

أحدث المعلومات عن الموارد البشرية

تقرير من الأمانة

مقدمة

١- يقدم هذا التقرير أحدث المعلومات عن اثنين من الأمور الأساسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في عام ٢٠١٤ ألا وهما الاستجابة لفاشية مرض فيروس الإيبولا، ونظام التنقل العالمي الجديد. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يقدم تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية المنظمة المتعلقة بالموارد البشرية. ويمكن الاطلاع على البيانات المتعلقة بالقوى العاملة لعام ٢٠١٤ على الموقع الخاص بالمنظمة على شبكة الإنترنت.^١

استجابة الموارد البشرية لفاشية مرض فيروس الإيبولا

٢- وقد شكلت قدرة المنظمة على تكييف هيكل ملاكها الوظيفي مع أولوياتها التي تم إعادة تحديدها عنصراً مهماً من جهود الاستجابة لفاشية مرض فيروس الإيبولا. فبالإضافة إلى تعيين موظفين خارجيين، أعادت المنظمة انتداب العديد من موظفيها بغرض دعم جهود الاستجابة.^٢ وقد تم مواجهة العديد من التحديات المرتبطة بالاستجابة لأزمة الإيبولا في النصف الثاني من عام ٢٠١٤ فمن الأهمية بمكان التصدي للتحديات التي تواجه جهود الاستجابة للطوارئ بطريقة أكثر منهجية في المستقبل.

٣- ونظراً للافتقار الشديد للوظائف المطلوبة في البداية، كان هناك استيعاب واضح لأنواع الوظائف اللازمة لدعم جهود الاستجابة للفاشية وعددها على جميع مستويات المنظمة سواء القطرية أو الإقليمية أو في المقر الرئيسي. وسيتم توفير الخطط التي تركز على مستلزمات الموارد البشرية على الصعيد القطري بنهاية شهر تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. فمنذ إنشاء هذه الخطط في أواخر عام ٢٠١٤ لم يتم توفير سوى ما يتراوح بين ٧٠٪ و ٨٠٪ فقط من الملاك الوظيفي اللازم لتنفيذها على جميع المستويات المخطط لها. وحتى ينتهي مواكبة تسارع المتطلبات البرمجية الناشئة، يتم باستمرار استعراض الخطط بشكل دوري مع إجراء العديد من التعديلات عليها. وفي بادئ الأمر تطلبت الخطط الخاصة بالموارد البشرية نحو ٧٠٠ وظيفة في البلدان الثلاثة الرئيسية المتضررة بالإيبولا، في حين تشمل الخطط الأخيرة أكثر من ١٠٠٠ وظيفة في البلدان نفسها.

١ يمكن الاطلاع على الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية، والجداول المرفقة مع الوثيقة ج ٤٤/٦٨": على الموقع الخاص بالمنظمة على العنوان التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٧ أيار/ مايو ٢٠١٥).

٢ تركز الوثيقة ج ٢٧/٦٨ على نشر القوى العاملة.

٣ الوثيقة م٤٥/١٣٦.

٤- إن توزيع العاملين الحاليين وحدهم لن يغطي الحاجة الهائلة للموارد البشرية في البلدان الثلاثة المتضررة بالإيول. وسعيًا منها لتعزيز قدرتها، طرقت المنظمة أبواب الشبكات التقنية والشراكات فضلاً عن تعيين المرشحين الخارجيين. والحاصل أن اللجوء إلى توسيع نطاق استخدام الاختصاصات العامة بالنسبة للعديد من التخصصات المتنوعة قد مكن المنظمة من سرعة الإعلان عن الاحتياجات الماسة، وبهذه الطريقة تمكنت من اجتذاب الآلاف من الاستجابات من الأفراد المهتمين والذين يتمتعون بمجموعة المهارات المناسبة. وسنحتاج إلى توفير هذا العدد المطلق للأفراد اللازمين لدعم جهود الاستجابة الطارئة على الصعيد القطري، والمقدر بنحو ١٠٠٠ شخص بشكل متعاقب لمدة تتراوح بين ستة و اثني عشر أسبوعاً مما يمثل تحدياً هائلاً من حيث توفير القدرات الداخلية اللازمة لفرز الطلبات ومراجعتها بمعدل كاف من السرعة.

