

مذكرة الرئيس عن الاجتماع المشترك لمجموعتي العمل الأولى والثالثة التابعتين
للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل
الثلاثاء، 1 أبريل/نيسان 2008

Vic Heard، رئيس المجموعة الأولى، و Ramalingam Parasuram، رئيس المجموعة الثالثة

1 - الهيكل التنظيمي في مقر منظمة الأغذية والزراعة (توصيات التقييم الخارجي المستقل 6- إلى 18) - انظر الملحق الأول بشأن مقترحات التقييم الخارجي المستقل والملحق الثاني بشأن الهيكل الحالي: أيد بعض الأعضاء مقترحات التقييم الخارجي المستقل تأييداً تاماً على حين رأى آخرون أن هناك حاجة إلى المزيد من التفكير إلى حين الحصول على اقتراحات تفصيلية من الإدارة (وشددوا على أن وضع الهيكل التنظيمي هو من مهام الإدارة أساساً مع تحديد الأجهزة الرئاسية للمبادئ التي يقوم عليها هذا الهيكل). ووافق جميع الأعضاء على المبادئ التي اقترحتها التقييم الخارجي المستقل لتعزيز الهيكل التنظيمي للمنظمة، بما في ذلك:

(أ) توفير قدر من المرونة يتيح للمديرين من جميع المستويات، بما في ذلك المدير العام، القدرة على تحديد عدد التقارير؛

(ب) اتخاذ تدابير تنظيمية للحد من ميل المنظمة إلى العمل في وحدات معزولة، بما في ذلك:

(1) تجميع الوحدات على كل المستويات للحد من التفتت وتكاليف الوظائف العليا

(2) إتاحة ميزانيات على مستوى الإدارة العليا لتيسير العمل الشامل لعدة وحدات وعدة إدارات؛

(ج) تحسين التكامل بين المقر والمكاتب اللامركزية، بما في ذلك تمثيل المكاتب اللامركزية في عمليات اتخاذ القرارات على مستوى الإدارة العليا؛

(د) زيادة المرونة في بنية الوحدات، تبعا لمهامها وحجمها؛

(هـ) تخفيف الطبقات الوظيفية - إلغاء وظائف عليا، بما في ذلك الوظائف من مستوى مد-1 ومد-2 مع الأخذ بأسلوب تحديد رتبتيين للوظيفة؛

(و) زيادة الوضوح في المساءلة جنبا إلى جنب مع التفويض اللازم للسلطة في إطار سياسات واضحة، وتشجيع الإدارة المعتمدة على النتائج (والحد من ازدواج المهام، بما في ذلك ازدواجها مع مكتب المدير العام). وقد أوضحت الإدارة أيضاً أن من الممكن الإبقاء على مبدأ تفويض السلطة حتى وإن لم تكن بنية الإدارات قائمة على تعدد الشعب؛

(ز) تحقيق وفورات في التكاليف.

(2) وأحاط الأعضاء بموافقة الإدارة بصفة عامة على المبادئ التي طرحها التقييم الخارجي المستقل. إضافة إلى ذلك، أوضحت الإدارة أن من الجاري تنفيذ بعض التدابير لتخفيف الطبقات الوظيفية عن طريق إلغاء بعض الوظائف من مستوى مد-1. كما أحاط الأعضاء بأن المفهوم الذي طرحه التقييم الخارجي المستقل بإنشاء مكتب موحد للاستراتيجية والموارد والتخطيط بغية تحقيق التكامل بين إعداد الاستراتيجيات وتخطيط البرامج وتعبئة الموارد في المنظمة برمتها، قد لقي استقبالا حسنا إبان المناقشات التي دارت في مجموعات العمل من قبل، في حين أبدى أعضاء تحفظات على إنشاء إدارة مستقلة للإنتاج الحيواني (ساد اتفاق على أن الإنتاج الحيواني يستحق الحصول على أولوية أعلى وأن يكون موضع المزيد من التركيز لكن رئي أن فصله عن المحاصيل في إدارة أخرى من شأنه أن يزيد من العمل في وحدات معزولة بدلا من أن يحد منه).

