

## التقرير السنوي عن الموارد البشرية

### استعراض نظام ترشيح واختيار وتدريب الممثلين القطريين للمنظمة

#### تقرير من المديرية العامة

١- اعتمد المجلس التنفيذي، في دورته الاستثنائية بشأن طارئة الإيبولا، القرار EBSS3.R1 والتي عُقدت في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٥، والذي طلب بموجبه، ضمن جملة أمور، من المديرية العامة استعراض (١) نظام ترشيح واختيار وتدريب ومراجعة أداء الممثلين القطريين للمنظمة (٢) خطة الارتقاء بأداء هؤلاء الموظفين، بغية تعزيز الخبرات في كل مجال من المجالات الأساسية الثلاثة لولاية المنظمة - العمل المعياري، والدعم التقني للبلدان، والاستجابة لحالات الطوارئ والفاشيات.

٢- واستجابةً لذلك، طلبت المديرية العامة بالتشاور مع فريق السياسات العالمية، استعراض إجراءات التقدير وتقييم الأداء للممثلين القطريين للمنظمة (والذين سيشار إليهم من الآن فصاعداً بمديري المكاتب القطرية للمنظمة في البلدان والأراضي والمناطق). وقد أجرت إدارة التنسيق والتعاون القطري في منظومة الأمم المتحدة والقسم المعني بإدارة الموارد البشرية هذا الاستعراض، بالتشاور مع المكاتب الإقليمية والقطرية ومستشار خارجي من مركز التقييم.

٣- يستعرض التقرير الخطوات التي اتخذتها المديرية العامة للتعامل مع مكامن الضعف التي تكتنف المجالات الثلاثة التي حددها الاستعراض.

#### عملية تقييم مديري المكاتب القطرية للمنظمة

٤- قد أطلقت الأمانة عدداً من المبادرات لتعزيز عملية التقييم.

(أ) تم تحديث التوصيف الوظيفي المعياري بحيث يعكس المهام الرئيسية الثلاث والتي حددها المجلس في دورته الاستثنائية المتعلقة بطارئة الإيبولا. وتم اشتراط أن يكون لدى مديري المكاتب القطرية للمنظمة المرتقبين خلفية في الصحة العمومية كشرط أساسي وليس محبذاً فحسب.

(ب) تم إعداد اختبار تحريري أكثر صرامة بالتعاون مع الوحدات التقنية ذات الصلة بغية تقييم مدى إلمام المرشحين بالصحة العمومية والاستجابة لحالات الطوارئ والفاشيات، والتعاون مع منظومة الأمم

المتحدة وسائر الشركاء على المستوى القطري. وتم إعداد الاختبار التحريري والذي يشترط الحصول على مستوى معين.

(ج) لتقييم الكفاءة في العمل المعياري، وسبل تقديم الدعم التقني إلى البلدان والاستجابة لحالات الطوارئ والفاشيات، فقد تم تحديث مركز التقييم على أساس ١١ معياراً تقنياً وإدارياً وسلوكياً تندرج تحت أربعة عناصر رئيسية ألا وهي:

- (١) العمل كسلطة ممثلة للمنظمة ومعنية بالصحة العمومية؛
- (٢) التفاوض ومعالجة الخطط المعقدة والمتعددة الأبعاد بشكل دبلوماسي؛
- (٣) الصمود إبان الطوارئ؛
- (٤) التحلي بالقدرات الإدارية والقيادية.
- (د) ويتم تقييم كل مرشح على أساس أدائه في تلك العناصر الأربعة الرئيسية.

(هـ) يتولى الآن ما مجموعه ثمانية من كبار الشخصيات القائمة بالتقييم من داخل المنظمة وخارجها لكل مرشح.

٥- وقد بدأ تشغيل مركز التقييم المعدل في شباط/فبراير ٢٠١٥، حيث تلقى تعقيبات إيجابية من المرشحين وممن يقومون بالتقييم على حد سواء. واستناداً إلى خبرة المنظمة والتعقيبات التي قُدمت للفريق الاستشاري المشترك بين الوكالات والذي يساعد المنسق المقيم للأمم المتحدة، ينظر الأخير في سبل اعتماد نهج مماثل في مركز التقييم الجديد الخاص به بدءاً من عام ٢٠١٦.

٦- وقد طلبت المديرية العامة بالتشاور مع فريق السياسات العالمية إعداد أداة لبناء المعارف، في شكل مجموعة إحاطة بالمعلومات الأساسية للموظفين الذين يطمحون في تقلد مناصب مديري المكاتب القطرية للمنظمة. ويجري تطوير المجموعة لتوائم طرق التعليم الإلكتروني. وبالإضافة إلى ذلك، تعكف الأمانة على استكشاف طرق أكثر شمولاً لإعداد المرشحين المحتملين، وهو النهج الذي تم اتباعه داخل منظومة المنسق المقيم للأمم المتحدة.

٧- ولا يتم تعيين مديري المكاتب القطرية للمنظمة من خارج القائمة الآن إلا في ظروف استثنائية، من قبيل حالات الطوارئ. فمنذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، تم تعيين ١٥ مديراً جديداً للمكاتب القطرية للمنظمة حيث تم اختيارهم جميعاً من القائمة باستثناء شخص واحد تم إيفاده إلى أحد البلدان المتضررة بالإيبولا.

