

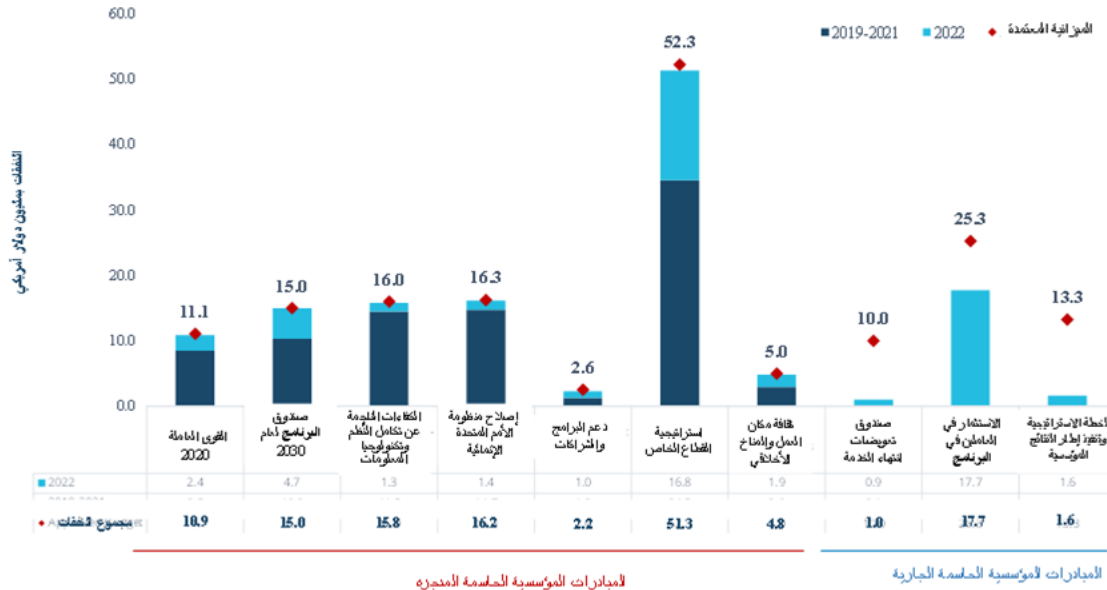
الملحق الثالث - باء: الإبلاغ عن المبادرات المؤسسية الحاسمة

أقر المجلس التنفيذي في عام 2015 استخدام حساب تسوية دعم البرامج والإدارة للمبادرات المؤسسية الحاسمة. ويستخدم البرنامج منذ ذلك الحين مبادرات مؤسسية حاسمة لتعزيز نُظمه وقوته العاملة وتحسين تقديم الخدمات للأشخاص الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي.

- 1- يتضمن الشكل أدناه المبادرات المؤسسية الحاسمة النشطة في عام 2022 وما يقابلها من ميزانيات. وفي عام 2022، تمت الموافقة على 17.1 مليون دولار أمريكي كجزء من الشريحة الثالثة والأخيرة من تمويل استراتيجية القطاع الخاص و25.3 مليون دولار أمريكي للسنة الأولى من المبادرة المؤسسية الحاسمة الجديدة المتعددة السنوات (الاستثمار في العاملين في البرنامج). وبالإضافة إلى ذلك، وافق المجلس خلال دورته السنوية في عام 2022، على مبادرة مؤسسية حاسمة جديدة متعددة السنوات بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية للفترة 2022-2025.
- 2- وبلغ مجموع نفقات عام 2022 على المبادرات المؤسسية الحاسمة 49.6 مليون دولار أمريكي، بزيادة قدرها 5.3 مليون دولار أمريكي مقارنة بعام 2021. ومن بين المبادرات المؤسسية الحاسمة العشر النشطة في عام 2022، حققت سبع مبادرات الإنجازات المتوقعة منها. وفي نهاية عام 2022، بلغ مجموع الأرصدة غير المنفقة للمبادرات المنجزة 2.0 مليون دولار أمريكي. وقد أعيدت هذه الأموال إلى حساب تسوية دعم البرامج والإدارة للاستخدامات المقترحة في المستقبل. ورُحلت إلى عام 2023 الأرصدة غير المنفقة الخاصة بمبادرات صندوق تعويضات انتهاء الخدمة، والاستثمار في العاملين في البرنامج، وتنفيذ الخطة الاستراتيجية.

