

Document: EB 2013/110/R.33
Agenda: 14
Date: 4 November 2013
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

التقرير النهائي عن الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

Deirdre McGrenra

مديرة مكتب شؤون الهيئات الرئاسية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2374

البريد الإلكتروني: gb_office@ifad.org

Lakshmi Menon

نائبة الرئيس المساعدة

دائرة خدمات المنظمة

رقم الهاتف: +39 06 5459 2880

البريد الإلكتروني: l.menon@ifad.org

Michael Gehringer

مدير شعبة الموارد البشرية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2820

البريد الإلكتروني: m.gehringer@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة العاشرة بعد المائة

روما، 10-12 ديسمبر/كانون الأول 2013

للموافقة

توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على عرض هذا التقرير على الدورة السابعة والثلاثين لمجلس المحافظين للعلم.

التقرير النهائي عن الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح

أولاً- الخلفية

- 1- في دورة المجلس التنفيذي الرابعة بعد المائة المنعقدة في ديسمبر/كانون الأول 2012، عرض التقرير النهائي عن الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة مع مشروع قرار لإعادة توجيه رصيد الإنفاق الخاص ببرنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة إلى تفعيل الإصلاح. وكان الرصيد الذي سيعاد توجيهه بحدود 2 233 095 دولار أمريكي، والمقصود منه هو تمويل البرنامج لمدة سنتين لتنفيذ مخرجات المبادرات الرئيسية لإصلاح الموارد البشرية التي كانت جارية آنذاك.
- 2- وبعد موافقة المجلس التنفيذي وبناء على توصيته، تبنى مجلس المحافظين القرار 169/د-35 في دورته الخامسة والثلاثين (GC 35/L.8)، مع طلب بعرض تقرير نهائي بما في ذلك النفقات، على المجلس في دورته التي ستعقد في فبراير/شباط 2014.
- 3- بعدئذ عرض على المجلس التنفيذي في دورته السابعة بعد المائة في ديسمبر/كانون الأول 2012¹ تقريراً مرحلياً عن استخدام الأموال المعاد توجيهها. وأما الغرض من عرض هذه الوثيقة فهو توفير التقرير النهائي عن الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح، بما في ذلك النفقات، على المجلس التنفيذي للنظر فيه ورفعها إلى مجلس المحافظين.

ثانياً- التقرير النهائي عن النفقات

ألف- موجز

- 4- كان المقصود من الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح تغطية تكاليف لمرة واحدة تتعلق بالمخرجات الرئيسية لجدول أعمال التغيير والإصلاح. وكما جرت الإشارة إليه في التقرير المرحلي، فقد كانت النفقات المعاد توجيهها في عام 2012 متحفظة عن قصد ومحدودة بتنفيذ عملية مراجعة الوظائف والتدريب المستهدف لموظفي الصندوق. وقد ركز نشاط عام 2013 على ما يلي: (أ) إيصال التدريب الإضافي؛ (ب) استكمال العمل بشأن التوصية الخاصة بالإصلاحات التي خرج بها المستشارون الذين قاموا بعملية مراجعة الوظائف في الصندوق؛ (ج) تقديم المساعدة على الإنتهاء المبكر للخدمة بموجب برنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة المهيكلة الذي تقوده الإدارة للمساعدة في عملية التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل من خلال التشجيع على إعادة تعريف الوظائف واكتساب مهارات جديدة.

¹ EB 2012/107/R.42

5- وقد تم بالكامل صرف جميع الأموال المتوفرة بموجب الإنفاق الخاص لتفعيل الإصلاح. وتعرض فيما يلي مناقشة للأنشطة الرئيسية التي أجريت بموجب هذا الإنفاق الخاص، كما يوفر الجدول 1 موجزا عن هذه النفقات.

الجدول 1

موجز النفقات

(بالدولارات الأمريكية)

النسبة المئوية	الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح
—	الرصيد الافتتاحي عند الموافقة (فبراير/شباط 2012) 2 198 110
5.1%	مستشارو مراجعة الوظائف (112 862)
4.6%	تنفيذ توصيات مراجعة الوظائف (102 000)
1.0%	دورات التدريب حول إدارة الحياة الوظيفية وتعزيز مهارات إجراء المقابلات (21 240)
88.5%	إنهاء خدمة الموظفين (1 946 000)
0.7%	الرصيد* 16 008

* قد تختلف المجاميع عن 100 بالمائة وذلك بسبب تدوير الأرقام.

