



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

المجلس

الدورة التاسعة والثلاثون بعد المائة

روما، 17-21 مايو/أيار 2010

تقرير مرحلي عن تنفيذ خطة العمل الفورية

أولا - موجز تنفيذي

1- تواصل تحقيق التقدم الطيب حتى نهاية عام 2009 مع استكمال عدد كبير من إجراءات خطة العمل الفورية. وقد لاحظ مؤتمر المنظمة عام 2009 في القرار 4-2009 مع التقدير إحراز قسط كبير من التقدم في تنفيذ العديد من الإجراءات التي أوصت بها خطة العمل الفورية خلال عام 2009، إلى جانب التوصيات ذات الصلة الصادرة عن الاستعراض المفصل للعمليات الإدارية.

2- وسلط البروفيسور Noori Naeini، الرئيس المستقل السابق للمجلس، الضوء على الإنجازات البارزة وهي إنشاء إدارة قائمة على النتائج، وبدء التغيير نحو الثقافة المستندة إلى النتائج، وإحراز تقدم على صعيد اللامركزية، وكذلك بالنسبة لتفويض المسؤولية وإعادة الهيكلة التنظيمية والتبسيط، وتوجيه مزيد من الاهتمام إلى الإدارة المحسنة للموارد البشرية، وتفعيل الحوكمة.

3- واستمر هذا التقدم الطيب في الفصل الأول من عام 2010 بتحقيق إنجازات في عدد من الأنشطة الرئيسية لخطة العمل الفورية على نحو ما أُبلغت به لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل، ولجنة المالية، ولجنة البرنامج بشكل كامل في اجتماعاتها المنعقدة في أبريل/نيسان 2010.

طُبع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحد من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي: www.fao.org

4- ويتطلب التركيز على التنفيذ إدخال تعديل على ترتيبات الإدارة وقدر أكبر من مواءمة أنشطة خطة العمل الفورية وإدماجها مع خطط العمل المعتمدة في الشعب والإدارات الوظيفية المعنية، وفقاً للتركيز المستند إلى النتائج للفترة 2011/2010.

5- وبرنامج خطة العمل الفورية هو مبادرة رئيسية للمنظمة باعتمادات قدرها 39.61 مليون دولار أمريكي لفترة السنتين تم إقرارها كجزء من المخصصات للفترة 2010-2011، بالإضافة إلى مبلغ 3.08 مليون دولار أمريكي متبق من عام 2009. وقد خصصت الميزانية الإجمالية وقدرها 42.69 مليون دولار أمريكي للمشروعات الفردية في خطة العمل الفورية للفترة المالية 2010-2011. وتضمن تقرير رفع إلى الدورة الأخيرة للجنة المالية (12-16 أبريل/نيسان 2010، <http://www.fao.org/docrep/meeting/018/k7660e.pdf>) التفاصيل الكاملة للإنفاق عام 2009 وللإنفاق المزمع للفترة 2011/2010.

ثانياً - مقدمة

6- غطى التقرير الأخير المرفوع إلى المجلس (الوثيقة CL 137/8) التقدم الذي أحرز في تنفيذ خطة العمل الفورية حتى سبتمبر/أيلول 2009. وأشار هذا التقرير إلى الانطلاقة الجيدة لجهود إصلاح المنظمة وأبرز بعض التحديات المنتظرة خلال الفترة 2010-2011، والتي ستشهد تركيزاً بارزاً على التنفيذ.

7- ويؤكد التقرير المرحلي الحالي المقدم إلى المجلس تواصل التقدم الطيب حتى نهاية عام 2009، ويوفر معلومات عن برنامج خطة العمل الفورية للفترة 2010/2011، والسبل التي تتبعها الإدارة في التصدي للتحديات.

8- كما يصف التقرير ترتيبات الإدارة المعدلة، وتكاليف خطة العمل الفورية، والإنجازات الرئيسية لهذه الخطة في الأشهر الأولى من عام 2010.

ثالثاً - الإنجازات الرئيسية في عام 2009

9- يتمثل الهدف الجامع لإصلاح المنظمة في تعزيز فعاليتها في تلبية احتياجات الأعضاء اعتماداً على الإدارة المستندة إلى النتائج. ويتطلب ذلك النجاح إنجاز عنصرين اثنين هما: البلورة الواضحة لأهداف الأعضاء، بما في ذلك النتائج القابلة للقياس ذات الأثر الجلي؛ وإرساء بيئة تمكينية لتحقيق النتائج بفعالية وكفاءة.

10- قد اتخذت المنظمة خطوات رئيسية في هذا الصدد في 2009. وقام الأعضاء والمنظمة بصياغة إطار جديد للنتائج يتضمن رؤية المنظمة، والأهداف العالمية الثلاثة للأعضاء والأهداف الإستراتيجية الأحد عشر المرتبطة بذلك، ووسائل

العمل من خلال تطبيق هدفين وظيفيين وثمانين وظائف أساسية. وقد وضعت الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2010-2013 وبرنامج العمل والميزانية للفترة 2010-2011 استناداً إلى إطار النتائج المشار إليه لكي تنظر فيه الدورة السادسة والثلاثون للمؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009، وجمعت بين الموارد من الاشتراكات المقررة والمساهمات الطوعية التقديرية. وشكّل الإطار الجديد المستند إلى النتائج الأساس لسلطة الإنفاق لعام 2010 التي صدرت في ديسمبر/كانون الأول 2009 وعملية التخطيط التشغيلي ذات الصلة. ويمثل ذلك تطبيقاً واضحاً لإطار النتائج في تدابير ملموسة قابلة للتحقيق والنتيجة الرئيسية لإصلاح المنظمة في عام 2009 (الوثيقة 2009/15 C).

11- ويتمثل أحد العناصر الرئيسية لتحقيق النتائج القابلة للقياس في قدرة المنظمة على العمل كمنظمة واحدة، وهذا هو المجال الرئيسي الثاني للتقدم الجوهرى. وينطوي العمل كمنظمة واحدة على عدد من الأبعاد هي: (1) تعديل الهياكل التنظيمية والمسؤوليات وتنقل الموظفين في المقر الرئيسى والمكاتب الميدانية وفقاً لإطار النتائج المتفق عليه، (2) توحيد الرؤية بقدر أكبر بين الإدارة والأعضاء، (3) العمل مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها والمنظمات الشريكة الأخرى. والتفسير الطاغى لهذا المفهوم هو العمل كفريق واحد مع وحدة الغرض، والتركيز على المجالات التي يمكن للأهداف الاستراتيجية للمنظمة أن تسهم فيها بدرجة أكبر تحقيقاً لأولويات الأعضاء على المستوى العالمى والإقليمى والقطري.