الشكل 1: المبادرات المؤسسية الحاسمة،

مقارنة النفقات بالميزانيات المعتمدة، 2022-2019



- 3- وترد في الجداول أدناه تفاصيل جميع المبادرات المؤسسية الحاسمة النشطة في عام 2022. ويرجى الرجوع إلى القسم المتعلق بأداء الإدارة في الجزء الثالث من تقرير الأداء السنوي للاطلاع على ملخص عام للمبادرات المؤسسية الحاسمة.

1 يعرض الشكل 1 مؤشرات المبادرات المؤسسية الحاسمة المعتمدة في خطط الإدارة للأعوام 2019-2021 و2022-2020 و2023-2021 و2024-2022 بصرف النظر عن تلك التي حققت أهدافها واستخدمت ميزانياتها بالكامل قبل عام 2022.

روابط للمبادرات المؤسسية الحاسمة:

استراتيجية القطاع الخاص
ثقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي
صندوق تعويضات انتهاء الخدمة
الاستثمار في العاملين في البرنامج
تنفيذ الخطة الاستراتيجية

القوى العاملة 2020
صندوق البرنامج لعام 2030
الكفاءات الناجمة عن تكامل النظم وتكنولوجيا المعلومات
إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية
دعم البرامج والشراكات



تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

القوى العاملة لعام 2020

لمحة عامة موجزة									
الجهة المسؤولة			الإدارة: إدارة ثقافة مكان العمل		عمر المشروع		2.5 سنة (2019-2022)		
			الشعبة: شعبة الموارد البشرية		حالة المشروع		أنجز		
<p>لمحة عامة</p> <p>القوى العاملة لعام 2020 هي مبادرة متعددة السنوات أطلقتها شعبة الموارد البشرية وتهدف إلى إرساء أسس التخطيط الاستراتيجي والتعلم والتطوير المستمرين للقوة العاملة في البرنامج باستخدام التكنولوجيات الرقمية. ومن المكونات المحورية لهذه المبادرة المؤسسية الحاسمة شراء وتنفيذ منصة أساسية متكاملة لإدارة رأس المال البشري تدعم تبسيط عمليات إدارة شؤون العاملين وتوفير الوصول إلى البيانات والتحليلات العالية الجودة اللازمة لتخطيط القوى العاملة واتخاذ القرار.</p> <p>الأثر التنظيمي</p> <p>الأثر التنظيمي لهذه المبادرة هو ما جرى التخطيط له خلال عملية تصميم المشروع مع تركيز المبادرة على دعم قوة عاملة متنوعة وعالية الأداء يتم اجتذابها ويحتفظ بها من خلال الخبرة الفائقة لموظفي البرنامج، وكفاءة وفعالية التخطيط الشامل لشؤون العاملين، والعمليات، والإدارة والخدمات، والقرارات المتعلقة بإدارة شؤون العاملين بالاستناد إلى البيانات باستخدام التكنولوجيا والتحليلات المبتكرة.</p>									
<p>الارتباط بنتائج الإدارة في إطار النتائج المؤسسية للبرنامج للفترة 2022-2025</p> <p>الفعالية في حالات الطوارئ</p> <p>إدارة شؤون العاملين</p> <p>الانخراط في شركات فعالة</p> <p>التمويل الفعال للقضاء على الجوع</p> <p>الأدلة والتعلم</p> <p>الاستفادة من التكنولوجيا</p> <p>الاستفادة من الابتكار</p>									
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)		الميزانية		النفقات الفعلية		الرصيد غير المنفق			
تكاليف الموظفين		0.59		0.59		-			
تكاليف غير الموظفين		2.00		1.78		0.21			
المجموع لعام 2022		2.59		2.38		0.21			
<p>الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022</p> <p>1 - إعداد مشروع إدارة رأس المال البشري</p> <p>2 - تنفيذ التخطيط والتصميم وجزء من تكوين المرحلة 1 من مشروع منصة Workday لإدارة رأس المال البشري</p> <p>المجموع</p>									
الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		الميزانية (مليون دولار أمريكي)		النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)					
1 - إعداد مشروع إدارة رأس المال البشري		0.26		0.24					
2 - تنفيذ التخطيط والتصميم وجزء من تكوين المرحلة 1 من مشروع منصة Workday لإدارة رأس المال البشري		2.33		2.14					
المجموع		2.59		2.38					