باء- استعراض الأنشطة

6- **مراجعة الوظائف.** أجرى فريق من الخبراء **مراجعة للوظائف في جميع مناصب الصندوق بهدف (أ) تحديد رتب الوظائف الموجودة للتأكد من ملائمة المستوى وتحديد أي وظائف قد تكون ممنوحة برتبة أعلى أو أقل مما يجب؛ (ب) مساعدة المدراء في التحديد الأولي لأي تغييرات في الوظائف التي قد تبرز الحاجة إليها للإيفاء بمتطلبات الإطار الاستراتيجي للفترة 2011-2015؛ (ج) التوصية بالتحسينات والتغييرات الواجب إدخالها على ممارسات الموارد البشرية التي يتم تحديدها من خلال عملية مراجعة الوظائف.**

7- واستخدم المستشارون نظام الرتب الوظيفية للجنة الخدمة المدنية الدولية لتحديد الرتبة المناسبة لكل توصيف وظيفي في الصندوق. وتم إطلاع إدارة الصندوق على التقرير النهائي لمراجعة الوظائف الذي تضمن توصيات حول المناصب التي لا بد من رفع رتبها أو تخفيضها في أبريل/نيسان 2012. ووفر هذا التقرير مدخلا هاما في عملية التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل في الصندوق للفترة 2013-2015.²

8- **أنشطة الإصلاح التي أوصى بها مستشارو مراجعة الوظائف.** أشار مستشارو مراجعة الوظائف إلى وجود عدم اتساق وافتقار إلى وضع معايير محددة في بعض المجالات والممارسات الرئيسية في الموارد البشرية في الصندوق. وتضمنت توصياتهم لإدخال التحسينات و/أو التعديلات على ممارسات إدارة الموارد البشرية ما يلي: (أ) وضع نظام معياري مبسط لأسماء الوظائف؛ (ب) إدخال نظام للمجموعات الوظيفية؛ (ج) إضفاء الصبغة المعيارية على توصيف الوظائف، وإدخال توصيفات عامة للوظائف، مع إدخال صيغة معدلة لتوصيف المناصب. وقد انخرط مستشار رفيع المستوى في تطوير إطار لمجموعات الوظائف وأسمائها، ووفر صيغة معيارية لتوصيف الوظائف، وأكمل التوصيفات الجديدة العامة للوظائف، مع الأخذ

² انظر "تحديث عن تنفيذ جدول أعمال التغيير والإصلاح"، EB 2012/107/R.41.

بعين الاعتبار أفضل الممارسات التي تتبعها وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى. وبصورة مشابهة، انخرط مستشار آخر في المساعدة على تطوير إطار معدل للكفاءات في الصندوق مما يعكس الاحتياجات المتطورة لموظفي الصندوق والذي سيعزز مع المجموعات الوظيفية وأسماء الوظائف المعدلة من أداء الصندوق وعمليات إدارة الحياة الوظيفية فيه.

9- **استكمال المبادرات الأخرى المتعلقة في إصلاح الموارد البشرية.** على الرغم من استكمال معظم المبادرات الرئيسية لإصلاح الموارد البشرية عام 2012، بقيت بعض العناصر غير المستكملة التي أنجزت إلى درجة كبيرة في عام 2013. وهي تتضمن استكمال فصول الإجراءات التنفيذية التي لم تكن قد صدرت بعد (تم إصدار معظم الفصول عام 2012). كذلك كانت هنالك بعض المبادرات للإصلاحات السياساتية، بما في ذلك تلك الناجمة عن متابعة المسح الإجمالي لموظفي الصندوق عام 2012 لم تستكمل بعد. وتم تعيين مستشار رفيع المستوى للمساعدة في هذا العمل.

10- **التدريب المتخصص.** توفر التدريب المتخصص عامي 2012 و2013 للتطرق إلى تركيز الصندوق المتزايد على الحركة الداخلية للموظفين، وحاجتهم للتأقلم مع بيئة العمل المتغيرة. وقد تم إجراء دورات تدريبية تتعلق بإدارة الحياة الوظيفية وتعزيز مهارات إجراء المقابلات من قبل بعض موفري الخدمات الخارجيين، وهي الآن متصلة في شعبة الموارد البشرية بحيث يمكن توفيرها بصورة منتظمة لموظفي الصندوق.

11- **المساعدة على الإنهاء المبكر للخدمة.** وأخيرا، وكما كان متصورا عند إقرار الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح، أدى التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل في الصندوق إلى بعض التغييرات في أنماط وأعداد المناصب التي يتطلبها الصندوق. وفي حين أنه يمكن ملء بعض هذه المناصب بالموظفين الحاليين في الصندوق مع بعض التدريب أو النفقات الإضافية، إلا أن هنالك أيضا موضوع بعض المهارات الإضافية المطلوبة. وبالتالي فقد جاء برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة الذي تقوده الإدارة ليساعد الصندوق على إعادة تحديد المناصب، وتعيين موظفين جدد، وإدارة نواتج عملية التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل.