٥- وقبل السفر إلى البلدان المتضررة، فإن المستشارين المتعددين وسائر الأفراد الخارجيين والذين تولت المنظمة فرزهم وانتقائهم وتوزيعهم، لا يزالون يحتاجون إلى الموافقات الطبية والأمنية ناهيك عن التدريب وضرورة تقديم إحاطة لهم قبل السفر إلى البلدان المتضررة. وبالإضافة إلى ذلك وبالنظر إلى طبيعة المرض يكون لدى العديد من هؤلاء الأفراد مخاوف حقيقية وشرعية من السيناريوهات الأكثر تشاؤماً. وقد أدت كل هذه العناصر مجتمعة إلى زيادة تعقد عملية التوزيع وبالتالي الفارق الزمني المطلوب.

٦- ومن الدروس الواضحة التي تعلمناها أن التوزيع السريع للقوى العاملة الشديدة التخصص يستلزم توافر بنية تحتية داخلية ونظم وأدوات كافية. وفي سياق الاستجابة للفاشية، تم التأكيد على أهمية توافر مخزون من المهارات التي تم تحديدها بالفعل كجزء من الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، وركزتها الثانية المتمثلة في "استبقاء المواهب: إدارة المسار الوظيفي". فمثل هذا الجرد يسمح للمنظمة بتحديد الموظفين الذين يتحلون بمجموعة المهارات المطلوبة مما يهيئ التوزيع الفوري لهم. وتم كذلك تحديد الحاجة الماسة لوضع قائمة بأسماء المرشحين الخارجيين ممن تم تقييمهم وإجازتهم مسبقاً، ولإعداد قاعدة بيانات يمكن إتاحتها سريعاً بغية دعم عملية التوزيع السريع وتتبعه مما يساعد في تقديم تقارير ذات مغزى في ضوء الأهداف المتوخاة. ومع الأخذ بعين الاعتبار للدروس المستفادة، يتم الآن إعداد نظام جديد للتعيينات في سياق تحول نظام الإدارة العالمي. وقد صمم هذا النظام الجديد خصيصاً لتيسير عملية استلام الطلبات من المرشحين وتحليلها وعملية إدارة القائمة؛ هذا بالإضافة إلى أنه سيسمح بإعداد خرائط للمهارات وتوفيقها مع المرتسمات لتسريع عملية البحث، والاستجابة للاحتياجات الناشئة المرتبطة بملاك الموظفين ودعم عملية تخطيط الموارد البشرية. ومن المقرر بدء تشغيل هذا النظام الجديد بنهاية عام ٢٠١٥.

٧- وبالإضافة إلى إنشاء قوى عاملة مستعدة للاستجابة للطوارئ الصحية العالمية، تلتزم الأمانة بتوفير ملاك الموظفين المهرة في مستويات المنظمة الثلاثة بهدف الاستجابة للطوارئ الصحية، وإعداد فرق مدربة ومشهود لها بالكفاءة من الموظفين القادرين على مواجهة الأحداث المفاجئة. وستشكل هذه الفرق قوة احتياطية عند حدوث حالات الطوارئ.^١

أحدث مستجدات نظام التنقل العالمي للمنظمة

٨- واستجابة للركيزة الثانية لاستراتيجية الموارد البشرية بشأن "استبقاء المواهب: إدارة المسار الوظيفي" يتم الآن إعداد إطار للتنقل. وللتأكد من توفير المهارات والكفاءات في المكان المناسب، يتم إدماج هذا الإطار تماماً في عملية تخطيط القوى العاملة، ودعم استراتيجية إدارة المسار الوظيفي. ويتوقع من جميع الموظفين أن ينتقلوا

ويضطلعون بطائفة من المهام على مدى مسار عملهم الطويل الأجل في المنظمة بهدف تكوين مهاراتهم المهنية وتعزيز إمكانيات تطوّرهم الوظيفي. وكخطوة أولى صوب تحقيق سياسة التنقل على مستوى المنظمة، وتعزيز قدرات المكاتب القطرية، تم تصميم نظام للتنقل والذي يتم إدارته على أساس جغرافي، وينطبق هذا النظام على العاملين في الوظائف الخاضعة للتناوب في الوظائف المهنية والفئات الأعلى.

