

Document: GC 37/L.8
Agenda: 11
Date: 18 December 2013
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

التقرير النهائي عن الإنفاق الخاص بتفعيل الإصلاح

مذكرة إلى السادة المحافظين

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

لدائرة 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

مجلس المحافظين - الدورة السابعة والثلاثون

روما، 19-20 فبراير/شباط 2014

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 للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة مع مشروع قرار لإعادة توجيه رصيد الإنفاق الخاص ببرنامج الإنهاء 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 35-د/169 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- عرض على المجلس التنفيذي في دورته السابعة بعد المائة في ديسمبر/كانون الأول 2012¹ تقريراً مرحلياً عن استخدام الأموال المعاد توجيهها. أما التقرير النهائي فقد عرض على المجلس التنفيذي في دورة ديسمبر/كانون الأول 2013. ووافق المجلس التنفيذي على رفع التقرير إلى مجلس المحافظين في دورته في فبراير/شباط 2014 للعلم.

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 الإنهاء المبكر للخدمة بموجب برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة المهيكّل الذي تقوده الإدارة للمساعدة في عملية التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل من خلال التشجيع على إعادة تعريف الوظائف واكتساب مهارات جديدة.
- 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 موجزاً عن هذه النفقات.

الجدول 1

¹ EB 2012/107/R.42

موجز النفقات
(بالدولارات الأمريكية)

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

* 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 وافئقار 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 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.

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

- 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 هناك 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 متأسلة 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 هناك 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				
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	الرجال	النسبة المئوية	النساء	النسبة المئوية	الرجال	النسبة المئوية	النساء
100	13	0	0	77	10	15	2	8	1	الإلغاء 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

حالات القبول
ببرنامج إنهاء
الخدمة: التوزيع
حسب الفئة
الوظيفية والجنس

المجموع	الرجال		النساء			
	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
100	4	75	3	25	1	الفئة الفنية
100	10	0	0	100	10	فئة الخدمات العامة
100	14	21	3	79	11	المجموع

الجدول 4

حالات القبول ببرنامج إنهاء الخدمة: التوزيع بحسب الدائرة والقائمة

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