



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

A

## لجنة المالية

الدورة السابعة والخمسون بعد المائة

روما، 9 - 13 مارس / آذار 2015

إدارة الموارد البشرية

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة **Monika Altmaier**

مديرة مكتب الموارد البشرية

هاتف: +3906 5705 6422



mm788a

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة [www.fao.org](http://www.fao.org)

### موجز

- يعرض على اللجنة تقرير التقدم المحرز في تنفيذ مبادرات وخطط الموارد البشرية بالنسبة للفترة المالية الجارية.
- وبشكل خاص، ترد بالتفصيل في هذا التقرير معلومات عن التقدم المحرز بشأن المشاريع والأنشطة منذ أن نظرت اللجنة في التقرير الأخير خلال دورتها السادسة والخمسين بعد المائة في نوفمبر/تشرين الثاني 2014.

### التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- إن أعضاء لجنة المالية مدعوون إلى الإحاطة علماً بالتقدم المحرز في المبادرات الخاصة بالموارد البشرية.

### مسودة المشورة

إن اللجنة:

- أخذت علماً بالتقدم المحرز على صعيد المبادرات المتصلة بالموارد البشرية، والتحديثات الأخيرة المحددة التي طلبتها اللجنة في دورتها السادسة والخمسين بعد المائة في نوفمبر / تشرين الثاني 2014.

1- تتضمن الخطة المتوسطة الأجل 2014-2017 (المراجعة) وبرنامج العمل والميزانية 2016-2017<sup>1</sup> مقترحات لإجراء تحسينات على قدرة المنظمة في مجال الموارد البشرية.

وبالتزامن مع ذلك، استمر تحقيق التقدم في مبادرات الموارد البشرية منذ عرض التقرير المرحلي الأخير على لجنة المالية في دورتها السادسة والخمسين بعد المائة في نوفمبر/تشرين الثاني 2014.

### استعراض المبادرات الحالية المتصلة بالموارد البشرية

#### إدارة الأداء، والتطوير والتعليم

2- أدخلت تحسينات على سياسة إدارة الأداء في المنظمة بهدف تعزيز المساءلة الإدارية وإدخال عمليات أكثر وضوحاً تتصل بذلك. ويجري تنفيذ العملية والسياسات المنقحة داخل نظام أبسط لإدارة الأداء، والذي هو منصة لإدارة الكفاءات اعتمدها المنظمة بالفعل في عام 2012 من أجل التعليم والتطوير. وقد اعتمد عدد من منظمات الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومنظمة حظر الأسلحة الكيميائية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وغير ذلك) أيضاً هذه المنصة من أجل إدارة التعليم والأداء، وتستفيد منظمة الأغذية والزراعة حالياً من خبرتها في هذا المجال.

3- وما تسمح به هذه المنصة الجديدة وتوفره هو كالتالي: (1) زيادة إدماج إدارة الأداء مع التطوير والتعليم، (2) مواصلة قياس التقدم في تحقيق الأهداف والغايات، (3) تسهيل استخدام المديرين والموظفين لأدوات رصد واستعراض التقدم. وقد أنشئ فريق مشاريع في يناير / كانون الثاني لفحص التصاميم وتدقيقات العمل الجديدة، وتشكيل واختبار وإنشاء مبادئ توجيهية وتدريب المستخدمين على نظام وعملية جديدين. وسوف ينصب اهتمام رئيسي على تدريب المستخدمين على وضع الغايات الآراء الإيجابية الفعالة.

4- وفي موازاة ذلك، تجري صياغة تدابير وسياسات لإنشاء إطار سياساتي متماسك لإدارة الأداء، وتوفير الآليات التي تتعدّد بالأداء المرتفع، وتُعالج الأداء المنخفض، ويعمل كذلك على دعم تطوير الموظفين. أما التاريخ المستهدف لإدخال هذا النظام المنقح والسياسات والتدابير هو النصف الأول من عام 2015.