٩- وتقدم العمل صوب تنفيذ هذا النظام الجديد عقب ما حظى به من دعم المجلس التنفيذي في دورته السادسة والثلاثين بعد المائة التي عقدت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وما تلاها من اعتماد التعديلات التي أدخلت على النظام الأساسي للموظفين.^١ ومن المزمع تنفيذ هذا النظام الجديد في مطلع عام ٢٠١٦ شريطة اعتماد جمعية الصحة العالمية للتعديلات الضرورية التي سيتم إدخالها على لائحة الموظفين لإرساء أساس قانوني للتوظيف في الوظائف الدولية من خلال ممارسات التنقل السنوية.^٢ وقد تم بشكل خاص طرح عملية تحديد الوظائف الدولية غير الخاضعة للتناوب، وتلك الخاضعة للتناوب والتي يجب على شاغليها التنقل لدى انتهاء المدة القياسية للتعيين التي تنطبق على مراكز عملهم. ويتم الآن تصميم نظام لتصرف الشؤون يساهم في ظله الممثلون من الأقاليم والمقر الرئيسي إسهاماً شفافاً في قرارات التعيين في إطار عملية التنقل السنوية، كما يجري إعداد التدابير اللازمة لدعم الموظفين^٣ وفقاً لنظام التنقل. وسيطوي التعيين على حالات تنقل جانبية بمنح الترقيات عبر الوظائف الشاغرة المخصصة والعمليات التنافسية فقط. وسيكون التنقل الجغرافي في عداد معايير الأهلية لشغل هذه الوظائف الشاغرة المخصصة مما يكافئ الموظفين الذين اكتسبوا الخبرة في مختلف مراكز العمل وعلى مستويات المنظمة.

١٠- ومن المزمع نشر الملخص السنوي الأول للوظائف في مطلع عام ٢٠١٦. وسيضمن هذا الملخص الوظائف الخاضعة للتناوب والتي يمكن لأفراد الملاك الوظيفي التقدم إليها اختياريًا. ومن ثم سيطلب من الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب وقد تجاوزت مهمتهم الحالية مدة التعيين المعيارية أن يتنقلوا بناءً على الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين أو الثلاث سنوات الأولى من التنفيذ ودون المساس بالتدابير الانتقالية وحالات الإعفاء المحتملة.

١١- ويتوقع أن يحسن نظام إدارة التنقل المقترح من التخصيص المتبادل والانتقال فيما بين الأقاليم وبين المقر الرئيسي والأقاليم. وتشير البيانات الراهنة إلى أنه بالرغم من وجود عدد كبير من التحركات كل عام والتي بلغت (في عام ٢٠١٤) قام ٧,٤٪ من المعيّنين في وظائف طويلة الأجل في الفئات المهنية والفئات الأعلى بتغيير مراكز عملهم) وقد حدثت هذه التحركات بشكل أساسي في المكاتب الرئيسية نفسها. (٦٢٪ في عام ٢٠١٤).^٤ وبالإضافة إلى ذلك تشير البيانات إلى أنه بالرغم من أن المقر الرئيسي يستأثر وحده بنحو ٤٩,٤٪ من إجمالي الوظائف المهنية والفئات الأعلى، فلم ينتقل سوى ١,٨٪ فقط من العاملين في المقر الرئيسي إلى مركز آخر من مراكز العمل في عام ٢٠١٤. وباستخدام البيانات الأساسية الراهنة، نجد أن هناك اثنين من المؤشرات يرتبطان

١ انظر الوثيقة مت ٤٧/١٣٦.

٢ انظر الوثيقة ج ٤٦/٦٨.

٣ انظر الوثيقة مت ٤٥/١٣٦.

٤ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية، الجداول المرفقة مع الوثيقة ج ٤٤/٦٨": الجدول ١٢ بشأن تنقل العاملين: تغيير مراكز العمل والجدول رقم ١٣ الخاص بنسبة التنقل بحسب المكاتب الرئيسية والمتاح على الرابط التالي على موقع المنظمة: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٧ أيار/مايو ٢٠١٥).

بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٦-٢٠١٧ ألا وهما تضاعف عدد تغيير مراكز العمل سنوياً وزيادة عدد التحركات خارج نفس المكاتب الرئيسية.

١٢- وفي نهاية المطاف، فإن تنفيذ السياسة المقترحة بشأن التنقل الجغرافي ستحقق فائدتين مهمتين: أولاً تحسين أداء العاملين، وكفاءتهم وفعاليتهم نتيجة لتنوع الخبرات المهنية المكتسبة في مستويات المنظمة الثلاثة، مما يسفر بالتالي عن تعزيز سبل الدعم المقدم للدول الأعضاء على الصعيد القطري؛ وثانياً تحسين سبل مواءمة الهيكل الخاص بملاك الموظفين بما يتفق مع الأولويات الناشئة والقدرات التمويلية للمنظمة. وسيتم تقييم السياسة بعد تنفيذها لعدة سنوات.

