

أحدث المعلومات عن الشؤون الإدارية

تقرير من الأمانة

١- إن هذه المعلومات المحدثة تبين التقدم الذي أحرزته الأمانة في معالجة مختلف المسائل الإدارية والتنظيمية منذ الاجتماع السابع عشر للجنة المعقود في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣. ويعرض هذا التقرير بوجه خاص تحديثاً للمعلومات عن مشروع تحديث نظام الإدارة العالمي. كما يعرض نبذة عن حالة صندوق تنمية قدرات الموظفين، ويلبي طلب الدول الأعضاء بخصوص النظر في مدى ملائمة مستوى التمويل الخاص بإقليم الأمريكتين.

تحديث نظام الإدارة العالمي

٢- ويبين الشكل ١ الوارد أدناه الحالة الراهنة للمشروع (يبين الحالة في منتصف آذار/ مارس ٢٠١٣). ويبين الجدول الزمني الفترات المزدحمة أثناء دورات الأجهزة الرئاسية في أيار/ مايو: على الرغم من أن اختبار قبول المستخدم سينتهي بحلول آخر نيسان/ أبريل ٢٠١٣ فإن التاريخ المحدد للإطلاق الرسمي للإصدار هو ٥ حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

الشكل ١: مراحل المشروع العليا وحالة المشروع

مراحل المشروع		نسبة الإنجاز %	2012											2013					
			Apr.	May	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	Jun.		
التحديث التقني للإصدار ١٢ لنظام الإدارة العالمي																			
١- الخطة	100																		
٢- تصميم الحلول	100																		
٣- البناء والاختبار	100																		
٤- عمليات مديري قواعد البيانات	85																		
٥- اختبار دمج النظام	100																		
٦- اختبار قبول المستخدم	90																		
٧- إنهاء اختبار قبول المستخدم	0																		
٨- خطة التحويل، والتنفيذ	50																		
٩- بدء التشغيل	0																		
التحسين الخاص بمنحة التعليم																			
١- تصميم الحلول	100																		
٢- البناء والاختبار	100																		
٣- اختبار دمج النظام	100																		
التحسين الخاص بالمرجعين والمراجعين																			
١- تصميم الحلول	100																		
٢- البناء والاختبار	100																		
٣- اختبار دمج النظام	100																		

٣- والإصدار الجديد لنظام الإدارة العالمي هو تحديث تقني سيكون أثره محدوداً للغاية في أداء وظائف النظام أو أساليب إنجاز الأعمال. وهو خطوة ضرورية كي يظل من حق المنظمة الحصول على أعلى مستويات دعم المنتج من الصانع، وكي تظل مواكبة للتطورات التكنولوجية.

٤- وهناك في الأساس اقتراح عدد من التحسينات المستهدف تنفيذها جنباً إلى جنب مع التحديث التقني وتشمل التغييرات ما يلي:

(أ) تحسين تكامل نظام الإدارة العالمي مع نظام إدارة السجلات من أجل الربط بين النظامين بسلسلة ومن ثم تحسين تحميل المستندات وتصنيفها وتخزينها؛

(ب) تبسيط واجهة الاستخدام والعمليات الخاصة بمنحة التعليم، وكذلك تيسير التكامل التلقائي مع الوظيفة الخاصة بكشوف المرتبات.

٥- وتعني المسائل التقنية التي ظهرت، وكذلك أثرها في الأطر الزمنية لمشروع التحديث، أن التكامل المخطط له بين نظام الإدارة العالمي ونظام إدارة السجلات لم يشمل نطاق المشروع. وتجري إعادة تقييم النهج المتبع، وهناك مشروع مستقل سيتضمن تقييم احتياجات إدارة سجلات الأمانة، والتوصية بحلول بديلة كي يتم التكامل بين النظامين. وعلى أية حال هناك مبادرة جديدة يعترم أن تعقب إطلاق الإصدار الجديد.