5- إن العمل مستمر بشأن تطوير القيم والكفاءات لدى منظمة الأغذية والزراعة. وسيتم استحداث تقنيات المقابلات التي تقوم على أساس الكفاءات لتوظيف فئة الخدمات العامة، وذلك أثناء 2015. ويتواصل تقييم وتطوير القدرات الإدارية للمديرين لدى منظمة الأغذية والزراعة بإعادة تصميم برنامج القيادة الفعال، وإطلاق برنامج جديد لتطوير الإدارة المتوسطة. وكان هذا البرنامج الأخير قد طُبّق تجريبياً في 2014، وسوف يُقدّم على أساس منتظم إلى الموظفين من مستوى ف-2 إلى ف-4 (الموظفون الدوليون والوطنيون). وهذا البرنامج هو برنامج تعليمي مختلط يُقدّم فعلياً ويهدف إلى تطوير القدرات الإدارية لكوادر الإدارة المتوسطة. وقد اجتذب هذا البرنامج الطليعي عدداً كبيراً من المشاركين من المكاتب الميدانية، وهو يستند إلى الآراء الإيجابية لخمسين مشاركاً حضروا هذا البرنامج الطليعي، وسوف يتم توطيد هذا البرنامج نظامياً.

<sup>1</sup> الفقرات 98-103 من الوثيقة C 2015/3

6- يُشكل تقييم القدرات الإدارية والقيادية الآن جزءاً لا يتجزأ من عملية توظيف الموظفين لدى ممثلات منظمة الأغذية والزراعة وتوظيف كوادر الإدارة العليا، الذين يكون الاختيار متاحاً لهم عند توظيفهم للاستفادة من التدريب التنفيذي لمواصلة صقل قدراتهم القيادية. وأخيراً، سوف يستضيف نظام إدارة تقييم الأداء المعزز تقييم أصحاب القدرات القيادية (وكذلك القدرات الأساسية)، وذلك بغرض وضع خطوط الأساس للقدرات القيادية.

7- وتواصل استراتيجية التعليم التركيز على المكاتب الميدانية، وذلك مع التوسع الذي سيشهده برنامج ومجموعات ممثلات منظمة الأغذية والزراعة. فبعد إطلاق قائمة خاصة بالتعليم وموارد دعم الأداء بشأن تعبئة الموارد في نهاية 2014 عن طريق منهج التعليم الموجود لدى منظمة الأغذية والزراعة، سيتم إطلاق موضوعات إضافية في 2015، جنباً إلى جنب مع إنشاء مجموعة من الأقران تابعة لممثلات منظمة الأغذية والزراعة.

8- وسوف يتم تصميم وإطلاق برنامج تعليم جديد بشأن الإدارة من أجل تحقيق النتائج في 2015، وهو يرمي إلى بناء القدرات لتحقيق نتائج تطويرية في جميع أنحاء المنظمة.

9- تم استحداث برنامج طليعي لدورات تعليم إلكترونية في اللغات وحقق نجاحاً في 2014، وسوف يتم التوسع في الوصول إليه من جانب أولئك الموظفين الموجودين لدى المكاتب الميدانية الذين لا تُتاح لهم فرصة التدريب اللغوي.

10- وسيتم إدخال منتجات محسنة ومتخصصة للتدريب وتطوير الموظفين من وقف العمل بأدوات ودورات دراسية أولية وأقل فعالية، وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى الكفاءة والتوفير بشكل عام.

#### *إجراءات التعيين والاختيار - القوائم*

11- تغطي التنبؤات العامة عن الوظائف الآن 80 في المائة من وظائف الخدمات العامة و 70 في المائة من الوظائف الفنية، وهو ما يمثل 34 سلسلة وظيفية فنية و 14 سلسلة من وظائف الخدمات العامة، ويدعم التنفيذ المتسق للنبذة العامة عن الوظائف توحيد عملية التصنيف وتنقلات الموظفين، ومن ثم يُشجع التطوير الأفقي للمستقبل الوظيفي.