أحدث المعلومات المتعلقة بتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية

١٣- يتبع الهيكل الخاص بهذا القسم الركائز الأساسية الثلاث لاستراتيجية المنظمة المنقحة والخاصة بالموارد البشرية^١ والتي نظر فيها المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والثلاثين بعد المائة التي عقدت في كانون الثاني/ ٢٠١٤: (١) اجتذاب المواهب؛ (٢) استبقاء المواهب؛ إدارة المسار الوظيفي؛ (٣) بيئة العمل التمكينية.

اجتذاب المواهب

الاستعانة بالمواهب والتوظيف

١٤- بدأ تنفيذ عملية منسقة لاختيار الموظفين لشغل الوظائف الدولية في الفئة الفنية والفئات العليا على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية منذ آذار/ مارس ٢٠١٤. وسيجري تقييم العملية بعد مرور عام واحد على تنفيذها لتحديد مدى تحسين اختيار المواهب وإذا تم استكمال ٦٥٪ من إجراءات الاختيار على نطاق المنظمة في غضون الإطار الزمني المقرر أي ١٥ أسبوعاً. وستعتمد عملية منسقة لاختيار الموظفين لشغل الوظائف المحلية (في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين) على نطاق المنظمة في عام ٢٠١٥.

١٥- وتم إدخال عملية جديدة لتقييم المرشحين لشغل مناصب رؤساء مكاتب المنظمة. وتشمل هذه العملية كبار موظفي المنظمة ورؤساء مكاتب المنظمة المتقاعدين وكبار المديرين السابقين من المنظمة الملمين بعمل المنظمة وبالثقافة التنظيمية وبالواقع والسياق القطري.

١٦- وتوجّه رسالة أسبوعية في الوقت الحالي إلى جميع البعثات الدائمة في جنيف تتضمن معلومات مفصلة عن الوظائف الشاغرة لتوظيف الموظفين الدوليين بدوام كامل على نطاق المنظمة في إطار الجهود الرامية إلى الوصول إلى عدد أكبر من المرشحين المؤهلين وتحسين التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي. وتجري متابعة مبادرة التغطية بعد أن أكدت البعثات الدائمة فائدتها. وقد أبرمت اتفاقات شاملة مع الشركات التي تتولى البحث عن الكفاءات كي تساعد وحدات التوظيف على صعيد المنظمة في تحديد المرشحين ذوي الكفاءات العالية لشغل المناصب العليا أو لتأدية وظائف تقنية محددة للغاية، مع التركيز بشكل خاص على التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي.

١ استراتيجية الموارد البشرية متاحة على الموقع التالي: http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (تم الاطلاع في ١ أيار/ مايو ٢٠١٥).

٢ انظر الوثيقة م٢٠١٤/١٣٤/٢، المحاضر الموجزة للجلسة الحادية عشرة، الفرع ٣ (بالإنكليزية).

١٧- وتتنطبق المبادئ الشاملة على إنشاء لجان الاختيار وعلى إدارة الأداء مما يمكن المديرين من تقييم أدائهم الخاص فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في مجالات المسؤولية المسندة إليهم. وعلاوة على ذلك، يقيم المديرين العامون المساعدون تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا ومواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل في دوائرهم المعنية بموجب اتفاقات المساواة المعمول بها منذ عام ٢٠١٤.

١٨- وقد ارتفع عدد النساء في الفئة الفنية والفئات العليا ارتفاعاً مطرداً على مدى السنوات العشر الماضية من ٥٤٤ إلى ٨٣٦ امرأة. وبلغ عدد النساء ٨٣٦ امرأة (٤١,٧٪) من أصل ٢٠٠٥ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، مما يمثل خطوة إضافية في مسار تحقيق التكافؤ بين الجنسين منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ عندما كانت نسبة النساء من الموظفين في هذه الفئات ٤٠,٨٪. وعلى الرغم من ذلك، لا بد من بذل المزيد من الجهود وتلتزم المنظمة بتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي لدى الاستعاضة عن الموظفين المتقاعدين على النحو المبين في المؤشرات المتصلة بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية المقترحة ٢٠١٦-٢٠١٧، حيث تم تحديد المعدل الإجمالي للذكور مقابل الإناث بنحو ٥٥:٤٥ في الفئات الفنية والفئات العليا.