12- وفي سياق عمل الموظفين في المقر الرئيسى والمكاتب الميدانية كفريق واحد، أُسند دور أقوى للمكاتب الإقليمية في صنع القرار. وساهم الممثلون الإقليميون في تحسين التوازن بين الاهتمامات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية من خلال المشاركة المنتظمة، عبر المؤتمرات الفيديوية، في اجتماعات الإدارة العليا، وغير ذلك من الاجتماعات المؤسسية الهامة الخاصة بالسياسات. ويضطلع الممثلون الإقليميون، بالتشاور مع المكاتب الميدانية الأخرى، بدور قيادي في إعداد مقترحات الميزانية الخاصة بمكاتبهم، فضلاً عن تلك الخاصة بالإقليم بصفة عامة للفترة المالية 2010-2011. واتخذ قرار بأن يتحمل الممثلون الإقليميون المسؤولية الكاملة عن الميزانية والبرنامج بشأن الموظفين التقنيين في الإقليم، وسيشرفون كذلك على الأعمال التقنية والفنية الخاصة بممثليات المنظمة.

13- ويُعدّ وجود مجموعة أكبر من الموظفين ذوي الخبرة في المقر الرئيسى والميدان عنصراً هاماً آخر لتقاسم المعرفة على نطاق المنظمة والعمل كمنظمة واحدة. وسيتيسر ذلك بوضع سياسة للتناوب قائمة على الحوافز بين المقر الرئيسى والمكاتب الميدانية وتنفيذها بصورة فعالة. وقد تم وضع هذه السياسة وبدأت عملية التشاور الداخلى الرسمية بشأنها في أغسطس/آب 2009 ولا تزال مستمرة.

14- وفي إطار إعادة الهيكلة الشاملة للهيكل التنظيمى للمقر الرئيسى، والتي استُهلّت في عام 2009، أدخلت تعديلات على مستويات المسؤولية بالنسبة لمثليات المنظمة لتوضيح العلاقة بين المكاتب القطرية والأقاليم ذات الصلة وتحسينها.

15- وكان إضفاء الطابع اللامركزي على برنامج التعاون التقني من بين التوصيات الرئيسية التي نفذت في عام 2009، وتم تدريب الموظفين في المكاتب الإقليمية على تحمل المسؤولية عن إدارة برنامج التعاون التقني في عام 2010.

16- وفي سياق عمل الإدارة والأعضاء كفريق واحد، أدت عملية الإصلاح في عام 2009 إلى قدر كبير من التفاهم بين الأعضاء والإدارة وقسط أكبر من الالتزام بالتوجه الاستراتيجي للمنظمة في المستقبل والمشاركة في تولي زمام الأمور. وأشاد المؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 بروح التعاون والثقة التي سادت بين الأعضاء وإدارة المنظمة في إجراء عملية الإصلاح كجهد مشترك، مع مشاركة كاملة وتفاعلية من جانب الأعضاء، وتقديم الدعم المستمر للمدير العام، وبالمشاركة ملتزمة لأجهزة تمثيل الموظفين والموظفين أنفسهم على نطاق المنظمة.

17- وفي سياق عمل المنظمة مع منظمات شريكة أخرى للعمل كمنظمة واحدة، وافق رؤساء منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية على الوثيقة المعنونة "توجيهات للتعاون بين الوكالات التي توجد مقارها في روما" التي أعدتها المنظمات الثلاث، ونوقشت هذه الوثيقة في الاجتماع المشترك للجنة البرنامج والمالية في يوليو/تموز 2009. وقُدمت الوثيقة إلى المجلس التنفيذي للصندوق الدولي للتنمية الزراعية في سبتمبر/أيلول 2009 وإلى المجلس التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي في نوفمبر/تشرين الثاني 2009. كما عُقد لأول مرة على الإطلاق اجتماع مشترك بين المنظمة والصندوق والبرنامج على مستوى الرؤساء التنفيذيين وكبار المدراء في أواخر عام 2009.

18- وثمة عامل رئيسي في العمل كمنظمة واحدة في البيئة المستندة إلى النتائج وهو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وهذا هو المجال الثالث الرئيسي للتقدم البارز في عام 2009. وقد وضعت الدورة السابعة والثلاثون بعد المائة للجنة المالية في يوليو/تموز 2009 استراتيجية إدارة الموارد البشرية وإطار السياسات الذي يوجه المبادرات الخاصة بالموارد البشرية في المستقبل.

19- وقد أُنجز في عام 2009 المشروع التجريبي لنظام تقييم الأداء وإدارته الذي شمل أكثر من خمسمائة موظف. ويوفر هذا النظام حلقة المساءلة الرئيسية بين النتائج التنظيمية، ونتائج الوحدات، والأداء الفردي للموظفين، ويعد عنصراً بالغ الأهمية لإدارة إطار النتائج.

20- وأكدت خطة العمل الفورية على ضرورة تحسين كفاءات الإدارة وتم تجديد مركز تنمية الإدارة في الوكالات الثلاث (منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية) للتركيز على الكفاءات الإدارية التي يتم تقييمها من خلال نظام تقييم الأداء وإدارته، ونظمت دورات لتطوير كفاءات الموظفين دعماً للإدارة المستندة إلى النتائج.

21- وشملت الإنجازات الداعمة لبيئة العمل وإعادة التوازن الديموغرافي عام 2009 إدخال ترتيبات مرنة للعمل ووضعت خططاً أيضاً لمواصلة تعيين الموظفين الفنيين الشباب وتنمية مهاراتهم (برنامج التدريب الداخلي والموظفين

الفنيين المبتدئين). وعلى الطرف الآخر من طيف الفئات العمرية، بدأ العمل بسياسات من أجل ترشيد الاستعانة بالمتقاعدين.

22- ومجال الإنجاز الرئيسي الرابع في عام 2009 هو كفاءة تقديم الخدمات الإدارية. وقد استُكمل الاستعراض المفصل في عام 2009. وعملت التوصيات الناتجة على تهيئة الظروف المناسبة لإجراء تغييرات إدارية رئيسية في عام 2010، وأضيفت هذه التغييرات إلى القائمة الأصلية لإجراءات خطة العمل الفورية لتشكيل خطة عمل فورية متكاملة.

23- ونتيجة لعملية تقليص الطبقات الوظيفية، تم إلغاء ثلاث الوظائف من مستوى المديرين في المقر الرئيسي للمنظمة، مما حقق وفورات كبيرة أعيد توجيهها نحو البرامج التقنية للمنظمة، ووفرت هيكلًا مبسطًا وأقل تعقيدًا للإدارة. واقتُرنت عملية تقليص الطبقات الوظيفية بتغييرات مقترحة في طرق تنفيذ العمل التقني وعمل الإدارة. ومن الأمثلة على هذه التغييرات، التي جرى وصفها للجنة المؤتمر في أبريل/نيسان 2010، ما شهدته إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بتجربة نموذج هيكلي يقضي بإلغاء بعض الدوائر وقيام الشعب بإنشاء فرق موجهة صوب النتائج من أجل الاضطلاع بمهام محددة. وثمة أمثلة بارزة أخرى، بما في ذلك في شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات.

24- وفي حين أن المؤشر والأساس الرئيسيين للإصلاح الفعال للمنظمة يتمثلان في استكمال برنامج خطة العمل الفورية، وخاصة إجراءات خطة العمل الفورية التي تدخل ضمن المجالات الرئيسية الأربعة المذكورة أعلاه، فإن من المستبعد أن يحقق التأكيد النظري لإنجاز مهام خطة العمل الفورية إصلاحًا حقيقياً وملموماً. فالإصلاح الناجح يتوقف على التنفيذ الفعال لإجراءات خطة العمل الفورية إلى جانب المشاركة الكاملة والمدعومة من جانب موظفي المنظمة استناداً إلى عملية تغيير الثقافة داخل المنظمة.

25- وفي عام 2009، انخرط فريق تغيير الثقافة في جهود واسعة النطاق مع الموظفين في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية، وتمّ التشاور مع أكثر من ألف من الموظفين على نطاق المنظمة ككل باستخدام تقنيات تشاركية مختلفة. وفي عام 2009، أصدر الفريق بياناً عن الرؤية الداخلية ومقترحات للتطور الوظيفي، ومنح المكافآت والتقدير، وكذلك لإيجاد بيئة عمل شاملة.

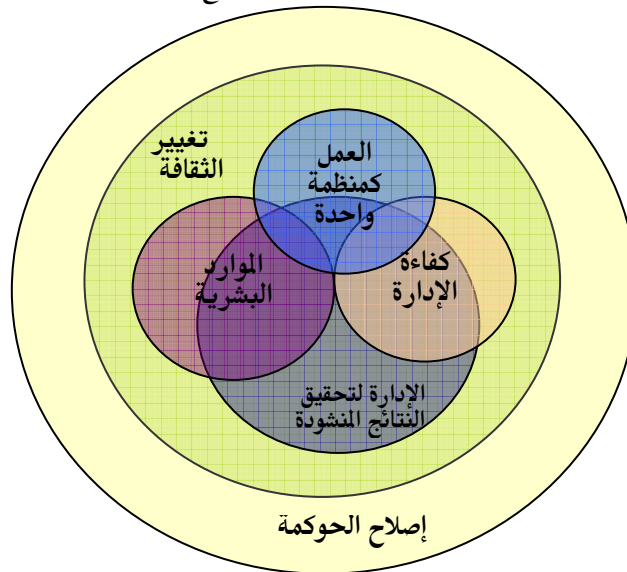
26- ويتحقق نجاح إجراءات خطة العمل الفورية ضمن المجالات الرئيسية الأربعة، والتقدم نحو تغيير الثقافة المؤسسية، في إطار إصلاح الحوكمة لاستكمال صورة إصلاح المنظمة. وفي هذا المجال، تمثل أحد الإنجازات الرئيسية في الموافقة على مجموعة من التعديلات على النصوص الأساسية للمنظمة واللائمة لتنفيذ خطة العمل الفورية، عن طريق لجنة الشؤون الدستورية والقانونية، ولجنة المؤتمر، والمجلس، لكي يعتمدها المؤتمر في عام 2009.

27- وترد التفاصيل الكاملة لإنجازات عام 2009 في الملحق 1 من التقرير المرحلي بشأن خطة العمل الفورية الذي رُفِع إلى اجتماعات لجنة المؤتمر في 8 أبريل/نيسان 2010 (http://www.fao.org/uploads/media/First%20CoC-IEE%20IPA%20Progress%20Report%20-%20annex%20I_E.pdf)

رابعاً - برنامج خطة العمل الفورية للفترة 2011/2010

28- سيظل الهدف الجامع لإصلاح المنظمة يتمثل في تعزيز فعاليتها في تلبية احتياجات الأعضاء اعتماداً على الإدارة المستندة إلى النتائج. وكما حدث في عام 2009، سيكون هناك دعم لهذا الهدف عن طريق مجالين رئيسيين للعمل كمنظمة واحدة، وهما إصلاح الموارد البشرية، والكفاءة في تقديم الخدمات الإدارية. وسيعزز هذه الأنشطة برنامج لتغيير الثقافة وإصلاح الأجهزة الرئاسية. (انظر الشكل 1).

الشكل 1 - مخطط لعناصر إصلاح المنظمة



29- وفي ضوء التركيز المتزايد على التنفيذ، فقد كان من بين المهام الأولى التي أعقبت مؤتمر عام 2009 إدماج تنفيذ خطة العمل الفورية ضمن تخطيط العمل المؤسسي المستند إلى النتائج لعام 2010 وتعديل ترتيبات دعم الإدارة والإشراف. ويرد وصف هذه الترتيبات في الملحق الأول.

30- وتُعرض الأنشطة البارزة لبرنامج خطة العمل الفورية للفترة 2011/2010 ضمن هذه المجالات الرئيسية.

الإدارة لتحقيق النتائج المنشودة – التركيز على احتياجات الأعضاء عن طريق البرمجة المستندة إلى النتائج، والرصد، والإبلاغ، وتعبئة الموارد:

31- ستقوم المنظمة بوضع نظم للرصد والإبلاغ لتوفير معلومات عن المؤشرات الرئيسية ومواصلة تعزيز النموذج الجديد للتخطيط والميزنة والتنفيذ الكامل لإطار الإدارة المستندة إلى النتائج. وستشهد الفترة 2010-2011 تطبيق نظام تقييم الموظفين على مستوى المنظمة لاستكمال "حلقة المساءلة" بين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والأداء الفردي للموظفين؛

32- وسيجري التشديد على دعم الأعضاء في ترتيب أولويات العمل الفني للمنظمة. وستواصل هذه العملية الجارية بنشاط على امتداد الدورة الكاملة الأولى للتخطيط المستند إلى النتائج في الفترة 2010-2011، وستتضمن تعزيز مشاركة المؤتمرات الإقليمية واللجان الفنية في صياغة أولويات المنظمة. وستُرسى استراتيجيات لتعبئة الموارد وإدارتها تشمل مجالات التركيز المؤثرة، وأطر الأولويات القطرية في الأجل المتوسط، ومجالات التدابير ذات الأولوية على المستويات الإقليمية والإقليمية الفرعية، بغرض ضمان تركيز المساهمات الطوعية على أطر النتائج المعتمدة والنهوض بأنشطة الرصد والإشراف التي تقوم بها الأجهزة الرئاسية.