12- تم إدخال إجراءات الاختيار والتعيين المُنتقحة بالنسبة للموظفين الفنيين، الدوليين والوطنيين، في وظائف ممولة من الميزانية العادية، في نهاية مايو /أيار 2014. وأدى ذلك إلى تقليص الإطار الزمني العام للتوظيف. ومن أجل زيادة اختزال عملية الاختيار، فإن مدة إعلانات شغل الوظائف للوظائف الفنية قد خُفضت من أربعة أسابيع إلى ثلاثة أسابيع وذلك في ديسمبر / كانون الأول 2014. ومن المتوقع أن يتم المزيد من اختزال دورة التعيين عن طريق النشر الإضافي للتعيين الإلكتروني ووضع أسئلة الفرز على الخط مباشرة في التعيين الإلكتروني.

13- وقد استُحدثت الاشتراطات الدنيا من المؤهلات بالنسبة للوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا وذلك للسماح بقدر من المرونة في حساب سنوات العمل ذات الصلة بدلاً من اشتراط الحصول على درجة جامعية متقدمة حيث أمكن بذلك زيادة عدد المرشحين المؤهلين، وتنويع القوى العاملة لدى المنظمة.

14- ويجرى الآن استعراض عمليات ونظم التوظيف كجزء من مشروع البنية التحتية للموارد البشرية الذي أُطلق في يناير / كانون الثاني بهدف تبسيط وتوحيد عمليات الموارد البشرية، وتوسيع وظيفة تكنولوجيا الموارد البشرية، وتحسين نوعية وامتثال الخدمات التي تؤديها الموارد البشرية. وقد تم تطوير برنامج خدمات الدعم والإرشاد التابع

لنظمة الأغذية والزراعة لاجتذاب أفضل المرشحين المؤهلين، والذي يوسع كذلك نطاق الاعتبار اللازم للتمثيل الجغرافي والجنساني.

15- لقد بدأ استعراض عملية تعيين واختيار الأعضاء من الموظفين في فئة الخدمات العامة، بما في ذلك مجموعة المساعدين المؤقتين لدى المقر الرئيسي. وسيؤدي هذا إلى زيادة الاتساق في القرارات التي تُتخذ بشأن التعيين وإلى تبسيط هذه العملية بصفة خاصة عن طريق تعزيز الإعداد الأولي للقائمة القصيرة. ويتواصل تحقيق التقدم في تنفيذ الاتفاق الإطاري بين منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي للتعاون بشأن التوظيف، والاختيار وتعيين موظفي فئة الخدمات العامة بالمقر الرئيسي في روما. وتتواصل دوائر التوظيف لدى الوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقراً لها عملها لاستعراض الأحكام والعمليات المعمول بها حالياً، وكذلك كقضايا متعلقة بالنظام، من أجل ضمان نجاح تنفيذ هذا الاتفاق وزيادة الاتفاق بين الممارسات والقواعد المعمول بها في هذا المجال.

16- يجري الآن وضع قائمة الوظائف الفنية التابعة للمنظمة في مقرها، وذلك باستخدام نظام التعيين الإلكتروني لتوفير أعداد المرشحين الذين تم فحصهم وذلك لتوزيعهم على الوظائف الفنية الشاغرة. وسوف يتم الانتهاء من الخطوط التوجيهية لقائمة الوظائف الفنية في المنظمة عقب الاختبار الذي يُجرى حالياً والذي ينطلق في مارس/ آذار 2015. ويوجد الآن 51 مُرشحاً تم اختيارهم من قبل في قائمة الوظائف الفنية الشاغرة في المنظمة.

