة ١-٣-٢ في المقرر الإجرائي ج٦٥(٩)، الفقرة (٥).

ليست هناك تكاليف إضافية لعملية مواءمة ممارسات تصريف الشؤون، حيث إن هذه التكاليف قد أدرجت بالفعل في الميزانية البرمجية المعتمدة ٢٠١٢-٢٠١٣ والميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢-٤ إصلاح تصريف الشؤون: صنع القرار الاستراتيجي

٢٤- عند مناقشة إصلاحات عمليات تصريف الشؤون، حددت الدول الأعضاء عدداً من الخطوات المهمة من أجل تحسين صنع القرار الاستراتيجي من جانب الأجهزة الرئاسية. وتشمل هذه الخطوات مواعمة جداول أعمال الأجهزة الرئاسية مع أولويات المنظمة المتفق عليها على النحو الذي يجسده برنامج العمل العام والميزانية البرمجية؛ وإضفاء المزيد من الانضباط على المداولات حول بنود جدول الأعمال؛ وتوحيد النهج المتبع بشأن القرارات؛ وتحسين الدعم الذي تقدمه الأمانة إلى الدول الأعضاء من أجل التحضير لاجتماعات الأجهزة الرئاسية عن طريق توفير الوثائق في الوقت المناسب، وتقديم جلسات الإحاطة للدول الأعضاء؛ وتعزيز عملية التبليغ الوطنية وتبسيطها.

الحصيلة

٢-٤ تعزيز صنع القرار من جانب الأجهزة الرئاسية

| المؤشرات | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|---|------------------------|
| مدى مواعمة جداول أعمال الأجهزة الرئاسية مع الأولويات التي ينص عليها برنامج العمل العام الثاني عشر | - | ١٠٠٪ |
| تقديم وثائق الجهاز الرئاسي بجميع اللغات الرسمية في غضون المهلة الزمنية المحددة | من المقرر وضعها | ١٠٠٪ |
| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | |
| | ٢٠١٣-٢٠١٢ | ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |

٢-٤-١ فحص الأجهزة الرئاسية للقرارات، وفرضها حدود على متطلبات التبليغ والأطر الزمنية المتعلقة بها

المنجزات الرئيسية:

- فرض المجلس التنفيذي حد على عدد مشاريع القرارات بناءً على تقدير قيمتها الاستراتيجية، وأثارها المالية والإدارية، ومتطلبات التبليغ، والأطر الزمنية المتصلة بها.^١

٢-٤-٢ تحسين أساليب عمل المجلس وجمعية الصحة العالمية بما في ذلك وضع النهج الموحدة بشأن القرارات/المقررات الإجرائية

المنجزات الرئيسية:

- إضفاء المزيد من الانضباط على المداولات للثني عن تقديم التقارير الوطنية المطولة، والتركيز على مضمون البند المعني^٢
- تنفيذ نظام "إشارات المرور" وإنفاذ الرئيس للحدود الزمنية^٢

١ انظر المقرر الإجرائي (2) EBBSS2، الفقرة الفرعية (٢)(ج).

٢ انظر المقرر الإجرائي (2) EBBSS2، الفقرة الفرعية (٢)(د).

| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) ٢٠١٢-٢٠١٣ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • استخدام أعضاء مكتب المجلس للمعايير، بما في ذلك المعايير المستخدمة في تحديد الأولويات في مسودة برنامج العمل العام، في استعراض البنود المقدمة لإدراجها في جدول أعمال المجلس^١ • نظر المجلس في تعديل قواعده ونظامه الداخلي من أجل معالجة مسألة التأخر في تقديم مشاريع القرارات^٢ • تحسين الأجهزة الرئاسية استخدامها للملخصات التي يقدمها الرئيس، والواردة في السجلات الرسمية، مع فهم أن ذلك لا يحل محل القرارات الرسمية^١ • اقتراح خيارات بخصوص التعديلات الممكنة للنظام الداخلي للأجهزة الرئاسية من أجل تقليل عدد بنود جدول الأعمال والقرارات^٢ | - - - |
| <p>٢-٤-٣ تعزيز الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء في تحضيرها لعمل الأجهزة الرئاسية ومشاركتها فيه بالتعاون مع المكاتب الإقليمية، وخصوصاً فيما يتعلق بتقديم الوثائق العالية الجودة في موعدها المحدد بكل اللغات الرسمية؛</p> <p>مؤشرات المخرجات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إعداد كتيب عن المسائل الإجرائية لإحاطة رؤساء المجلس التنفيذي ورؤساء لجان جمعية الصحة • عقد جلسات إحاطة إعلامية للبعثات قبل اجتماعات الجهاز الرئاسي | - - - |
| <p>٢-٤-٤ تبسيط عملية رفع التقارير الوطنية وفقاً للمواد من ٦١ إلى ٦٥ من دستور المنظمة بالاستعانة بالأدوات الحديثة</p> <p>مؤشرات المخرجات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقديم ورقة تعرض الخيارات المقترحة بشأن سبل تبسيط التبليغ من قبل الدول الأعضاء والتواصل معها إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة | - - - |
| المجموع | |