33- وستتكون الأنشطة الرئيسية مما يلي:

- وضع ونشر نظم للرصد والإبلاغ؛
- تطبيق نظام تقييم الموظفين على نطاق المنظمة؛
- تقديم الدعم لتحديد أولويات العمل التقني للمنظمة؛
- مواصلة تطوير استراتيجيات تعبئة وإدارة الموارد.

العمل كمنظمة واحدة – عن طريق مواءمة الهياكل والأدوار والمسؤوليات مع إطار النتائج:

34- سيتواصل صقل هيكل المقر الرئيسي، وستستثمر المنظمة في البنية التحتية الأساسية لتمكين الموظفين في المكاتب الميدانية من استخدام نفس الأدوات والتسهيلات المؤسسية مثل زملائهم في المقر الرئيسي؛

35- وستضاعف المنظمة عدد الموظفين المتناوبين بين المقر الرئيسي و/أو المكاتب الميدانية لضمان تدفق المعارف والخبرات بين المكاتب، وإغناء الموظفين بالتجربة والمعرفة. وستدعو الحاجة إلى مزيد من الإيضاحات لوظائف بعض الوحدات لضمان العمل كمنظمة واحدة.

36- وستتلقى رؤية الإدارة متوسطة الأجل وطويلة الأجل المتعلقة بهيكل وعمل شبكة المكاتب الميدانية، والمعدة بما يراعي إجراءات خطة العمل بشأن اللامركزية، مساهمات من المكاتب الإقليمية. وستقوم الإدارة عندها بصياغة وتقديم

الاقتراحات إلى الأجهزة الرئاسية المعنية لاستعراضها، وإقرارها، وتنفيذها. وستنفذ العملية بأكملها بالمشاركة والتوجيه النشطين للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل.

37- وستُعزز شراكات المنظمة وسيواصل التماس الفرص لمزيد من الأنشطة المشتركة والترتيبات التعاونية مع الوكالات الكائنة في روما ومنظومة الأمم المتحدة، وكذلك القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.

38- وستتكون الأنشطة الرئيسية مما يلي:

- الاستثمار في البنية التحتية الأساسية لتمكين الموظفين في المكاتب الميدانية من استخدام نفس الأدوات والتسهيلات المؤسسية مثل زملائهم في المقر الرئيسي؛
- مضاعفة عدد الموظفين المتناوبين بين المقر الرئيسي وأو المكاتب الميدانية؛
- وضع رؤية متوسطة الأجل وطويلة الأجل تتعلق بهيكل وعمل شبكة المكاتب الميدانية؛
- تعزيز شراكات المنظمة عن طريق مواصلة الأنشطة المشتركة والترتيبات التعاونية.

الموارد البشرية – الاستخدام الأمثل للموارد البشرية عن طريق سياسات الموارد البشرية والممارسات وتغيير الثقافة:

39- ستستحدث المنظمة نظاماً مترابطاً ومتسقاً بشكل كامل لتعيين الموظفين الفنيين الشباب والارتقاء بكفاءاتهم، والاستثمار في موظفين فنيين إضافيين في شعبة إدارة الموارد البشرية لدعم دورهم كشركاء عمل استراتيجيين في المنظمة. وستنفذ مبادرات مهمة مثل سياسة تناوب الموظفين وتطبيق نظام تقييم الموظفين. وستركز أنشطة تغيير الثقافة على رصد تنفيذ الرؤية الداخلية للمنظمة وإدماج تغيير الثقافة المؤسسية في العملية الشاملة للإصلاح.

40- وستتكون الأنشطة الرئيسية مما يلي:

- تعيين الموظفين الفنيين الشباب والارتقاء بكفاءاتهم؛
- الاستثمار في موظفين فنيين إضافيين في شعبة إدارة الموارد البشرية لدعم دورهم كشركاء عمل استراتيجيين في المنظمة؛
- وضع سياسة تناوب قائمة على الحوافز؛
- إدخال نظام موضوعي لتقييم الموظفين.

إصلاح نظم الإشراف والإدارة – لضمان الاستخدام الكفؤ لاشتراكات الأعضاء:

41- سْتُعزز وظيفة مراكز الخدمات المشتركة وسيبدأ استعراض وظيفة السجل ومواصلة أتمتته. وستُقام الوحدة الجديدة للطباعة والتوزيع، وستُطبَّق طائفة من عمليات المشتريات في المقر الرئيسي والميدان.

42- وسيتواصل تبسيط العمليات الإدارية، مع مراعاة نتائج الاستعراض الخارجي للأنشطة الإدارية لمكتب المدير العام أيضاً. وسيُستكمل مشروع اختياري لإدارة المخاطر المؤسسية يتولى تقدير الهيكل/الإطار الحالي لإدارة المخاطر في المنظمة، ويحدد الثغرات، وينير استحداث إطار لإدارة المخاطر المؤسسية على مستوى المنظمة يضم العناصر الضرورية للنهوض المتواصل بقدرات المنظمة في ميدان إدارة المخاطر.

43- وستتكون الأنشطة الرئيسية مما يلي:

- استعراض داخلي لتعزيز وظيفة مراكز الخدمات المشتركة؛ والبت في إنشاء مركز عالمي واحد للخدمات المشتركة؛
- استعراض وظيفة السجل ومواصلة تشغيله الآلي؛
- إنشاء وحدة جديدة للطباعة والتوزيع؛
- تنفيذ نهج على مستوى المنظمة لإدارة المخاطر المؤسسية ضمن إطار الإدارة المستندة إلى النتائج؛
- تحسين عمليات المشتريات في المقر الرئيسي والميدان؛
- الاستجابة للاستعراض الخارجي للأنشطة الإدارية لمكتب المدير العام.
- اختبار فريق مشتريات مشترك مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي لتغطية أنشطة المشتريات في المقار الرئيسية للوكالات الثلاث.

كفاءة الحوكمة والإشراف لتحسين الاستجابة لاحتياجات الأعضاء:

44- سيتواصل تعزيز وظيفة التقييم، بما في ذلك دورها الاستشاري بشأن الإدارة المستندة إلى النتائج، والبرمجة والميزنة. وستحدد وتوضع برامج العمل المتعددة السنوات للمجلس، ولجان المجلس، والمؤتمرات الإقليمية. وستُبقي الأجهزة الرئاسية المعنية وظائف واختصاصات لجنة المبادئ الأخلاقية المقترحة قيد الاستعراض. وستتكون الأنشطة الرئيسية مما يلي:

- مواصلة تعزيز وظيفة التقييم؛
- تحديد وإعداد برامج عمل متعددة السنوات في المجلس، ولجان المجلس، والمؤتمرات الإقليمية.

45- وقد أُدرجت التفاصيل الكاملة لبرنامج خطة العمل الفورية في الملحق 2 من التقرير المرحلي عن الخطة المرفوع إلى اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل المنعقد في 8 أبريل/نيسان 2010. (http://www.fao.org/uploads/media/First%20CoC-IEE%20IPA%20Progress%20Report%20-%20annex%20II_E.pdf)

خامسا - التقدم المحرز حتى أبريل/نيسان 2010

46- صنّفت الإنجازات البارزة حتى هذا التاريخ من عام 2010 وفقاً للمجالات الرئيسية لأنشطة خطة العمل الفورية:

الإدارة لتحقيق النتائج - التركيز على احتياجات الأعضاء من خلال البرمجة القائمة على النتائج، والرصد وتقديم التقارير وتعبئة الموارد:

47- عُرضت على لجنة البرنامج في أبريل/نيسان الوثيقة PC 103/4 بشأن سلم بالأولويات لأعمال المنظمة التقنية، واشتملت هذه الوثيقة على وصف عام لجهود ترتيب الأولويات التي بُذلت حتى الآن، ورسمت خريطة طريق لإعداد الخطة المتوسطة الأجل وبرنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013، واقترحت نهجاً لتقدم المؤتمرات الإقليمية، واللجان الفنية، ولجنتنا البرنامج والمالية المشورة بشأن الأولويات ضمن خريطة الطريق المذكورة.

48- وكما أُبلغ الاجتماع المشترك للجنة البرنامج والمالية في أبريل/نيسان (JM 2010.1/3) تنفذ المنظمة خلال الفترة 2010-2011 مجموعة من الإجراءات لإصلاح عمليات وضع البرامج والميزانيات والرصد المستندة إلى النتائج تغطي أربعة مجالات عمل رئيسية هي كالتالي:

- تطبيق نظام منح لرصد إدارة أداء التنفيذ المستندة إلى النتائج (الإجراءان 1-6 و 3-6 من خطة العمل الفورية والإجراء 7-1 من الاستعراض المفصل)
- عمل الفريق المتعدد التخصصات وإشراك المكاتب الميدانية (الإجراء 6-2 من خطة العمل الفورية)
- إدخال تعديلات على الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية طيلة الدورة الجديدة لصنع القرارات من قِبَل الأجهزة الرئاسية (الإجراءات 3-7 و 3-8 و 3-9 من خطة العمل الفورية)
- إعادة تصميم نموذج التخطيط ووضع الميزانية وهيكلة برنامج العمل والميزانية (الإجراء 7-2 من الاستعراض المفصل).

49- وُرفِع تقرير مرحلي إلى الاجتماع المشترك للجنة البرنامج والمالية الذي عُقد في أبريل/نيسان 2010 (JM 2010.1/4) بشأن استراتيجية الإدارة وتعبئة الموارد. وشملت الموضوعات التي غطتها الوثيقة إدارة الميزانية المتكاملة، ومجالات التركيز المؤثرة، وأطر الأولويات القطرية المتوسطة الأجل، والمشاورات مع الشركاء، واستراتيجية الاتصالات. وسيشهد عام 2010 تنفيذ ثلاث مهام رئيسية هي:

- تحديث إطار المسؤولية والمساءلة لتعبئة الموارد في المكاتب الميدانية، بالإضافة إلى تعزيز القدرات. والعمل جارٍ على تقييم الاحتياجات في مجال التدريب، بالإضافة إلى إنشاء مستودع للمعارف على شبكة الإنترنت ومنتدى لتبادل المعلومات.
- إرساء آلية لتعبئة الموارد في المنظمة بالنسبة إلى المساهمات الطوعية وسترکز في مرحلة أولى على المساهمات التي حُصص قسم أقلّ منها.
- رفع التقارير عن المساهمات الطوعية من خلال نظام الرصد والإبلاغ من أجل تحسين الرصد والإشراف من جانب الأجهزة الرئاسية.

العمل كمنظمة واحدة - عن طريق تنسيق الهياكل والأدوار والمسؤوليات في إطار قائم على النتائج:

50- تم إعداد وثيقة تصف رؤية الإدارة في الأجل المتوسط إلى الطويل لهيكل وعمل شبكة المكاتب الميدانية وتوزيعها على المؤتمرات الإقليمية لتدارسها.

ترشييد الموارد البشرية - من خلال سياسة الموارد البشرية، والممارسات وتغيير الثقافة:

51- تمشىاً مع إطار التخطيط في المنظمة المستند إلى النتائج، فقد جرت صياغة المبادرات ذات الأولوية في ميدان الموارد البشرية كجزء من تسلسل هرمي يوضح سبل مساهمة المنتجات والخدمات المخصصة في دعم نتائج وحدة الموارد البشرية وإسهامها في تحقيق النتائج التنظيمية للمنظمة وإصلاح الموارد البشرية.

52- وأرسيت أهداف محددة زمنياً، ومراحل، ومؤشرات للمنتجات والخدمات الرئيسية في فترة السنتين 2010/2011 وأبلغت بها لجنة المالية (الوثيقة FC 132/8) وسيتواصل تقديم التقارير الدورية عن التقدم المحرز على طريق تحقيق هذه الأهداف والمراحل إلى اللجنة المذكورة.

53- وتمضي الإدارة وفقاً للجدول المحدد على طريق استكمال التدريب بشأن نظام تقييم الأداء وإدارته في المكاتب الميدانية وكذلك تطبيق الدورة الأولى من النظام على امتداد المنظمة بحلول أبريل/نيسان 2010.

54- وعُمت السياسات الجديدة إزاء التدريب الداخلي واستخدام المتقاعدين عبر المنظمة خلال الفصل الأول من عام 2010.

55- واستكملت عملية الإطلاق الأولية التجريبية لتقارير معلومات إدارة الموارد البشرية ولوحات القياس الخاصة بها.

56- وأطلقت عمليات جديدة للموارد البشرية متمشية مع توصيات الاستعراض المفصل، وجرى وضع نموذج التوظيف الإلكتروني قيد الاستخدام الاختباري في الفصل الأول من عام 2010. واستُعمل هذا النموذج عند الإعلان عن وظائف الموارد البشرية التي تحل المواعيد النهائية لتقديم الطلبات بشأنها اعتباراً من مارس/آذار 2010.

57- وتلقت لجنة المالية تقريراً (الوثيقة FC 132/13) يفصل الاختصاصات المقترحة للجنة المبادئ الأخلاقية. وستتلقى لجنة الشؤون الدستورية والقانونية المزيد من الوثائق لاستعراضها.

إصلاح نُظم الإدارة والإشراف – لضمان الاستخدام الفعّال لمساهمات الأعضاء:

58- أنجزت شركة الخبراء الاستشاريين الخارجيين Ernst & Young استعراض مكتب المدير العام وعرضته على اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في 8 أبريل/نيسان (http://www.fao.org/uploads/media/ODG_Review_Exec_Summary_CoC_IEE_E.pdf)

59- وقد نفذت الإدارة بالفعل العديد من التوصيات الواردة في تقرير الخبراء الاستشاريين الخارجيين، مثل الفريق المقترح للقيادة التنفيذية الذي شكّل في يناير/كانون الثاني 2010، وترشيد الإجراءات الإدارية، وستنفذ توصيات أخرى خلال العام المذكور.

60- وقدم تقرير مرحلي إلى لجنة المالية (FC 132/4) بشأن اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وتصف الوثيقة التقدم المحرز في تنفيذ هذه المعايير منذ التقرير الأخير المرفوع إلى لجنة المالية بهذا الشأن في مايو/أيار 2009، ولاحظت الوثيقة على وجه الخصوص بعض الاعتبارات الأساسية المتعلقة بتغيير نطاق المشروع ليشمل تطوير حل لاستبدال نظام المحاسبة الميداني للنهوض بدعم العمليات الميدانية للمنظمة.

تغيير الثقافة المؤسسية – عنصر أساسي في الإصلاح الناجح والمستدام للمنظمة:

61- عرض فريق تغيير الثقافة واللجنة الاستشارية المشتركة (بين الإدارة والهيئات التمثيلية للموظفين) ما تحقق من تقدم بشأن تغيير الثقافة المؤسسية خلال اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل المنعقد في 8 أبريل/نيسان. ويجري حالياً تشكيل فريق جديد لمساندة تغيير الثقافة وسيوكل إليه أمر تنفيذ عدد من أنشطة تغيير الثقافة حتى نهاية الفترة المالية الحالية، بما في ذلك وضع خطة عمل لتنفيذ الرؤية الداخلية للمنظمة في كل مشروع من مشروعات خطة العمل الفورية، وتشجيع ورصد قبول الاقتراحات، وكذلك النهوض بالاتصال مع الموظفين وانخراطهم والتواصل مع المكاتب الميدانية. (http://typo3.fao.org/fileadmin/user_upload/IEE/Aidememoire_CoC_8April_E.pdf)

62- وفي 20 أبريل/نيسان التأم شمل الموظفين من جميع أنحاء العالم للاحتفال بأول يوم خاص بالموظفين. وانضم إلى موظفي المقر الرئيسي الكثير من موظفي المكاتب الميدانية للإقرار بدور الموظفين وتبسيط الضوء على أبرز ما يقومون به. واعتُبر اليوم الخاص بالموظفين على أنه تسليم موحد وجماعي بجهود الموظفين، وقد تردد صدها على مستويات مختلفة، حيث تعززت معرفة الموظفين بعمل بعضهم البعض وشعروا بأنهم أشد ارتباطاً بزملائهم عبر العالم، وأُتيحت لهم الفرصة للالتقاء بزملاء وأصدقاء جدد، وهو ما يشكل جانباً حيوياً من جوانب تغيير الثقافة.

الحوكمة والإشراف الفعالان للنهوض بتحديد احتياجات الأعضاء:

63- درست لجنة البرنامج مشروع ميثاق مكتب التقييم في المنظمة خلال دوراتها في أكتوبر/تشرين الأول 2008 ومايو/أيار 2009 ويوليو/تموز 2009. ووافق المجلس على أن الميثاق يجب ألا يوضع في صيغته النهائية إلى أن يُعيّن مدير التقييم الجديد ويتمكن من المشاركة في العملية. وسرى مفعول تعيين هذا المدير في 1 سبتمبر/أيلول 2009 وشارك في عملية استعراض الميثاق. وفي أبريل/نيسان وافقت لجنة البرنامج على ميثاق مكتب التقييم (الوثيقة 103/5 PC) وإحالته إلى المجلس لاعتماده.

64- وناقشت لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل الإجراء 2-99 من خطة العمل الفورية المتعلق بالإعلان عن وظيفة المدير العام للمنظمة خلال اجتماعها في 8 أبريل/نيسان. كما خضعت هذه المسألة لمزيد من النقاش في الاجتماع غير الرسمي الذي دعا إليه رئيس المجلس وضم أعضاء مكتب لجنة المؤتمر ورؤساء المجموعات الإقليمية. وكما تم الاتفاق عليه بين الأعضاء فقد نُشر إعلان عن هذه الوظيفة على الموقع الشبكي العام للمنظمة بكل لغاتها (<http://www.fao.org/about/62978/en/>).

65- وبموجب خطة العمل الفورية فسيقوم كل من المجلس، ولجنتنا البرنامج والمالية، ولجنة الشؤون الدستورية والقانونية، والمؤتمرات الإقليمية، واللجان الفنية بإعداد برامج عمل متعددة السنوات يستغرق كل منها أربع سنوات على الأقل، وذلك مرة في كل فترة مالية، ثم تخضع هذه البرامج لاستعراض المجلس و/أو المؤتمر وفقاً لخطوط رفع التقارير في الأجهزة المذكورة. كما تعد تلك الأجهزة تقريراً عما تحقّقه من تقدم في ضوء برامجها المعتمدة.

66- وقام رئيس لجنة البرنامج بوضع مشروع برنامج متعدد السنوات للجنة للفترة 2010-2013 بالتشاور مع أعضاء لجنة البرنامج خلال ندوتين غير رسميتين عقدتا في 4 فبراير/شباط و4 مارس/آذار، وناقشت لجنة البرنامج اقتراح الرئيس في أبريل/نيسان (الوثيقة 103/10 PC) لإحالته إلى المجلس. واستعرضت لجنة المالية بدورها برنامج عملها المتعدد السنوات في أبريل/نيسان وقررت مواصلة النظر فيه خلال اجتماع غير رسمي من المزمع عقده في 1 يونيو/حزيران 2010.