### تقييم أداء مديري المكاتب القطرية للمنظمة

٨- قد تم بذل العديد من الجهود في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية لتحسين المساءلة على المستوى القطري.

(أ) سيكون المدير العام المشرف الأعلى على مديري المكاتب القطرية للمنظمة. ويهدف موازنة عملية تقييم أداء مديري المكاتب القطرية للمنظمة في مختلف الأقاليم، طلبت المديرية العامة وضع مجموعة معيارية من الأغراض المتعلقة بالتوصيف الوظيفي الذي تم إعداده مؤخراً، والمنظر إطلاقه في عام ٢٠١٦.

(ب) قد تم تعميم لوحات المتابعة الإدارية والتي تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية للرقابة الداخلية وتقييم الامتثال والمخاطر في المكاتب القطرية.

(ج) تم تقييم المساءلة عن النتائج بالتفصيل في الاجتماع العالمي الثامن لمديري المكاتب القطرية للمنظمة مع المديرية العامة والمديرين الإقليميين. وتم الاتفاق على عدد من المقترحات لتعزيز مساءلة مديري المكاتب القطرية للمنظمة، بما في ذلك فرض عقوبات في حالة عدم الامتثال للمعايير الأخلاقية.

### فرص تدريب وتطوير أداء مديري المكاتب القطرية للمنظمة

٩- لقد صمم المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية للمنظمة العديد من الأدوات، كما قاموا بتطوير عمليات إعداد الرؤساء المعينين حديثاً في المكاتب القطرية للمنظمة للوفاء بولايتهم على نحو فعال.

(أ) قد تم إعداد دورة تعريفية عالمية مدتها أسبوع؛ وتم تحديث التوجهات الإقليمية لتعكس التوصيف الوظيفي المنقح للمنظمة والولاية الرئيسية لمديري المكاتب القطرية للمنظمة المعينين مؤخراً.

(ب) تم توسيع نطاق الكتيب التعريفي لمديري المكاتب القطرية للمنظمة ليشمل مجموعة متنوعة من مواضيع الصحة العمومية، بما فيها حالات الطوارئ، هذا بالإضافة إلى العمليات الاستراتيجية والتقنية والإدارية للمنظمة.

(ج) تم تنقيح دورة إلزامية مدتها عشرة أسابيع وتقدم عبر شبكة الإنترنت بشأن الدبلوماسية الصحية في عام ٢٠١٥ لتزويد مديري المكاتب القطرية للمنظمة بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة الخطط المعقدة، كتلك المتعلقة بحالات الطوارئ، فضلاً عن الجوانب المتعددة الأبعاد للدبلوماسية الصحية على الصعيدين العالمي والوطني، ولبناء القدرات الخاصة بالتنسيق بين الشركاء وتعزيز التأزر بين الصحة والسياسة الخارجية.

(د) نظراً للتركيز على حاجة مديري المكاتب القطرية للمنظمة للمشاركة مع الجهات الفاعلة الأخرى على المستوى القطري، يشارك مديرو المكاتب القطرية للمنظمة والذين تم تعيينهم مؤخراً في برنامج الأمم المتحدة لقيادة الفرق القطرية منذ عام ٢٠١٥. ويركز البرنامج على تنمية المهارات القيادية لممثلي البلدان ويؤكد على الحاجة الملحة للعمل التعاوني وبنوع من المشاركة على الصعيد القطري.

(هـ) تم في عام ٢٠١٥ إدخال مشروع عالمي لتحسين مهارات التواصل مع مديري المكاتب القطرية للمنظمة من خلال التدريب المعد خصيصاً لتلبية الاحتياجات الشخصية. وهناك الآن نحو ٤٠ من رؤساء المكاتب القطرية يندرجون ضمن برنامج التدريب والذي سيتم تنفيذه في جميع المكاتب القطرية بحلول عام ٢٠١٧.

(و) تعتبر الاستجابة لفاشية الإيبولا من القضايا الأساسية التي تمت مناقشتها إبان الاجتماع العالمي الثامن لمديري المكاتب القطرية للمنظمة والذي تم خلاله مناقشة إصلاحات المنظمة المتعلقة بحالات الطوارئ، وتجميع آراء مديري المكاتب القطرية للمنظمة وإحالتها للفرق الاستشاري للمنظمة المعني بالاستجابة لمرض فيروس الإيبولا. بمجرد الانتهاء من إعداد إطار الإصلاح المتعلق بحالات الطوارئ، سيتم إعداد مجموعة موجزة وتسليمها خصيصاً لمديري المكاتب القطرية للمنظمة والفرق القطرية.

(ز) سيتم في مطلع عام ٢٠١٦ إعداد مجموعة تدريبية حول الآثار الصحية لأهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى زيادة فهم الأهداف على المستوى الوطني ودور المنظمة في دعم تنفيذها. وستألف المجموعة من أدوات متكاملة لا تحتاج إلى شرح مصممة للفرق القطرية للمنظمة لدعم المسؤولين الوطنيين في عملية التخطيط وتحقيق الأهداف المتعلقة بالصحة.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٠- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =