

مجموعات العمل الأولى والثانية والثالثة التابعة للجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل

16 سبتمبر/أيلول 2009

استعراض التوظيف في المكاتب الميدانية ومواقعها وتغطيتها

1 - تعرض هذه المذكرة تحديثاً للعمل الجاري فيما يتعلق باللامركزية. فقد عقدت خلال العام ثلاثة اجتماعات رسمية عن موضوع اللامركزية، في 17 أبريل/نيسان و4 يونيو/حزيران و23 يوليو/تموز، إلى جانب اجتماعين غير رسميين في 7 أبريل/نيسان و7 يوليو/تموز. وقد أثار هذا الموضوع اهتماماً قوياً لدى الأعضاء في الدورات غير الرسمية والرسمية على حد سواء. وكان من بين النتائج الرئيسية لهذه الاجتماعات وضع نهج أكثر شمولاً تجاه اللامركزية يتناول مختلف مشاريع خطة العمل الفورية.

وبناء على ذلك ذلك، يوجه اهتمام كبير إلى تحسين اتساق شبكة المكاتب الميدانية الحالية وأدائها وتكاملها لتأكيد أن المنظمة "تعمل يدا واحدة". ويرد بيان العمل المخطط في الفقرات من 163 إلى 177 من خطة العمل المتوسطة الأجل للفترة 2010-2013 وبرنامج العمل والميزانية للفترة 2010-2011 (الوثيقة 2009/15 C).

2 - وانطلاقاً من هذا النهج الشامل، تم أيضاً إحراز تقدم منتظم على مدى العام الماضي. وأسند دور أقوى إلى المكاتب الإقليمية في صنع القرار. وأصبح الممثلون الإقليميون مشاركين منتظمين، عن طريق مؤتمرات الفيديو، في اجتماعات الإدارة العليا والاجتماعات الهامة الأخرى الخاصة بالسياسة العامة للمنظمة، وهم يسهمون في إيجاد توازن أفضل بين الاهتمامات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية. وقام الممثلون الإقليميون، من خلال التشاور مع المكاتب الميدانية الأخرى، بدور قيادي في إعداد مقترحات الميزانية لمكاتبهم، وكذلك للإقليم بشكل عام، لفترة السنتين 2010-2011. وحتى 1 يناير/كانون الثاني 2010، سيتولى الممثلون الإقليميون أيضاً المسؤولية الكاملة عن الميزانية والبرنامج بالنسبة للمكاتب التقنية في الإقليم. وسيشرفون أيضاً بصورة تدريجية على ممثلات المنظمة التي ستكون مسؤولة أمامهم. وقد شهدت المكاتب الإقليمية الفرعية أيضاً تغييراً كبيراً في أدوارها ووظائفها، وظهرت الفرق الإقليمية الفرعية المتعددة التخصصات (حيث يعمل ممثلو المنظمة وموظفون تقنيون في المكاتب الإقليمية الفرعية) كفريق قوى وفعال.

3 - وأثناء العمل على امتداد العام، برزت ثلاث نقاط باعتبارها ذات أهمية خاصة:

أولاً، طلب التقييم الخارجي المستقل زيادة المسؤوليات الميدانية دون أي نقل صاف للموارد إلى المكاتب الميدانية. ويعد عدم نقل موارد إضافية نظير المسؤوليات الإضافية للمكاتب الميدانية أحد العوائق بالنسبة للمكاتب الميدانية. وسيكون من المهم البحث عن وسيلة لمساعدة المكاتب الميدانية على الاضطلاع بالعمل الإضافي بطريقة ملائمة، ربما عن طريق موارد مخصصة من خارج الميزانية.

- ثانياً، إذا أريد ألا تؤدي اللامركزية إلى تجزئة المنظمة، فإن هناك حاجة قوية لاتخاذ إجراءات تكفل الاتساق العام في المنظمة. وتشمل هذه الإجراءات العمل على أساس الإدارة القائمة على النتائج، والذي يوحد العمل القطري والإقليمي والعالمي، ونظام القياس الأساسي وتقاسم المعارف.
- ثالثاً، سيكون من الضروري إجراء تغييرات في السياسات الإدارية مثل تناوب الموظفين، ونظام إدارة وتقييم الأداء، وتفويض المسؤوليات، لجعل المكاتب الميدانية بحق جزءاً لا يتجزأ من المنظمة.
- وأخيراً، هناك مجالات للإصلاح تستطيع أن تتناول فيها الأمانة بعض الأمور حتى نقطة معينة عن طريق تجميع وتحليل البيانات. وبعد هذه النقطة، قد يكون أعضاء المنظمة بحاجة إلى اتخاذ نهج استباقي لتقديم التوجيهات من أجل متابعة العمل بصورة ملموسة.

ألف - الأنشطة الجارية المقررة للعمل يدا واحدة

4 - تستمر الإجراءات من أجل تحسين عمل المكاتب الميدانية، وترد الإجراءات والخطوط الزمنية في الملحق 1. ويتم تغطية العمل في إطار عدد من المجالات المحددة التي تتناول طائفة عريضة من الأنشطة مثل الإدارة القائمة على النتائج، وإدارة الموارد البشرية، والإشراف، والتكنولوجيا، والتفويض الذي يشمل العديد من مشاريع خطة العمل الفورية. ونتيجة للأولوية العالية التي تعطى لتحسين فعالية اللامركزية وتقديم المزيد من المساهمات لحساب الأمانة الخاص بخطة العمل الفورية، كان هناك تخصيص للموارد من أجل البدء في اتخاذ مزيد من الإجراءات بشأن اللامركزية.

الأنشطة التي تستهل نتيجة لتوافر الموارد

5 - نتيجة للموارد التي أتيحت (1.2 مليون دولار أمريكي)، يمكن الآن الشروع في إجراءين هاميين يتطلبان التمويل لبدء التنفيذ. ويتعلق هذان الإجراءان بما يلي: (1) العمل بنظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج والرصد من أجل المكاتب الميدانية (الإجراء 3-88)؛ (2) ورفع كفاءة البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والدعم الوظيفي للمكاتب الميدانية (بما في ذلك التدريب) (الإجراء 3-90).

- نظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج: يساعد نظام القياس الأساسي المنظمة على تقييم أعمالها عن طريق مقارنتها بخطط أساس وبأفضل الممارسات. ويستكمل القياس الأساسي الإدارة القائمة على النتائج (التي تركز على تأثير البرامج/المشاريع) عن طريق تقدير العمليات الجارية والمساعدة على إيجاد بيئة تمكينية. وأثناء المناقشة الأولية بشأن الإدارة القائمة على النتائج، أشارت بعض المكاتب الميدانية إلى أن نتائج عملها لا يمكن مقارنتها على نطاق البلدان والأقاليم الفرعية والأقاليم بسبب تباين المواقف بدرجة كبيرة. ولهذا سيكون من المهم، على سبيل المثال، تقييم ما إذا كان أحد المكاتب القطرية قد أعد إطاراً للأولويات القطرية المتوسطة الأجل، وأجرى عملية مشاورة

لصياغته واعتماده، ويعمل بصورة جيدة مع أصحاب الشأن والشركاء. وبالمثل، في حالة المكاتب الإقليمية الفرعية، سيكون من المهم قياس مدى سرعة استجابتها للطلبات الواردة من المكاتب القطرية.

رفع كفاءة تكنولوجيا المعلومات: سيسمح تحسين تكنولوجيا المعلومات للمكاتب الميدانية بأن تستخدم النظم المؤسسية بفعالية مثل نظم إدارة الموارد المالية والبشرية، ونظام أطلس، وتحليل معلومات الأعمال، وغير ذلك من النظم القائمة على الإنترنت وشبكة الويب لضمان استمرار توافر معلومات الإدارة الأساسية على المستوى المركزي، ومواصلة إسناد الأنشطة عبر الوطنية. فضلا عن هذا، ستوفر تكنولوجيا المعلومات الدعم الضروري المطلوب لتبادل المعارف الداخلية بين المقر والمكاتب الميدانية وكذلك فيما بين المكاتب الميدانية. وسيكون مثل هذا التكامل للنظم، والإدارة، والعمل التقني ضروريا لجعل المنظمة تعمل يدا واحدة. وقد قدم تمويل عن طريق حساب الأمانة التابع لخطة العمل الفورية، في إطار البند 3-90 من خطة العمل الفورية. وسترکز عملية رفع الكفاءة على ربط جميع المكاتب، خاصة المكاتب القطرية، بالحد الأدنى من وسائل الاتصال (بما في ذلك مع المكاتب الأخرى والإنترنت) – استنادا إلى العدد الفعلي لموظفي المنظمة في البلد بصرف النظر عن مصدر التمويل. وتحقيقا لهذه الغاية، يجري رفع كفاءة الحواسيب والبرمجيات في المكاتب التي تعاني من ضعف وسائل الاتصال. وستؤدي مهلة التنفيذ المعمول بها إلى تحسينات عملية خلال عام 2010. وبالمثل، يجري العمل لتزويد المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية عن طريق مؤتمرات الفيديو عالية الجودة بقدر ما تسمح به البنية الأساسية للاتصالات المحلية. وبالتوازي مع ذلك، يجري تحليل احتياجات الاتصالات في المستقبل بناء على بيانات من المجالات المتخصصة في المقر والمكاتب الميدانية. وسيكون من الضروري أيضاً إعادة فحص أوضاع هيكل الاتصالات وفقا للتغييرات المستمرة في الهيكل التنظيمي للعمليات.