ملحوظات: اعتُمدت المنجزات الرئيسية المحددة بموجب النقاط من ٢-٤-١ إلى ٣-٤-٢ من جانب جمعية الصحة العالمية الخامسة والستين والمجلس التنفيذي في دورته الاستثنائية الخاصة بالإصلاح.

ليست هناك تكاليف إضافية لتحسين صنع القرار الاستراتيجي من جانب الأجهزة الرئاسية، حيث إن هذه التكاليف قد أدرجت بالفعل في الميزانية البرمجية المعتمدة ٢٠١٢-٢٠١٣ والميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٤-٢٠١٥.

١ انظر المقرر الإجرائي ج ص ع ٦٥ (٩)، الفقرة (٧).

٢ انظر المقرر الإجرائي ج ص ع ٦٥ (٩)، الفقرة الفرعية (٨) (أ).

٥-٢ إصلاح تصريح الشؤون: المشاركة

٢٥- إن تنامي عدد المنظمات التي تعمل في مجال الصحة يؤدي إلى ضرورة توضيح التعاريف الخاصة بالمسؤولية، ووضع قواعد أفضل للمشاركة، وإتاحة الفرص للحوار بين أصحاب المصلحة المتعددين بخصوص القضايا الصحية العالمية، بهدف موازنة الأولويات وتسريع التقدم صوب تحقيق الأهداف الصحية الوطنية والإقليمية والعالمية. وقد أكدت الدول الأعضاء على أنه ينبغي أن تستهدي المشاركة مع أصحاب المصلحة الآخرين بما يلي: (١) تظل المحافظة على الطابع الحكومي الدولي لاتخاذ القرارات في المنظمة على أكبر قدر من الأهمية؛ (٢) ويتعين أن يستند باستمرار وضع القواعد والمعايير والسياسات والاستراتيجيات، الذي يُشكل محور عمل المنظمة، إلى الاستخدام المنهجي للبيانات، وأن يحظى باستمرار بالحماية من تأثير أي شكل من المصالح الراسخة؛ (٣) ويتعين على أي مبادرة جديدة أن تكون لها فوائد واضحة وأن تُضيف قيمة من حيث إثراء السياسات أو زيادة القدرة الوطنية من منظور الصحة العمومية؛ (٤) وينبغي أن يكون للاعتماد على الآليات القائمة الأسبقية على إنشاء منتديات أو اجتماعات أو هياكل جديدة، مع توفير تحليل واضح للطريقة التي يمكن بها لأي تكاليف إضافية أن تؤدي إلى حصائل أفضل.^١

الحصيلة

٥-٢ تعزيز المشاركة الفعالة مع أصحاب المصلحة الآخرين

| المؤشرات | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|--|---|------------------------|
| من المقرر تحديدها بعد مناقشتها من جانب المجلس في دورتيه الثانية والثلاثين بعد المائة والثالثة والثلاثين بعد المائة. | - | - |
| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | المجموع |
| ٥-٢-١ مشاركة المنظمة وتوليها القيادة والتنسيق، حسب الاقتضاء، عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الوكالات الدولية الأخرى، فيما يتعلق بالمسائل التي لها تأثير في الصحة | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ |
| المنجزات الرئيسية: | ٧٠٥ | - |
| • تبوء الصحة مكانة استراتيجية في برنامج مرحلة ما بعد عام ٢٠١٥ | | |
| • متابعة الاجتماع الرفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن الوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها | | |
| • وضع برنامج التغطية الشاملة بالخدمات الصحية | | |
| ٥-٢-٢ وضع السياسة الخاصة بمشاركة منظمة الصحة العالمية مع المنظمات غير الحكومية | ٤٠ | - |
| المنجزات الرئيسية: | | |
| • إعداد مسودة ورقة سياسات عن مشاركة المنظمة مع المنظمات غير الحكومية لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة | | |

^١ انظر المقرر الإجرائي (EBBSS2(2).

| الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | | | المخرجات |
|---|-----------|---------|---|
| ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع | |
| ٤٠ | - | ٤٠ | ٣-٥-٢ وضع السياسة الخاصة بالمشاركة مع الكيانات التجارية الخاصة |
| | | | المنجزات الرئيسية: |
| | | | • إعداد ورقة سياسات عن العلاقات مع الكيانات التجارية الخاصة لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته الثالثة والثلاثين بعد المائة |
| - | - | - | ٣-٥-٢ تعزيز مشاركة الدول الأعضاء في الشراكات وإشرافها عليها |
| | | | المنجزات الرئيسية: |
| | | | • إعداد تقرير عن ترتيبات استضافة المنظمة للشراكات الصحية والمقترحات بشأن مواعيد العمل مع الشراكات المستضافة لينظر فيه المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة |
| - | - | - | ٣-٥-٢ تعزيز اتساق الشؤون الصحية العالمية |
| | | | المنجزات الرئيسية: |
| | | | • إعداد تقرير عن تصريف الشؤون الصحية العالمية لينظر فيه المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة |
| | | | • استكشاف الخيارات الخاصة بإطار لتوجيه التفاعل بين جميع أصحاب المصلحة الناشطين في مجال الصحة. ١ |
| ٧٨٥ | - | ٧٨٥ | المجموع |

١ انظر المقرر الإجرائي (2)EBBSS2، الفقرة الفرعية (٢)(ط).

٣-١ الإصلاح الإداري: تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء

٢٦- يهدف عنصر الإصلاح هذا إلى ضمان أن يكون عمل الأمانة منظماً ومقديماً بطرق تلبي الاحتياجات الصحية المتغيرة للدول الأعضاء. ويشمل ذلك استخداماً أكثر فعالية للهيكل اللامركزي للمنظمة؛ وتعريف أدوار المستويات المختلفة بأساليب تكفل الحد من الازدواجية؛ واستحداث نظم إدارة تيسر إتاحة المعارف والخبرات عبر الحدود التقنية والتنظيمية.

| الحصيلة | | | |
|--|---|------------------------|---|
| ٣-١ فعالية الدعم التقني والسياساتي المقدم إلى جميع الدول الأعضاء | | | |
| المؤشرات | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ | مؤشر الأداء لوظيفة الدعم التقني والسياساتي (من المقرر وضعه) |
| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع |
| ٣-١-١ تعزيز مواعمة خصائص الوجود القطري للمنظمة مع احتياجات البلدان وأولوياتها | ٢٠٠ | - | ٢٠٠ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> تجديد أو وضع استراتيجيات التعاون بين البلدان في جميع البلدان، بالاستناد إلى إطار منقح للمواعة مع احتياجات البلدان وأولوياتها مواعة خطط التوظيف والموارد لكل مكتب من المكاتب القطرية مع استراتيجيات التعاون بين البلدان | | | |
| ٣-١-٢ تعزيز المكاتب القطرية | ٧٧١ | - | ٧٧١ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إعداد قائمة بالمرشحين المؤهلين لاختيار رؤساء مكاتب المنظمة في البلدان والأراضي والمناطق، من خلال عملية تنافسية تحسين التوجيه المبدي لرؤساء مكاتب المنظمة ليشمل التدريب على دبلوماسية الصحة، والمهارات الإدارية، والمساءلة | | | |
| ٣-١-٣ تعزيز المواعة والتآزر والتعاون على صعيد المنظمة | ٤٥٠ | - | ٤٥٠ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إنشاء فرقة عمل المنظمة المعنية بالأدوار والمسؤوليات في مختلف مستويات المنظمة تعزيز قدرات ووظائف وحدات الدعم القطري في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية، بما يتماشى مع توصيات وحدة التفنيش المشتركة | | | |
| ٣-١-٤ تحسين إدارة المعارف | ٧٨٠ | ٢٩٠ | ١٠٧٠ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إعداد قاعدة بيانات عامة يمكن البحث فيها وتشمل الموارد والمنتجات المعرفية الخاصة بالمنظمة تقييم سياسة وممارسات المنظمة الخاصة بالنشر وضع سياسة واستراتيجية إدارة المعلومات الخاصة بالمنظمة | | | |
| المجموع | ٢ ٢٠١ | ٢٩٠ | ٢ ٤٩١ |

٢-٣ الإصلاح الإداري: الموارد البشرية

٢٧- نظراً لأن منظمة الصحة العالمية منظمة قائمة على المعرفة، فهي تعتمد على موظفين على درجة عالية من المهارة، يتمتعون بالمرونة ومدفوعين بالحوافز. ولكن يعوق قدرة المنظمة على الاحتفاظ بمثل هذه القوى العاملة السياسات والممارسات التنظيمية التي كثيراً ما تكون قد عفا عليها الزمن، وأسلوب تمويل المشاريع قصيرة الأجل الذي لا يتواءم مع طبيعة البرامج طويلة الأجل التي تمثل جانباً كبيراً من عمل المنظمة. ويستند إصلاح الموارد البشرية إلى استراتيجية للموارد البشرية تشمل المنظمة بأكملها، وتسفر عن تبسيط عمليات استقدام الموظفين واختيارهم، وتبسيط عقود الموظفين، وتعزيز إدارة الأداء والمساءلة، وزيادة حركة التنقلات داخل المنظمة، وتحسين الكفاءات من خلال تنمية القدرات والتعلم.

الحصيلة

٢-٣ توفير الملاك الوظيفي الذي يلئم الاحتياجات على جميع مستويات المنظمة

| مؤشرات الحصيلة | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|-----------------|---|------------------------|
| من المقرر وضعها | من المقرر وضعها | من المقرر وضعها |
| المخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | المجموع |
| | ٢٠١٣-٢٠١٢ | ٢٠١٤-٢٠١٥ |

٣٢١ ٤٥٠ ٧٧١

١-٢-٣ وضع استراتيجية للموارد البشرية تشمل نموذجاً للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والتطوير المهني

المنجزات الرئيسية:

- تنقيح استراتيجية الموارد البشرية للمنظمة
- تقديم الاقتراحات بشأن لائحة الموظفين، بالاستناد إلى مسودة لسياسة التعيين ترمي إلى دعم قوى عاملة تتسم بالمرونة، لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة

٤٣٣ ٦٠٠ ١٠٣٣

٢-٢-٣ تبسيط عمليات استقدام الموظفين واختيارهم

المنجزات الرئيسية:

- موازنة سياسات وممارسات استقدام الموظفين على صعيد المكاتب الرئيسية كافة
- إعداد التوصيف الوظيفي العام لفئات الموظفين الرئيسية بما في ذلك الموظفون الإداريون، وأخصائيو الوبائيات، والمنسقون التقنيون في مجال الصحة، وخبراء الاتصالات في الطوارئ الصحية
- إعداد قوائم شاملة للموظفين الذين سبق التحقق من تأهلهم للفئات الواردة أعلاه، بالاستناد إلى إعلانات الوظائف الشاغرة العامة والاختيار من خلال عملية تنافسية

٢٢٣ ١٣٠٠ ١٠٥٢٣

٣-٢-٣ تحسين عملية إدارة الأداء

المنجزات الرئيسية:

- استحداث نظام وأداة لتطوير وإدارة الأداء
- وضع سياسات بشأن (أ) المكافأة والتقدير (ب) وتحسين الأداء

| المُخرجات | | | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) |
|--|--|--|---|
| | | | ٢٠١٣-٢٠١٢ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| ٣-٢-٤ تنفيذ إطار التنقلات والتناوب | | | ٧٠ ١١٠٠ ١١٧٠ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> وضع مخطط شامل لحركة التنقلات والتناوب بالاستناد إلى الخبرات الخاصة بالمخططات الإقليمية وخطط القوى العاملة العالمية | | | |
| ٣-٢-٥ تحسين تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم | | | ٧٢٦ ١٠٠٠ ١٧٢٦ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إنشاء منصة عالمية للتعليم الإلكتروني تشمل نظام لإدارة التعلم، وتستند إلى نهج مختلط للتعلم وضع برنامج التنمية الإدارية | | | |
| المجموع | | | ١٧٧٣ ٤٤٥٠ ٦٢٢٣ |

٣-٣ الإصلاح الإداري: الشؤون المالية

٢٨- منذ بداية عملية إصلاح المنظمة، حدّدت قضيتان إطار المناقشات المتعلقة بتمويل المنظمة، ألا وهما: كفاءة موازنة الأولويات التي اتفقت عليها الأجهزة الرئاسية للمنظمة على أفضل وجه مع الأموال المتاحة لتمويلها؛ وكفاءة كفاءة إمكانية التنبؤ بالتمويل واستقراره بدرجة أكبر من أجل تعزيز تخطيط قائم على تحقيق النتائج يتسم بمزيد من الواقعية وإدارة فعالة للموارد وزيادة الشفافية والمساءلة. وعلى الرغم من أن تحسين التمويل يدعم التنفيذ الأمثل لعمل المنظمة، وخصوصاً على المستوى القطري، فهناك اعتراف أيضاً بأن تعزيز أداء المنظمة يشكل أيضاً وسيلة من الوسائل الكفيلة بتحسين تمويل المنظمة. وبالتالي فإن إصلاح تمويل المنظمة يركز على اتخاذ خطوات لزيادة شفافية التمويل وإمكانية التنبؤ به ومرونته؛ وتعزيز التخطيط والميزنة القائمين على تحقيق النتائج؛ وتحسين تنسيق تعبئة الموارد؛ واستعادة التكاليف التنظيمية والإدارية؛ وشفافية عملية تخصيص الموارد.

الحصيلة

٣-٣ موازنة التمويل وتخصيص الموارد مع الأولويات

| مؤشرات الحصيلة | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|-------------------|------------------------|
| نسبة الميزانية البرمجية الممولة في بداية الثنائية | %٤٥ | %١٠٠ |
| موازنة الدخل والنفقات مع الميزانية البرمجية حسب الفئة والمكتب الرئيسي | - | %١٠٠ |
| المُخرجات | | |
| الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | | |
| | | |
| ٢٠١٣-٢٠١٢ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع | | |

٣-٣-١ زيادة شفافية تمويل المنظمة وإمكانية التنبؤ به ومرونته

المنجزات الرئيسية:

- عقد الاجتماع الاستثنائي للجنة البرنامج والميزانية والإدارة لمناقشة تمويل المنظمة

| الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | | | المخرجات |
|---|-----------|---------|--|
| ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ | المجموع | |
| ٨٠٤ | - | ٨٠٤ | <ul style="list-style-type: none"> اعتماد جمعية الصحة لبرنامج العمل العام والميزانية البرمجية لتسهيل مواعمة الموارد مع الأولويات إقامة حوار بشأن السياسات لتعزيز إمكانية التنبؤ بالتمويل والحد من تخصيص الأموال إنشاء بوابة على شبكة الإنترنت لتتبع تدفق الموارد والنتائج والتبليغ بشأنها في الزمن الحقيقي استكشاف إمكانية تقديم مبالغ تكميلية للاشتراكات المقدرة على أساس طوعي مع البلدان المهتمة |
| ٨٠٤ | - | ٨٠٤ | <p>٣-٣-٢ إنشاء آلية للتخطيط والميزنة القائمين على تحقيق النتائج بالاستناد إلى سلسلة النتائج الجديدة</p> <p>المنجزات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> وضع سلسلة نتائج جديدة وضع منهجية موحدة لاحتساب تكاليف المخرجات وضع منهجية لتقدير مدى إسهام المخرجات في إنجاز الحصائل وإسهام الحصائل في تحقيق الأثر |
| - | - | - | <p>٣-٣-٣ التخطيط المتسلسل لمراعاة احتياجات البلدان</p> <p>المنجزات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> تفقيح عملية التخطيط المؤسسي |
| ٩١٤ | - | ٩١٤ | <p>٣-٣-٤ تحسين تعبئة الموارد على نطاق المنظمة</p> <p>المنجزات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> اقتراح سياسات إدارة الموارد من جانب فرقة عمل المنظمة المعنية بتعبئة وإدارة الموارد وضع خطة على نطاق المنظمة لتعبئة الموارد |
| ٣١٦ | - | ٣١٦ | <p>٣-٣-٥ تحسين تمويل التكاليف الإدارية والتنظيمية</p> <p>المنجزات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> دراسة التكاليف الإدارية والتنظيمية في المنظمة |
| - | - | - | <p>٣-٣-٦ إنشاء آلية جديدة لتخصيص الموارد</p> <p>المنجزات الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> وضع المعايير والمنهجيات اللازمة لتحقيق التخصيص الداخلي للموارد على نحو يتسم بالشفافية |
| ٣ ٣٨٤ | - | ٣ ٣٨٤ | المجموع |

٣-٤ الإصلاح الإداري: المساءلة والشفافية

٢٩- تتطلع الدول الأعضاء إلى المزيد من المساءلة بشأن النتائج والموارد، وتعزيز تقييم الأداء، وزيادة الشفافية. ونتيجة لذلك يُعد تحسين المساءلة والشفافية عنصراً أساسياً في جميع الاقتراحات بشأن الإصلاح تقريباً. فضلاً عن تعزيز قدرات المنظمة في مجال مراجعة الحسابات والمراقبة، تشمل المجالات المحددة لتحسين المساءلة والشفافية ما يلي: وضع نهج للتخطيط القائم على تحقيق النتائج بالاستناد إلى احتياجات البلدان؛ وتحسين إطار المراقبة الداخلية بدعم من وحدة الامتثال وإدارة المخاطر؛ ووضع نهج لإدارة المخاطر على نطاق المنظمة؛ واعتماد سياسة بشأن الإفصاح عن المعلومات؛ وتعزيز إدارة تضارب المصالح.

الحصيلة

٣-٤ المساءلة الإدارية والشفافية وإدارة المخاطر

| مؤشرات الحصيلة | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|---|------------------------|
| نسبة عمليات المراجعة المقفلة في غضون ستة أشهر | - | ١٠٠٪ |
| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | |
| | ٢٠١٣-٢٠١٢ | ٢٠١٤-٢٠١٥ |
| ١-٤-٣ تحسين المساءلة وإطار المراقبة الداخلية | ١ ٣٩٦ | - |
| | | ١ ٣٩٦ |

المنجزات الرئيسية:

- وضع الإجراءات التشغيلية الموحدة للعمليات الإدارية؛ والسفر، والموارد البشرية، والشؤون المالية، والمشتريات
- رصد الأداء والامتثال بالاستناد إلى قياسات موحدة ولوحة المتابعة
- إنشاء وحدة الامتثال وإدارة المخاطر
- توحيد عمليات تفويض السلطة واتفاقات الأداء لكبار الموظفين

٣-٤-٢ وضع إطار محسن لإدارة المخاطر

المنجزات الرئيسية:

- وضع إطار لإدارة المخاطر يشمل معايير تحديد المخاطر وأولوياتها، واختصاصات القائمين على إدارة المخاطر، والسياسة الخاصة بإدارة المخاطر، على أن يتم ذلك تحت إشراف وحدة الامتثال وإدارة المخاطر
- إعداد سجل المخاطر المؤسسية

٣-٤-٣ وضع سياسة الإفصاح عن المعلومات

المنجزات الرئيسية:

- وضع مشروع سياسة الإفصاح عن المعلومات بالاستناد إلى أفضل الممارسات في المنظمات الدولية لتتوفر فيها الأجهزة الرئاسية
- تنقيح نُظم إدارة الوثائق وسياسات الاحتفاظ بالمعلومات من أجل دعم سياسة الإفصاح عن المعلومات

| المخرجات | | | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) |
|---|--|--|---|
| | | | ٢٠١٢-٢٠١٣ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| ٣-٤-٤ زيادة فعالية إدارة تضارب المصالح | | | ٩٩٦ - ٩٩٦ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> مراجعة سياسة الإعلان عن المصالح تنقيح سياسة وممارسات الإعلان عن المصالح بالاستناد إلى توصيات المراجعة إنشاء مكتب الأخلاقيات | | | |
| ٣-٤-٥ تعزيز قدرات مراجعة الحسابات والمراقبة | | | ٢ ٧٣٤ - ٢ ٧٣٤ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> تعيين عدد إضافي من الموظفين للمراجعة الداخلية تعيين عدد إضافي من الموظفين للتحقيقات | | | |
| المجموع | | | ٥ ١٢٦ - ٥ ١٢٦ |

٣-٥ الإصلاح الإداري: التقييم

٣٠- يُعد التقييم وظيفة حاسمة الأهمية، وهو ينفذ على مستويات المنظمة الثلاثة، حيث يعزز المساءلة أمام أصحاب المصلحة الرئيسيين، ويدعم التعلم المؤسسي والفردى. وقد أكدت الدول الأعضاء على الحاجة إلى إرساء "ثقافة التقييم" في المنظمة، ودعت إلى وضع سياسة للتقييم وتنفيذها على أن يتم ذلك تحت إشراف الأجهزة الرئاسية. وفضلاً عن ذلك طالبت بإجراء تقييم مستقل لعمل المنظمة، ينفذ في مراحل عدة،^١ وطلبت إلى وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة تحديث تقريرين سابقين عن الأخذ باللامركزية في المنظمة، واستعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة.^٢

| الحصيلة | | | مؤشرات الحصيلة |
|--|--|--|---|
| ٣-٥ تعزيز ثقافة التقييم | | | |
| البيانات الأساسية | | | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
| إجراء تقييم برامج المنظمة بانتظام وفقاً لسياسة المنظمة، وتنفيذ التوصيات الناتجة عن عمليات التقييم في غضون ستة أشهر | | | ١٠٠٪ |
| المخرجات | | | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) |
| | | | ٢٠١٢-٢٠١٣ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| ٣-٥-١ وضع سياسة للتقييم تشمل آلية لإشراف الأجهزة الرئاسية على عمليات التقييم | | | ٨٩٩ - ٨٩٩ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسة المنظمة الخاصة بالتقييم من جانب الأجهزة الرئاسية | | | |

١ انظر الوثيقة مت ١٣٢/٥ إضافة ٧.

٢ انظر الوثيقة مت ١٣٢/٥، إضافة ٦.

| المُخرجات | | | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) |
|---|--|--|---|
| | | | ٢٠١٢-٢٠١٣ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| <ul style="list-style-type: none"> • تعيين عدد إضافي من الموظفين للتقييم • عرض خطة العمل السنوية للتقييم على الأجهزة الرئاسية • وضع قائمة لتقييمات المنظمة على شبكة الإنترنت | | | ٥٣٠ - ٥٣٠ |
| ٣-٥-٢ إجراء تقييم مستقل لمنظمة الصحة العالمية | | | |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • إجراء المرحلة الأولى من التقييم والتي تتألف من استعراض المعلومات الموجودة مع التركيز على التحديات التي تواجهها المنظمة في مجال التمويل والمسائل الخاصة بملاك الموظفين، وتصريف الدول الأعضاء للشؤون الداخلية في المنظمة • إعداد ورقة عن الأساليب المحددة للمرحلة الثانية من التقييم لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة • رفع تقرير عن المرحلة الثانية من التقييم الخارجي لاستعراضه من قبل الأجهزة الرئاسية | | | ١٥٠ - ١٥٠ |
| ٣-٥-٣ تحديث وحدة التفتيش المشتركة لتقريرها عن (أ) الأخذ باللامركزية في المنظمة، (ب) واستعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة | | | |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • تقديم وحدة التفتيش المشتركة تقريرها عن (أ) الأخذ باللامركزية في المنظمة، (ب) واستعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة | | | |
| المجموع | | | ١ ٥٧٩ - ١ ٥٧٩ |

٣-٦ الإصلاح الإداري: الاتصالات

٣١- ساهمت عوامل عدة في الحاجة إلى إصلاح عمل المنظمة في مجال الاتصالات، ألا وهي: التغيرات السريعة التي تطرأ على تكنولوجيا المعلومات؛ والمشهد المتغير للمنظمات التي تشارك في مجال الصحة العالمية؛ وزيادة الطلب على المعلومات عن الصحة وعن عمل المنظمة من جانب الجمهور العام؛ وظهور التحديات الصحية الجديدة. وتسعى عملية إصلاح الاتصالات في المنظمة إلى التصدي لهذه المسائل عن طريق زيادة القدرات الخاصة بالاتصالات الداخلية؛ وتحسين التنسيق بين مختلف مستويات المنظمة؛ وإنشاء واستخدام منصات الاتصال العالية المردود مثل وسائل التواصل الاجتماعي؛ والقياس المنتظم لمدى فهم الجمهور لعمل المنظمة.

| الحصيلة | | |
|--|---|------------------------|
| ٣-٦ تحسين الاتصالات الاستراتيجية | | |
| مؤشرات الحصيلة | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
| نسبة أصحاب المصلحة الذين ينظرون نظرة جيدة أو ممتازة إلى عمل المنظمة (التقييم الكمي والنوعي للاستطلاع العالمي للآراء) | - | - |
| المخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | |
| | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| ٣-٦-١ تعزيز القدرات في مجال الاتصالات | ٨٥٠ | ٨٥٠ - |
| المنجزات الرئيسية: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> تقديم التدريب على الاتصالات إلى مختلف فئات الموظفين إنشاء شبكة لاتصالات الطوارئ تتكون من خبراء الاتصالات السابق تدريبهم لاستخدامها في حالات الطوارئ | | |
| ٣-٦-٢ تعزيز تنسيق الاتصالات | ٤٠٠ | ٤٠٠ - |
| المنجزات الرئيسية: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إنشاء فريق الاتصالات المركزية في المقر الرئيسي وضع استراتيجية المنظمة الخاصة بالاتصالات إقامة منتدى عالمي للاتصالات لموظفي الاتصالات في المنظمة كل سنتين، وعقد اجتماعات التنسيق الافتراضية فصلياً وضع استراتيجية الاتصالات الداخلية | | |
| ٣-٦-٣ إنشاء منصات الاتصالات العالية المردود | ٦٠٠ | ٦٠٠ - |
| المنجزات الرئيسية: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> استخدام منصات وسائل التواصل الاجتماعي في المقر الرئيسي وفي الأقاليم إنشاء منصة للفيديو ترقية الموقع الإلكتروني للمنظمة وتحسين إمكانية البحث والاستخدام | | |
| ٣-٦-٤ تحسين فهم الجمهور وأصحاب المصلحة لعمل المنظمة | ١٥٠ | ١٥٠ - |
| المنجزات الرئيسية: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> إجراء استطلاع آراء عالمي لأصحاب المصلحة كل سنتين | | |
| المجموع | ٢٠٠٠ | ٢٠٠٠ - |

٤-١ إدارة التغيير

٣٢- سوف تتجلى أفضل الممارسات في إدارة التغيير في تنفيذ هذه الإصلاحات من خلال ما يلي:

(أ) الصياغة الواضحة لغرض الإصلاح، ونطاقه، وقياس مدى نجاحه؛ (ب) والتخطيط الشامل لتحقيق هذه النتائج؛ (ج) ووضع إطار الرصد لقياس وتقييم التقدم المُحرز والتبليغ عنه؛ (د) ووضع استراتيجية اتصالات للمشاركة مع الدول الأعضاء، وأصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين، والموظفين، من أجل الحفاظ على الوعي والثقة والالتزام؛ (هـ) ووضع إطار تنظيمي لإدارة التغيير.

الحصيلة

٤-١ تنسيق تنفيذ إصلاح المنظمة ورصده وتقييمه

| مؤشرات الحصيلة | البيانات الأساسية | الهدف المحدد لعام ٢٠١٥ |
|---|---|------------------------|
| نسبة البنود الواردة في الخطة التنفيذية للمنظمة التي يجري استكمالها أو يسير تنفيذها على المسار الصحيح. | - | تم إنجازه |
| المُخرجات | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) | |
| | ٢٠١٢-٢٠١٣ | ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |

٤-١-١ خطة تنفيذ إصلاح المنظمة

المنجزات الرئيسية:

- إعداد خطة تنفيذ رفيعة المستوى لعرضها على المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة
- وضع خطة تنفيذ شاملة واحتساب تكاليفها وإتاحتها على الموقع الإلكتروني للمنظمة، وتحديثها وفقاً للمقررات الإجرائية للأجهزة الرئاسية

٤-١-٢ إطار الرصد والتبليغ الخاص بإصلاح المنظمة

المنجزات الرئيسية:

- وضع إطار التنفيذ والرصد الرفيع المستوى
- رفع تقارير عن التنفيذ كل أربعة أشهر إلى لجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة لكي تستعرضها وتتحقق منها

٤-١-٣ وضع استراتيجية الاتصالات والمشاركة الخاصة بإصلاح المنظمة من أجل الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين والموظفين

المنجزات الرئيسية:

- إنشاء الموقع الإلكتروني لإصلاح المنظمة والموقع الإلكتروني الداخلي
- إصدار رسالة إخبارية بشأن إصلاح المنظمة؛ Change@WHO
- إحاطة الدول الأعضاء والموظفين بشأن إصلاح المنظمة والتشاور معهم

| المُخرجات | | | الميزانية المقدرة (بآلاف الدولارات الأمريكية) |
|---|--|--|---|
| | | | ٢٠١٢-٢٠١٣ ٢٠١٤-٢٠١٥ المجموع |
| ٤-١-٤ دعم إدارة التغيير وهيكلها التنظيمي | | | ٢٦٠٠ ٢٦٠٠ ٢٦٠٠ |
| المنجزات الرئيسية: | | | |
| • فريق دعم الإصلاح | | | |
| • فرقة عمل المنظمة المعنية بالإصلاح الإداري | | | |
| المجموع | | | ٢٧٠٠ - ٢٧٠٠ |

= = =