

سياسة شؤون العاملين في البرنامج (2025-2021)

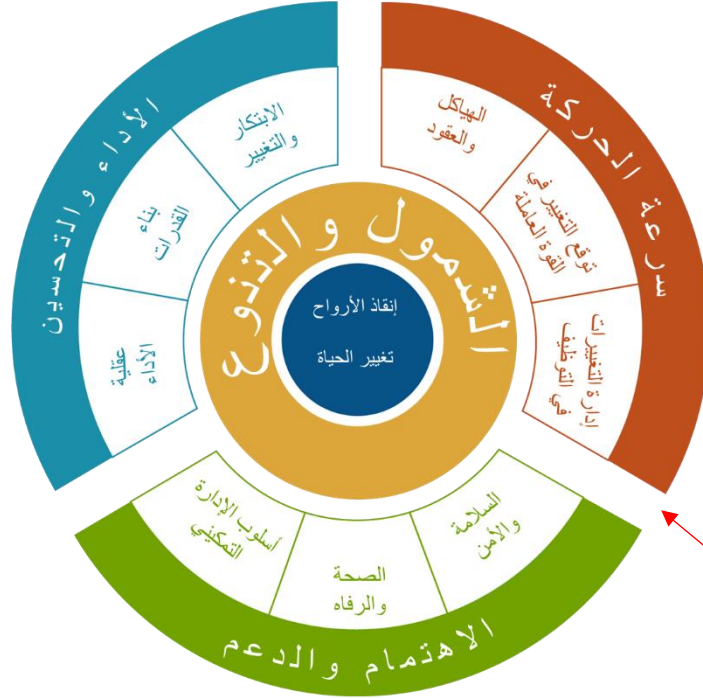


المشاوره غير الرسمية الأولى

15 سبتمبر/أيلول 2020

برنامج الأغذية العالمي
روما، إيطاليا

سياسة شؤون العاملين في البرنامج (2021-2025)



نموذج إرشادي للمحتوى يعتمد على
مرحلة تأطير السياسة

لمحة عامة

- 1- يحقق البرنامج نتائجه الرائعة في أكثر من 80 بلدا من خلال أداء 19 000 من العاملين والعديد من الشركاء العالميين والمحليين. وتتطلب التحسينات المستمرة في تلك النتائج أن تكون عمليات تعيين العاملين الذين يحققون تلك النتائج، وإدارتهم، وانخراطهم، وتمييزهم أفضل من أي وقت مضى. ومن المهم أيضا أن يتصرف البرنامج و هيكله بسرعة كافية عند التعبير عن التغييرات في الاحتياجات والموارد.
- 2- وفي عالم ما بعد جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، ستحدد سياسة شؤون العاملين في البرنامج (2021-2025) الحالة النهائية المنشودة لإدارة شؤون العاملين في البرنامج، جنبا إلى جنب مع ما يلي:
 - القيم والمبادئ والمعايير الأساسية لممارسات إدارة شؤون العاملين التي ينبغي أن يتبعها موظفو البرنامج في كل مكان عمل؛
 - برنامج العمل الشامل المطلوب لتحقيق النتائج المتوقعة، بما في ذلك أنشطة يتم تنفيذها من خلال الاستراتيجيات وخطط العمل الوظيفية والمواضيعية للبرنامج؛
 - تنقيحات أطر السياسات والتخطيط والأداء المطلوبة لإدراج التغييرات الضرورية في السلوك على نطاق البرنامج؛
 - الخطوط الرئيسية للمساءلة لتنفيذ التغييرات المطلوبة على نحو فعال؛
 - الآليات المطلوبة للإبلاغ عن النتائج المحققة بشكل منتظم ولتعزيز الالتزام بالتغييرات السلوكية المتوقعة.

هيكل السياسة

يتعين استعراض نظرية التغيير وجعلها صريحة على النحو المقترح في تقرير التقييم

القسم 1: مقدمة

3- يصف هذا القسم هوية البرنامج وأثره التشغيلي. ويوضح نظرية التغيير الجديدة – أي لماذا يعد الامتياز في إدارة شؤون العاملين ضروريا لتحسين أداء البرنامج بشكل مستمر، وما سبب الحاجة إلى سياسة شؤون العاملين لضمان تنفيذ عملية التغيير على نطاق المنظمة بأكملها.

القسم 2: الحالة الراهنة

4- يلخص هذا القسم نقطة البداية لعملية التغيير، بما في ذلك النتائج الرئيسية لتحليل حالة يستند إلى تقييم استراتيجي شؤون العاملين (2014-2016)⁽¹⁾ والتقييم الذي أجراه الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز (WFP/EB.2/2019/9-A)، إلى جانب مصادر أخرى.

أوصى تقرير التقييم بإجراء "عملية لإدارة التغيير التنظيمي"

القسم 3: الحالة المستقبلية – تعريف الامتياز في إدارة شؤون العاملين

5- تتمثل رؤية البرنامج في وجود قوة عاملة تتسم بالفعالية والكفاءة والشمول والانخراط تعمل على أن يكون القضاء على الجوع حقيقة واقعة: إنقاذ الأرواح وسبل العيش في حالات الطوارئ، وتغيير الحياة من خلال الدعم الذي يقدمه البرنامج إلى البلدان في مجال القضاء على الجوع وسوء التغذية وضمان عدم تخلف أحد عن الركب. ويتضمن القسم 3 من السياسة تفاصيل عن القيم التي تركز عليها إدارة شؤون العاملين والحد الأدنى من المعايير التي ستقود التغييرات السلوكية:

- القيم:
- (1) النزاهة؛ (2) التعاون؛ (3) الالتزام؛ (4) الإنسانية؛ (5) الشمول.
 - (1) منظمة سريعة الحركة؛ (2) الاهتمام والدعم؛ (3) الأداء والتحسين؛
 - (4) التنوع والشمول

تحقيق التوافق بين القيم المتجددة للبرنامج ومجالات الاحتياجات الرئيسية

أوصى تقرير التقييم بحساب تكاليف تنفيذها. وتوظف وكالة واحدة أخرى على الأقل من وكالات الأمم المتحدة مديرا مكرسا للتنفيذ

القسم 4: تنفيذ التغيير

6- يقدم هذا القسم لمحة عامة عن برنامج العمل المطلوب لتحقيق التغييرات المطلوبة. وينقسم برنامج العمل إلى ثلاثة أجزاء:

(1) خطة تنفيذ سياسة شؤون العاملين لتفعيل المكونات الشاملة للعمليات على مستوى المنظمة المحددة في السياسة – مثل تخطيط القوة العاملة، وإعداد ميزانية الموظفين، وتعيين موظفي الاستجابة في حالات الطوارئ، والتعلم والتنمية، وإدارة الأداء، والبت في ادعاءات المخالفات – وضمان اتخاذ الإجراءات المطلوبة.

(2) استراتيجيات وظيفية جديدة ودينامية لمجالات مثل الموارد البشرية، والتنوع والشمول، والرفاه، والاتصالات الداخلية، وإدارة المخاطر وما إلى ذلك، والتي تركز على سياسة شؤون العاملين؛

(3) أبعاد جديدة لإطار تخطيط أداء البرنامج، مثل استخدام الخطط الاستراتيجية القطرية عند استعراض حجم وقدرات القوة العاملة الحالية ومواءمتها مع الاحتياجات البرمجية المتوقعة، وخطط الأداء السنوية وخطط العمل الإلزامية ذات الصلة، والأهداف الإلزامية في نظام تحسين الأداء والكفاءة (PACE).

أوصى بها تقرير التقييم ومن المرجح أن تأخذ شكل إطار للمساءلة

القسم 5: المساءلة

7- يحدد هذا القسم مساءلة أصحاب المصلحة عن امتثالهم وتنفيذهم للقيم والمعايير والمبادئ والممارسات الأساسية التي تحقق الامتياز في إدارة شؤون العاملين في كل مكان عمل، ولتنفيذ الاستراتيجيات وخطط العمل المحددة المسندة إليهم.

8- وسيشمل إطار المساءلة أحكاما لجميع الموظفين والمشرفين والمديرين القطريين و"مناصري التنفيذ" المعيّنين والمديرين الإقليميين ومديري الشعب وفريق القيادة التنفيذية.