أساليب التعاقد

١٩- عقب القرار الذي صدر عن المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ وكان مفاده عدم اقتراح تعيينات مستمرة على الموظفين العاملين بعقود محددة المدة بعد ١ شباط/فبراير ٢٠١٣، وضعت مجموعة من معايير الأهلية الأشد صرامة فيما يخص الموظفين الذين لم يستكملوا فترة الخمس سنوات من الخدمة الفعلية المتواصلة بعقود محددة المدة في ١ شباط/فبراير ٢٠١٣ ولا يزالون مؤهلين لتعيينهم بعقود مستمرة. وسوف تتوقف المنظمة عن منح تعيينات مستمرة تماماً بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٢٠- وأدخلت تعديلات على ترتيبات السفر وما يتصل بها من استحقاقات للموظفين العاملين بعقود مؤقتة بهدف تخفيض التكاليف المتكبدة نتيجة للمدفوعات المتعددة للأفراد العائدين إلى المنظمة والعاملين بعقود مؤقتة لاحقة بعد الانقطاع الإلزامي عن الخدمة. وأصبحت هذه التعديلات سارية منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

٢١- وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، بلغ مجموع الموظفين في المنظمة ٧٣٠٩ موظفاً منهم ٦٢٣٣ موظفاً معيناً بعقود طويلة المدة^٢ و ١٠٧٦ موظفاً معيناً بعقود مؤقتة. وضم الموظفون المعينون بعقود طويلة المدة ٢٠٠٥ موظفين (٣٢,٢٪) في الفئة الفنية والفئات العليا و ٩١٤ موظفاً (١٤,٧٪) في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين و ٣٣١٤ موظفاً (٥٣,١٪) في فئة الخدمات العامة. وانخفض عدد الموظفين المعينين بعقود طويلة المدة بمقدار ٢١٩ موظفاً (-٣,٤٪) مقارنة بالعدد المبلغ عنه في عرض ملاك الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وينم عدد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة والبالغ ١٠٧٦ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ عن زيادة قدرها ٢٣٢ موظفاً أو نسبتها ٢٧,٥٪ مقارنة بالعدد المبين في عرض ملاك الموظفين

١ انظر القرار مت ١٣٢/ق ١٠ والوثيقة مت ١٣٢/٢٠١٣/سجلات/١، الملحق ٢.

٢ يشمل هذا العدد موظفي البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة ولا يشمل الموظفين العاملين في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أو الموظفين العاملين في إقليم الأمريكتين أو الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو في أي وكالات تديرها المنظمة.

٣ انظر الوثيقة ج ٤٧/٦٧.

في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣. ويمثل الموظفون المؤقتون ١٤,٧٪ من مجموع القوى العاملة. وبلغت قيمة تكاليف الموظفين وغيرهم من العاملين ٨٦٧,٥ مليون دولار أمريكي أي ٣٩٪ من نفقات المنظمة البالغ مجموعها ٢٣١٦,٦ مليون دولار أمريكي في الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤.

٢٢- ويجري استعراض استخدام عقود العاملين من غير الموظفين (أي اتفاق أداء العمل^٤ وعقود الخبراء الاستشاريين^٥ واتفاق الخدمات الخاصة^٦) لضمان استخدام هذه العقود المنسق والملائم على نطاق المنظمة. كما تستكشف سبل الاستعانة بعاملين آخرين من غير الموظفين. فمن شأن إبرام اتفاق جامع بين المنظمة وأمانة متطوعي الأمم المتحدة على سبيل المثال أن يضمن تنسيق تغطية المتطوعين والاستعانة بهم على نطاق المنظمة. وقد مثل عدد العقود الخاصة بغير الموظفين، من حيث عدد الموظفين المتفرغين المكافئين: ٢٩٨ فرداً عاملاً بناءً على اتفاق أداء العمل و ٢٣٠ فرداً عاملاً بناءً على عقود الخبراء الاستشاريين، و ٤٢٠٠ فرد يعمل بناءً على اتفاق الخدمات الخاصة^٧. وناهزت قيمة تكاليف الخدمات التعاقدية للأفراد من غير الموظفين ١٢٤,٢ مليون دولار أمريكي أي ٥,٤٪ من مجموع نفقات المنظمة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤.

١ يمكن تفسير زيادة عدد الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة في عام ٢٠١٤ بشكل رئيسي بالحاجة إلى قوى عاملة مؤقتة من الموظفين المؤقتين للاستجابة لفاشية الإيبولا وتفضيل الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة على الموظفين المعيّنين بعقود محددة بسبب الشوط الأخير لمبادرة استئصال شلل الأطفال العالمية.

٢ انظر الوثيقة ج ٦٨/٣٨.

٣ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية، الجداول المرفقة مع الوثيقة ج ٦٨/٤٤": الجدولان ١٧ و ١٨ بشأن تكاليف كشوف المرتبات وفقاً لعناصر المرتبات الرئيسية والمتاحة على موقع المنظمة على شبكة الإنترنت: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٧ أيار/ مايو ٢٠١٥).

٤ يستخدم اتفاق أداء العمل للتعاقد مع الأفراد أو الشركات من أجل تقديم الخدمات أو إعداد منتجات معينة. وفي جميع الحالات، يدفع للفرد المعني مبلغ محدد أو بحد أقصى ولا يعمل ذلك الفرد عادة في مبنى المنظمة ولا يؤدي عملاً يتطلب توجيهاً تقنياً وثيقاً من المنظمة ولا يسافر لحساب المنظمة (إلا لزيارة مبنى المنظمة في بعض الأحيان من أجل عرض جوانب عمله على موظفي المنظمة أو بحثها معهم). وقد تستغرق مدة الاتفاق يوماً واحداً أو أكثر.

٥ الخبراء الاستشاريون هم أشخاص خبراء أو مختصون معترف بهم في مجال معين يستعان بخدماتهم بصفتهم خبراء تقنيين أو استشاريين يمدون المنظمة في الغالب بخبرات فريدة من نوعها. ولا ينبغي أن تتطوي عقود الخبراء الاستشاريين على أعمال تكرر عمل الموظفين. وقد تستغرق مدة عقد خبير استشاري من يوم واحد حتى عامين.

٦ اتفاق الخدمات الخاصة هو عبارة عن عقد يبرم بين المنظمة ومواطن أو شخص مقيم في بلد مضيف للاستعانة بخدمات هذا الشخص لكي يضطلع بمهام طويلة الأجل أو قصيرة الأجل في إطار مشروع أو نشاط وطني معين. وتبرم اتفاقات الخدمات الخاصة عادة لمدة ١٢ شهراً.

٧ أعطيت الأرقام في عام ٢٠١٣ استناداً إلى عدد العقود الممنوحة. ولكن قد تكون هذه الأرقام مضللة بما أنه يجوز منح عدة عقود قصيرة الأجل للشخص نفسه خلال عام واحد، وقد تمنح العقود لغير الموظفين لفترة محدودة للغاية - ليوم واحد أو يومين. ويعطي عدد الموظفين المتفرغين صورة أوضح عن نسبة العاملين من غير الموظفين في القوى العاملة عموماً.

استبقاء المواهب

تخطيط القوى العاملة ومواءمة هيكل الملاك الوظيفي مع احتياجات المنظمة المتغيرة^١

٢٣- استُكمِلت عملية تخطيط على نطاق المنظمة لتعاقب الموظفين المتقاعدين في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في تموز/ يوليو ٢٠١٤. وقد أدت إلى تحسين مواءمة هيكل الملاك الوظيفي مع أولويات المنظمة المتغيرة، فقد تم اقتراح إلغاء بعض الوظائف الشاغرة التي تركها الموظفون المتقاعدون، بينما تم الإعلان عن وظائف أخرى باختصاصات مختلفة. وتجرى العملية نفسها للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومع ذلك، قد تتأثر قدرة المنظمة على التخطيط إذا تم تطبيق رفع سن التقاعد الإلزامية إلى ٦٥ سنة وهي السن المعمول بها فيما يخص أي موظف جديد ينضم بعد ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ إلى الموظفين العاملين وفقاً لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.^٢

٢٤- وسعيًا إلى تبسيط عمليات الاختيار وتسهيلها وضمان الاتساق على نطاق المنظمة وتوفير الدعم لنظام التنقل العالمي المقترح الوارد وصفه أدناه، يجري اعتماد توصيفات وظيفية عامة تشمل التوصيفات من أجل رؤساء مكاتب المنظمة الذين نُفِحت النبذات الخاصة بهم أيضاً.

إدارة الأداء

٢٥- صدر الإطار الجديد لإدارة الأداء وتطويره، مستكملاً بسياسيتين جديدتين بشأن تقدير امتياز الأداء والمكافأة عليه وبشأن إدارة الأداء المتدني، في شباط/ فبراير ٢٠١٥. وتشمل السياسة بشأن تقدير امتياز الأداء والمكافأة عليه نهجاً مبسطاً للاعتراف العلني بأداء الموظفين المتميز. وتمد السياسة بشأن إدارة الأداء المتدني المشرفين بإرشادات واضحة بشأن الخطوات التي ينبغي اتخاذها لتدارك الأداء المتدني. وشُدِّد على الفترة الاختيارية لمدة سنة واحدة التي تمكن المنظمة من ضمان تكييف الموظفين مع بيئة عملهم الجديدة ووفائهم بالمعايير الأخلاقية ومعايير الأداء.

٢٦- وأُعيد تصميم الصيغة المستخدمة لتوثيق التقييم السنوي لأداء الموظفين والمعروفة باسم نظام إدارة الأداء وتطويره بهدف إرساء علاقة بين تقييم الأداء وعواقبه بالتشديد على تخطيط العمل القائم على تحقيق النتائج وتحديد مؤشرات الأداء القابلة للقياس (بما في ذلك المؤشرات الخاصة بالتوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي في حالة المديرين). وقد أطلق الإطار في المقر الرئيسي في بداية عام ٢٠١٥ وسيتم إدخاله على نطاق الأقاليم في عام ٢٠١٦.

تنمية المسار الوظيفي

٢٧- كان اعتماد الإطار المؤسسي للتعليم وتنمية القدرات ٢٠١٤-٢٠٢٠ في آب/ أغسطس ٢٠١٤ بمثابة الخطوة الأولى في عملية تنمية المسار الوظيفي. ويمثل الإطار المؤسسي التزام المنظمة بالنهوض بثقافة التعلم وتنمية القدرات في صفوف موظفيها والحفاظ على المنظمة بصفتها منظمة قائمة على المعارف.

^١ انظر التحديث الوارد في الوثيقة م٤٥/١٣٦، الفقرتان ١٦ و ١٧ فيما يتعلق بمبادرة استئصال شلل الأطفال العالمية.

^٢ انظر الوثيقة ج ٤٥/٦٨.

٢٨- وتجري إعادة تصميم برنامج التنمية الإدارية الذي خضع للتجربة على سبيل الارتياح في المقر الرئيسي مع تدريب ٦٠ مديراً في عام ٢٠١٣ وعام ٢٠١٤، بغرض تحسين الكفاءة الإدارية والضوابط الداخلية على الصعيدين الإقليمي والقطري.

٢٩- وقد اعتُمد برنامج جديد لتوجيه الموظفين في المقر الرئيسي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. والغرض منه هو ضمان تهيئة الموظفين الجدد للتعاون والمساهمة والأداء في أسرع وقت ممكن بعد بدء العمل في المنظمة إلى جانب مساءلتهم عن إجراءاتهم وقراراتهم. وسيوسع نطاق البرنامج ليشمل الأقاليم في عام ٢٠١٥.

٣٠- ودعماً لتنفيذ الإطار المؤسسي للتعليم وتنمية القدرات ٢٠١٤-٢٠٢٠ وسعيًا إلى تحسين الأداء على المستوى القطري، جرى تعميم النظام العالمي للتعليم والإدارة (iLearn) في المكاتب الإقليمية والقطرية. ويستضيف هذا النظام أكثر من ٧٠ دورة للتعليم الإلكتروني تغطي الميزانية والشؤون المالية والاتصالات والموارد البشرية والصحة العمومية والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والتدريب في مجال الامتثال والعمل في المنظمة. وسيطلب الربط بين التعلم والأداء ترسيم خرائط لمسارات التعلم وإدارة الأداء وتصميم المحتوى خصيصاً ليناسب الفئة المستهدفة المحددة وتوفي التدريب المؤهل للاعتماد.

٣١- وفي آذار/مارس ٢٠١٥، تم إصدار نموذج عالمي محسن للكفاءات خاص بالمنظمة لتقديم الإرشاد إلى الموظفين والمديرين بشأن معايير السلوك المتوقعة في مجالات التوظيف وإدارة الأداء وتنمية المسار الوظيفي. وهذه الوثيقة عنصر من العناصر الثلاثة لمبادرة "الارتقاء بالخيارات الوظيفية" إلى جانب خرائط المسار الوظيفي ومسارات التعلم. وفي المستقبل، ستسمح هذه الأدوات للموظفين بتحديد المهارات والكفاءات التي لابد لهم من اكتسابها بهدف الانتقال إلى مستوى أو اتجاه عمل آخر. وينبغي إتاحة الفرص لتنمية قدرات الموظفين رهناً بتوفر التمويل عن طريق التناوب القصير الأجل في أقاليم أخرى أو مختلف أنماط العمل الميداني مما يدعم التنقل على نطاق المنظمة.

بيئة عمل تمكينية

بيئة عمل أخلاقية

٣٢- يساءل موظفو المنظمة عن الولايات والموارد والأموال التي عهدت الدول الأعضاء بها إلى المنظمة. وعليه، يتوقع من جميع الموظفين بلوغ أرقى مستويات السلوك والكفاءة والأداء. وقد عُمت مذكرة إعلامية سنوية للسنة الثانية على التوالي على نطاق المنظمة تتضمن معلومات مفصلة عن حالات سوء السلوك الأخيرة وتصف الإجراءات المتخذة للتصدي لها ووافق المجلس التنفيذي خلال دورته السادسة والثلاثين بعد المائة المعقودة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، على التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين والرامية إلى توسيع نطاق التدابير التأديبية مما يسمح بتناسبها بشكل أفضل مع طبيعة سوء السلوك المرتكب وجسامته.^١

إدارة الموظفين الحديثة

٣٣- تتطوي إدارة الموظفين الحديثة في المنظمة على عدة عناصر تشمل تعزيز الكفاءة الإدارية من خلال البرنامج الجديد للتنمية الإدارية والتركيز على التوازن السليم بين الحياة الشخصية والعمل عبر سياسات مراعية

١ انظر الوثيقة م٤٧/١٣٦.

لمصالح الأسرة (بما في ذلك الترتيبات الخاصة بمرونة مواعيد العمل والعمل عن بُعد) وعقد الشراكات مع ممثلي الموظفين. وقد اعتُمدت ترتيبات العمل عن بُعد المؤقتة كتدبير مؤقت. ويجري إدخال استبيانات مفصلة عن "بدء الخدمة" (الدخول) ونهاية الخدمة تشمل طائفة كبيرة من المواضيع على نطاق المنظمة.

٣٤- وقد نُفِحت اختصاصات اللجنة المعنية بالصحة والسلامة في مكان العمل بهدف جعلها منتدًى للتشاور الفعال مع ممثلي الموظفين بشأن الوقاية من مشاكل الصحة والسلامة المهنيين وتسويتها وتوعية أعضاء الإدارة والموظفين بخصوص مسائل الصحة والسلامة ورصد رفاه الموظفين حرصاً على النهوض ببيئة عمل سليمة وأمنة.

إقامة العدل

٣٥- لقد وجدت آليات رسمية وغير رسمية لتسوية النزاعات المتصلة بالعمل منذ زمن بعيد في المنظمة. ومع ذلك، سُلِّمَ بضرورة زيادة التشديد على الوقاية من النزاعات على جميع مستويات المنظمة. وأجرى فريق من الخبراء الخارجيين والذي شارك في تكليفه كل من الإدارة وممثلي الموظفين استعراضاً في عام ٢٠١٤. ونتج عن هذا الاستعراض توصيات شددت على الوقاية من النزاعات وعلى المسؤولية المشتركة عن الحفاظ على مكان عمل يتسم بالاحترام تم عرضها على المديرية العامة. وتشمل هذه التوصيات توفير التدريب في مجال إدارة النزاعات ودعم الوساطة وتدعيم دور أمين المظالم. ويوصى أيضاً بإضفاء الصبغة المؤسسية على عملية الاستعراض الإداري من أجل مساعدة الموظفين والإدارة على تناول المسائل المتنازع فيها. وتجري الآن مشاورات على نطاق المنظمة بشأن تنفيذ هذه التوصيات بهدف اقتراح التعديلات التي يلزم إدخالها على لائحة الموظفين على المجلس التنفيذي في دورته الثامنة والثلاثين بعد المائة التي ستعقد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

التنفيذ

٣٦- وفي البداية، كان من المقرر أن تنفذ استراتيجية الموارد البشرية بطريقة متداخلة على مرحلتين على النحو التالي: تنفيذ مرحلة التصميم والإنشاء المقررة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥؛ ومرحلة التنفيذ والرصد والتقييم المقررة للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. وقد صدر بالفعل عدد كبير من السياسات وتم البدء في تفعيل استراتيجية الموارد البشرية. وأكدت الاستجابة لفاشية الإيبولا الحاجة الماسة لتوفير قوى عاملة أكثر مرونة ووجهة على مستويات المنظمة الثلاثة، وكذلك الحاجة إلى وضع استراتيجيات تتعلق بالإدارة والتنسيق وتضمن الاستخدام الكامل للقدرات والموارد المتاحة. وقد تم بذل الجهود كما يستمر بذلها في الوقت الحاضر بهدف تسريع وتيرة إصلاح إدارة الموارد البشرية.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٣٧- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =