

الإصلاحات الإدارية: تقرير مرحلي

تقرير من الأمانة

١- تلخص هذه الوثيقة التقدم المحرز منذ صدور التقرير الذي قُدم إلى اجتماع اللجنة الحادي عشر^١ وهي تركز على نظام الإدارة العالمي (نظام جديد لتخطيط الموارد التشغيلية بالمنظمة)، ومركز الخدمات العالمي. وتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وبناءً على طلب أعضاء اللجنة أثناء نظر ذلك الاجتماع في التقرير الخاص بتنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الخارجية والداخلية^٢ تعرض هذه الوثيقة أيضاً معلومات محدثة عن التقدم المحرز في إعداد إطار لإدارة المخاطر المؤسسية في دائرة الإدارة العامة بالمنظمة.

نظام الإدارة العالمي ومركز الخدمات العالمي

٢- بدأ تشغيل نظام الإدارة العالمي في ١ تموز/ يوليو ٢٠٠٨ بالمقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية وفي مركز الخدمات العالمي والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. وأصبح هذا النظام كامل التشغيل أيضاً منذ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ في المكتب الإقليمي لجنوب شرق آسيا والمكتب الإقليمي لأوروبا والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط. وهكذا أصبح نظام الإدارة العالمي مفتوحاً أمام ما يقرب من ٣٠٠٠ منتفع جديد. ويستفيد حالياً من هذا النظام إجمالاً حوالي ٦٠٠٠ موظف.

٣- ومنذ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ لم تصادف المنظمة عند تشغيل هذا النظام في المكاتب الإقليمية الثلاثة المذكورة أعلاه نفس الطائفة العريضة من المشكلات التي جابهتها عند تنفيذه في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لغرب المحيط الهادئ. ومع ذلك ظلت هناك بعض المشكلات وهي: الصعاب الناجمة عن تشغيل النظام في حد ذاته؛ وقلة جودة البيانات؛ والصعوبات المرتبطة بدقة بنود المحاسبة والتمويل؛ وعدم كفاية الدراية لدى المنتفعين. بيد أن هذه المشكلات لم تحل دون تنفيذ البرامج التقنية للأقاليم الثلاثة.

٤- وظل العمل بنظام الإدارة العالمي جارياً في المكاتب الإقليمية الثلاثة الإضافية في أول شهرين من عام ٢٠١٠، واستمر اتخاذ الإجراءات الإدارية في مركز الخدمات العالمي على نفس المستوى المتفق عليه. لكن حجم المعاملات الواردة من الأقاليم المعنية ظل منخفضاً نسبياً لأن بعض حالات التأخير في إعداد خطط العمل للثنائية ٢٠١٠-٢٠١١ كان معناه أن تلك الخطط تعذر استكمالها. بيد أن جميع خطط العمل أصبحت جاهزة،

وسيتضح للعيان أثر امتداد خدمات النظام إلى تلك الأقاليم الإضافية، وذلك في الأشهر المقبلة عندما سيعالج هذا النظام جميع المعاملات. وتعزيزاً لتنفيذ خدمات مركز الخدمات العالمي بدأ استعراض انسياب العمل والإجراءات والهيكل التنظيمية في ذلك المركز وفي مجالات أخرى تخص دائرة الإدارة العامة.

٥- وفي الأشهر المقبلة سيعمل مركز الخدمات العالمي عن كثب مع زبائنه على تحسين جودة البيانات الواردة إليه. وسوف يتوفر التدريب ويتحسن أسلوب الإبلاغ تمهيداً للتخلص من المشكلات. وستبذل جهود أيضاً لاتباع معايير محسنة لضمان الجودة، بما يعزز جودة المعاملات التي يجريها المركز والالتزام باللوائح والإجراءات المقررة في المنظمة. وقد تبين في مجال تقديم التقارير الإدارية أن وظيفة الإبلاغ في نظام الإدارة العالمي تحتاج إلى التحسين والنشغيل الآلي.

٦- ولقد التزمت الأمانة بالمضي قدماً في تشغيل هذا النظام في المكتب الإقليمي لأفريقيا. والمستهدف من الأعمال التحضيرية في ذلك المكتب هو أن يشمل هذا النظام جميع الموظفين وجدول المرتبات في موعد أقصاه آب/ أغسطس ٢٠١٠ وأن يستفيد الإقليم كله من التشغيل الكامل للنظام في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١١. أما في إقليم الأمريكتين فقد طلبت الأجهزة الرئاسية لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية من المكتب الصحي الأمريكي (أمانة تلك المنظمة) أن يعرض عليها خيارات تحديث نظام الإدارة المؤسسية الذي تعتمد عليه. ودعماً لهذا الطلب أنشأ المدير الإقليمي في آب/ أغسطس ٢٠٠٨ لجنة معنية بنظام الإدارة المؤسسية. وستعرض هذه اللجنة تحليلاتها وتوصياتها على الأجهزة الرئاسية لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية في مناسبات مختلفة إبان عام ٢٠١٠. وقد التزمت منظمة الصحة للبلدان الأمريكية بالاستجابة للشروط المرتبطة بالعمل بنظام الإدارة العالمي.

٧- وبانضمام الأقاليم الثلاثة الجديدة إلى هذا النظام أصبحت بعض مزاياه الرئيسية أوضح، ومنها يسر الاطلاع على خطط العمل التفصيلية للبلدان التي تنتمي إلى جميع المكاتب الإقليمية الخمسة التي انضمت إلى النظام. وتتوقع الأمانة أن يسهم النظام خلال الثنائية الراهنة في تحسين رصد وقياس مدى تنفيذ برامج المنظمة بالمقارنة بالغايات والمرامي.

٨- وسيستمر العمل في الأشهر المقبلة على تطوير نظام الإدارة العالمي لجعل استخدامه أسهل وإجراءاته أبسط، وذلك بالتعاون الوثيق مع المنتفعين به في المقر الرئيسي وجميع المكاتب الإقليمية. ولابد من مواصلة العمل على توضيح أدوار ومسؤوليات من يستخدمونه، وتزويدهم بالتدريب المنتظم. ولذلك تعمل الأمانة الآن على وضع برنامج للتدريب على هذه الأدوار، وستقدمه إلى جميع الموظفين الجدد والموظفين الذين ستسند إليهم وظائف جديدة. وكما حدث إزاء التدريب الأول، سيكون هذا التدريب الجديد إلزامياً بما يضمن انخراط جميع المعنيين في دورات تدريبهم واكتساب المهارات الضرورية لاستخدام النظام على نحو فعال. وستتاح الفرص لجميع الموظفين الآخرين للمشاركة في دورات إنعاشية.

إدارة المخاطر المؤسسية

٩- تلبية للاقتراحات التي وردت ولتوصيات مكتب خدمات المراجعة الداخلية شرعت الأمانة في وضع إطار نظري لإدارة المخاطر المؤسسية في أوائل عام ٢٠٠٩. واستعانت باستشاريين خارجيين في المرحلة الأولى وهي تصنيف فئات ودرجات المخاطر وتعريف إجراءات إدارة المخاطر. وفي إطار هذه الأنشطة أجرت الأمانة استقصاء لتحديد مستوى ثقافة نقادي المخاطر في المنظمة.

١٠- أتاحت هذه المرحلة الأولى تحديد عدد من المخاطر وتقسيمها إلى أربع فئات هي: المخاطر المالية، والمخاطر التنظيمية، والمخاطر التشغيلية، والعوامل الخارجية ومخاطر أصحاب المصلحة. وتم تحديد مجموعة من "مسؤولي المخاطر" لكل من هذه الفئات وتكليفها بمسؤولية رصد وتحليل وتقييم المخاطر الداخلة في نطاق مسؤوليتها. وطلبت الأمانة من هذه المجموعات أن تقدم نصائحها بشأن استراتيجيات تخفيف وطأة المخاطر وتنسيق تنفيذ هذه النصائح. وبعد ذلك تستعرض اقتراحات وتوصيات مسؤولي المخاطر قبل عرضها على الإدارة العليا للبت فيها نهائياً.

١١- وأعقبت تلك المرحلة الأولى ممارسة تجريبية ومرحلة التنفيذ. وقد أُجري أول استعراض كامل في جنيف في آذار/ مارس ٢٠١٠ لتصنيف فئات المخاطر المذكورة أعلاه. ومن المزمع أيضاً توسيع نطاق إطار إدارة المخاطر ليشمل الأقاليم، والشروع في تنفيذ مشروع رائد في مجرى هذا العام.

إصلاحات الأمم المتحدة

١٢- تتابع الأمانة عن كثب وتدعم أنشطة تنسيق ممارسات التشغيل في منظومة الأمم المتحدة. ويتابع ضباط اتصال الإدارة العليا مختلف الشبكات الوظيفية للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة والمنبثقة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة والمعني بالتنسيق. وهكذا يتسنى التعاون مع الآخرين على تحديد سياسات المستقبل التي يتعين الاتفاق عليها بين مختلف الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة للأمم المتحدة.

١٣- وهذه الأعمال التي أجرتها الأمانة مع شبكات اللجنة الرفيعة المستوى تدعم بالمشاركة الأنشطة في الأفرقة العاملة التابعة لفريق الأمم المتحدة للتنمية، وهي أفرقة على صلة وثيقة باللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة وتعمل على وضع خطط ومبادئ توجيهية لتنفيذ السياسات التي تقررها شبكات اللجنة.

١٤- وبمشاركة الأمانة في أعمال اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة وفريق التنمية الإدارية في الأمم المتحدة تضمن الأمانة مراعاة آراء ومصالح المنظمة في عملية الإصلاح، ومراعاة خبرة المنظمة وأفضل ممارساتها في تشكيل تطورات المستقبل.

١٥- ومع استمرار عملية الإصلاح يكثر إنشاء الأفرقة الفرعية وتزداد صعوبة المحافظة على التوافق بين مختلف المبادرات، الأمر الذي يزيد من تعقيد الشبكات المعنية، ويحمل المنظمة وسائر الوكالات تكاليف باهظة غير ضرورية. وقد أثير هذا الموضوع أمام الاجتماع الذي عقدته مؤخراً اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، وتم الاتفاق على مطالبة مجلس الرؤساء التنفيذيين وأمانة اللجنة باستعراض هذه الأوضاع.

الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٦- اللجنة مدعوة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

= = =