12- تم وضع نهج بفرعين لبرنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة يركز على: (أ) الموظفين المؤهلين للتقاعد المبكر بموجب معايير محددة؛ (ب) الموظفين الذين تم تخفيض رتب مناصبهم كجزء من عملية مراجعة الوظائف وعملية التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل في الصندوق. أما المرحلة الأولى من موضوع التقاعد المبكر، فقد تم حصرها بالموظفين بين 55 و59 عاما، الذين استكملوا على الأقل 30 عاما من الخدمة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، ومن ثم تم توسيع هذا الفرع لمرحلة ثانية بحيث يتضمن الموظفين من نفس الفئة العمرية ممن استكملوا على الأقل 25 عاما من الخدمة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي.

13- ولأن هذا البرنامج توجهه الإدارة، فقد تم الحصول على موافقة رؤساء الدوائر والشعب قبل التشاور مع الموظفين المؤهلين، وتم استبعاد بعض الموظفين الذين يوفون على أية حال بالمعايير الأهلية التقنية من هذه العملية. ومن بين الـ 25 موظفا الذين تلقوا هذه العروض في نهاية المطاف، قبل منهم 14 موظفا بهذا العرض (56 بالمائة). وكان واحد منهم فقط من أولئك الذين تم تخفيض رتبة وظيفته. وأما الموظفون الـ 13 المتبقون فكانوا من فئة التقاعد المبكر. ويعرض الجدولان 2 و4 المعلومات الخاصة بديموغرافية الموظفين الذين قبلوا هذه العروض.

الجدول 2

حالات القبول ببرنامج إنهاء الخدمة: التوزيع بحسب البرنامج، والجنس، والفئة الوظيفية*

المجموع	فئة الخدمة العامة		الفئة الفنية		النساء	النسبة المئوية	الرجال	النسبة المئوية	النساء	النسبة المئوية
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	الرجال						
100	13	0	0	77	10	15	2	8	1	الإنهاء المبكر للخدمة
100	1	0	0	0	0	100	1	0	0	تخفيض رتبة المنصب
100	14	0	0	71	10	21	3	7	1	المجموع

* قد تختلف المجاميع عن 100 بالمائة وذلك بسبب تدوير الأرقام.

الجدول 3

المجموع	الرجال		النساء		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	حالات القبول ببرنامج إنهاء الخدمة: التوزيع بحسب الفئة الوظيفية والجنس
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد						
100	4	75	3	25	1	100	4	75	3	الفئة الفنية
100	10	0	0	100	10	100	10	0	0	فئة الخدمات العامة
100	14	21	3	79	11	100	14	21	3	المجموع

الجدول 4

حالات القبول ببرنامج إنهاء الخدمة: التوزيع بحسب الدائرة والقائمة

العدد	النسبة المئوية	الدوائر
4	29	دائرة خدمات المنظمة
1	7	مجموعة دعم خدمات المنظمة
5	36	دائرة العمليات المالية
1	7	مكتب الرئيس ونائب الرئيس
3	21	دائرة إدارة البرامج
14	100	المجموع
العدد	النسبة المئوية	القوائم
9	64	القائمة ألف
0	0	القائمة باء
5	36	القائمة جيم
14	100	المجموع

جيم - الاستنتاج

- 14- بموجب التجديد التاسع لموارد الصندوق، تخطط إدارة الصندوق لتعزيز إنجازات جدول أعمال التغيير والإصلاح لضمان أن يتمتع الصندوق بالتنظيم، وقوة العمل، والخبرات الضرورية لإيصال التزاماته الطموحة بموجب هذا التجديد. وقد أسهم برنامج الإنفاق الخاص لتفعيل الإصلاح مساهمة كبيرة في دعم هذه الخطط.
- 15- تم الإيفاء بالأهداف الموضوعة عندما وافق مجلس المحافظين على الإنفاق الخاص عام 2012، وتم صرف الأموال المتوفرة بالكامل، إذ جرى تمويل عدة عناصر رئيسية لمرة واحدة في جدول الأعمال هذا بموجب برنامج الإنفاق الخاص. وتم تعزيز سياسات وأدوات جوهرية هامة في إدارة الموارد البشرية، كما تم دعم التجديد المستمر لموظفي الصندوق وإعادة تعريف المناصب فيه للمساعدة على تلبية أهداف التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل.