



آخر المعلومات للأعضاء
تجديد المنظمة



اعتماد ميزانية تمهّد الطريق لتجديد المنظمة

إن اتفاق أعضاء المنظمة بالإجماع على الميزانية الجديدة يساعد على تمهيد الطريق للتجديد في مختلف إدارات المنظمة وشعبها.

فقد وافق الأعضاء خلال اجتماع في روما، بمناسبة انعقاد دورة المؤتمر السابعة والثلاثين، على ميزانية البرنامج العادي قدرها 1 005.6 دولار أمريكي لفترة السنتين 2012-2013، أي ما يعادل زيادة بنسبة 1.4 في المائة قياساً إلى فترة السنتين الحالية. وهو ما يسمح بالتنفيذ الكامل للتدابير المتخذة في إطار خطة العمل الفورية لمدة خمس سنوات لتجديد المنظمة، التي بلغت الآن مرحلة منتصف الطريق.

وأشار الأعضاء إلى أنهم يُقرّون بما يبذله المدير العام جاك ضيوف من جهود من أجل "تحديد وفورات ومكاسب ناجمة عن زيادة الكفاءة" لفترة السنتين. وسيتم ضمن إطار برنامج العمل والميزانية إعادة توجيه نحو 10.6 مليون دولار أمريكي من أصل المبلغ المدخر البالغ 26.5 مليون دولار أمريكي، إلى خطة العمل الفورية.

وطلب الأعضاء أيضاً إلى المدير العام اتخاذ تدابير تهدف إلى ادخار مبلغ إضافي قدره 34.5 مليون دولار في فترة السنتين، مع ضمان تنفيذ البرنامج بشكل كامل. وتشمل هذه التدابير تقليل السفر وتحسين تخطيط المنشورات وتحسين استرداد التكاليف الإدارية التي تتكبدها المنظمة لأنشطة من خارج الميزانية.

وقال الدكتور ضيوف، لدى مخاطبته المؤتمر للمرة الأخيرة قبل تنحيه عن منصبه في نهاية عام 2011، إن عملية الإصلاح قد تركت المنظمة "أصغر حجما وأكثر تركيزا وأنسب للقرن الحادي والعشرين".

وأكد المؤتمر مجددا على أهمية تحديد الأولويات كجزء من النهج الجديد للإدارة المستندة إلى النتائج، وطلب إدخال المزيد من التحسينات في دورة التخطيط للفترة 2014-2015 كما طلب ذلك المجلس في دورته الواحدة والأبعين بعد المائة المعقودة في أبريل/نيسان.

ومن بين القرارات الأخرى التي اتخذها المؤتمر، سيتم تخصيص تمويل إضافي لعمل المنظمة في مجالي المساواة بين الجنسين والتقييم، مع الإبقاء على صافي الزيادة في الوظائف إلى أدنى حد. وقرر الأعضاء الحفاظ على محوري مركز الخدمات المشتركة في بانكوك وسانتياغو بدلا من جمعهما مع مركز بودابست.

وفي الوقت ذاته، أعاد المدير العام المنتخب خوسيه دا سيلفا غراتسيانو (Jose Graziano da Silva) تأكيد دعمه لعملية التجديد عقب انتخابه خلال المؤتمر قائلا: "إنني أؤكد مجددا التزامي بتنفيذ عملية الإصلاح وإنهائها بأسرع ما يمكن".

الموظفون يبدون آراءهم بشأن التجديد

أشارت الدراسة الاستقصائية للموظفين الأولى من نوعها التي نظمتها المنظمة إلى التقدم المحرز في عملية التجديد في مجالات، بما فيها الموارد البشرية والإدارة المستندة إلى النتائج وتطبيق اللامركزية.

إلا أن الموظفين رأوا أيضا أن وتيرة التغيير بطيئة للغاية وأن ثمة حيزا للتحسين في مجالات تشمل الاتصالات بشأن التجديد والثقافة المؤسسية للمنظمة.

وطلبت البلدان الأعضاء إجراء دراسة استقصائية كجزء من عملية التجديد، وقد شهدت هذه الدراسة إقبالا قويا بحيث بلغت نسبة مشاركة الموظفين 77 في المائة.

واعتبر الموظفون أن أهداف المنظمة والعمل الحافل بالتحديات هي دوافعهم الرئيسية.

وأظهرت الدراسة أن المنظمة بلغت نفس مستوى منظمات دولية أخرى أو حتى تفوقت عليها من حيث الدوافع المحفزة للموظفين الذين لديهم الأدوات اللازمة لأداء وظائفهم وحس المشاركة في مكان العمل. كما أبرزت النتائج ما أحرز منذ صدور تقرير التقييم الخارجي المستقل عام 2007 من تقدم فيما يتعلق بوجهات النظر الموظفين بشأن سرعة عملية اتخاذ القرار ومكانة قيادة المنظمة - رغم أنه لا يزال هناك مجال للتحسين.

وأوضح السيد مانوج جونجا (Manoj Juneja)، نائب المدير العام (العمليات)، قائلاً: "إنه لأمر حسن أن نرى أن الموظفين يلحظون إحراز تقدم في عملية التجديد وأن نرى مستويات التزامهم العالية بتنفيذ عمل المنظمة. وفي الوقت ذاته، يجب علينا تحسين تلك المجالات التي تحول بيننا وبين بلوغ كامل إمكاناتنا، من خلال جهودنا الفردية والجماعية على السواء".

وقد شمل معدل المشاركة الكبير موظفين من المقر الرئيسي ومكاتب المنظمة في مختلف أنحاء العالم، من الأشخاص الذين لديهم كل أنواع العقود.

وصممت هذه الدراسة بمساعدة مجموعة "هاي" (Hay)، وهي شركة استشارية متخصصة، جمعت النتائج وصنفتها بشكل مستقل عن المنظمة. وقد كانت جميع الردود سرية. واجتمع ممثلو مجموعة "هاي" مع كبار المديرين والهيئات الممثلة للموظفين وأعضاء فريق تغيير الثقافة لمناقشة النتائج وعملية المتابعة بمزيد من التفصيل.

وفي الوقت الحالي، يعمل فريق من موظفي المنظمة، يمثل قطاعاً عريضاً من القوى العاملة، مع كبار المديرين لتحديد إجراءات أولية للمتابعة على مستوى المنظمة سيكون لها أكبر الأثر.

وبالإضافة إلى ذلك، قُدم "تقرير المدير" إلى كل مدير عام مساعد، بمن فيهم الممثلون الإقليميون. ويتضمن كل تقرير نتائج الدراسة التي تتعلق بالإدارة المعنية أو المكتب الإقليمي المعني. وسيعمل القادة والمديرون مع الموظفين التابعين لهم لتحديد نقطة عمل محددة أخرى أو نقطتي عمل محددتين أخريين لوحدتهم أو مكتبهم.

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