الأنشطة الجارية الرئيسية الأخرى

6 - جرى معظم العمل الاستراتيجي والتخطيطي، بما في ذلك العمل الخاص بالمكاتب الميدانية، في سياق إعداد برنامج العمل والميزانية، وتقترّب المرحلة الحالية من نهايتها. ومن الواضح أن هذا العمل الاستراتيجي والتخطيطي سيستفيد من التحسينات المتعاقبة خلال فترة السنتين 2010-2011 عن طريق تعزيز المؤتمرات الإقليمية، وإعداد أطر الأولويات القطرية المتوسطة الأجل، والإشراف المباشر على المكاتب التقنية وغيرها. فضلا عن هذا، سيكون من المهم في الأشهر القادمة استكمال بعض الجوانب التنفيذية المتعلقة باللامركزية التي ستحدث فرقا كبيرا في العمل اليومي للمكاتب الميدانية. وتتعلق بعض هذه الجوانب بالتوريدات، والتعاقد، ونقل مسؤوليات برنامج التعاون التقني ومكتب التنسيق وتطبيق اللامركزية.

التوسع في تفويض السلطات للمكاتب الميدانية بالنسبة للعقود والتوريدات: يتم الجانب الأكبر من عمل المنظمة، سواء في المقر أو في الميدان، عن طريق رسائل اتفاق يغطيها القسم 507 من دليل الإجراءات الإدارية. وهذا يشمل العمل المتعلق بتقديم المستلزمات والخدمات الذي يتم كجزء من

عمليات الطوارئ، والعقود الخاصة بالبحوث والدراسات، وإعداد الوثائق، والخطوط التوجيهية وغير ذلك؛ والأنشطة التعاونية مع الجامعات والوكالات الأخرى التي لا تسعى للربح. كما أن العملية التشاورية مع أصحاب الشأن في المقر وفي الميدان على حد سواء تقترب من نهايتها. وتستجيب التنقيحات المقترحة للقسم 507 من دليل الإجراءات الإدارية لتوصية خطة العمل الفورية بشأن تفويض السلطة الخاصة برسائل الاتفاق حتى مستوى الشعبة والمكاتب الميدانية. وسيستكمل القسم 507 من دليل الإجراءات الإدارية بعد تنقيحه، والذي يتضمن السياسات الجديدة والإجراءات المنقحة الخاصة برسائل الاتفاق، مع نهاية عام 2009 لتنفيذه اعتباراً من عام 2010. وتم أيضاً تنقيح القسم 502 من دليل الإجراءات الإدارية "توريدات السلع، والأعمال والخدمات" بدرجة كبيرة استجابة للتوصيات الخاصة بالتوسع في تفويض السلطات، وتحقيق المزيد من الاستقلال الذاتي في الميدان، ودعم التفرغ، وزيادة الشفافية. وسيدعم أيضاً تحقيق المزيد من التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وسيسمح لدائرة التوريدات بالتركيز بدرجة أكبر على القضايا الاستراتيجية وقضايا السياسات متشياً مع توصيات الاستعراض المفصل. وسيصدر هذا القسم من دليل الإجراءات الإدارية أيضاً مع نهاية عام 2009.

◀ نقل وظائف برنامج التعاون التقني ومكتب تنسيق وتطبيق اللامركزية وبرامج التدريب المرتبطة بها: جرت مناقشات كثيرة مع المكاتب الميدانية بشأن نقل وظائف برنامج التعاون التقني ومكتب تنسيق وتطبيق اللامركزية. وتم في الوقت الحاضر، وضع برامج أو يجري وضعها لجميع المكاتب الميدانية لتمكينها من البدء في تولي المسؤوليات المتعلقة بهذه الوظائف الإضافية. كما أنه بالارتباط مع تنفيذ القسم 502 المنقح من دليل الإجراءات الإدارية، سيتم تنفيذ برامج التدريب خلال عام 2009 وحتى نهاية عام 2010 بالنسبة للموظفين ذوي الصلة في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب الإقليمية الفرعية، والمكاتب القطرية لضمان أن تتوفر لدى الموظفين المعنيين المعارف اللازمة لتنفيذ المسؤوليات ذات الصلة. وفي الوقت نفسه، ستستمر الأنشطة العادية لتدريب الموظفين وتنمية قدراتهم بالنسبة لممثلي المنظمة وموظفي المكاتب القطرية بالطريقة المعتادة.

باء - استعراض التغطية القطرية

7 - تم إبلاغ مجموعات العمل الأولى والثانية والثالثة التابعة للجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في الاجتماع المشترك المعقود يوم 23 يوليو/تموز 2009 بأن الإدارة ستزود المجموعات الإقليمية بمعلومات إضافية عن تطبيق المعايير ذات الصلة فيما يتعلق بالتواجد القطري للمنظمة. وتم منذ ذلك الوقت تزويد كافة المجموعات الإقليمية بتفاصيل عن البلدان التي تستوفي كل من المعايير التقديرية الخمسة الواردة في خطة العمل الفورية بموجب رسالة نقلها رئيس لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في 28 يوليو/تموز 2009. ومن المعتقد أن هذه البيانات من شأنها "تسهيل إجراء المزيد من المناقشة بشأن القضايا المعنية عن طريق المجموعات الإقليمية، من أجل متابعة المداولات في مجموعات العمل في سبتمبر/أيلول 2009" (مذكرة الرئيس بشأن اجتماع 24/23 يوليو/تموز). ويمكن للمجموعات الإقليمية تقديم تقارير عن أي تقدم يتحقق بشأن هذه المسألة وعن أي مقترحات قد تمت صياغتها.

8 - وكما جاء في ورقة الإدارة بتاريخ 23 يوليو/تموز، وكإجراء مؤقت لتغطية عجز الميزانية، تم وضع عدد من ممثلي المنظمة على وظيفة موظف تقني إقليمي؛ ويجري وضع بعض الموظفين التقنيين الإقليميين على وظيفة ممثل المنظمة. وعلاوة على ذلك، يتم تعيين منسق الطوارئ، في عدد قليل من البلدان، حيث يتركز برنامج المنظمة في المقام الأول على عمليات الطوارئ، كموظف مسؤول بالوكالة عن التمثيل. وتهدف هذه التدابير المؤقتة إلى تغطية العجز في الميزانية بصورة كاملة على أساس مؤقت، حتى يحين ذلك الوقت الذي ترد فيه التوجيهات ذات الصلة من الأعضاء عن استعراض التغطية القطرية للمنظمة.

جيم - التوجيهات المطلوبة من لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل

9 - يرجى من لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل إبداء وجهات نظرها وتقديم التوجيهات بشأن كيفية المضي قدماً فيما يتعلق بالآتي:

◀ إمكانية توفير موارد من خارج الميزانية لتعزيز المكاتب الميدانية، وخاصة للقيام بالوظائف الإضافية بطريقة ملائمة.

◀ الخطوات التالية المتعلقة بالتغطية القطرية.

الملحق 1: جدول الإجراءات المتوقعة في إطار خطة العمل الفورية والتي تؤثر على اللامركزية. التقدم منذ 23 يوليو/تموز 2009.