القسم 6: النتائج والإبلاغ

9- يقدم هذا القسم تفاصيل عن النتائج المطلوبة والمنهجية المستخدمة لتتبع تلك النتائج وتقييمها والإبلاغ عنها وفقا لسياسة شؤون العاملين.

10- وسيتم دعم إطار للنتائج يتواءم مع إطار نتائج الإدارة من خلال لوحات متابعة الأداء على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. وسيُصد التقرير المحرز في كل مجال من مجالات النتائج الرئيسية والإبلاغ عنه كل ثلاثة أشهر.

لم تتضمن استراتيجية شؤون العاملين السابقة إطارا قائما بذاته للنتائج ولكن تم رصدها من خلال أربعة مؤشرات أداء رئيسية والعديد من المؤشرات الفرعية التي غطت جوانب مختارة فقط من الاستراتيجية. وأدرجت مؤشرات الأداء الرئيسية في إطار نتائج الإدارة المؤسسية للفترة 2014-2017

الملاحق

1- سيتم توفير وثائق إضافية توضح محتويات سياسة شؤون العاملين في الملاحق وستتضمن ما يلي.

نظرية التغيير الجديدة

2- ستشتمل نظرية التغيير الجديدة والصريحة التي تستند إلى النظرية المستخدمة في تقرير تقييم استراتيجية شؤون العاملين على التغييرات المقترحة أثناء المشاورات. ويكون هناك تركيز قوي على السلوكيات المتعلقة بإدارة شؤون العاملين، وستشتمل نظرية التغيير الجديدة على تفاصيل الأدوات والسمات التنظيمية التي يمكن أن تيسر التغييرات السلوكية المطلوبة على جميع المستويات.

امتياز البرنامج في معايير إدارة شؤون العاملين

3- استناداً إلى المجالات الأساسية المحددة في تقرير تقييم استراتيجية شؤون العاملين والتقارير الأخرى، ستصف المعايير الحالات النهائية المتوقعة وعملية تقييم ذات قيادة محلية، وإشراف عالمي، وارتباط بإطار المساءلة.

تكاليف التنفيذ

4- سيتم تقديم تقدير للاحتياجات الإضافية الإجمالية من الميزانية. ومن المتوقع أن يشمل تنفيذ سياسة شؤون العاملين ثلاثة مستويات على الأقل من التخطيط والإنفاق على النحو المبين في القسم 4 أعلاه. وفي كثير من الحالات، ستستخدم أنشطة التنفيذ النفقات المدرجة في الميزانيات القائمة. وفي الحالات التي تكون فيها حاجة إلى موارد ومبادرات وبرامج وأحداث إضافية، سنقترح على المجلس أي ميزانية إضافية مطلوبة من خلال القنوات القائمة.

تقييم المخاطر وتخفيفها

5- ينبغي تقييم المسائل التي يكشف عنها الاستقصاء العالمي للموظفين، وتقرير الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة

على نحو ما أوصى تقرير المراجعة الداخلية "إعطاء القدوة في أعلى الهرم وترتيبات القيادة في البرنامج" (AR/20/01) والذي يعتبر أفضل ممارسة في عمليات إدارة التغيير

البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز والمصادر الأخرى الناشئة عن نطاق سياسة شؤون العاملين من حيث المخاطر، وتحديد تدابير التخفيف المناسبة.

الحوافز والعواقب

6- ينبغي وضع حوافز محددة، مالية (مثل زيادات راتب الدرجة داخل الرتبة والمرتبطة بتصنيفات نظام تحسين الأداء والكفاءة) وغير المالية (مثل الاعتمادات والجوائز الجماعية أو الفردية). وينبغي أيضاً توضيح عواقب عدم الالتزام بالتغيير المطلوب للسلوك أو عدم أداء متطلبات الوظيفة

تعتبر على نطاق واسع أفضل ممارسة في عمليات إدارة التغيير

وفقاً للمعايير اللازمة. ويتعين إبلاغ جميع الموظفين والمديرين بالحوافز والعواقب.

خطة النشر

7- سُدَّج خطة مخصصة لنشر سياسة شؤون العاملين، إلى جانب نموذج لخطط الاتصال المطلوبة للاستراتيجيات الوظيفية وخطط الأداء وما إلى ذلك.

أوصى بها تقرير التقييم