٦- والتغيير الآخر المقترح، أي التغيير في الوحدة الخاصة بمنحة التعليم، يسير على النحو المخطط له. ولمساعدة الموظفين على التعلم والاستفادة التامة من التحديث يجري أيضاً إعداد وحدة تدريبية حاسوبية للتعلم الإلكتروني يمكن استخدامها حسب ظروف كل موظف. والنسخة التجريبية من هذه الوحدة تعتبر فرصة لاستكشاف الإمكانيات الخاصة بآليات تنفيذ التدريب الأعلى مردودية والتي تختلف في طريقتها عن أساليب التدريب التقليدية في الفصول الدراسية.

٧- وتجري حالياً مرحلة المشروع الخاصة باختبار قبول المستخدم. وهذه العملية عملية كثيفة العمل وتتطلب مستوى عالياً من التنسيق إذ إنها تجري في وقت واحد في كل الأقاليم وفي مركز الخدمات العالمي والمقر الرئيسي وتم إشراك الخبراء المتخصصين في مواضيع الأعمال والمستخدمين النهائيين للنظام في اختبار الإصدار الجديد. ويُعد نجاح اختبار قبول المستخدم شرطاً أساسياً لإطلاق الإصدار.

٨- وأنجز تحليل للأثر المحتمل لتنفيذ مسودة برنامج العمل العام الثاني عشر والميزانية البرمجية المقترحة على إطار الإدارة القائمة على تحقيق النتائج. وسيؤثر إدخال مصطلحات جديدة (مثل "قناة" و"حصيلة" و"مُخرج") على عمليات إدارة البرامج، مثل التخطيط الاستراتيجي والعملي، وإدارة خطط العمل، والرصد والتبليغ، وكذلك إحداث تغييرات في المصطلحات المستعملة بشأن النماذج والتقارير في نظام الإدارة العالمي الراهن.

٩- وفي الأمد الأطول، وتماشياً مع تعليقات وحدة التفتيش المشتركة،^١ تبدأ الأمانة في التخطيط بتبسيط النظام ومواصلة العمل على الوصول بالعمليات إلى المستوى الأمثل، وسيتم ذلك بعد تنفيذ الإصدار ١٢، المسمى "تحويل نظام الإدارة العالمي" "GSM transformation". والغرض من ذلك هو تقليل تعقيد النظام إجمالاً، وإحداث وفورات في الدعم والصيانة، وتحسين سهولة النظام على المستخدم.

١ الوثيقة JIU/REP/2012/6 "استعراض شؤون التنظيم والإدارة والأخذ باللامركزية في منظمة الصحة العالمية - الجزء الأول".

تنمية قدرات الموظفين وتعلم الموظفين

١٠- منذ عام ٢٠٠٩ تتبع الأمانة نهجاً عالمياً فيما يخص التعلم، وذلك عن طريق تحديد الأولويات الخاصة بتصميم وتنفيذ أنشطة التعلم المناسبة لعدة وحدات تنظيمية في مختلف المواقع الجغرافية، أو المناسبة لمجموعات مقصودة من الموظفين على نطاق عدة مواقع. وتشمل أنشطة التعلم العالمية برنامج التعريف بالعمل لرؤساء مكاتب المنظمة في البلدان والأراضي والمناطق؛ وبرنامجاً يركز على البلدان ويناسب السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية؛ وبرنامج لتطوير الكفاءات تشمل الاتصالات والمفاوضات.

١١- ولدعم تنفيذ ورصد أنشطة التعلم العالمية ستدشن المنظمة منصة للتعلم الإلكتروني ونظاماً لإدارة التعلم في عام ٢٠١٣. وهذه الأداة ستتيح فرص التعلم لجميع الموظفين، كما أنها تشكل أداة عالمية للرصد والتبليغ، ونهجاً نموذجياً للتقييم. وقد وضع نموذج تصميم النظام على غرار منصات التعلم الإلكتروني إلى حد بعيد، والموجودة بالفعل في وكالات الأمم المتحدة. وهناك فريق مشاريع، يضم أعضاء فريق التعلم العالمي وإدارة الأداء والشبكة الإقليمية لتنمية قدرات الموظفين وإدارة تكنولوجيا المعلومات وممثلين من الوحدات التقنية الصحية، يعكف بالفعل على التحضير لتدشين هذه المنصة.

١٢- وفي عام ٢٠١٢ اعتمدت لجنة التعلم العالمية مجموعة مبادئ تحدد التدريب الإلزامي. وإذا تحدد أن دورة معينة هي دورة إلزامية وأنها مناسبة للمنظمة ولوظيفة الفرد المعني، يوضع شرط خاص بالامتثال. وسوف يبدأ سريان المبادئ عقب تدشين نظام إدارة التعلم في المنظمة. وسيتم إدخال برامج التدريب الإلزامي تدريجياً للموظفين، وستشمل مقررات تدريبية معينة بشأن نظام الإدارة العالمي، وإنجاز برنامج "الموظف الجديد في منظمة الصحة العالمية" (New@WHO)، وهو عبارة عن دورة عالمية لتعريف كل الموظفين الجدد بالعمل.

١٣- وتمول الأنشطة الخاصة بتنمية قدرات الموظفين من خلال آلية الرسم المقطوع من نفقات المنصب المشغول. ويتوجبه من لجنة التعلم العالمية التي يرأسها المدير العام تعيين نسبة ٧٠٪ من الميزانية المخصصة لهذا الغرض لأنشطة التعلم العالمية (مثل التدريب الخاص بالسياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية) وتعيين نسبة ٣٠٪ للبرامج التي تعطيها الأولوية لجان التعلم الإقليمية المعنية.

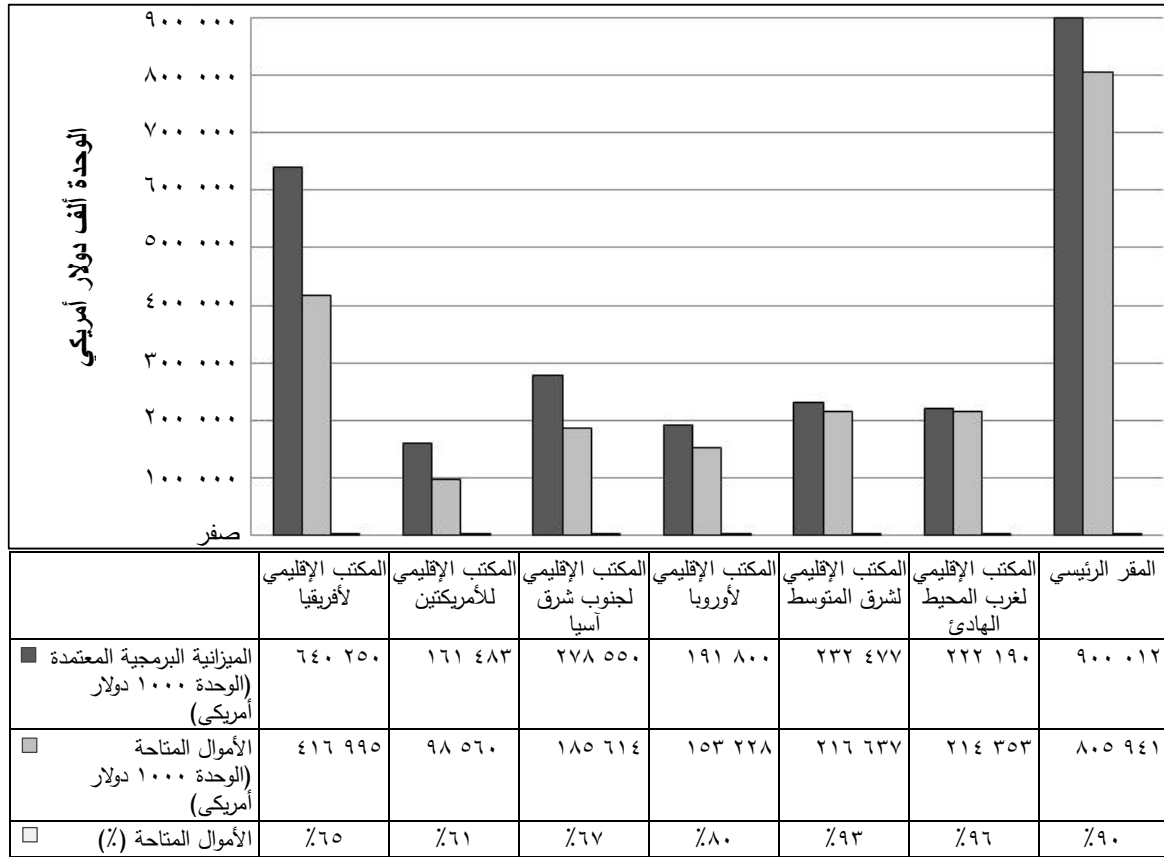
١٤- وفيما يتعلق بالثنائية ٢٠١٢-٢٠١٣ تم تخصيص مبلغ وقدره ١٤ مليون دولار أمريكي من الرسم المقطوع من نفقات المنصب المشغول لدعم الأنشطة الخاصة بتنمية قدرات الموظفين. وبحلول شباط/فبراير ٢٠١٣ كان قد تم تنفيذ ٤٢٪ من البند المخصص. وتماشياً مع الثنائيات السابقة ارتفع معدل التنفيذ في العام الثاني من الثنائية، ويرجع الفضل في ذلك إلى تدشين آلية الصندوق. وتقوم لجنة التعلم العالمية برصد البند المخصص لتنمية قدرات الموظفين، ويتم إعداد التقارير لعرضها على اجتماعات اللجنة التي تتعقد مرتين في السنة.