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
1- لا مركزية وظائف برنامج التعاون التقني ومكتب التنسيق وشؤون اللامركزية					
شعبة العمليات الميدانية	5	تدريب موظفي المكاتب الميدانية (سبتمبر/أيلول 2009- ديسمبر/كانون الأول 2009) تلبية اللامركزية الكاملة لإدارة مشروعات برنامج التعاون التقني بخلاف الطوارئ اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2010.	2009/9/1	2010/1/1	من المتوقع استكمال برنامج التدريب والخطوط التوجيهية مع نهاية أغسطس/آب مع ترجمتها. وتم استكمال مشروع جدول التدريب المشترك (الاجتماع المشترك بين نظام إدارة وتقييم الأداء/ برنامج التعاون التقني/المكتب الإقليمي الفرعي)
مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية	6	نقل مسؤوليات مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية إلى المكاتب الإقليمية	2010/1/1	2011/12/31	
2- استعراض توليفة المهارات الفنية					
مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية ومكتب البرنامج والميزانية والتقييم	6	استعراض توليفة المهارات في المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية	2009/5/1	2009/7/31	تم استعراض التوظيف في المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية بهدف مواءمة توليفة المهارات مع الأولويات الإقليمية والإقليمية الفرعية في إطار الخطة المتوسطة الأجل الجديدة وبرنامج العمل والميزانية. واقترحت بعض التغييرات والتعديلات في التخصصات التقنية لكي تتناسب بشكل أفضل مع متطلبات الإقليم (الإقليم الفرعي). وستنفذ تغييرات توليفة المهارات بصورة تدريجية أثناء فترة السنتين مع شغل الوظائف الشاغرة.
3- الإدارة القائمة على النتائج					
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم	3	تخطيط الأعمال لتغطي جميع مصادر التمويل التي نشرت على المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية	2010/1/1	2010/3/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم	3	تصميم نموذج/ عملية الخطة المتوسطة الأجل/برنامج العمل والميزانية للمكاتب القطرية	2010/1/1	2010/3/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/إدارة الموارد البشرية	3	نشر الإدارة القائمة على النتائج على المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية	2010/1/1	2010/6/30	بالاقتران مع التدريب عن طريق نظام إدارة وتقييم الأداء (9 سبتمبر/أيلول - 10 فبراير/شباط) لجميع الموظفين في المقر والمكاتب

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
					الميدانية، سيتم إجراء استعراض للإدارة القائمة على النتائج يوفر المفاهيم الأساسية والتوقعات من النموذج الجديد
مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية	6	نظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج	2010/10/1	2010/12/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم	3	تنفيذ الرصد (المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية). يونيو/حزيران 2010 بالنسبة للتقرير الأول لمنتصف المدة	2010/5/1	2010/6/1	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم	3	عملية التخطيط الرائد لبرنامج العمل والميزانية - الخطة المتوسطة الأجل للمكاتب القطرية	2010/7/1	2011/3/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم	3	تخطيط برنامج العمل والميزانية - الخطة المتوسطة الأجل (المكاتب الإقليمية/المكاتب الإقليمية الفرعية)	2010/10/1	2011/12/31	
4- إدارة الموارد البشرية					
إدارة الموارد البشرية	14	سياسات الحركة/التناوب لاجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في سبتمبر/أيلول 2009	2009/1/1	2009/10/31	وضع مشروع مقترحات للسياسة العامة. ويجب أن تخضع هذه المقترحات لعمليات تشاور مع أصحاب الشأن المحليين قبل استكمالها وإصدارها
إدارة الموارد البشرية	14	الإطار المنقح بشأن الاختصاصات بما في ذلك اختصاصات ممثلي المنظمة	2009/9/1	2010/3/31	انظر أدناه
مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية	6	وضع وصف الاختصاصات والوظائف لموظفي المكاتب الميدانية	2009/10/1	2010/12/31	سيبدأ وضع تصورات منقحة عن اختصاصات ووظائف ممثلي المنظمة والممثلين الإقليميين والممثلين الإقليميين الفرعيين في أكتوبر/تشرين الأول عن استكمال وإقرار الرسالة الدورية المنقحة عن الأدوار والعلاقات
إدارة الموارد البشرية	14	نشر نظام تقييم وقياس الأداء على المكاتب الإقليمية، المكاتب الإقليمية الفرعية، مكاتب الاتصال والمكاتب القطرية	2009/10/1	2010/4/1	نشر نظام تقييم الأداء مع إحراز تقدم في التدريب المقترح داخل 18 من المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال والمكاتب القطرية بدءاً من شهر سبتمبر/أيلول حتى الأسبوع الأول من شهر ديسمبر/كانون الأول.

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
إدارة الموارد البشرية	14	توسيع نطاق برنامج الإدارة والقيادة الذي يتألف من المشاركين في الرتب ف-5/مد-1، في مركز تطوير الإدارة، وبرنامج للتعليم الخاص مع مناهج دراسي عن الإدارة والقيادة يركز على: (1) بناء شراكات استراتيجية؛ (2) الإدارة والقيادة الاستراتيجية	2009/10/1	2011/12/31	يلتحق سبع من ممثلي المنظمة بمركز تطوير الإدارة في 5 و6 أكتوبر تشرين الأول 2009 يلتحق أربعة من ممثلي المنظمة في برنامج تدريبي يلتحق أحد ممثلي المنظمة وموظفان من المكاتب الميدانية بدورة تدريبية على القيادة والإدارة النسائية في سبتمبر/أيلول 2009
إدارة الموارد البشرية	14	أكاديمية المنظمة الحاسوبية، أي شبكة مستضافة لتسليم برامج تنمية الموارد البشرية والتعليم، في كافة المواقع، لموظفي المنظمة مع خدمات التعليم الخاص ذات الصلة والمناسبات الشخصية المباشرة من خلال، ضمن جملة أمور أخرى، نشر نظام أوراكل لتعلم الإدارة (أواخر 2009 إلى 2012)	2009/11/1	2012/12/31	(1) تم تحديد أحد مديري المشروع ومن المتوقع التعاقد معه لفترة أولية مدتها 11 شهرا لإدارة التشغيل بدءاً من منتصف أكتوبر/ تشرين الأول (2) تم الاتفاق على إطار للتوريدات مع برنامج الأغذية العالمي تستطيع المنظمة بموجبه الاستعانة بمقدمي خدمات التعلم الإلكتروني لتقديم منتجاتهم وخدماتهم
5- الشؤون الإدارية والتكنولوجيا والتفويض					
شعبة الخدمات الإدارية	9	إطلاق تفويض أكبر بالمشتريات للمكاتب اللامركزية من خلال إعادة النظر في القسم 502 - الخطوط التوجيهية للمشتريات من دليل الإجراءات الإدارية	2009/9/1	2009/9/30	القسم 502 المنقح من الدليل ينتظر الإقرار النهائي. واستكملت المواد التدريبية وتقرر إجراء تدريب تجريبي على قسم الدليل المنقح في سبتمبر/أيلول. وتعمل الخدمات الإدارية مع مكتب تنسيق وتطبيق اللامركزية وبرنامج التعاون التقني لوضع خطة تدريب للموظفين ذوي الصلة في الميدان. ومن المتوقع أن تتم الموافقة النهائية على القسم 502 المنقح من الدليل ونشره في الفصل الرابع من عام 2004
شعبة تكنولوجيا المعلومات	6	رابطة شبكة المنطقة الواسعة للمكاتب اللامركزية بما في ذلك توفير دعم معزز لتكنولوجيا المعلومات. وسيتيح ذلك لجميع المكاتب الميدانية تقريبا استخدام النظم المؤسسية بفعالية، بما فيها أوراكل، مستودع البيانات، الإنترنت والتطبيقات على الويب، وتحسين الاتصالات مع المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية وفيما بينها، من خلال مؤتمرات الفيديو عالية الجودة. مخطط لها بموجب البند 3-90 من خطة العمل الفورية ورهنا بتمويل الخطة	2009/9/1	2010/12/31	بدأ التشاور مع أوساط المستخدمين لتقدير الاحتياجات من الاتصالات لهذا المشروع وغيره من مشاريع خطة العمل الفورية ولبادرات اللامركزية الأخرى التي لم تشملها خطة العمل الفورية. وستستمر هذه العملية حتى الفصل الرابع من عام 2009. وبالتوازي مع ذلك، يجري تقدير الإمكانيات التقنية التي يمكن أن تجمع أكبر عدد ممكن من المكاتب الميدانية لتحقيق الحد الأدنى من الربط، بما يتسق أيضاً مع عدد من مستخدمي النظام في كل مكتب وأنواع استخداماتهم.

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
					انظر التعليق الخاص بالبيانات المالية لنظام أوراكل في المشروع 11(أ) لخطة العمل الفورية أدناه
شعبة تكنولوجيا المعلومات	11(ب)	خطط مؤقتة لإتاحة عدد من التطبيقات للمكاتب اللامركزية، مثل نظام أوراكل لإدارة الأداء (2010) التطبيقات الخاصة بمعلومات الأعمال (2011)	2010/1/1	2011/12/31	استكمل تحليل الفجوة عن إدارة أداء نظام أوراكل مؤكدا إمكانية استخدامه لأداء الوظائف التي تطلبها المكاتب الميدانية، لحين إجراء عدد من التنظيمات الوظيفية. ومن المتوقع استكمال ذلك في الوقت المناسب لتعميم النظام بصورة تدريجية بدءاً من يناير/كانون الثاني 2010، بما في ذلك المكاتب الميدانية. وقد بدأ العمل في مجال نظم معلومات الإدارة حيث تم شراء وتركيب برمجيات خاصة بمعلومات الأعمال في المنظمة. وتم اختبار أداء الحلول المقترحة بشكل خاص لكي تستخدمها المكاتب الميدانية قبل الاختيار النهائي للمنتج. ومن المتوقع أن تتاح أول دفعة من تطبيقات معلومات الأعمال في الفصل الأول من عام 2010. وستكون المتطلبات الخاصة بتطبيق برامج معلومات الأعمال في المكاتب الميدانية جزءاً من مشروع CAPEX MIS المخطط للفترة 2010/2011.
شعبة الخدمات الإدارية	9	بدء تفويض أكبر لسلطات إبرام رسائل الاتفاق من خلال إعادة النظر في القسم 507 – رسائل الاتفاق من دليل الإجراءات الإدارية	2010/1/1	2010/1/31	قدمت الخدمات الإدارية اقتراحاً بإجراء تعديلات على نظام خطابات الاتفاق وقد عُمد هذا الاقتراح على نطاق المنظمة. وبناء على الردود المتلقاة، يلزم مزيد من المعلومات من المكاتب الميدانية، بما في ذلك منسقي الطوارئ. ويجري استعراض هذه الردود ومن المخطط استكمال القسم 507 من دليل الإجراءات الإدارية المنقح في الفصل الرابع من عام 2009 ويتوقع تنفيذه في الفصل الأول من عام 2010.
شعبة الخدمات الإدارية	9	بدء تفويض أكبر للسلطات للمكاتب اللامركزية بشأن شراء المركبات من خلال اتفاقات إطارية جديدة (آلية يتسنى بموجبها للمكاتب اللامركزية أن تشتري مباشرة ما يلزمها من مركبات دون الرجوع إلى دائرة المشتريات)	2010/1/1	2010/1/31	استهل تقديم العطاء في الفصل الرابع من عام 2009

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
شعبة الخدمات الإدارية	9	إطلاق اتفاقات إطارية لامركزية طويلة الأجل بشأن مشتريات البذور والأسمدة	2010/1/1	2010/1/31	التحليل جار
شعبة تكنولوجيا المعلومات	11(أ)	تحسين العمليات والإجراءات والنظم في المكاتب الميدانية لدعم الامتثال لنظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج، بما في ذلك المقبوضات من السلع والخدمات، قوائم الحصر والأصول؛ (2) مشروع لنظام القياس الأساسي وتقارير الأداء القائم على النتائج يدمج مشروع إحلال نظام المحاسبة الميدانية. ويعنى نظام المحاسبة الميدانية بمعالجة المعاملات المالية، المحاسبة والتقارير في المكاتب الميدانية	2011/10/1	2012/2/31	يجري بحث مرحلة طلبات المستخدمين من مشروع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (بما في ذلك إحلال نظام FAS) ويمضى العمل وفقاً للخطة. أجرى الآن تحليل لتقدير جدوى تعميم الوظيفة المالية لنظام أوراقك على المكاتب الميدانية (أي المكاتب الإقليمية الفرعية، وممثلات المنظمة، ومكاتب الاتصال، ومكاتب المشاريع). ونتيجة هذا التحليل هي أنه في غياب إعادة التنظيم الشامل لعمليات الأعمال و/أو إعادة التشكيل الملموس لتنفيذ نظام أوراقك الحالي، لا تستطيع المنظمة تعميم النظام المالي لأوراقك لدعم أعمال المكاتب الميدانية. وبعد استكمال مرحلة متطلبات المستخدمين من مشروع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (بما في ذلك إحلال نظام FAS، سيتم تقدير حلول بديلة للتنفيذ.
6- مجالات أخرى للعمل المرتبط باللامركزية					
مكتب التنسيق وشؤون اللامركزية	6	إعداد رسالة دورية جديدة بشأن المسؤوليات والعلاقات	2009/6/15	2009/9/22	قام فريق المشروع 6 لخطة العمل الفورية ومجموعة دعم الإصلاح باستعراض المسودات المنقحة
شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم	1	تعديلات على النصوص الأساسية لتغيير وضع المؤتمرات الإقليمية ووظائفها ومسارات تقاريرها وطرائق عملها. الاستعراض من قبل المجلس في الدورة السابعة والثلاثين بعد المائة (28 سبتمبر/أيلول - 2 أكتوبر/تشرين الأول) والإقرار من قبل المؤتمر في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 - المرجع CCLM 88/4	2009/7/22	2009/11/15	طلب من الممثلين الإقليميين إعداد جدول أعمال المؤتمر الإقليمي عام 2010 بطريقة تعبر عن العلاقة الجديدة للمؤتمر الإقليمي بمؤتمر المنظمة والمجلس.
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	4	استحداث مواد دعوة/اتصالات جديدة ترتبط بتعبئة الموارد لأغراض الموقع على الويب ومواد ترويجية لمجالات تركيز الأثر تعرض نماذج النجاح على المستويين القطري والإقليمي	2009/9/1	2010/3/31	

الشعبة	مشروع خطة العمل الفورية	الحصيلة	البداية	النهاية	التقدم الأخير
شعبة تبادل المعارف وبناء القدرات		موافقة الإدارة العليا على مشروع استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية	2009/10/1	2009/10/31	بعد إجراء مشاورات مستفيضة مع وحدات المقر والمكاتب الميدانية، من المنتظر إقرار المشروع النهائي لاستراتيجية تنمية القدرات المؤسسية. ويجري بحث طريقة عرض الاستراتيجية على الأجهزة الرئاسية.
شعبة تبادل المعارف وبناء القدرات		موافقة الإدارة العليا على مشروع استراتيجية إدارة المعلومات والمعارف المؤسسية	2009/10/1	2009/10/31	بعد إجراء مشاورات مستفيضة مع وحدات المقر والمكاتب الميدانية، سيكون مشروع استراتيجية إدارة المعلومات جاهزا في نهاية أغسطس/آب. وسيقدم بعد ذلك لاستعراضه وإقراره من جانب جماعة العمل المشتركة بين الإدارات المعنية بإدارة المعارف والفريق الاستشاري التابع للمركز العالمي للمعلومات الزراعية (Waicent)، على أن يقدم بعد ذلك لاستعراضه وإقراره من جانب الإدارة العليا وإجازته نهائيا من جانب الإدارة. ويجري استعراض طريقة عرض الاستراتيجية على الأجهزة الرئاسية.
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	4	الاتفاق على الأدوار بشأن تعبئة الموارد وتخصيص الموارد للمكاتب اللامركزية (المكاتب الإقليمية/الإقليمية الفرعية)	2010/1/1	2010/3/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	4	استعراض سياسات المنظمة لاستعادة التكاليف وتنفيذها، خاصة على المستوى القطري	2010/1/1	2010/12/31	
المدراء العامون المساعدون/ الممثلون الإقليميون		الجولة الأولى من المؤتمرات الإقليمية عقب الإصلاح	2010/1/1	2010/12/31	ستستعرض الدورة الثامنة والثلاثين بعد المائة للمجلس في نوفمبر/ تشرين الثاني 2009 وتوافق على برنامج الاجتماعات المؤقت لعام 2010، بما في ذلك مواعيد المؤتمرات الإقليمية.
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	4	تحديد دور أطر الأولويات القطرية المتوسطة الأجل بشأن تعبئة الموارد على المستوى القطري ودور المكاتب القطرية ذي الصلة	2010/3/1	2010/3/31	
مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد	4	تنفيذ الأدوار المنقحة للمكاتب اللامركزية المتفق عليها بشأن تعبئة الموارد	2010/4/1	2010/9/30	

التقدم الأخير	النهاية	البداية	الحصيلة	مشروع خطة العمل الفورية	الشعبة
	2010/12/31	2010/4/1	التدريب/الدعم للمكاتب اللامركزية فيما يتعلق بالنهج الجديدة لتعبئة الموارد	4	مكتب البرنامج والميزانية والتقييم/ المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد
	2010/11/30	2010/7/1	إدارة مخاطر المشروعات لا تتوقع أية حصيلة في 2009. استعراض الإدارة والأجهزة الرئاسية لتقرير الاستشاري الخارجي متوقع في يوليو/تموز- نوفمبر/تشرين الثاني 2010	12	مكتب المفتش العام