#### *التقدم المُحرز بشأن التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين*

17- يجري بذل الجهود حالياً لزيادة عدد البلدان الممثلة تمثيلاً عادلاً والسعي نحو تحقيق التوازن بين الجنسين، دون المساس بالاعتبار الأساسي المتمثل في الأحقية. وفي هذا الصدد، تستعين المنظمة بمزود خدمات معروف في مجال التوظيف القائم على الإنترنت والأوساط الاجتماعية لتوسيع نطاق نشر شواغر الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا على نطاق واسع، بما في ذلك في البلدان المستهدفة غير الممثلة أو الناقصة التمثيل. وفي فبراير/ شباط، سوف يتم إطلاق "وظيفة البحث المتخصص" على الإنترنت وسوف يبدأ تقديم التدريب إلى الإدارات التي تقوم بالتوظيف، وإلى المكاتب الإقليمية من أجل البحث عن الكفاءات المؤهلة باستخدام قواعد بيانات مطبوعات ومراكز تطوير معترف بها دولياً. وسوف يساعد ذلك أيضاً الإدارات القائمة بالتوظيف على ملء شواغر الاستشاريين، وشواغر المشروعات بطريقة أسرع. وتُقدم أحدث البيانات عن التمثيل الجغرافي والجنساني في حزمة بيانات الموارد البشرية.

#### *سياسات تنقل الموظفين لدى المنظمة*

18- وعقب استحداث سياسات تنقل الموظفين لدى المنظمة في ديسمبر/ كانون الأول 2013، أُجريت عملية للتنقل السنوي في عام 2014. وتم استعراض الدروس المستفادة خلال دورات مع موظفين من المنظمة ككل. وفي ضوء هذا الاستعراض، والتعليقات الإضافية التي وردت من الموظفين والمديرين في المنظمة، تم تنقيح سياسات وبرامج التنقلات في فبراير/ شباط 2015.

19- والتغيير الرئيسي هو أن رؤساء الإدارات والمكاتب، من خلال التشاور الوثيق مع رؤساء المكاتب الميدانية، سوف يأخذون زمام المبادرة في تخطيط تنقلات الموظفين في مجال تخصص الإدارة أو المكتب وتحمل المسؤولية عن ذلك.

وسوف يدعم مكتب الموارد البشرية المديرين والموظفين طوال هذه العملية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التمييز بين الوظائف الدورية وغير الدورية سيتوقف العمل به.

20- وقبل إصدار السياسة والبرنامج المنقحين، تم تجهيز 96 تكليفاً جغرافياً داخل المنظمة خلال عام 2014..

#### *تخطيط قوة العمل وإدارة الكفاءات*

21- إن نتائج عملية مزج المهارات التي تم الاضطلاع بها في بداية 2014 قد توّصل استخدامها طوال دورة التنفيذ 2014-2015 لأجل توجيه الأنشطة التي تُتخذ في التعيين، والتنقلات، والتعليم والتطوير. وسوف يقوم مكتب الموارد البشرية في 2015 ببلورة مفهوم تخطيط القوى العاملة، إلى جانب عمليات تفصيلية سوف تُستحدث اعتباراً من بداية فترة السنتين القادمة في 2016. وكجزء من هذه العملية، سوف يوجه الاهتمام بصفة خاصة إلى ضمان توافر الأدوات الكافية (مثل النُظم ومصفوفات تخطيط القوى العاملة، وغير ذلك) لدعم هذه العملية. وسوف يبدأ العمل كذلك في 2015 بشأن مفهوم إدارة الكفاءات.

#### *التبسيط وزيادة الكفاءة*

##### *(1) خدمة الموارد البشرية - إجراءات التشغيل الموحدة*

22- إن مشروع إجراءات التشغيل الموحدة بشأن مجالات الموارد البشرية لدى المقر الرئيسي، مثل التوظيف وإدارة الوظائف والأداء، قد بدأ في سبتمبر / أيلول 2014. وهذا النشاط جزء من مبادرة أوسع نطاقاً تتعلق بمشروع البنية التحتية للموارد البشرية الذي يُنفذ حالياً في 2015، والذي سيشمل مجالات الحوكمة وإدارة الإنتاجية عبر العمليات والخدمات الرئيسية للموارد البشرية. وسوف يتم تحديد مؤشرات الأداء بصفة خاصة، وتتبعها وقياسها على أساس اتفاقات مستوى الخدمة التي سيتم إبرامها.

23- وقد نُشرت إجراءات التشغيل الموحدة حتى الآن بالنسبة لـ 120 إجراءً من إجراءات الموارد البشرية (في مجال خدمة الموظفين وغير الموظفين) و 25 إجراءً آخرًا يتم وضع اللمسات النهائية عليها (بالنسبة لتعيين الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الخدمات العامة). ومن المزمع أن يتم أثناء 2015، تعريف إجراءات التشغيل الموحدة بالنسبة لجميع عمليات الموارد البشرية الرئيسية الموجودة في المقر الرئيسي (تعيين موظفي المشروعات وموظفي المستوى الأعلى، وإدارة الوظائف والضمان الاجتماعي، وغير ذلك).

##### *(2) أتمتة عمليات الموارد البشرية (رواتب الموظفين والاستحقاقات والضمان الاجتماعي)*

##### *(أ) أتمتة عمليات الموارد البشرية - النظام العالمي لإدارة الموارد*

24- وكما سبق ذكره، استُكمل عدد من المبادرات في مجال الموارد البشرية لأتمتة العمليات، أو أنها تمر الآن بمرحلة الانتهاء منها. وهذه التغييرات تُبسط وتيسر العمل وتقلل أيضاً من مستوى الأخطاء التي تنتج عن التدخل اليدوي في النُظم.

25- ويتواصل إدراج مدفوعات بدلات المعيشة للعاملين من غير الموظفين في كشوف المرتبات، وهذا التغيير سوف يقلل من أخطاء تجهيز المدفوعات، وتجري زيادة تعزيز وسائل إيجاد روابط بين نظم كشوف المرتبات والتصديق على نظام السفر حيث من المتوقع استكمال هذه العملية في أبريل/ نيسان 2015.

26- وثمة مبادرة أخرى أوشكت على الانتهاء هي عملية الإصدار المؤتمت من جانب النظام العالمي للموارد البشرية لشروط تشغيل العاملين من غير الموظفين، على أساس موافقة الموارد البشرية على طلب التشغيل داخل هذا النظام. ومن المتوقع أن تتوافر هذه الخدمة خلال النصف الأول من عام 2015.

27- وسوف تتواصل بنشاط جهود زيادة عمليات التبسيط وتحسين استخدام النظم في 2015، وبصفة خاصة خيار زيادة أدوات الخدمة الذاتية للموظفين والمديرين. إن أدوات الخدمة الذاتية سوف تُسرّع من العمليات، حيث أن العاملين والمديرين سوف يقدمون طلباتهم مباشرة على الخط، وبذلك يوفر الوقت الذي كان سيستغرقه زملاؤهم الذين يقدمون هذه الخدمة لهم لدى الموارد البشرية ابتداءً من أعمال تدخيل البيانات إلى بدء إجراءات شؤون الموظفين مما يسمح لهم بالتركيز على أعمال أكثر فنية.

### (ب) عمليات الضمان الاجتماعي

28- واعتباراً من ديسمبر / كانون الأول 2014، تم استحداث أداة مؤتمتة لعمل التقارير عن الذات لدى المقر الرئيسي على أساس موظفي منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي. ويسمح مرفق الخدمة الذاتية للمشاركين بتقديم مطالباتهم إلكترونياً بشأن الحوادث أو الأمراض التي تحدث لهم أثناء الخدمة. وسوف يمتد هذا التغيير تدريجياً إلى الموظفين لدى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي.

29- ويجري أيضاً استعراض أدوات التغطية الطبية لما بعد الخدمة لمناولة المعلومات والأحجام الزائدة المتعلقة بإدارة الموظفين المحليين لدى برنامج الأغذية العالمي الذين تخدمهم حالياً منظمة الأغذية والزراعة، وذلك في مجال المعاشات، والتأمينات والتعويضات (انظر أيضاً الفقرة 35 أدناه). وسوف يحتاج هذا النظام إلى إصلاح شامل، ومن المتوقع أن تبدأ هذه الخدمة في أبريل / نيسان وأن تُستكمل في نهاية 2015.