التمويل الخاص بإقليم الأمريكيتين

١٥- في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ أعرب المجلس، أثناء دورته الثانية والثلاثين بعد المائة، عن قلقه إزاء مستوى التمويل الراهن، وطلب من الأمانة أن تجري تحليلاً من أجل شرح أسباب اختلال التوازن في الموارد المتاحة على نطاق مختلف الأقاليم.

١٦- ويبين الشكل ٢ الوارد أدناه مستوى التمويل المتاح في كل مكتب من المكاتب الرئيسية في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. ويبين التفاوت في النسبة المئوية للتمويل المتاح فيما يتعلق بالميزانية البرمجية ٢٠١٢-٢٠١٣. وتتضمن المعلومات الميزانية الواردة في الشكل الاشتراكات المقدرة المساهمات الطوعية على السواء، أما المبلغ المبين لإقليم الأمريكتين فيشير فقط إلى حصة الأمريكتين من الميزانية البرمجية المجمعة لإقليم الأمريكتين ولمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

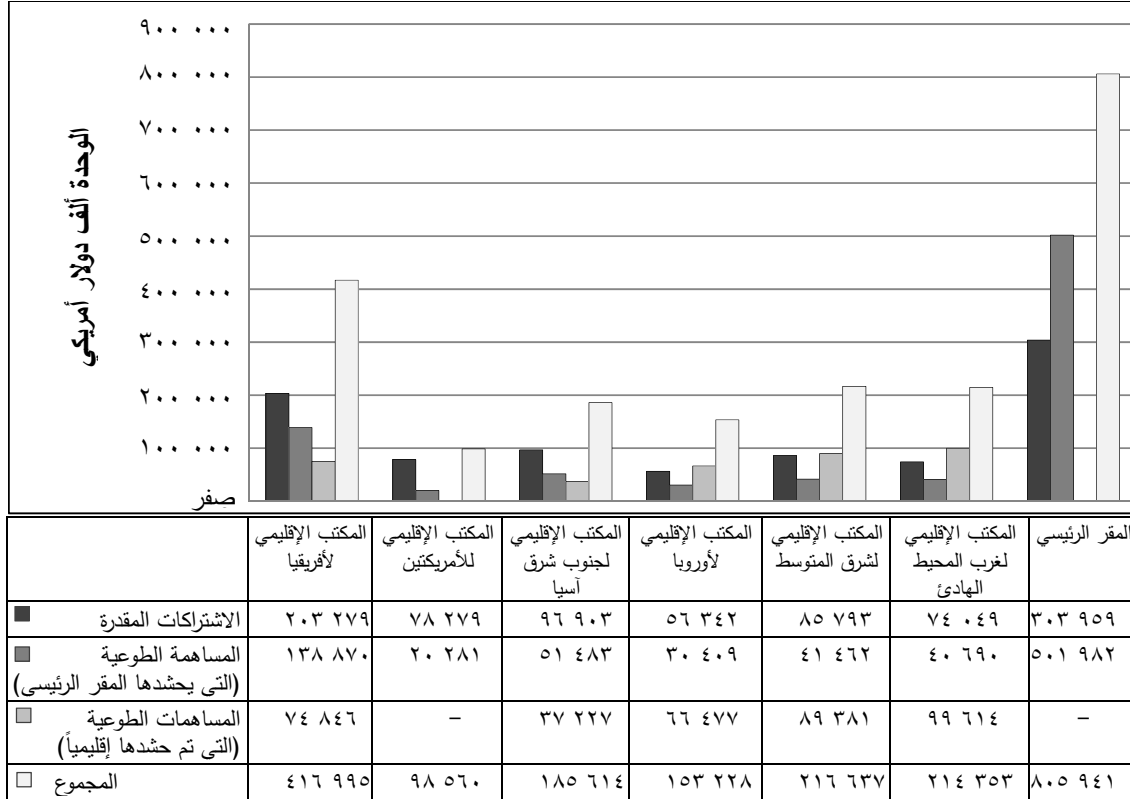
الشكل ٢: الموارد المتاحة للبرامج الأساسية العالمية، حسب المكتب الرئيسي، في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢



١٧- ويسهم الشكل ٣ الوارد أدناه في شرح أسباب هذه التفاوتات حيث يعرض نبذة عن الموارد المتاحة توضح نوع الموارد (الاشتراكات المقدرة والمساهمات الطوعية) وتبين الجهة التي قامت بتعبئة الموارد، أي المقر الرئيسي أو الأقاليم.

