

**الاجتماع المشترك بين مجموعتي العمل الأولى والثالثة**  
**التابعتين للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل**  
**6 يونيو/حزيران 2008**  
**مسودة الهيكل التنظيمي**

بعدما ناقشت مجموعة العمل الثالثة التابعة للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل الهيكل التنظيمي في المقر الرئيسي للمنظمة بتاريخ 6 مايو/أيار، طلبت إلى الإدارة تقديم اقتراحاتها لإعادة هيكلة المقر الرئيسي، مع مراعاة وجهات نظر الأعضاء كمنطلق لمزيد من النقاش ولمساعدتها على تقديم اقتراحاتها إلى لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل. وبناء على ذلك، تُعرض للمناقشة المسودة الأولى المرفقة طياً للهيكل التنظيمي للمقر الرئيسي للمنظمة، بالإضافة إلى الملاحظات التالية عليه:

- تماشياً مع توصيات التقييم الخارجي المستقل ووجهات نظر مجموعات العمل التابعة للجنة المؤتمر، سوف تكون توجيهات الأعضاء حول أولويات المنظمة غاية في الأهمية كمنطلق للتداول بشأن الاقتراحات الأولية التي تقدمت بها الإدارة حول الهيكل التنظيمي الجديد للمقر ولتنقيح تلك الاقتراحات.

- لقد بدأ للتو ظهور محصلة استعراض الأصول والفروع. ومن بين الغايات المرجوة منه التوصل في نهاية شهر سبتمبر/أيلول 2008 إلى نموذج للأعمال رفيع المستوى يغطي الخدمات الإدارية و"انعكاسات نموذج الأعمال على هيكل المنظمة وتنفيذ البرامج وتقليص عدد الطبقات داخل المنظمة". ويشمل هذا أيضاً "عرضاً أولياً لمجموعة من التكاليف والوفورات وفترة التنفيذ لهذا النموذج." وإن توصيات الاستشاريين ووجهات نظر الأعضاء بهذا الصدد هامة هي الأخرى قبل الشروع في وضع الصياغة النهائية للاقتراح بعد دراسته جيداً.

- يتضمن هذا الاقتراح الوفورات الناجمة عن زيادة الكفاءة وقدرها 22.1 مليون دولار أمريكي وهي وفورات لحظها برنامج العمل والميزانية للفترة 2008-2009. وبناء على ذلك، فإن مسودة الهيكل التنظيمي المرفقة طياً تُبرز تقليص عدد الطبقات في 13 وظيفة من فئة مدير-1 ومدير-2 وما فوق في هذه الفترة المالية، والذي أعقب عملية تشاورية واسعة النطاق خلال النصف الأول من عام 2008.

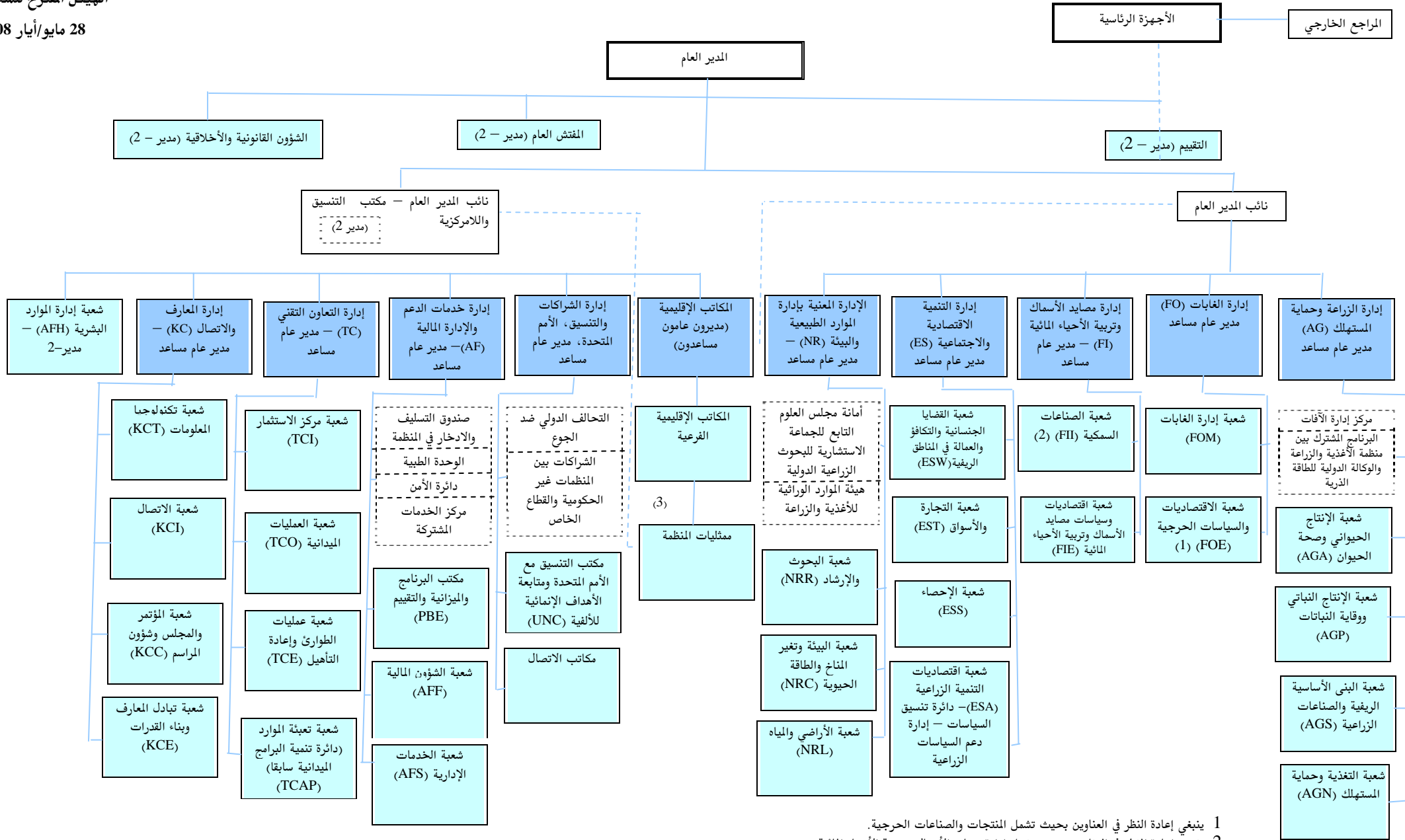
- جدير بالملاحظة أنّ مسودة الهيكل التنظيمي المرفقة طياً تأخذ بعين الاعتبار أيضاً التغيرات في المجالات التي أعطى فيها الأعضاء توجيهات واضحة، ألا وهي:

- إنشاء مكتب تقييم مستقل برئاسة مدير من فئة مدير-2 ويكون مسؤولاً مباشرة أمام المدير العام والأجهزة الرئاسية.
- إنشاء وظيفة تُعنى بالشؤون الأخلاقية.

- يجري تقليص نطاق الرقابة إلى درجة يمكن التحكم بها على المستويات كافة، بما يشمل المدير العام، بالتوازي مع استحداث وظيفتين من فئة نائب المدير العام. وعلاوة على ذلك، يُحدد مستوى المسؤولية الأولى لرفع التقارير بالنسبة إلى ممثلي المنظمة على مستوى المكاتب الإقليمية الفرعية.

– سعياً إلى دعم إصلاح السياسات والممارسات الخاصة بالموارد البشرية على نحو أفضل كما نادى به الأعضاء، وهو أيضاً شرط أساسي مسبق لمبادرة تغيير الثقافة، وُضع الهيكل التنظيمي لشعبة إدارة الموارد البشرية باعتبارها مكتباً مستقلاً يرفع تقاريره إلى نائب المدير العام مباشرة.

في المحصلة، ترغب الإدارة في أن تشير إلى أن التغييرات التي قد يستدعيها تحقيق وفورات جديدة (أي أكثر من 22.1 مليون دولار أمريكي لحظها برنامج العمل والميزانية للفترة 2008-2009) يُستحسن النظر فيها بعد انتهاء الأعضاء من مداواتهم بشأن الأولويات الإجمالية للمنظمة واستعراض الأصول والفروع.



- 1 ينبغي إعادة النظر في العناوين بحيث تشمل المنتجات والصناعات الحرجية.
- 2 ينبغي إعادة النظر في العناوين بحيث تشمل إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية.
- 3 ممثلات المنظمة باعتبارها المثلة المباشرة للمدير العام لدى السلطات المحلية.