وفيما يتعلق بالاقتراحات المحددة المقدمة من التقييم الخارجي المستقل بخصوص ما يلي:

- (أ) إنشاء مناصبي نائبين إضافيين للمدير العام لكفالة التكامل بين عمل الإدارات الفنية والمكاتب اللامركزية والعمل الميداني: أيدت عدة مجموعات من المندوبين هذا الاقتراح المقدم من التقييم الخارجي المستقل، ملاحظة أن آثاره على التكاليف محدودة حيث إن تخفيض عدد المديرين العاميين المساعدين سيعوض عنها، وأن إنشاء المنصبين سيخفف عن المدير العام بحيث يركز على قضايا السياسات والاستراتيجيات وإبلاغ رسائل المنظمة في مجال السياسات. كما أن من شأنه، في رأيها، زيادة التكامل في عمل المنظمة وفي تمثيل المكاتب اللامركزية في عملية اتخاذ القرارات. وأعرب أعضاء آخرون عن القلق لأن إنشاء المنصبين سيضيف طبقة جديدة إلى طبقات الوظائف وأن له بعض التكاليف الإضافية. وكان من رأيهم أنه قد يسفر عن إنشاء وحدتين معزولتين رئيسيتين جديدتين تفصل بين الإدارات الفنية المركزية والمكاتب اللامركزية (رغم أنه قد لوحظ أيضا أن هذه الحالة قد لا تنشأ بالضرورة إذا ما عززت خطوط الاتصال الأفقية بالإدارات الفنية). ورأى الأعضاء أنه في حالة إنشاء مناصبي نائبين جديدين للمدير العام فإن معايير التعيين فيهما ينبغي أن تعبر عن التوازن الجغرافي إضافة إلى المعيار الرئيسي للكفاءة.
- (ب) كان هناك اتفاق عام على أن يحمل نائب المدير العام بوضوح لقب كبير الموظفين التنفيذيين، ويتولى الإشراف على العمل اليومي للمنظمة وتنسيقه، مع ملاحظة البعض أنه نظرا لهذه المسؤولية ينبغي أن يكون التعيين بوضوح على أساس معايير الكفاءة وليس المعايير السياسية؛
- (ج) كان هناك قبول عام للتحديد المزدوج الرتب بمستوى مد-2/مد-1 ومد-1/ف-5 للوظائف ووافقت الإدارة على أن التحديد قابل للتطبيق؛
- (د) رغم تأييد بعض الأعضاء لوجود إدارة منفصلة للإنتاج الحيواني فقد أكد الاجتماع المناقشة السابقة ومفادها أن مثل هذه الإدارة ليست مستصوبة؛
- (هـ) رأى أحد الأعضاء أنه ينبغي إنشاء المكتبين الموحدتين اللذين اقترحهما التقييم الخارجي المستقل (1- للاستراتيجية والموارد والتخطيط، 2 - للاتصالات على مستوى المنظمة وللعلاقات مع الوكالات والعلاقات الدولية الحكومية) على أن يرأس كل منهما موظف من مستوى مد-2 وليس مدير عام مساعد.

- (3) سيستمر النظر في هذا البند في الاجتماع المشترك بين مجموعتي العمل الأولى والثالثة المقرر عقده في 5 مايو/أيار. وبهذه المناسبة طلب من الإدارة إتاحة:
- (أ) معلومات عن فوائد جولة الإصلاحات التنظيمية الأخيرة التي بدأت في الفترة 2006-2007؛
- (ب) اقتراحات الإدارة بشأن الإصلاحات الإضافية، على أن تراعى فيها، على أكمل وجه، مبادئ الإصلاح التي عرضها التقييم الخارجي المستقل بالصورة المتفق عليها أعلاه، واقتراحات التقييم الخارجي المستقل بشأن التغييرات؛
- (ج) الأرقام الدليلية للوفورات والتكاليف على أن تشمل، لكن بصورة مستقلة، التكاليف الانتقالية وفقا لسرعة إجراء التغيير.

