

استعراض التوظيف في المكاتب الميدانية ومواقعها وتغطيتها

1- تعرض هذه المذكرة العمل الجاري فيما يتعلق باللامركزية، بما في ذلك التغطية القطرية للمكاتب اللامركزية والتوظيف وتوليفة المهارات فيها. واتفاقا مع طلب الأعضاء في الاجتماع المشترك لمجموعات العمل الأولى، والثانية والثالثة المنبثقة عن لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل، في 4 يونيو/حزيران 2009، تقدم أيضا معلومات عن الإجراءات التي تؤثر على اللامركزية عبر مختلف المشروعات في خطة العمل الفورية لتجديد المنظمة.

ألف- استعراض التغطية القطرية للمنظمة

2- ناقش الأعضاء، في اجتماع 4 يونيو/حزيران 2009، العمل الجاري بشأن معايير التغطية القطرية (البند 3-84 من خطة العمل الفورية). وطلبوا تقديم بيانات عن عدد البلدان التي تستوفي ثلاثة أو أربعة من المعايير الخمسة التي جمعت بشأنها البيانات وجرى تحليلها (النقطة 4، الفقرة 3 من مفكرة الرئيس).

الجدول 1: البلدان التي تستوفي ما بين معيار وخمسة معايير

عدد البلدان المستوفية:	المكاتب القطرية	المسؤولون الفنيون المنتدبون	أنماط أخرى للتغطية	الكل
(73)	(9)	(63)	(145)	
معيارا واحدا على الأقل	70	5	44	119
معياران على الأقل	54	2	6	62
ثلاثة معايير على الأقل	31	1	0	32
أربعة معايير على الأقل	15	0	0	15
جميع المعايير الخمسة	5	0	0	5

3- كذلك اتفق على مواصلة المزيد من المناقشات في المجموعات الإقليمية. وحرصا على تيسير هذه المناقشات، يجري تزويد رؤساء المجموعات الإقليمية بمجموعات بيانات كاملة للبلدان التي تلبي كل معيار.

باء- هيكل المكاتب الميدانية وموظفيها

4- تقدم الأقسام التالية أدناه عرضا عاما لشبكة المكاتب الميدانية، بما في ذلك هيكلها وموظفيها.

رؤية عامة لشبكة المنظمة من المكاتب الميدانية

5- يؤكد التقييم الخارجي المستقل وخطة العمل الفورية معا ضرورة أن يكون للمنظمة حضور ميداني قوي. كما يقدمان توصيات بشأن الأهداف والغايات الشاملة لهذه الشبكة. والتوصيتان الرئيسيتان للتقييم الخارجي المستقل في هذا الصدد هما: "تنصب مهمة المنظمة الأولى في ضمان توافر المعارف العالمية ذات الصلة والضرورية بشأن الأغذية والزراعة، والوسائل للاستفادة منها" (الفقرة 1034)، والحاجة إلى "إرجاع المؤسسة إلى موقعها وتزويدها بصلات فعالة مع البلدان والأقاليم" (الفقرة 1037). وتحدد خطة العمل الفورية، في إطار إرساء أسس تشغيلية لتوصيات التقييم الخارجي المستقل، ضرورة "أن تقدم شبكة المنظمة من المكاتب الميدانية الخدمات للأعضاء بصورة مرنة وأن تهيئ تدفقا فعالا من المعلومات بصفتها منظمة معارف" (الفقرة 44).

6- وركزت جهود المنظمة في مجال اللامركزية في السنوات العديدة الأخيرة على الآتي:

◀ تسليم يتسم بالكفاءة وفي التوقيت المناسب لخدمات ترتبط بأولويات الأعضاء على المستويات القطرية والإقليمية الفرعية والإقليمية؛

◀ تبادل المعارف ذو الاتجاهين بين الأعضاء ومختلف أجزاء المنظمة؛ و

◀ المرجعية القطرية، نتائج التنمية واتساق الأمم المتحدة.

7- وتشمل العناصر الجوهرية لتحقيق ذلك: (1) شبكة من المكاتب الميدانية تتواءم مع احتياجات وأولويات البلدان والأقاليم الفرعية والأقاليم التي تستفيد من خدماتها؛ وتستجيب على نحو مرسوم واستراتيجي لأولويات اللامركزية؛ والتي تعمل بصفتها جزء من فرق الأمم المتحدة القطرية والإقليمية (الفرعية) مع تركيز خاص على التعاون بين الوكالات التي توجد مقارها في روما؛ (2) إيجاد التوازن في المسؤوليات بين مختلف أجزاء المنظمة متحرية في ذلك مبادئ الكفاءة والمساءلة والتفرغ؛ و(3) آليات متينة للتنسيق وقياس الأداء لضمان أن تعمل الأجزاء المختلفة للشبكة كيد واحدة، والحفاظ على معايير الجودة والأداء المؤسسية. ويشمل ذلك توليفة من التخطيط من المركز إلى القاعدة ومن القاعدة إلى المركز، ونظام إدارة موحد قائم على النتائج، وآليات تمويل تتيح استجابات في التوقيت المطلوب، والتدريب، ونظام لتقييم الأداء، وسياسات تدوير ورابطة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

قدرات المنظمة على المستويات القطرية والإقليمية (الفرعية) والعالمية

8- تساعد المنظمة على بناء القدرات المحلية في مجالات الأمن الغذائي والتنمية الزراعية وتيسر تكوين المعارف والمهارات الفنية والمعلومات وأفضل الممارسات في قطاعي الأغذية والزراعة، وتبادلها مع دولها الأعضاء وفيما بينهم. وتتطلب هذه المهمة من المنظمة أن تكون نشطة على عدة مستويات لأداء مختلف جوانب عملها بفعالية. وعلاوة على ذلك، لا بد لهذه المستويات المختلفة من أن تعمل معا بصورة تكاملية وتأزيرية.

• **المستوى القطري:** يتبدى الأثر المباشر لأنشطة المنظمة في أقوى صورته على المستوى القطري، حيث تعمل المنظمة مع الحكومات ومع المانحين، في شراكة مع الأطراف الإنمائية الفاعلة الأخرى، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وما لم يكن للمنظمة حضور قطري فلن يتسنى لها أن تساعد الحكومات وأصحاب الشأن الآخرين على بناء القدرات القطرية من أجل الأمن الغذائي والزراعة والتنمية الريفية، بما في ذلك صياغة السياسات والاستراتيجيات، الإصلاح المؤسسي، الاستثمارات العامة، توليد التكنولوجيا وتعميمها، إضافة إلى الاستجابة للطوارئ والإعداد لها. علاوة على ذلك، تساعد المكاتب القطرية على تطبيق المعايير والقواعد المتفق عليها عالمياً، على المستوى القطري وتساعد فرادى البلدان على تشكيل هذه المعايير والقواعد العالمية. ويكون إنجاز ذلك من خلال البرامج والمشروعات الفنية، ومشورة السياسات فضلاً عن الدعوة وتكوين اتفاق عام والقيام بمهمة الداعي إلى عقد الاجتماعات. وتتباين تغطية المكاتب القطرية وحجمها وموظفيها تبانياً واسعاً. ففي البلدان التي توجد فيها برامج للمنظمة كبيرة وراسخة، يمكن أن يضم المكتب 10-15 من موظفي البرنامج العادي. وكثيراً ما تكون هناك شعبتان معنيتان بالبرامج والشؤون الإدارية، على رأس كل منهما ممثل مساعد للمنظمة (مسؤول فني قطري). وعلى النقيض، ففي البلدان التي توجد بها برامج صغيرة، قد يقتصر حضور المنظمة القطري على مراسل قطري فقط يعمل بصورة غير متفرغة مع المنظمة. وفيما يتعلق بموظفي البرنامج العادي بوجه عام، فإن أكثر من 50 في المائة من موظفي المنظمة الفنيين على المستوى القطري يعملون في إقليم أفريقيا، تليها آسيا والمحيط الهادي وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (ما يقل قليلاً عن 20 في المائة في كل من الإقليمين). وبالإضافة إلى موظفي البرنامج العادي، فإن الموظفين الفنيين القطريين والدوليين الممولين من مشروعات التعاون التقني ومشروعات الطوارئ قد يزيدون من الحضور الشامل إلى أكثر من 100 موظف في بعض البلدان. وفي الوقت الحاضر، يوجد للمنظمة وحدات تنسيق للطوارئ في أكثر من 40 بلداً، ومراكز طوارئ معنية بالأمراض الحيوانية العابرة للحدود في سبع بلدان أخرى. وعادة ما يرأس هذه الوحدات موظف فني دولي، وقد تضم عدداً من مواطني البلد المعني إضافة إلى خبراء دوليين. وفي حين أن هذه الوحدات ترفع تقاريرها، في أغلب الأحيان، إلى المقر الرئيسي فيما يتصل بالأغراض التشغيلية والفنية ومسائل الميزانية، فإن الصلات مع الحكومات ودعم الإدارة تظل مع ممثل المنظمة.

• **المستوى الإقليمي الفرعي:** يكتسب التعاون الإقليمي الفرعي أهمية متزايدة، سواء فيما يتعلق بتشجيع أوجه التآزر في معالجة المشكلات المشتركة أو في تشجيع التجارة والاستثمار وتنسيق السياسات. وتتكون مكاتب المنظمة الإقليمية الفرعية، في الوقت الحاضر، من فريق أساسي متعدد الاختصاصات يضم ستة خبراء ومسؤول استثمار منتدب. إضافة إلى ذلك تضم هذه المكاتب موظفين معنيين بتكنولوجيا المعلومات وباحتياجات المكتب الإدارية، فضلاً عن رصد البرنامج الميداني. ويعمل ممثلو المنظمة في البلدان المختلفة في الإقليم الفرعي أعضاء غير متفرغين في الفريق الأساسي المتعدد الاختصاصات. وتؤدي المكاتب الإقليمية الفرعية وظيفتين.

◀ تمثل مجموعة الخبراء في الفريق الأساسي المتعدد التخصصات "جهة الطلب" الأولى لتقديم الدعم الفني للمكاتب القطرية في الإقليم المعني. ويقدم هذا الدعم بصورة مباشرة في البلدان التي لا توجد لها مكاتب قطرية (المحيط الهادي، أوروبا، آسيا الوسطى). ولإنجاز ذلك،

بوسع الفريق الأساسي المتعدد التخصصات أن يستعين بخدمات ممثلي المنظمة في الإقليم الفرعي الذين ينتظر منهم أن يكرسوا جزءاً من وقتهم لعمل الفريق الأساسي المتعدد التخصصات، وأن يطلبوا الدعم، حسب المقتضى، من المكاتب الإقليمية أو المقر الرئيسي. وعلى هذا النحو، ستطبق الفرق الأساسية المتعددة التخصصات بصورة متزايدة المعايير الفنية والسياساتية المتفق عليها في المنظمة لكي تصبح بصورة مطردة مركز لتبادل الدعم الفني لتغطية احتياجات البلدان الفنية المتكررة.

كذلك تعمل الفرق الأساسية المتعددة التخصصات على نحو وثيق مع منظمات التكامل الاقتصادي الإقليمية الفرعية فيما يتصل بالبرامج/المشروعات الإقليمية الفرعية. ويمثل المدراء العامون المساعدون/الممثلون الإقليميون أو المنسقون الإقليميون الفرعيون، تبعاً لطبيعة الظروف، جهة الاتصال الأولى مع فرق المدراء الإقليميين لمنظمة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتأكيد جودة عمل فرق الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

وشبكة المنظمة الإقليمية الفرعية راسخة تماماً في كل من أفريقيا، وأوروبا، وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، حيث توجد 9 مكاتب إقليمية فرعية - ثلاثة منها تشارك مواقعها مع المكاتب الإقليمية في كل من أكر، بودابست وسانتياغو. وتعمل هذه المكاتب بصورة جيدة لوضع برامج العمل وإرساء أوجه التآزر. وقد ساعدت اجتماعات التخطيط وبناء الفرق، إضافة إلى جهود التدريب الرسمية، على تدعيم هذه العملية. وثمة جهود مماثلة جارية في إقليم الشرق الأدنى وشمال أفريقيا، حيث أنشئت منذ عهد قريب الفرق الأساسية المتعددة التخصصات والمكاتب الإقليمية الفرعية. ويستكمل الحضور الإقليمي الفرعي العادي للمنظمة بستة فرق طوارئ إقليمية (فرعية) مؤقتة (ثلاثة منها في أفريقيا، واحد في آسيا واثنان في أمريكا اللاتينية) جرى إنشاؤها وتحديد مواقعها تبعاً للأهمية النسبية لحافظة مشروعات الطوارئ في الإقليم (الفرعي)، وأربعة مدراء إقليميين لمراكز الطوارئ المعنية بالأمراض الحيوانية العابرة للحدود (ثلاثة منها في أفريقيا وواحد في آسيا). وتعمل فرق الطوارئ الإقليمية (الفرعية) في تشاور وثيق مع المكاتب الإقليمية الفرعية وتشاركها بصورة منتظمة في جميع اجتماعات التخطيط والاستراتيجية.

● **المستوى الإقليمي:** مكاتب المنظمة الإقليمية هي وحدات الإدارة والتخطيط الرئيسية للشبكة الميدانية. وسيتم خلال عام 2010 تعزيز دورها على نحو كبير. وستتولى وظائف الإدارة والتخطيط والميزنة الشاملة فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الموجودين في الإقليم، فضلاً عن إدارة موارد برنامج التعاون التقني، وسينقل عدد من الوظائف التي يقوم بها حالياً مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية، بما فيها إدارة الجوانب الإدارية لشبكة ممثلات المنظمة مثل إدارة الميزانيات، والسفر والإجازات، وقضايا المراجعة والأداء. كما ستقود المكاتب الإقليمية إعداد الاستراتيجيات الإقليمية، التي ستناقشها وتعتمدها لاحقاً المؤتمرات الإقليمية، علاوة على رصد تنفيذها. وأخيراً، فإنها ستتولى الإشراف العام على المكاتب الإقليمية الفرعية التي تعتبر جزءاً من المكاتب الإقليمية. وتضم جميع المكاتب الإقليمية موظفي عمليات ووحدات دعم الشؤون الإدارية/الإدارة؛ إلا

أن الهياكل التفصيلية تختلف من إقليم لآخر. ففي بعض المكاتب - أقاليم آسيا والمحيط الهادي، أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي والشرق الأدنى - يجمع الموظفون الفنيون حسب مجالات التخصصات، على حين يوجد فريق متعدد التخصصات واحد في مكاتب أخرى. ويوجد في أربعة مكاتب إقليمية (باستثناء المكتب الإقليمي لأوروبا) مراجع داخلي منتدب من مكتب المفتش العام في المقر الرئيسي. كما يشارك الموظفون الفنيون من المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية، حسب الحاجة، في العمل المتعلق بالطوارئ.

• **المستوى العالمي:** يتولى المقر الرئيسي للمنظمة مسؤولية السياسات والتخطيط على الصعيد العالمي، ولتوليد وتبادل المعلومات والمعارف الفنية وأفضل الممارسات ذات الأهمية العالمية والتي توجه عمل الشبكة اللامركزية. وتقدم المكاتب الميدانية، بدورها، المعلومات المراجعة والدروس العملية المستخلصة التي تساعد المقر الرئيسي على تطوير سياساته وتوجيهاته. كما يكفل المقر الرئيسي الاتساق والتنسيق بين المكاتب الإقليمية ومع الشبكة اللامركزية برمتها لضمان أن تعمل المنظمة كيد واحدة، وأن هناك تطبيق متماسك من قبل الموظفين في كافة المواقع لمعايير وسياسات المنظمة الفنية والإدارية والإشراف الإداري. وأخيراً، يكفل المقر الرئيسي أيضاً التفاعل مع هياكل الحوكمة الشاملة للمنظمة.

