

تنفيذ الإصلاحات الإدارية لمنظمة الصحة العالمية

وضع البرامج وتحديد الأولويات

ولا تزال الموارد البشرية الاستثمار الرئيسي الذي تقوم به المنظمة دعماً منها للدول الأعضاء. وشهد عام 2016 إعادة تفعيل الأنشطة الرامية إلى بناء قدرات الموظفين بشأن الإدارة القائمة على النتائج وإدارة البرامج وما يتصل بها من مجالات. كما أُدرج استعراض دورة الإدارة القائمة على النتائج بالمنظمة في البرنامج الإقليمي لتوجيه الموظفين الجدد، وذلك بالتعاون الوثيق مع فريق الموارد البشرية. ومن المُقرَّر تنفيذ مزيد من هذه الأنشطة المعنية ببناء القُدَّرات في المستقبل، مع التركيز على الموظفين في المكاتب القطرية.

وفي إطار تعزيز الدعم المُقدَّم إلى المكاتب القطرية، أُنشئت شبكة إقليمية من ضباط الاتصال المعنيين بإدارة البرامج من أجل تحسين عملية تنسيق إدارة البرامج وما يرتبط بها من عمليات في جميع أرجاء الإقليم. وقد اضطلعت هذه الشبكة الإقليمية بدور رئيسي في تحسين الرصد القانوني وإعداد التقارير خلال عمليات الاستعراض في منتصف المدة. كما أطلقت المنظمة أداةً جديدةً لمعلومات الأعمال توفر مجموعة كبيرة من المعلومات التي تُثري عملية اتخاذ القرار، وتشمل هذه الأداة عدداً من لوحات المتابعة التي تهدف إلى تحسين رصد تنفيذ البرامج.

الحوكمة

استمر عقد اجتماعات رفيعة المستوى للوزراء وممثلي الدول الأعضاء والبعثات الدائمة في جنيف قبيل اجتماعات جمعية الصحة العالمية والمجلس التنفيذي. وكانت هذه الاجتماعات بمثابة فرصة ممتازة استعرضت فيها المنظمة مع وزراء الصحة وكبار المسؤولين الحكوميين التقدم المُحرز في معالجة الأولويات الرئيسية منذ الاجتماعات السابقة. وكان لهذه الاجتماعات أيضاً أثر إيجابي في تقوية مشاركة الدول الأعضاء في المناقشات الدائرة على الصعيد العالمي حول الصحة وإصلاح المنظمة. كما عُقدت جلسات للإحاطة اليومية أثناء اجتماعات المجلس التنفيذي وجمعية الصحة، وفُرت فرصاً إضافية أمام الدول الأعضاء في الإقليم للتفاعل والاتفاق على المواقف المشتركة التي تُؤثر على الإقليم.

لا يزال تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء يحتل مكانةً محوريةً في عمل المنظمة. وقد نفَّذت المنظمة المراحل الأولى لإعداد الميزانية البرمجية للثلاثية 2018-2019 بالتشاور الوثيق مع الدول الأعضاء باتباع النهج التصاعدي من القاعدة إلى القمة. وأُجريت في الإقليم عملية مبدئية لتخطيط الموارد البشرية للاستفادة منها في إعداد الميزانية البرمجية استناداً إلى الاحتياجات الواقعية. وأخذت شبكات الفئات ومجالات البرامج زمام المبادرة في دعم عملية التخطيط، فقدّمت توجيهات وإفاداتٍ إلى المكاتب القطرية، وحفّزت التخطيط الشامل للبرامج بما يتواءم مع أهداف التنمية المستدامة. وترتب على ذلك أن خُصِّصَ للمكاتب القطرية ما يقرب من ثلثي الميزانية الإقليمية المُعتمَدة للبرامج الأساسية؛ وهي واحدة من أعلى النسب بين جميع الأقاليم التابعة للمنظمة.

كما أُجريت عملية استعراض في منتصف المدة أظهرت نتائجها أن 76٪ من المُخرجات المرجوة في سبيلها للتنفيذ قبل نهاية الثلاثية، على الرغم من التحديات المالية التي تشهدها بلدان عدة والصراعات التي تعانيتها. وكما دعمت عملية تخطيط الميزانية البرمجية، اضطلعت شبكات الفئات ومجالات البرامج بدور حيوي في ضمان أن تشير التقارير المرحلية الإقليمية إلى ما حققته البلدان من مُنجزات وما تواجهه من تحديات، وفي توجيه التعديلات التي أُدخلت على توجُّهات البرامج.

وأنشئ، في كانون الأول/ديسمبر 2016، فريق إقليمي دائم معني بالتقييم بهدف تيسير تنفيذ سياسات التقييم العالمية وبناء ثقافة التقييم والتعلم المؤسسي في الإقليم. وعقب الاجتماع الأول لهذا الفريق الدائم، عُرِضت رؤيته ورسالته ونطاق عمله، كما وضعت مسودة لخطة عمله.

وتمحورت جهود التحسين حول المساءلة والضوابط، مع التركيز على مجالات الامتثال التي ورد ذكرها مراراً في ملاحظات عمليات المراجعة الداخلية والخارجية التي أُجريت في السنوات السابقة؛ وهذه المجالات هي: التعاون المالي المباشر، والتنفيذ المباشر، وأوامر شراء السلف، وقوائم جرد الأصول، والترتيبات التعاقدية لغير الموظفين. وكان لاستخدام أدوات متابعة الامتثال كل شهر طيلة العام أثره في رفع وعي الموظفين وتعزيز قُدْرَتهم عبر الإقليم فيما يتعلق بالقضايا الإدارية الرئيسية. وكان الغرض من الأنشطة إدارة المخاطر المالية والإدارية بفاعلية، وتحسين إطار الرقابة الداخلية، وتقليل ملاحظات عمليات المراجعة إلى الحد الأدنى، وإقفال ملاحظات عمليات المراجعة التي لم تُقفل منذ مدة طويلة في الوقت المناسب. ففي عام 2016، انتهت جميع عمليات المراجعة إلى تقديرات إما مُرضية أو مُرضية جزئياً، وهو ما يُظهر استمرار التحسُّن في تنفيذ الضوابط، والتزاماً عميقاً بعدم التسامح نهائياً مع حالات عدم الامتثال في الإقليم.

وسوف تواصل المنظمة تصدُّبها للتحديات الرئيسية، ومنها الحاجة إلى: بناء القُدْرَت لمساعدة الدول الأعضاء حتى تظل متوائمة مع المتطلبات المتغيرة، وتعزيز الرؤى القطرية فيما يتعلق بالاستجابة لحالات الطوارئ الحادة والممتدة الأجل، والنظر في نشر فرق الاستجابة للطوارئ وتنفيذ الأعمال على أساس مبدأ عدم الندم، ومواصلة تحسين المساءلة والضوابط، على النحو الوارد في الأطر التنظيمية.

واعتمدت اللجنة الإقليمية، في دورتها الثالثة والستين في تشرين الأول/أكتوبر 2016، عدداً من التنقيحات على نظامها الداخلي تتصل بما يلي: وضع مدونة قواعد السلوك لتسمية المدير الإقليمي، وانتخاب هيئة المكتب (رئيس اللجنة الإقليمية ونائبي الرئيس ومقرر اللجنة)، وإنشاء لجنة فرعية معنية بالبرامج، وتحديد عملية لترشيح الأعضاء في المجلس التنفيذي، وترشيح أحد بلدان الإقليم لمنصب رئيس جمعية الصحة العالمية وسائر أعضاء مكتبها المُستَخبين. وتماشى هذه التنقيحات مع إصلاح الحوكمة على الصعيد العالمي، وتعكس الجهود الرامية إلى تنسيق الإجراءات على نطاق المنظمة.

الإدارة

واصل المكتب الإقليمي إعداد أدوات أساسية من أجل تعزيز عملية إصلاح المنظمة، مع إيلاء اهتمام خاص إلى الإصلاح الإداري، والعمل عن كثب مع جميع المستويات الأخرى للمنظمة بُغية تحقيق الأهداف الواردة في برنامج العمل العام الثاني عشر. كما استمر المكتب في تحسُّن قُدْرَتَه على التخطيط والتنوُّو والتنفيذ والرصد والتقييم بهدف رفع كفاءة الاستفادة من الموارد المحدودة وتوزيعها بكفاءة أكثر.

واستمرت الإجراءات الإدارية المرتبطة بعملية الإصلاح التي اتخذها المدير الإقليمي فيما يتصل بتنقل الموظفين وتناوبهم، وإدارة الأداء، والتخطيط للموارد البشرية، والإدارة.