سادسا - التكاليف

67- وصلت قيمة الإنفاق الإجمالي على مشروعات خطة العمل الفورية في عام 2009 إلى 8.21 مليون دولار أمريكي، بتمويل من مساهمة من أسبانيا، وموارد البرنامج العادي المخصصة لمتابعة التقييم الخارجي المستقل، وحساب أمانة خطة العمل الفورية.

68- وأنفقت المساهمة المقدمة من أسبانيا (2.38 مليون دولار أمريكي) وموارد البرنامج العادي لمتابعة التقييم الخارجي المستقل (0.84 مليون دولار أمريكي) بأكملها. أما فيما يتعلق بحساب أمانة خطة العمل الفورية البالغة قيمته 8.07 مليون دولار أمريكي (بعد خصم نسبة 7 في المائة كتكاليف لدعم المشروعات)، فقد أنفق منه مبلغ 4.99 مليون دولار أمريكي¹، مما خلفَ رصيداً قدره 3.08 مليون دولار أمريكي في نهاية عام 2009. وتحتاج أنشطة خطة العمل الفورية لموارد حساب الأمانة هذه كاملة في الفترة 2010-2011؛ وستقوم الإدارة بترحيل الأموال، مع الاتصال بكل الجهات المانحة.

69- ويشكل برنامج خطة العمل الفورية مبادرة بارزة من مبادرات المنظمة، وتصل قيمة اعتمادات الميزانية المرصودة لها لفترة السنتين 39.61 مليون دولار أمريكي تمت الموافقة عليها كجزء من مخصصات الفترة 2010-2011 بالإضافة إلى مبلغ 3.08 مليون دولار أمريكي متبق من عام 2009. وقد خصصت الميزانية الإجمالية وقدرها 42.69 مليون دولار أمريكي للمشروعات الفردية لخطة العمل الفورية في الفترة المذكورة. ورفع تقرير كامل عن ذلك إلى لجنة المالية في أبريل/نيسان (<http://www.fao.org/docrep/meeting/018/k7660e.pdf>)، مع تفاصيل الإنفاق في عام 2009 والإنفاق المزمع في الفترة 2010/2011.

سابعا - التقارير المقبلة

70- في دورة المجلس السابعة والثلاثين بعد المائة في سبتمبر/أيلول 2009، وردت إشارة إلى تغيير دور لجنة المؤتمر والمجلس، وعلى وجه التحديد إلى أن "مسؤوليات الأعضاء ستتغير من المشاركة المباشرة إلى الإشراف والرصد، وأنه سيتم توجيه اهتمام خاص إلى عناصر المخاطر في تنفيذ خطة العمل الفورية". ودعمًا لذلك، سيجري تقدير للمخاطر على نطاق برنامج خطة العمل الفورية خلال النصف الأول من عام 2010، وستقدم التقارير المرحلية المقبلة للأعضاء الآراء المستقاة عن مخاطر برنامج خطة العمل الفورية والتدابير المتخذة من جانب الإدارة للتخفيف من هذه المخاطر.

¹ يشمل إنفاق حساب أمانة خطة العمل الفورية النفقات الفعلية والمقايير الملتزم بها قبل نهاية عام 2009، ناقصاً تكاليف دعم المشروعات.

71- ويعد تأمين المشاركة المستمرة للموظفين عنصرا حيويا في إصلاح المنظمة، وسيجري استقصاء عن الموظفين خلال عام 2010 لوضع معيار تجريبي يساعد على تصميم برنامج الاتصالات مع الموظفين وإدارة التغيير. وستُعرض نتائج الاستعراض وخطط وأنشطة إدارة التغيير والاتصالات مع الموظفين في التقارير المرحلية المقبلة.

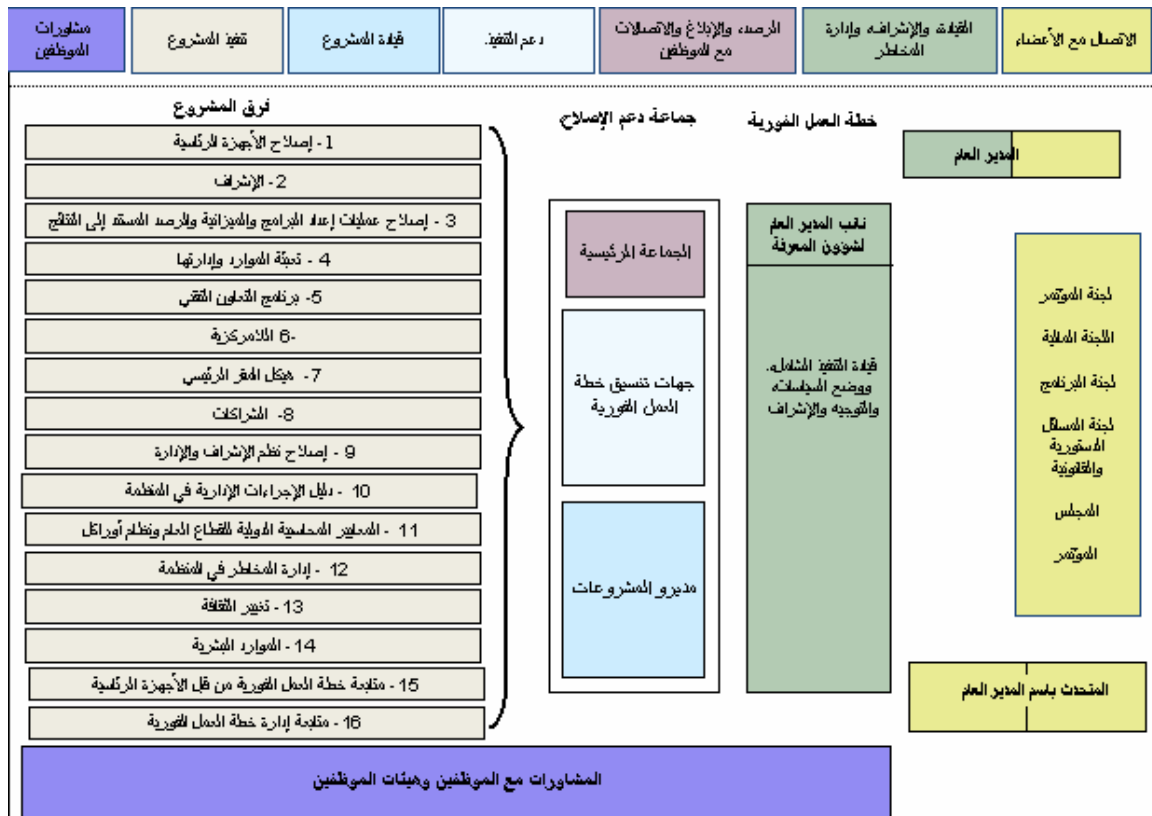
الملحق الأول

ترتيبات إدارة تنفيذ خطة العمل الفورية في الفترة 2010-2011

1- هناك 154 إجراء لخطة العمل الفورية في برنامج إصلاح المنظمة للفترة 2010-2011 منظمة ضمن 16 مشروعاً للخطة، مع مدير لكل مشروع.

2- وتقضي واحدة من المهام الأولى للفترة 2010-2011، ومع مراعاة التركيز بقدر أكبر على التنفيذ، بإدماج تنفيذ خطة العمل الفورية ضمن تخطيط عمل الشعب والإدارات على نطاق المنظمة وتأكيد أو تعديل ترتيبات دعم الإدارة وإشراف الإدارة (انظر الشكل 2).

الشكل 2 - ترتيبات الإدارة الشاملة لإصلاح المنظمة



3- والمدير العام مسؤول في نهاية الأمر عن نجاح الإصلاح، وهو يقدم التوجيهات العامة للسياسات، ويتصل بأعضاء المنظمة بشأن مسائل الإصلاح، بدعم من المتحدث باسمه لشؤون إصلاح المنظمة (المدير العام المساعد).

4- ولدى نائب المدير العام لشؤون المعرفة سلطة أسندها إليه المدير العام لتوفير القيادة لإدارة إصلاح المنظمة وضمان التنفيذ الناجح لبرنامج خطة العمل الفورية، كما أنه مسؤول عن الإشراف على إدارة برنامج خطة العمل الفورية، وإدارة المخاطر، وتنسيق الاتصالات مع الموظفين، وإدارة التغيير. والقرارات المتعلقة بمسائل تنفيذ خطة العمل الفورية من اختصاص نائب المدير العام لشؤون المعرفة، ما لم تكن هذه القرارات ذات طابع سياسي رئيسي، وفي هذه الحالة يلتزم التوجيه من المدير العام. ونائب المدير العام لشؤون المعرفة هو المسؤول عن الميزانية الخاصة ببرنامج خطة العمل الفورية.

5- ويدعم نائب المدير العام في هذه المهمة فريق الإدارة العليا لتنفيذ خطة العمل الفورية الذي يتولى هو رئاسته. ويضم فريق الإدارة العليا لتنفيذ خطة العمل الفورية المدير العام المساعد لشؤون المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية، ورؤساء المكاتب الإقليمية، وهم يدعمون نائب المدير العام لشؤون المعرفة في الإشراف على إدارة برنامج خطة العمل الفورية وإدارة المخاطر.

6- ويساند نائب المدير العام لشؤون المعرفة أيضا جماعة لدعم الإصلاح التي تضم ثلاثة عناصر هي: (1) المجموعة الرئيسية التي تنسق المدخلات من مديري المشاريع لأغراض الرصد والإبلاغ. وهي تدعم مديري المشاريع في صياغة برنامج خطة العمل الفورية. كما أنها تحدد وترصد المخاطر المرتبطة بالبرنامج الشامل لخطة العمل الفورية، وتتولى الاتصالات مع الموظفين؛ (2) جهات الاتصال التي تقدم الدعم العملي لمديري المشاريع، خاصة في مجالات اللوجستيات، ودورات التدريب، والآراء المستقاة من الموظفين. وهي تكفل أيضا منظورا للعملاء بالنسبة لإجراءات الإصلاح وتساعد في العملية التنظيمية لبرنامج إصلاح المنظمة في الإدارات/المكاتب التي تتبعها؛ (3) مديرو المشاريع وهم مسؤولون عن التنفيذ الفعال في الوقت المحدد لمشاريع خطة العمل الفورية التابعة لهم. وهم المسؤولون عن ميزانيات مشاريع خطة العمل الفورية وسيقدمون تقارير عند الطلب إلى لجنة المؤتمر، ولجنة المالية، ولجنة البرنامج، ولجنة الشؤون الدستورية والقانونية عن التقدم الفني والمالي وتنفيذ مشاريع خطة العمل الفورية المسندة إليهم.

7- ويبين الشكل (3) المسؤولية العامة داخل المنظمة عن تنفيذ مشاريع خطة العمل الفورية، مع مديري المشاريع المعنيين. وفي حين يُعتبر مديرو المشاريع مسؤولين عن تنفيذ مشاريع خطة العمل الفورية المسندة إليهم، فإنهم فيما يتعلق بالاضطلاع بالمسؤوليات عن إدارة مشاريعهم، مسؤولون بصورة مباشرة أمام المديرين العامين المساعدين ورئيس المكاتب المستقلة، وهو أيضا العضو المسؤول في فريق الإدارة العليا. وهذه إحدى نتائج الإدماج الأوسع لإجراءات خطة العمل الفورية في خطط العمل الشاملة للشعب والإدارات.

الشكل 3 - تنفيذ خطة العمل الفورية - المسؤوليات عن المشاريع

المشروعات	قادة المشروعات	عضو فريق الإدارة العليا المسؤول
1- إصلاح الأجهزة الرئيسية	A. Mekouar	M. Juneja
2- الإشراف والتقييم	A. Tavares	L. Williams
3- إصلاح عمليات إعادة البرامج والميزانية والرصد المستند إلى النتائج	B. Haight	B. Haight
4- تعبئة الموارد وإدارتها	Dowlatchahi/Samanez	B. Haight
5- برنامج التعاون الفني	Y. Shoji	J. Sumpsi
6- اللامركزية	D. Khan	B. Ali
7 أ- هيكل المقر الرئيسي ب- الحوكمة الداخلية	T. Alonzi/J. Butler	M. Juneja/J. Butler
8- الشراكات	M. Ahmed	A. Soder
9- إصلاح نظام الإشراف والإدارة	T. Panuccio	M. Juneja
10- دليل الإجراءات الإدارية في المنظمة	B. Crawford	M. Juneja
11- المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ب- تكنولوجيا المعلومات	N. Nelson/Y. Hanaoka	M. Juneja/D. Benfield
12- إدارة المخاطر في المنظمة	B. Haight	B. Haight
13- تغيير الثقافة	J. Butler	J. Butler
14- الموارد البشرية	T. Alonzi	M. Juneja
15- متابعة خطة العمل الفورية من قبل الأجهزة الرئيسية	A. Mekouar	M. Juneja
16- متابعة إدارة خطة العمل الفورية	D. Benfield	J. Butler

فريق دعم الإصلاح			فريق الإدارة العليا لخطة العمل الفورية
الجماعة الرئيسية	جهات التنسيق	قادة المشروعات	الرئيس J. Butler