أنماط التوظيف الإقليمي

9- يوجد نحو 47 في المائة من جميع الموظفين الفنيين في إطار البرنامج العادي في المكاتب الميدانية (القطريين والدوليين معاً)؛ في المكاتب القطرية (انظر الجدول 2 أدناه). وتتوزع البقية على نحو متساو، إلى حد ما، على المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية. وهناك نسبة عالية (30 في المائة) من الموظفين الفنيين القطريين في المكاتب القطرية¹. ويختلف توزيع الموظفين بين المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية الفرعية والمكاتب الإقليمية اختلافاً بينا عبر الأقاليم، مما يعكس هيكل كل منها. ففي أفريقيا، فإن نسبة الموظفين عالية في المكاتب القطرية (59 في المائة) ومنخفضة في المكاتب الإقليمية (13 في المائة) نتيجة العدد الكبير من البلدان ووجود أربعة من المكاتب الإقليمية الفرعية. وعلى النقيض، فإن عدد الموظفين في المكاتب القطرية في أوروبا قليل (11 في المائة) نتيجة عدم وجود ممثلات كاملة للمنظمة. وعلى صعيد المكاتب الإقليمية، فإن إقليم آسيا والمحيط الهادي يضم أعلى نسبة للموظفين (52 في المائة) مردداً إلى واقع أنه لم تنشأ بعد الفرق الأساسية المتعددة التخصصات. ولربما يجدر التذكير، عند النظر في عدد الموظفين في المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية، بأن المكاتب الإقليمية الفرعية/ الفرق الأساسية المتعددة التخصصات تعتبر جزءاً لا يتجزأ من المكاتب الإقليمية.

¹ لدواعي الجدوى الاقتصادية، أكدت السياسات في الماضي إحلال الفنيين القطريين محل مسؤولي البرامج الفنيين الدوليين وموظفي فئة الخدمات العامة في الدرجات العليا في ممثلات المنظمة.

الجدول 2: التوظيف في المكاتب الإقليمية، الإقليمية الفرعية والقطرية¹

مجموع الموظفين الفنيين	الموظفون الفنيون الدوليون والقطريون ²						نوع المكتب
	مكتب قطري		مكتب إقليمي فرعي		مكتب إقليمي		
	القطريون منهم	المجموع	القطريون منهم	المجموع	القطريون منهم	المجموع	
188	75	111	10	53	1	24	أفريقيا
100%		59%		28%		13%	
88	27	41	0	7	0	40	آسيا والمحيط الهادي
100%		47%		8%		45%	
36	4	4	3	18	2	14	أوروبا وآسيا الوسطى
100%		11%		50%		39%	
96	23	40	7	33	1	23	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
100%		42%		34%		24%	
50	11	18	0	15	0	17	الشرق الأدنى وشمال أفريقيا
100%		36%		30%		34%	
458	140	214	20	126	4	118	المجموع الكلي
100%		47%		27%		26%	

(1) باستثناء مكاتب الاتصال والمكتب الإقليمي الفرعي لبلدان مجلس التعاون دول الخليج العربية واليمن الذي يجري العمل على إنشائه.

جيم- العمل الجاري والمقرر للعمل يدا واحدة

10- في حين أن التقييم الخارجي المستقل أيد الهيكل العام للمكاتب اللامركزية، فإنه حدد عددا من أوجه الضعف، من بينها تجزؤ برنامج العمل؛ الافتقار إلى موارد قابلة للبرمجة من أجل وضع برنامج ميداني متسق، خاصة على المستوى القطري؛ والتفويض المحدود لسلطات اتخاذ القرار. والعمل جارٍ في جميع هذه المجالات. ويشمل هذا العمل كافة مشروعات خطة العمل الفورية، ومسارات عمل "استعراض الأصول والفروع" والوظائف الأساسية الحالية للمنظمة، مثل إعداد استراتيجيات تقاسم المعلومات والمعارف، فضلا عن استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية الجامعة. وعرض تقرير عن عدد من مجالات الأنشطة الجارية، على الاجتماع المشترك لمجموعات العمل التابعة للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في 4 يونيو/حزيران 2009. ويرد في الملحق (1) جدول زمني مبدئي لمبادرات التغيير التي تؤثر على سرعة عملية اللامركزية وجودتها.

11- وسيُنصب تركيز قوي في ما تبقى من عام 2009 وفي الفترة المالية 2010-2011، على تحسين اتساق شبكة المكاتب الميدانية الحالية وأدائها وتكاملها، وضمان أن تعمل المنظمة يدا واحدة. وستتولى المكاتب الإقليمية، بالعمل حسبما يكون ملائما مع المكاتب الإقليمية الفرعية، بصورة مطردة خلال مسار الفترة 2010-2011، مسؤوليات جديدة بشأن: (1) الإشراف العام على المكاتب القطرية، بما في ذلك إدارة موارد شبكة ممثليات المنظمة؛ (2) إدارة برامج

برنامج التعاون التقني بخلاف الطوارئ كل في إقليمها؛ (3) قيادة عملية التخطيط الاستراتيجي والبرمجة والميزنة في الإقليم المعني؛ (4) الإشراف على الموظفين الفنيين الإقليميين؛ (5) تنظيم المؤتمرات الإقليمية المعززة وتقديم الخدمات لها؛ (6) قيادة الشراكات، خاصة مع المنظمات الإقليمية؛ و(7) دعم المكاتب القطرية فيما يتعلق بالمسائل التي تعالج إصلاحات الأمم المتحدة.

لامركزية وظائف برنامج التعاون التقني ومكتب التنسيق وشؤون اللامركزية

12- اتفقا مع التقييم الخارجي المستقل وخطة العمل الفورية، يجري حاليا نقل وظائف برنامج التعاون التقني والعديد من وظائف مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية، إلى المكاتب الإقليمية. وفي ذات الوقت، ستنقل مجموعة محدودة من وظائف السياسات والإدارة الشاملة إلى وحدة جديدة - مكتب الدعم وشؤون اللامركزية - وتلحق بعمليات نائب المدير العام. وحددت وظائف مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية التي ستنقل إلى المكاتب الإقليمية، في الوثيقة التي عرضت على الاجتماع المشترك لمجموعات العمل التابعة للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل، الذي عقد في 17 أبريل/نيسان 2009.

13- وقامت المكاتب الإقليمية باستعراض مقترح النقل وأكدت ضرورة أن يتبع في ذلك نهج مرحلي، وتنفيذ برنامج تدريب محدد بصورة جيدة ودعم قوي ومساندة أثناء مراحل النقل. وسيولى اهتمام خاص إلى ضمان التآزر بين وظائف المكاتب القطرية الجديدة والسارية للتعويض عن خسارة وفورات الحجم الملازمة لوظائف اللامركزية. وثمة اعتراف بأن عمليات نقل الموارد المؤقتة هذه التي تشملها هذه التغييرات لربما اقتضى الأمر تعديلها تبعا لتحرك المنظمة نحو التنفيذ.

استعراض توليفة المهارات الفنية

14- قامت جميع المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية باستعراض توليفة المهارات الفنية لديها، في إطار إعداد برنامج العمل والميزانية لفترة المالية 2010-2011. واقترحت بعض التغييرات والتعديلات في التخصصات الفنية سعيا إلى الملاءمة مع متطلبات الإقليم (الفرعي) المعني بصورة أفضل. وستنفذ التغييرات في توليفة المهارات بصورة تدريجية خلال مسار الفترة 2010-2011 تبعا لشغل الوظائف الشاغرة.

15- وأبرزت جميع المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية الحاجة إلى خبرات فنية إضافية ليتسنى الإنجاز الوافي للعمل البرامجي والفني والسياساتية المطلوب منهم؛ وتقديم خدمات وافية للبلدان وللمؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية التي يتعاونون معها؛ والاستجابة للاحتياجات القطرية والإقليمية (الفرعية). وتتباين المهارات الإضافية المطلوبة حسب المكتب المعني، وكثيرا ما عكست مجالات أولوية إقليمية ناشئة مثل التجارة والتسويق وتغير المناخ، ومهارات متخصصة ذات أهمية خاصة للمكاتب الإقليمية/الإقليمية الفرعية بما في ذلك الحياة البرية والمناطق المحمية، إدارة الأراضي/خصوبة التربة. واقترح أن تكون خيارات التمويل من خارج الميزانية، بغية تعزيز القدرات الفنية للمكاتب

الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية، من المسائل التي تنظر فيها المؤتمرات الإقليمية المعنية خلال 2010، وكذلك في ضوء الخبرات الأولية المستخلصة من مجالات تركيز الأثر.

الإدارة القائمة على النتائج

16- سيتم خلال السنوات العدة القادمة نشر النهج الجديد للإدارة القائمة على النتائج في كافة أجزاء المنظمة، بما في ذلك على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي، فيما يتعلق بالعمل في إطار جميع مصادر التمويل. ويشمل ذلك المشاركة الإقليمية والإقليمية الفرعية الكاملة في عملية تخطيط العمل في أوائل عام 2010، والتي تفصل الخطط على المستوى العالي المحددة في عمليتي التخطيط متوسط الأجل ولفترة السنتين. كما ستنطوي على الرصد الجاري الذي تقوم به هذه المكاتب، بدءاً من منتصف 2010، لمدى إنجاز المساهمات المقررة في الأهداف الاستراتيجية والوظيفية ذات الصلة، والمشاركة في الفرق الاستراتيجية فيما يتعلق بالإبلاغ عن مؤشرات تحقيق نتائج المنظمة المحددة في الخطة المتوسطة الأجل. وسينفذ التدريب في أوائل 2010 لدعم المدراء والموظفين الإقليميين والإقليميين الفرعيين في تطبيق الأساليب القائمة على النتائج في مجالات عملهم. ويتزامن ذلك مع الاتفاق مع شتى أصحاب الشأن في المنظمة في أوائل 2010، على النموذج والعملية المستخدمين لدمج المكاتب القطرية في النموذج القائم على النتائج. وسيتم ذلك، إضافة إلى مشاركة المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية، فرصة للاختبار الرائد لهذا النهج في التخطيط القطري أثناء إعداد الخطة المتوسطة الأجل التالية وبرنامج العمل والميزانية في أواخر 2010 وحتى أوائل 2011. وسيتم تدريب الموظفين في المكاتب الميدانية على مفاهيم الإدارة القائمة على النتائج وسيتم استحداث ونشر النظام الجديد للتخطيط التشغيلي ورصد الأداء وإعداد التقارير، والقياس الأساسي.

17- وستتطلع المكاتب الميدانية بصورة مطردة بدورها الجديد في التخطيط وتحديد الأولويات على مستوى المنظمة وعلى المستوى اللامركزي. وسيواصلون وضع أطر الأولوية القطرية متوسطة الأجل، وتنسيق وتحديد مجالات الأولوية الإقليمية (الفرعية) لضمان ارتباط النتائج المقررة بجدول الأعمال الإنمائية القطرية والإقليمية (الفرعية). كما سيشاركون بفعالية في الصياغة المطردة لمجالات تركيز الأثر وتطبيقها، بما في ذلك تنفيذ استراتيجيات حشد الموارد المصاحبة.

الموارد البشرية

18- ستبدأ، أو ستواصل، في النصف الأخير من 2009 مبادرات هامة في مجال الموارد البشرية. وستناقش مجموعات العمل التابعة للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل، في 16 سبتمبر/أيلول 2009، مشروع سياسات التدوير/الحركة. وسينفذ التدريب للإعداد للامركزية برنامج التعاون التقني ونشر نظام تقييم وقياس الأداء. كما ستشهد إعادة النظر في إطار الاختصاصات المؤسسية بما في ذلك الاختصاصات الوظيفية والوصف الوظيفي لممثلي المنظمة. أما برنامج الإدارة والقيادة (الذي يتألف حالياً من مركز تطوير الإدارة للرتب ف-5/مد1 وبرنامج التعليم الخاص المرتبط به) فسيتم توسيع نطاقه بمنهاج دراسي للإدارة والقيادة. كما ستشهد بدء تطوير أكاديمية المنظمة الحاسوبية، أي شبكة

لتسليم برامج التعليم وتنمية الموارد البشرية، في كل المواقع، لموظفي المنظمة مترافقة مع الخدمات ذات الصلة (مثلا التعليم الخاص) وذلك من خلال، ضمن جملة أمور أخرى، نشر نظام أوراكل لتعلم الإدارة.

الشؤون الإدارية

19- تفويض أكبر لسلطات المشتريات: من المقرر إطلاق النسخة المعدلة من القسم 502 من دليل الإجراءات الإدارية في المنظمة - "شراء السلع والأعمال والخدمات" في خريف 2009 وسيضمن قدرا أكبر من تفويض السلطات إلى المكاتب الميدانية والممثلات الإقليمية والإقليمية الفرعية فيما يتعلق بإجراءات المشتريات. وتواصل شعبة الشؤون الإدارية التخطيط لتدريب شامل على الدليل الجديد واعتماد المشتريات، في أواخر 2009 وخلال 2010 لجميع المكاتب الميدانية، يترافق مع نشر القسم الجديد من دليل الإجراءات ولدعم زيادة تفويض السلطات. وسيبدأ التدريب في تلك المكاتب التي تنجز حجما كبيرا من المشتريات كيما يتم نشر التفويض الأعلى بصورة مطردة ويكون بوسع الممثلات القطرية تولي مستويات التفويض العليا بثقة تامة. وسيصاحب دليل إجراءات المشتريات، في 2010، خطوط توجيهية عملية وتطبيقات متعددة اللغات على الويب، بحيث يكون قسم دليل الإجراءات ميسورا على المستخدمين. ومن المبادرات الهامة الأخرى الجارية: استعراض الإجراءات المتعلقة برسائل الاتفاقات بغية تبسيط العملية وزيادة تفويض السلطات بصورة مماثلة، واتفاقات إدارية من خلال العطاءات لنهج لامركزي لشراء المركبات، ولربما الأسمدة.

20- تحسين الربط والنظم المحاسبية: من المقرر تحديث رابطة شبكة المنطقة الواسعة للمكاتب اللامركزية جنبا إلى جنب مع زيادة دعم تكنولوجيا المعلومات للمكاتب اللامركزية. وسيتيح ذلك لجميع المكاتب الميدانية تقريبا أن تستخدم بفعالية النظم المؤسسية، بما فيها أوراكل، مستودع البيانات، وغيرها من تطبيقات الإنترنت والقائمة على الويب. وسيسمح بتنظيم مؤتمرات فيديو عالية الجودة، مما يحسن من الاتصالات مع المقر الرئيسي وفيما بين المكاتب الميدانية. كما أن تحسين الربط سييسر من تسليم برامج التعلم في جميع المواقع من خلال أكاديمية المنظمة الحاسوبية المباشرة. وسينشر بحلول منتصف 2012 نظام محاسبي ميداني لدعم معالجة المعاملات المالية والمحاسبة ومتطلبات رفع التقارير للمكاتب اللامركزية. وسيدعم النظام الجديد الامتثال للمعايير الدولية المحاسبية في القطاع العام ويعود بمكاسب أخرى فيما يتعلق بالضوابط وتوافر البيانات المالية والإشراف على الأصول.