- (4) استراتيجية الشراكات (توصية التقييم الخارجي المستقل 1-5): كان هناك تأييد واسع لتوصيات التقييم الخارجي المستقل في هذا المجال. وأيد الأعضاء النهج الذي عرضته الإدارة وتطلعوا إلى الحصول على العرض العام للاستراتيجية الذي ستقدمه الإدارة في يونيو/حزيران. إضافة إلى ذلك فإن الأعضاء:

- (أ) قرروا الإعراب عن أهمية زيادة التعاون فيما بين الوكالات الكائنة في روما. وفي حين عبر الأعضاء عن تقديرهم للتقدم المحرز في مجالات معينة مثل التعاون بين

مركز الاستثمار والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والتعاون مع الصندوق بشأن التمويل الريفي وتطوير المشروعات الزراعية التجارية، بما في ذلك تقاسم التكاليف الإدارية في هذا الميدان. وتم التسليم أيضا بأن على الأعضاء أن يقوموا بدور نشط بشأن هذه القضية في الأجهزة الرئاسية للمنظمات الثلاث؛

(ب) شددوا على أهمية الشراكات على الصعيد الإقليمي والقطري (وهذا مجال رأى فيه التقييم الخارجي المستقل ضعفا) وأشاروا إلى أن التقييم الخارجي المستقل أكد على التعاون مع أسرة الأمم المتحدة، ولا سيما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية وعلى التعاون أيضا مع المنظمات الإقليمية، مثل معهد التعاون في مجال الزراعة في البلدان الأمريكية، على المستوى القطري. بيد أن النهج الذي عرضته الإدارة لم يتضمن شرحا للطريقة التي تزمع المنظمة عقد الشراكات وفقا لها على المستوى القطري؛

(ج) رحبوا بالشراكات مع القطاع الخاص، في حين شدد بعض الأعضاء على أنه ينبغي اختيار هذه الشراكات بعناية، للحفاظ على سمعة عدم التحيز التي تتمتع بها المنظمة.

(5) وسوف تقدم الإدارة معلومات عن دور المنظمة في المشروعات التجريبية لمبادرة الأمم المتحدة لتوحيد العمل في الاجتماع المشترك للجنة البرنامج والمالية الذي سيعقد في مايو/أيار. وقد نوقشت أيضا إمكانية تشكيل مجموعة "أصدقاء مبادرة الأمم المتحدة لتوحيد العمل".

الملحق 2: الهيكل التنظيمي الحالي لمقر المنظمة

مكتب الشؤون القانونية		مكتب المدير العام المدير العام نائب المدير العام		مكتب المفتش العام			
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم		ديوان المدير العام		مكتب التنسيق مع الأمم المتحدة ومتابعة الأهداف الإنمائية للألفية			
مكتب التنسيق واللامركزية							
إدارة الموارد البشرية والمالية والمادية	إدارة المعارف والاتصال	إدارة التعاون التقني	إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة	إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية	إدارة الغابات	إدارة الزراعة وحماية المستهلك
مركز الخدمات المشتركة - الدائرة الطبية - دائرة الأمن	أمانة التحالف الدولي ضد الجوع			أسانة المجلس العلمي للجماعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية			مركز إدارة الأزمات
شعبة الشؤون المالية	شعبة تكنولوجيا المعلومات	شعبة المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	شعبة الأراضي والمياه	شعبة اقتصاديات وسياسات مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية	شعبة الاقتصاديات والسياسات الحرجية	شعبة الإنتاج الحيواني وصحة الحيوان
شعبة إدارة الوارد البشرية	شعبة تبادل المعارف وبناء القدرات	شعبة مركز الاستثمار	شعبة اقتصاديات التنمية الزراعية	شعبة البيئة وتغير المناخ والطاقة الحيوية	شعبة إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية	شعبة إدارة الغابات	شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات
شعبة الخدمات الإدارية	شعبة الاتصال	شعبة العمليات الميدانية	شعبة التجارة والأسواق	شعبة البحوث والإرشاد	شعبة المنتجات والصناعات السمكية	شعبة المنتجات والصناعات الحرجية	شعبة التغذية وحماية المستهلك
	شعبة المؤتمرات والمجالس وشؤون المراسم	شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل	شعبة الإحصاء				شعبة البنى الأساسية الريفية والصناعات الزراعية
							الشعبة المشتركة بين المنظمة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

