



آخر المعلومات للأعضاء

تجديد المنظمة



الأعضاء يستعرضون التقدم المحرز في عملية تجديد المنظمة

عُرض على الأعضاء تقرير يتضمّن تحليلاً للتقدم المحرز خلال السنة الماضية في البرنامج الخماسي لتجديد المنظمة وإصلاحها.

واستعرضت لجنة المؤتمر التطورات التي شهدتها العديد من مشاريع التغيير الجاري تنفيذها في إطار خطة العمل الفورية. وترمي الخطة الموضوعية إلى تنفيذ توصيات صادرة عن التقييم الخارجي المستقلّ الذي جرى بطلب من أعضاء المنظمة في الفترة 2006-2007.

ويتألف برنامج العمل للفترة 2010-2011 من 154 إجراءً، ويفيد قادة المشاريع عن إنجاز أو مباشرة العمل بما مقداره 82 في المائة منها.

وقد نظر الاجتماع في الغاية التي تصبو إليها عملية تجديد المنظمة والمتمثلة في تحويلها إلى منظمة تقوم بالعمليات الإدارية لغرض تحقيق النتائج، مدعومة بإصلاح الموارد البشرية وبخدمات إدارية أكثر فعالية وبإجراء

تحسينات تكفل "العمل كمنظمة واحدة" بين مختلف الإدارات وعبر الحدود الجغرافية. ويتوافق هذا كله مع تغييرات في ثقافة المنظمة ومع إصلاحات في الأجهزة الرئاسية.

ويقول مانوي جونيجا (Manoj Juneja)، المدير العام المساعد والناطق باسم عملية تجديد المنظمة: "يسرني أن يشعر الأعضاء بأنهم على اطلاع تام على التقدم المحرز في عملية تجديد المنظمة، كماً ونوعاً. ولقد كان هذا الاجتماع فرصة لنا لعرض أهم الإنجازات التي تحققت خلال السنة الماضية وللإفادة عن وضع كل إجراء من إجراءات خطة العمل الفورية التي صادق عليها الأعضاء في سنة 2008."

"مما لا شك فيه أن امتنان الأعضاء لما نبذله من جهود هو عنصر هام، وهو ما كنا أكدنا عليه مراراً وتكراراً، على اعتبار أن عملية التجديد المعقدة هذه ما كانت لتحصل لولا دعم البلدان الأعضاء ومشاركتها."

وفي ما يلي بعض الميادين التي جرى تسليط الضوء على ما أحرز من تقدم فيها:

بالنسبة إلى الإدارة لغرض تحقيق النتائج، انتهت جميع الوحدات من إعداد خطط عملها التشغيلية للفترة 2010-2011 وأنجز الإطار الخاص بالمراقبة ورفع التقارير. وسُجّل تقدم أيضاً في استراتيجية تعبئة الموارد وإدارتها حيث تُكَمّل المساهمات الطوعية الإضافية الاشتراكات المقررة لمساندة الأهداف الاستراتيجية.

وحرصاً على تحسين "العمل كمنظمة واحدة"، تمّ نقل المسؤولية الرئيسية عن الإشراف على ممثليات المنظمة (المكاتب القطرية) والموظفين التقنيين في مختلف الأقاليم من المقر الرئيسي إلى رؤساء المكاتب الإقليمية الخمسة. وأعطيت بموازاة ذلك سلطات أكبر للمشتريات في حالات الطوارئ للمكاتب الميدانية وترافق هذا مع تدريب مئات الموظفين في شتى المكاتب حول العالم. وتمّ أيضاً تعيين موظفين محليين للمشتريات.

وبموازاة ذلك، تولّى فريق مشترك للمشتريات يضمّ موظفين من منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية الإشراف على إصدار 18 عطاء مشتركاً تقدّر قيمتها الإجمالية بنحو 23 مليون دولار أمريكي، وهو ما سمح للمنظمات الثلاث تحقيق وفورات كبرى.

شهد إصلاح نظم الإشراف والإدارة إنجاز المرحلة الخاصة بشروط الاستخدام من أجل اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، في حين خطت مرحلة التصميم الإجمالية أشواطاً متقدمة.

وأفضى العمل المنجز على صعيد تكنولوجيا المعلومات إلى تحديّات هامة في قدرة الشبكة في 56 مكتباً قطرياً بحيث بات باستطاعتها النفاذ إلى نفس النظم والأدوات المتاحة في المقر الرئيسي. وتساهم بدورها خدمات المؤتمرات

الفيديوية العالية الدقة في مختلف الأقاليم والمكاتب الفرعية ومرافق المؤتمرات الفيديوية في أكثر من 50 بلداً في تفعيل التواصل بين المكاتب.

أما الموارد البشرية، فقد خضع الموظفون كافة تقريباً للتدريب في إطار النظام الجديد لإدارة تقييم الأداء وأكملوا الدورة السنوية الأولى التي تتضمن تقييماً في نهاية السنة. وهذه هي المرة الأولى التي يرى فيها الموظفون علاقة واضحة بين الأهداف المنشودة من عملهم اليومي وبين أهداف المنظمة. وسجلت تطورات أخرى تمثلت في إصدار مبادئ توجيهية مؤقتة لتشجيع التنقل الطوعي للموظفين في وظائف جديدة - وذلك بهدف تطوير قوة عاملة أكثر مرونة ومتعددة المهارات والخبرات - ويتمّ بموازاة ذلك وضع سياسة شاملة للتنقل.

وفي هذه الأثناء، بدأ العمل ببرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في محاولة لجلب مواهب شابة إلى المنظمة وقد ورد أكثر من 2400 طلب والعمل جارٍ حالياً لإنجاز المرحلة الأولى من التعيينات. وأعدت أيضاً خطة عمل استراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين في القوة العاملة وهي تسعى بشكل خاص إلى زيادة نسبة الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا التي تشغلها نساء. وحددت أهدافاً لتعيين النساء في مختلف الإدارات خلال سنة 2011.

وشملت الجهود المبذولة في سبيل تغيير الثقافة تنظيم "يوم خاص بالموظفين" شارك فيه أكثر من 500 موظف في المقر الرئيسي إلى جانب عدد كبير آخر من الزملاء بواسطة اتصال فيديو في بانكوك وبودابست وأكرا والقاهرة وأنقرا وكانت فرصة ليبرز كلّ منهم طريقة عمله. والجهود جارية حالياً على قدم وساق لتكريس السلوك المرجو في جميع إجراءات خطة العمل الفورية، هذا بالإضافة إلى وجود فرق محلية معنية بالتغيير في المكاتب الميدانية وداخل الإدارات والشعب.

وتمّ تعريف الأعضاء أيضاً على التغييرات الرامية إلى تفعيل الحوكمة.

ومن هذه التغييرات المعلومات التي تفيد بها المؤتمرات الإقليمية بشأن الأولويات المسندة إلى العمل التقني للمنظمة والتصوير الخاص بالمكاتب الميدانية وما تضطلع به من عمل في إطار الدور الموكل إليها بوصفها جزءاً لا يتجزأ من الأجهزة الرئاسية التي تؤثر توصياتها في القرارات المتعلقة بالتوجه الاستراتيجي.

وتمّ للمرة الأولى تعيين مسؤول عن الشؤون الأخلاقية وستقوم لجنة المالية، في الدورة التي ستعقدتها في مارس/آذار 2011، بمراجعة الدور المحدد للجنة المبادئ الأخلاقية وتشكيلها.

واعتبر جونيجا أن التقرير أوضح أيضاً للأعضاء، إلى جانب تسليط الضوء على التقدم المحرز، بعض التحديات والمخاطر التي ستعترض برنامج التجديد في سنة 2011 وفي فترة السنتين المقبلة وكيف يتمّ التصدي لها.

فقد قال "لقد شددنا على قدرة الإدارة الفعّالة للتغيير على التخفيف من حدة التأثيرات الجانبية في الأجل القصير لأداء أي منظمة في المدى المنظور وأوضحنا التدابير الشاملة التي يجري اتخاذها حالياً للحد من المخاطر الناشئة عن هذا البرنامج."

"ومن شأن تشاطر التحديات التي تعترضنا بصورة منفتحة ومناقشة الحلول لها أن يشكلوا ضمانة للتغيير المستدام والمستمر نحو الأفضل التي ستؤول إليها عملية التجديد."

تعليقات؟ مقترحات؟ اكتب إلى Members-Update@fao.org