### 3<sup>3</sup> نظام تخطيط الموارد في المنظمة - نوعية بيانات الموارد البشرية

30- حدث خلال 2014 الإفراج عن ما مجموعه 61 تقريراً موحداً عن الموارد البشرية في مجالات التركيز الرئيسية للموارد البشرية (التوزيع الجغرافي والجنساني، تخطيط تعاقب الموظفين، وغير ذلك). وهذه التقارير يجري حالياً توزيعها على المستعملين، في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية. وهذه النتيجة تسمح بالاستخدام اليسير للبيانات الدقيقة التي يمكن أن تُستخدم في قرارات الإدارة. وينبغي لأتمتة التقارير الرئيسية أن تُسهم أيضاً في تقليل العبء الواقع على كاهل وظيفة الموارد البشرية من حيث الرد على الطلبات المُحصصة، وأن تسمح لموظفي الموارد البشرية بمزيد من الوقت يمكن تخصيصه للتحليل والتخطيط، وللتعاون الأكثر التصاقاً مع الإدارات والمكاتب، بحيث تدعم احتياجات هذه الإدارات والمكاتب بصورة أفضل.

31- وقد صُممت لوحة التحكم الخاصة بالموارد البشرية لكي تستخدمها الإدارة العليا للدخول السريع إلى البيانات في المجالات الرئيسية للموارد البشرية، لدعم عمليات صنع القرارات.

#### (4) تغطية التأمين الصحي

32- انتهت المنظمة من وضع اللمسات النهائية على البوليصة الرئيسية الوحيدة للتأمينات الطبية، والتي تمزج الاتفاقات الأربعة السابقة لخطط التأمين الإفرادية والتي تتعلق بصورة رئيسية بالتأمينات الطبية مع مختلف موردي الخدمات. ويبدأ العقد مع الجهة التي تقوم بتجهيز المطالبات الجديدة في يناير/ كانون الثاني 2015. ومن المتوقع أن يتم في السنوات القادمة توليد وفورات من تكاليف التأمين عن طريق اقتصادات الحجم الكبير والإدارة الميسرة للشركات المقدمة للخدمة.

33- وأبرمت الفاو أيضاً بوليصة التأمين غير الطبية الرئيسية الوحيدة الجديدة التي تغطي خطط التأمين غير الطبية الإحدى عشر السابقة. وتشمل هذه البوليصة التأمينات "ضد جميع المخاطر، والضمان ضد خيانة الأمانة، والمسؤولية تجاه الغير".

34- وكننتيجة لذلك سوف تركز الجهود الآن على تحسين إعداد التقارير المالية الداخلية، وتعزيز الرصد المستمر للمعاملات المالية المهمة ذات الصلة بخطط التأمينات الطبية المتنوعة. وهذا سيشمل عددا من الشعب الداخلية في المنظمة، بما في ذلك شعبة المالية وشعبة تكنولوجيا المعلومات، ويضم التطوير والاختبار والتنفيذ. ومن المقرر لهذا النشاط أن يبدأ في أبريل / نيسان 2015، وأن يُستكمل في يونيو / حزيران.

35- وفي 2014، شاركت الفاو في استعراض وتصميم العمليات الرامية إلى تناول إدارة نحو 3400 موظف إضافي لدى برنامج الأغذية العالمي تم تعيينهم محلياً و 5000 استشاري لدى برنامج الأغذية العالمي، وهو الفريق الذي كان يُدار في السابق بواسطة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ثم انتقل إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة الأغذية والزراعة / برنامج الأغذية العالمي، واللجنة الاستشارية المعنية بمطالبات التعويض، واللجنة الاستشارية المشتركة لمظلة التغطية الطبية اعتباراً من 1 يوليو / تموز 2014. وقد تم التوقيع على خطاب اتفاق مع برنامج الأغذية العالمي بشأن تقديم خدمات الضمان الاجتماعي لهؤلاء العاملين.

#### (5) نموذج تقديم خدمة الموارد البشرية

36- سيتم إطلاق مشروع لتطوير واستحداث نموذج لتقديم خدمة الموارد البشرية، وذلك بالتشاور الوثيق مع موظفي الموارد البشرية لدى المكاتب الميدانية للسماح بالقيام باستعراض وظائف الموارد البشرية التي تتم في جميع أنحاء المنظمة ومواصلة توحيد المعاملات الإدارية، ضمن أمور أخرى.



## استكمالات بشأن بنود الموارد البشرية المحددة التي طلبتها لجنة المالية

### (1) نشر التعيين الإلكتروني والنظام العالمي لإدارة الموارد البشرية

37- في يناير / كانون الثاني 2015، وبالإضافة إلى الشواغر على مستوى الفئة الفنية، والتعيين في وظائف الخدمات العامة الموجودة في المقر الرئيسي، ووظائف الموظفين الفنيين الوطنيين فيتم معالجتها عن طريق التعيين الإلكتروني. كما أنه يجري حالياً اختبار استخدام التعيين الإلكتروني في وظائف مشروع عمليات الطوارئ. وسوف تستمر في 2015 نفس العملية، الرامية إلى إدماج وتوحيد إجراءات التعيين، بالنسبة لممثلي منظمة الأغذية والزراعة ومندوبي ممثلي منظمة الأغذية والزراعة والموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من المشروعات.

### (2) الموظفون الفنيون المبتدئون والموظفون الفنيون المعاونون

38- ومنذ 2011، التحق 43 من الموظفين الفنيين المبتدئين بمنظمة الأغذية والزراعة على أساس التعيين المبدئي لمدة سنتين أصبح 19 منهم موظفين بين يونيو / حزيران وأغسطس / آب 2014.

39- وكما أُشير إليه في وقت سابق، فإن من بين الـ 18 موظفاً فنياً مبتدئاً تم تعيينهم في الفوج الأول، تم الاحتفاظ بـ 12 منهم، ويتم تمويل وظائفهم من وحدات الاستضافة (أي 8 موظفين فنيين مبتدئين بعقد محدود المدة و 4 موظفين بعقد ممولة من موارد غير موظفي الموارد البشرية). وعلاوة على ذلك تقرر أنه بعد انقضاء العامين الأولين من التعيين كموظف فني مبتدئ، تتم إتاحة الأموال لمدة أدناها سنتان للاحتفاظ بالموظف الفني المبتدئ السابق، بشرط أن يكون أداؤه مرضياً. وسيطبق هذا في عام 2015 على الموظفين المبتدئين الستة الذين تم توظيفهم في عام 2013، ويجري بالتوازي مع ذلك إعداد حملة توظيف لملء الوظائف الشاغرة الست للموظفين المبتدئين.

40- وفيما يتعلق بالموظفين الفنيين المعاونين، في الوقت الراهن، فإن لسياسة الاحتفاظ بالموظفين الفنيين المعاونين صلة بترتيبات تقاسم التكاليف. وتتنبأ هذه الاتفاقات بأن تمديد التعيينات إلى ما بعد مدتها القصوى سوف تمول وفق ترتيب لتقاسم التكاليف بين الفاو وبعض الشركاء في الموارد.

41- وأثناء الفترة 2000 إلى 2014، تم الاحتفاظ بـ 242 موظفاً فنياً معاوناً أو أعيد تعيينهم بناءً على شكل ما من أشكال الترتيبات التعاقدية (التعيين كغير موظف أو كموظف) وهي الترتيبات التي تناظر معدل إعادة التعيين الذي يبلغ 63 في المائة من عدد الموظفين الفنيين المعاونين السابقين. وتواصل المنظمة فحص الإجراءات التي يمكن استحداثها، على أساس الفهم بأن أي تغيير سوف يخضع لموافقة الجهات المانحة.