الملحق 3 الشراكات – الورقة المقدمة من الإدارة

تدعم إدارة منظمة الأغذية والزراعة تنفيذ توصية التقييم الخارجي المستقل 1-5 عن طريق:

(أ) إعداد استراتيجيات لعقد الشراكات تنفذ في جميع أرجاء المنظمة؛

(ب) تعزيز ثقافة الشراكات؛

(ج) استحداث نهج للشراكات أكثر اتساقاً بالطابع الاستراتيجي وأقل تجزؤاً؛

الاستراتيجية الجديدة (جاري العمل في إعدادها)

- ستوفر الاستراتيجية المؤسسية التوجيه والدعم العام للشراكات على جميع المستويات
- من الشواغل التي ينبغي التصدي لها ما انتهى إليه التقييم الخارجي المستقل من أن شراكات المنظمة على المستوى القطري ضعيفة بوجه خاص

العناصر الرئيسية

- تحديد المبادئ التوجيهية والأهداف والنطاق
- الاستفادة من الدروس المستخلصة وأوجه النجاح والقيود
- مشروع خطة عمل التنفيذ

أهداف الاستراتيجية

- تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المنشودة وزيادة التأثير في المجالات الواقعة ضمن نطاق المهمة المنوطة بها؛
- التمكين من إتباع نهج أفقية ومتعددة التخصصات بدرجة أكبر وأكثر تكاملاً إزاء التحديات التنموية المعقدة والمتعددة الأبعاد.

المبادئ التوجيهية

- يتوقف الوفاء بمهمة المنظمة على قدرتها على إقامة الشراكات
- ليست الشراكات غاية في ذاتها وإنما وسيلة لزيادة الفعالية
- يقوم نهج المنظمة إزاء الشراكات على تحقيق النتائج
- تركز المنظمة على مزاياها النسبية
- المنظمة استباقية في التعلم من تجاربها وشراكاتها

أسباب الدخول في الشراكات

- تدخل المنظمة في شراكات مع الجهات الأخرى لتعزيز دورها في الحوكمة العالمية
- تحسن الشراكات، الجودة الفنية لأداء المنظمة وتضيف قيمة لعمل المنظمة
- تزيد الشراكات التعاون الأفقي (كأنشطة البرمجة، والتمويل، والدعوة على سبيل المثال)
- تعزز الشراكات قدرة المنظمة على الوصول إلى المنتفعين النهائيين بخدماتها

السبب في دخول الجهات الأخرى في شراكات مع المنظمة

- المنظمة منتهى محايد
- دورها في تشاطر المعرفة وخبرتها الفنية

كيفية ضمان التنفيذ

- التغيير الثقافي
- الحوافز
- تغيير السياسات والممارسات
- تحليل الآثار بالنسبة للموارد
- إناطة المسؤوليات
- رفع التقارير عن التقدم المحرز، وغير ذلك

آفاق المستقبل

- إنهاء العمل التحضيري لإعداد الاستراتيجية الجديدة، بحلول نهاية يونيو/حزيران 2008

- الحاجة إلى التشاور والإسهام الداخلي، على أساس تقييم الشراكات والتحالفات لعام 2005
- سيعتمد مكتب التنسيق مع الأمم المتحدة ومتابعة الأهداف الإنمائية للألفية على الإسهامات التي توفرها له جميع قطاعات المنظمة