١ الشكل عرض أساساً في الوثيقة م٢٥/١٣٢ المعنونة "تنفيذ الميزانية البرمجية ٢٠١٣-٢٠١٣: أحدث المعلومات".

الشكل ٣: الموارد المتاحة للبرامج الأساسية العالمية، حسب المكتب الرئيسي ومصدر الأموال في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢



١٨- ويعد مستوى التمويل متاح في كل مكتب من المكاتب الرئيسية مزيجاً من الاشتراكات المقدرة والمساهمات الطوعية. ويتم اعتماد الاشتراكات المقدرة من خلال قرار تعتمده جمعية الصحة، ويقوم المقر الرئيسي أو الأقاليم بجمع المساهمات الطوعية.

١٩- ويبين الشكل ٣ أنه في حالة إقليم الأمريكتين، حتى على الرغم من أن الإقليم ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية يشتركان في جمع المساهمات فإنه لا يتم احتساب أي من المساهمات الخاصة بمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ضمن مجموع المساهمات الخاصة بالإقليم. ويعني ذلك، بعبارة أخرى، أنه على خلاف الأقاليم الأخرى لا يمثل المبلغ المبين فيما يتعلق بإقليم الأمريكتين إلا حصته من الاشتراكات المقدرة والمساهمات الطوعية التي يجمعها المقر الرئيسي. وهذا هو السبب في أن النسبة المئوية للتمويل الخاص بهذا الإقليم، والمبينة في الشكل ٢، تبدو أقل من الأقاليم الأخرى.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

٢٠- المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة هو أن تحيط علماً بالتقرير.

= = =