مجالات عمل أخرى مرتبطة باللامركزية

21- سيتعمق الإصلاح أكثر في النصف الأخير من 2009 تبعا لموافقة المؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 على التعديلات في النصوص الأساسية لاحداث التغييرات في وضع المؤتمرات الإقليمية ووظائفها وسلسلة رفع التقارير وطرائق عملها. وستتم صياغة رسالة دورية جديدة عن المسؤوليات والعلاقات لتعكس الأوضاع الجديدة.

22- وستواصل الاستراتيجية الجديدة لحشد الموارد من خلال إعداد مواد الدعوة/الاتصالات وموقع الويب تشمل مواد الترويج لمجالات تركيز الأثر. كما سيشهد الربع الأخير من 2009 موافقات الإدارة العليا الداخلية على استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية والاستراتيجية المؤسسية لإدارة المعلومات والمعارف.

23- وستواصل المكاتب القطرية الاضطلاع بدور استباقي في نهج الاتساق المعززة لمنظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الإنجاز كيد واحدة، وستشارك المنظمة في فرق المدراء الإقليميين للأمم المتحدة التي تقدم الدعم وتؤكد الجودة والإشراف العام على المسائل البرمجية لفرق الأمم المتحدة القطرية.

دال- التوجيه المطلوب من لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل

24- يرجى من لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل إبداء وجهات نظرها وتقديم التوجيه بشأن الطريق إلى المضي قدما فيما يتعلق بالآتي:

- قضايا التغطية القطرية،
- الأنشطة الجارية والمقررة للعمل يدا واحدة.

الملحق 1: الجدول الزمني المؤقت للإجراءات المتوخاة في إطار خطة العمل الفورية والتي تؤثر على اللامركزية

النهاية	البداية	الحصيلة	خطة العمل الفورية	الشعبة
1- لا مركزية وظائف برنامج التعاون التقني ومكتب التنسيق وشؤون اللامركزية				
2010/1/1	2009/9/1	تدريب موظفي المكاتب الميدانية (سبتمبر/أيلول 2009- ديسمبر/كانون الأول 2009) لتلبية اللامركزية الكاملة لإدارة مشروعات برنامج التعاون التقني بخلاف الطوارئ اعتباراً من 2010/1/1	5	شعبة العمليات الميدانية
2011/12/31	2010/1/1	نقل مسؤوليات مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية إلى المكاتب الإقليمية	6	مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية
2- استعراض توليفة المهارات الفنية				
2009/7/31	2009/5/1	استعراض توليفة المهارات في المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية	6	مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية ومكتب البرنامج والميزانية والتقييم
3- الإدارة القائمة على النتائج				
2010/3/31	2010/1/1	تخطيط الأعمال لتغطي جميع مصادر التمويل التي نشرت على المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
2010/3/31	2010/1/1	تصميم نموذج/ عملية الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية للمكاتب القطرية	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
2010/6/30	2010/1/1	نشر الإدارة القائمة على النتائج على المكاتب الإقليمية/ المكاتب الإقليمية الفرعية	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
2010/12/31	2010/1/1	نظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج	6	مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية
2010/6/1	2010/5/1	تنفيذ الرصد (المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية)- يونيو/حزيران 2010 بالنسبة لتقارير نصف المدة الأولى	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
2011/3/31	2010/7/1	عملية التخطيط الرائد لبرنامج العمل والميزانية - الخطة المتوسطة الأجل للمكاتب القطرية	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
2011/12/31	2010/10/1	تخطيط برنامج العمل والميزانية - الخطة المتوسطة الأجل (المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية)	3	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم
4- إدارة الموارد البشرية				
2009/9/22	2009/1/1	سياسات الحركة/التدوير لاجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في سبتمبر/أيلول 2009	14	إدارة الموارد البشرية
2010/3/31	2009/9/1	الإطار المنقح بشأن الاختصاصات بما في ذلك اختصاصات ممثلي المنظمة	14	إدارة الموارد البشرية
2010/12/31	2009/10/1	وضع وصف الاختصاصات والوظائف لموظفي المكاتب الميدانية	6	مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية

2010/4/1	2009/10/1	نشر نظام تقييم وقياس الأداء على المكاتب الإقليمية، المكاتب الإقليمية الفرعية، مكاتب الاتصال والمكاتب القطرية	14	إدارة الموارد البشرية
2011/12/31	2009/10/1	توسيع نطاق برنامج الإدارة والقيادة الذي يتألف من المشاركين في الرتب ف-5/مد-1، في مركز تطوير الإدارة، وبرنامج للتعليم الخاص مع منهج دراسي عن الإدارة والقيادة يركز على: (1) بناء شراكات استراتيجية؛ (2) الإدارة والقيادة الاستراتيجيتين	14	إدارة الموارد البشرية
2012/12/31	2009/11/1	أكاديمية المنظمة الحاسوبية، أي شبكة مستضافة لتسليم برامج تنمية الموارد البشرية والتعليم، في كافة المواقع، لموظفي المنظمة مع خدمات التعليم الخاص ذات الصلة والمناسبات الشخصية المباشرة من خلال، ضمن جملة أمور أخرى، نشر نظام أوراق لتعلم الإدارة (أواخر 2009 إلى 2012)	14	إدارة الموارد البشرية
5- الشؤون الإدارية				
2009/9/30	2009/9/1	إطلاق تفويض أكبر بالمشتريات للمكاتب اللامركزية من خلال إعادة النظر في القسم 502 - الخطوط التوجيهية للمشتريات من دليل الإجراءات الإدارية	9	الخدمات الإدارية
2010/12/31	2009/9/1	رابطة شبكة المنطقة الواسعة للمكاتب اللامركزية بما في ذلك توفير دعم معزز لتكنولوجيا المعلومات. وسيتيح ذلك لجميع المكاتب الميدانية تقريبا استخدام النظم المؤسسية بفعالية، بما فيها أوراق، مستودع البيانات، الإنترنت والتطبيقات على الويب، وتحسين الاتصالات مع المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية وفيما بينها، من خلال مؤتمرات الفيديو عالية الجودة. تقرر بموجب البند 3-90 من خطة العمل الفورية ورهنا بتمويل الخطة	6	تكنولوجيا المعلومات
2011/12/31	2010/1/1	خطط مؤقتة لإتاحة عدد من التطبيقات للمكاتب اللامركزية، مثل نظام أوراق لإدارة الأداء (2010) تطبيقات معلومات الأعمال (2011)	6	تكنولوجيا المعلومات
2010/1/31	2010/1/1	بدء تفويض أكبر لسلطات إبرام رسائل الاتفاق من خلال إعادة النظر في القسم 507 - رسائل الاتفاق من دليل الإجراءات الإدارية	9	الخدمات الإدارية
2010/1/31	2010/1/1	بدء تفويض أكبر للسلطات للمكاتب اللامركزية بشأن شراء المركبات من خلال اتفاقات إطارية جديدة (آلية يتسنى بموجبها للمكاتب اللامركزية أن تشتري مباشرة ما يلزمها من مركبات دون الرجوع إلى خدمات المشتريات)	9	الخدمات الإدارية
2010/1/31	2010/1/1	إطلاق اتفاقات إطارية لامركزية طويلة الأجل بشأن مشتريات البذور والأسمدة	9	الخدمات الإدارية
2012/2/31	2011/10/1	(1) تحسين العمليات والإجراءات والنظم في المكاتب الميدانية لدعم الامتثال لنظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج، بما في ذلك المقبوضات من السلع والخدمات، قوائم الحصر والأصول؛ (2) مشروع لنظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج يدمج مشروع إحلال نظام المحاسبة الميدانية. ويعني نظام المحاسبة الميدانية بمعالجة المعاملات المالية، المحاسبة والتقارير في المكاتب الميدانية	11(أ)	تكنولوجيا المعلومات

6- مجالات أخرى للعمل المرتبط باللامركزية			
2009/9/22	2009/6/15	إعداد رسالة دورية جديدة بشأن المسؤوليات والعلاقات	مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية
2009/11/15	2009/7/22	تعديلات على النصوص الأساسية لتغيير وضع المؤتمرات الإقليمية ووظائفها ومسارات تقاريرها وطرائق عملها. الاستعراض من قبل المجلس في يونيو/حزيران 2009 والإقرار من قبل المؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009.	المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم
2010/3/31	2009/9/1	استحداث مواد دعوة/اتصالات جديدة ترتبط بتعبئة الموارد لأغراض الموقع على الويب ومواد ترويجية لمجالات تركيز الأثر تعرض نماذج النجاح على المستويين القطري والإقليمي	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2009/10/31	2009/10/1	موافقة الإدارة العليا على مشروع استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية	تبادل المعارف وبناء القدرات
2009/10/31	2009/10/1	موافقة الإدارة العليا على مشروع استراتيجية إدارة المعلومات والمعارف المؤسسية	تبادل المعارف وبناء القدرات
2010/3/31	2010/1/1	الاتفاق على الأدوار بشأن تعبئة الموارد وتخصيص الموارد للمكاتب اللامركزية (المكاتب الإقليمية/الإقليمية الفرعية)	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2010/12/31	2010/1/1	استعراض سياسات المنظمة لاستعادة التكاليف وتنفيذها، خاصة على المستوى القطري	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2010/12/31	2010/1/1	الجولة الأولى من المؤتمرات الإقليمية عقب الإصلاح	المدراء العامون المساعدون/الممثلون الإقليميون
2010/3/31	2010/3/1	تحديد دور أطر الأولويات القطرية المتوسطة الأجل بشأن تعبئة الموارد على المستوى القطري ودور المكاتب القطرية ذي الصلة	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2010/9/30	2010/4/1	تنفيذ الأدوار المنقحة للمكاتب اللامركزية المتفق عليها بشأن تعبئة الموارد	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2010/12/31	2010/4/1	التدريب/الدعم للمكاتب اللامركزية فيما يتعلق بالنهج الجديدة لتعبئة الموارد	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
2010/11/30	2010/7/1	إدارة مخاطر المشروعات لا تتوقع أية حصيلة في 2009. استعراض الإدارة والأجهزة الرئاسية لتقرير الاستشاري الخارجي متوقع في يوليو/تموز- نوفمبر/تشرين الثاني 2010	مكتب المفتش العام