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
الإنجاز المتوقع 1: إعداد مشروع إدارة رأس المال البشري		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
اختيار مزود خدمات التكامل بين نظام SAP ومنصة Workday وتوقيع العقد	الربع الثاني من عام 2022	تحقق بالكامل
الانتهاء من إجراء تحليلات أثر التغيير: النظم والمستخدمون النهائيون والعمليات (الموارد البشرية والموارد غير البشرية)	الربع الأول من عام 2022	تحقق بالكامل
الانتهاء من تدريب فريق المشروع والخبراء المتخصصين على منصة Workday لإدارة رأس المال البشري	تدريب 250 شخصا	تحقق بالكامل
تم الانتهاء من إعداد مشروع إدارة رأس المال البشري، مع وجود بائع لخدمات التكامل وفريق مشروع لإدارة رأس المال البشري، بما في ذلك دعم شبكة عالمية من الخبراء المتخصصين وكلاء التغيير، وجميعهم مدربون على استخدام منصة Workday لإدارة رأس المال البشري. واستُكملت تحليلات أثر التغيير على النظم المؤسسية وتسيير الأعمال والمستخدمين النهائيين، بما في ذلك استراتيجية إدارة التغيير وخطة الاتصال.		
الإنجاز المتوقع 2: تنفيذ التخطيط والتصميم وجزء من تكوين منصة Workday لإدارة رأس المال البشري، المرحلة 1		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
إنجاز استراتيجية التغيير والاتصال والاختبار	الربع الأول من عام 2022	تحقق بالكامل
معدل إتمام تصميم الهيكل التنظيمي الإشرافي للبرنامج وإدماجه في النموذج الأولي 1 لمنصة Workday	أنجز بنسبة 100 في المائة	تحقق بالكامل
معدل إتمام التصميم الوظيفي واختبار النموذج الأولي 1 لمنصة Workday وجلسات تأكيد التشغيل مع الخبراء المتخصصين	أنجز بنسبة 100 في المائة	تحقق بالكامل
استُكملت الإنجاز المتوقع 2 وتمت نمذجة بيانات الهيكل التنظيمي للبرنامج ودمجها في منصة Workday. واستُكمل اختبار النموذج الأولي إلى جانب جلسات التأكيد مع جميع مسؤولي الميزانية والبرمجة والخبراء المتخصصين. وتم تحديد وإقرار استراتيجية إدارة التغيير وخطة الاتصال والاختبار.		

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

صندوق البرنامج لعام 2030

لمحة عامة موجزة			
الجهة المسؤولة	الإدارة: مكتب رئيس الديوان الشعبية: مكتب دعم إدارة العمليات	عمر المشروع	3 سنوات (2019-2022)
		حالة المشروع	أنجز
<p>لمحة عامة</p> <p>أنشئ صندوق عام 2030 لمساعدة المكاتب القطرية على تفعيل طرق عمل جديدة، بما يضمن قدرة البرنامج على إعادة تنظيم أنشطته بشكل فعال من خلال إطار الخطط الاستراتيجية القطرية الجديد وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>وقد أنشئ الصندوق ليكون أداة استراتيجية للاستفادة من التدخلات التي تهدف إلى إعادة تنظيم أنشطة البرنامج ودعم الفرص لتعزيز الفعالية الشاملة للخطط الاستراتيجية القطرية.</p> <p>الأثر التنظيمي</p> <p>دعم صندوق عام 2030 التركيز على النهج التي لم تعالجها المكاتب القطرية بشكل كافٍ من قبل. وتتراوح هذه المجالات بين التخطيط لاستراتيجية مناسبة للخروج أو التسليم، وتغيير حجم أو نوع الحافظة التشغيلية، بما في ذلك عن طريق إدخال الابتكارات والتحول والدعوة وتعزيز القدرات، والمساعدة التقنية، وأنشطة المشورة بشأن السياسات. وأتاحت موارد صندوق عام 2030 للعديد من المكاتب القطرية إعادة تنظيم البرنامج بنجاح كشريك مفضل للتكيف مع المناخ والحماية الاجتماعية وبرمجة النظم الغذائية، وبالتالي تعزيز أهمية عمليات المنظمة وضمان استدامتها.</p> <p>وأتاحت الأموال الأولية التي قدمها صندوق عام 2030 "إثبات اختبار المفهوم" كوسيلة لتأمين تقبل رفيع المستوى من جانب النظراء الحكوميين، وبناء مصداقية البرنامج مع الجهات المانحة لتعزيز النهج الجديدة، وإقامة شراكات جديدة، وضمان توفر قدرات المكاتب القطرية، بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لإطار التخطيط الاستراتيجي القطري.</p> <p>وتبلغ الميزانية الإجمالية لصندوق عام 2030 ما قدره 15 مليون دولار أمريكي - أنفق 4.71 مليون دولار أمريكي منها في عام 2022 - وخصصت أموالاً لـ 41 مقترحا من المكاتب القطرية. ومع الانتهاء بنجاح من جميع المقترحات (يونيو/حزيران 2022)، توفرت الأدلة على أن الصندوق قد جمع ما لا يقل عن 60 مليون دولار أمريكي من الأموال الجديدة للبرنامج، مما يوضح كيف يمكن أن يحقق الاستخدام الفعال للأموال الأولية عائدا كبيرا على الاستثمار بإحداث أثر مضاعف وتوفير القيمة مقابل المال للبرنامج ومجتمع المانحين الأوسع.</p>			
<p>الارتباط بنتائج الإدارة في إطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2022-2025</p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> الفعالية في حالات الطوارئ <input checked="" type="checkbox"/> إدارة شؤون العاملين <input checked="" type="checkbox"/> الانخراط في شراكات فعالة <input checked="" type="checkbox"/> التمويل الفعال للقضاء على الجوع <input checked="" type="checkbox"/> الأدلة والتعلم <input checked="" type="checkbox"/> الاستفادة من التكنولوجيا <input checked="" type="checkbox"/> الاستفادة من الابتكار </p>			
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق
تكاليف الموظفين	0.40	0.40	-
تكاليف غير الموظفين	4.31	4.30	0.01
المجموع لعام 2022	4.71	4.70	0.01

الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022 ²		
النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	الهدف: سد الفجوة بين طرق العمل السابقة والجديدة والتأكد من أن البلدان الممولة من صندوق عام 2030 يمكنها إعادة تنظيم أنشطتها وتشغيلها بشكل أفضل ضمن إطار عمل الخطط الاستراتيجية القطرية.
4.70	4.71	

² نظرا لطبيعة هذه المبادرة المؤسسية الحاسمة، وافق فريق القيادة والمجلس على مفهوم صندوق عام 2030 بدون إنجازات متوقعة عالمية أو مؤشرات أداء رئيسية. على أن كلا من المشروعات الـ 41 الممولة من صندوق عام 2030 لديه إنجازات متوقعة ومؤشرات أداء رئيسية إلزامية خاصة به، وهي تستند إلى بيئة المشروع وطبيعته المحددة، وعموما، هناك إنجازات متوقعة ومؤشرات أداء رئيسية عديدة لجميع المشروعات الـ 41 ولا يمكن المقارنة فيما بينها.

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022

الإنجاز المتوقع الرئيسي: إعادة تنظيم المكاتب القطرية من خلال التحولات البرمجية وطرق العمل الجديدة

تقدم الملخصات التالية أبرز الإنجازات التي حققها صندوق عام 2030 خلال عام 2022 في ثلاثة من البلدان البالغ عددها 41 بلداً. دولة فلسطين (تخصيص 0.3 مليون دولار أمريكي للفترة على الصمود): حسّن المشروع قدرة المستفيدين المستهدفين على الصمود أمام الصدمات الاقتصادية وساهم في العمل في سياق محور العمل الإنساني والتنمية والسلام من خلال العمل المناخي. وقدم المشروع أكثر من 675 من الأصول المناخية الذكية استفاد منها بشكل مباشر 4 200 شخص. ودعمت الأصول مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك إعادة التأهيل الخاص بالاحتباس الحراري وتأهيل وحدات الطاقة المائية والطاقة الشمسية. وزادت المبادرة من استخدام المساحات المحدودة في غزة وتطلبت مياه أقل بنسبة تصل إلى 90 في المائة مقارنة بالتقنيات الزراعية التقليدية. وتعتبر الوزارات المسؤولة عن الزراعة والعمل والاقتصاد الآن البرنامج شريكا محتملا في دعم الفلسطينيين العاطلين عن العمل من خلال المساعدة في استعادة سبل عيشهم من خلال نهج مبتكرة. وقد ساعدت الجهود التي أمكن تحقيقها من خلال مخصصات المشروع البرنامج في الحصول على أكثر من 3 ملايين دولار أمريكي من التمويل المتعدد السنوات من الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية.

مدغشقر (تخصيص 0.3 مليون دولار أمريكي لبرامج التغذية): تعاون البرنامج مع معهد البحوث من أجل التنمية لإجراء دراسة جدوى حول استخدام التحويلات القائمة على النقد لدعم الوقاية من سوء التغذية. واسترشد بالنتائج في وضع استراتيجيات للتحويلات القائمة على النقد لأغراض التغذية، وبموجبها استُبدل توزيع الأغذية المغذية المتخصصة بالتحويلات النقدية للوقاية من سوء التغذية بين الأطفال والحوامل والمرضعات من النساء والبنات في المناطق الجنوبية من البلد.

كما أوجد صندوق عام 2030 عدة فرص لتنويع قاعدة الشراكات وأدى ذلك إلى التزام مالي من بنك التنمية الألماني لبرنامج مشترك مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة بشأن توسيع نطاق تدابير التكيف مع الصدمات ومبادرات التنمية المراعية للتغذية في جنوب مدغشقر. ومكنت هذه المساهمة البرنامج من تأمين أكثر من 11 مليون دولار أمريكي.

غينيا بيساو (تخصيص 0.4 مليون دولار أمريكي لبناء السلام): عزز هذا المشروع مساهمة البرنامج في محور العمل الإنساني والتنمية والسلام. وعالجت أنشطة المشروع الأسباب الجذرية للنزاع المجتمعي وعدم الاستقرار من خلال تمكين المرأة من أداء دور نشط في منع النزاعات والوساطة. ومن خلال المخصصات، تلقت 3 000 امرأة من 60 مجتمعا من المجتمعات المحلية تدريبا على حقوق الإنسان والوصول إلى العدالة، ووضع ميزانية الأسرة، والقيادة والتمكين.

كما أتاح المشروع فرصا للبرنامج لتنويع قاعدة الشراكة والحصول على تمويل خاص بالمتنور الجنساني من صندوق الأمم المتحدة لبناء السلام. ومكّن التمويل من إنشاء مشروع مشترك بعنوان "إنشاء أماكن عامة آمنة وتمكينية بالتعاون مع النساء للتخفيف من مخاطر الأمن المناخي والحفاظ على السلام في غينيا بيساو" ليُنَفَّذ في الفترة من يناير/كانون الثاني 2022 إلى يونيو/حزيران 2023. وتبلغ الميزانية الإجمالية 1.4 مليون دولار أمريكي، وهي مقسمة بين البرنامج وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

الكفاءات الناجمة عن تكامل النظم وتكنولوجيا المعلومات

لمحة عامة موجزة			
سنتان (2019-2020)، مع الاستمرار حتى عام 2022	عمر المشروع	الإدارة: إدارة التنسيير الشعب: شعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، وشعبة المالية المؤسسية، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة الخدمات الإدارية، وشعبة عمليات سلسلة الإمداد، وشعبة التكنولوجيا	الجهة المسؤولة
أنجز	حالة المشروع		
<p>لمحة عامة</p> <p>التحول الرقمي من أولويات قيادة البرنامج وهو مدرج في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 كجزء من عنصر التمكين "التكنولوجي". والهدف من هذه المبادرة المؤسسية الحاسمة التي وافق عليها المجلس في عامي 2019 و2020، هو تحفيز المشروعات التي تجعل من البرنامج راندا في تصميم الحلول الرقمية واستخدامها في المجتمع الإنساني.</p> <p>الأثر التنظيمي</p> <p>من بين الإنجازات الرئيسية للمشروع، طور البرنامج منصة البيانات المؤسسية (DOTS) التي تدمج النظم الحالية والجديدة، مما يوفر بيئة بيانات آمنة ومستقرة ومتسمة بالكفاءة من أجل البيانات الأتية والتحليلات لدعم اتخاذ القرارات والعمليات؛ كما طور منصات للتشغيل الآلي التي كانت دافعا نحو تبسيط أساليب تصريف الأعمال وأدت إلى إلغاء النماذج والعمليات اليدوية وتحسين الكفاءات. وفيما يلي وصف للإنجازات التي تحققت في عام 2022.</p>			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
الاستفادة من الابتكار	الاستفادة من التكنولوجيا	الأدلة والتعلم	التمويل الفعال للقضاء على الجوع
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
الفعالية في حالات الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	الارتباط بنتائج الإدارة في إطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق
تكاليف الموظفين	0.63	0.55	0.08
تكاليف غير الموظفين	0.87	0.71	0.16
المجموع لعام 2022	1.50	1.26	0.24
<p>الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022</p>			
1- الامتياز في الإبلاغ	0.31	0.30	
2- التخطيط والإبلاغ السنويان المتكاملان وإدماج مسار المشروعات	0.31	0.13	
3- أداة إدارة الخدمات العالمية ومنصة البرنامج للخدمة الذاتية	0.59	0.55	
4- حل المدفوعات العالمية	0.29	0.28	
المجموع	1.50	1.26	

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022

الإنجاز المتوقع 1: الامتياز في الإبلاغ

صُمم مشروع الامتياز في الإبلاغ كمجموعة من لوحات المتابعة والتقارير الموحدة التي تهدف إلى دعم الإدارة المالية الفعالة لعمليات البرنامج. وعلى وجه الخصوص، توفر مكونات الإنجازات المتوقعة بيانات عملية وذات مغزى في الوقت الفعلي يُسترشد بها في الإدارة المالية، والرقابة على المخاطر المالية، واتخاذ القرارات التشغيلية.

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
لوحه المتابعة المالية للإدارة المؤسسية: أ- استكمال التقييم التقني لمتطلبات منصة DOTS	أنجز	تحقق بالكامل
لوحه المتابعة المالية للمكاتب القطرية: أ- تحسين أداء لوحه المتابعة وسهولة استخدامها ب- الانتهاء من المرحلة 2 ج- نشر ناجح لقائمة مرجعية مالية مؤتمتة للمكاتب القطرية	نُشرت جميع الإنجازات المتوقعة الثلاثة بحلول الربع الأخير من عام 2022	تحقق بالكامل
لوحه المعلومات المالية للحسابات الخاصة: أ- تطوير لوحه المتابعة بنجاح ب- نشر لوحه المتابعة بنجاح	نُشرت لوحه المعلومات في الربع الأول من عام 2022	تحقق بالكامل
مجموعة التقارير القياسية (لمديري أنشطة الخطط الاستراتيجية القطرية وموظفي الشؤون المالية): أ- توفر مصدر البيانات على منصة SAP HANA ب- تطوير لوحه المتابعة بنجاح ج- نشر لوحه المتابعة بنجاح د- إتاحة التقارير والواجهات البينية على منصة SAP HANA	نُشرت لوحه المعلومات في الربع الأول من عام 2022	تحقق جزئيا

ساعدت لوحات المتابعة التي تم تطويرها في إطار هذا الإنجاز المتوقع على إصلاح جميع مجالات الإدارة المالية، وتبسيط عمليات الرقابة وتعزيزها، وتحسين إمكانية الوصول إلى المعلومات المالية واستخدامها في المقر (لوحه المتابعة المالية للحسابات الخاصة) والمستويات الميدانية (لوحه المتابعة المالية للمكاتب القطرية). وقد أطلقت لوحه المتابعة المالية للمكاتب القطرية في أكتوبر/تشرين الأول 2021 وتم تحديثها في عام 2022 فزُودت بمؤشرات أداء مالية إضافية وتحسينات تقنية بناء على تعليقات المستخدمين؛ تم الانتهاء من أتمتة القائمة المرجعية الخاصة بالإدارة المالية للمكاتب القطرية - وهي وثيقة ضمان الإدارة للإغلاق المالي الشهري - في الوقت المناسب لإغلاق شهر يناير/كانون الثاني 2023. وجرى تبسيط التدفقات المتبقية في العمل الأساسي لخدمة الإبلاغ المالي لدى شعبة المالية المؤسسية والتركيز على أتمتة التقارير المالية لإدارة البرنامج العليا في المقر (باستخدام منصة DOTS كمنصة داعمة)، ووضع مجموعة من التقارير التحليلية الموحدة عن تكاليف الموظفين ليستخدمها موظفو المقر والمكاتب القطرية.

الإنجاز المتوقع 2: التخطيط والإبلاغ السنويان المتكاملان وإدماج مسار المشروعات وتبسيط خطة التنفيذ

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي تعتمد أداة جديدة للميزنة	100	لا ينطبق

تطور هذا الإنجاز المتوقع منذ بدء تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة للبرنامج وبدء إطار النتائج المؤسسية. وتوفر الخطة والإطار الجديان فرصة لتعزيز عمليات تخطيط الميزانيات الميدانية بناء على خطوط الرؤية المحدثة، وينبغي أن تنعكس في أدوات الميزانية الرئيسية مثل خطة التنفيذ والمسار. ولذا فقد أدمج الإنجاز المتوقع 2 في المبادرة المؤسسية الحاسمة المعتمدة حديثاً والمتعلقة بتنفيذ الخطة الاستراتيجية. وسيجري توسيع النتائج المتوخاة في الأصل من خلال أهداف المبادرة الجديدة. وللمزيد من المعلومات، راجع خطة البرنامج للإدارة للفترة 2023-2025.

الإنجاز المتوقع 3: أداة إدارة الخدمات العالمية ومنصة البرنامج للخدمة الذاتية

قدمت المبادرة المؤسسية الحاسمة الخاصة بالكفاءات الناجمة عن تكامل النظم وتكنولوجيا المعلومات التمويل الأولي الحاسم لأداتين مؤسستين هامتين يجري استخدامهما حالياً في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية ووحدات المقر:

1 - أداة إدارة الخدمات العالمية تُزود موظفي البرنامج ووحدات العمل بأداة مؤسسية موحدة لتدعيم التحول الرقمي وإدارة الخدمات للموظفين ووحدات العمل. وتمثل هذه الأداة "واجهة خلفية" تسمح لوحدات العمل بتتبع طلبات الخدمات المقدمة عن طريق البريد الإلكتروني أو من خلال منصة البرنامج للخدمة الذاتية التي تمثل نقطة الدخول الأمامية، ورصد الطلبات والاستجابة لها. وتتيح الأداة للبرنامج تزويد الموظفين ووحدات العمل التي تطلب ذلك بخدمات أسرع وأكثر كفاءة وأعلى جودة. وأتاح تنفيذ الأداة لوحدات العمل تبسيط الأعمال وإلغاء الخطوات المخصصة والبيدوية والتي كانت تتم عن طريق البريد الإلكتروني أو الورقية، وأتمتة عمليات سير العمل ومسارات الموافقة.

2- منصة البرنامج للخدمة الذاتية تمثل بوابة إلكترونية لتقديم طلبات الخدمات. وتشكل هذه البوابة الواجهة الأمامية للتعامل مع العملاء والتي تصب في أداة إدارة الخدمات العالمية.

وطوّرت أداة إدارة الخدمات العالمية ومنصة البرنامج للخدمة الذاتية أساساً في عامي 2019 و2020، وحُصص عامي 2021 و2022 لإدخال تحسينات عليها والعمل مع وحدات العمل في المقر والمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية في تهيئة الأدوات اللازمة لتلبية الاحتياجات وإجراء أنشطة التنفيذ وإدارة التغيير. وقد مَوَّل هذا العمل في عام 2022 بمزيج من برنامج المبادرة وحساب دعم البرامج والإدارة وصناديق المكاتب القطرية. واعتباراً من عام 2023، سَتُعْمَم تكاليف الأتمتة بالكامل.

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
الانتهاء من تعميم أداة إدارة الخدمات العالمية على وظيفة الموارد البشرية في الميدان. وتقوم وظيفة الموارد البشرية العالمية بإدارة خدمات الموارد البشرية باستخدام منصة البرنامج للخدمة الذاتية والأداة.	ديسمبر/كانون الأول 2022	مايو/أيار 2022
أداة إدارة الخدمات العالمية لشعبة الخدمات الإدارية: تنفيذ خدمات دعم السفر العالمية؛ اكتمال تنفيذ الخدمات المرتبطة بالموقع في المقر؛ إنجاز المشروعات التجريبية في المكتب الإقليمي لغرب أفريقيا وفي مكاتبين قطريين في المنطقة؛ بدء التحسين المستمر للخدمات التي دخلت حيز التشغيل "الحي".	100 في المائة	100 في المائة

أداة إدارة الخدمات العالمية لشعبة الخدمات الإدارية: على الرغم من اكتمال المشروع التجريبي في جميع المواقع الثلاثة، فقد تطلب انخفاض القدرات لدى أحد المكاتب القطرية تأجيل اعتماد الأداة حتى الربع الأول من عام 2023.

وساهم تعميم الأداة على وظيفة الموارد البشرية في الميدان في توحيد الإجراءات التشغيلية لخدمات الموارد البشرية للعمليات. وأدت الأتمتة والتوحيد إلى زيادة تبسيط عمليات الموارد البشرية وزيادة الكفاءة، على سبيل المثال، من خلال تمكين موظفي البرنامج من تقديم ورصد طلباتهم المتعلقة بالموارد البشرية عبر منصة الخدمة الذاتية. وفيما يتعلق بهذا العمل، دربت شعبة الموارد البشرية أفرقة محلية لتيسير إدارة طلبات الموارد البشرية هذه على سبيل مواصلة تعزيز الكفاءة.

الإيجاز المتوقع 4: حل المدفوعات العالمية

سيعمل حل المدفوعات العالمية على إضفاء الطابع المركزي على أنشطة الحسابات المستحقة الدفع، بما في ذلك معالجة الفواتير بالعملة المحلية، لكثير من عمليات البرنامج القطرية. ومن المتوقع أن ينقل الحل معالجة أكثر من 500 00 معاملة سنوياً. ومن المتوقع كذلك أن يوجه حل المدفوعات العالمية جهود البرنامج الأخرى لتحقيق مركزية أنشطة المعاملات.

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
إنجاز المشروع التجريبي بنجاح (6 مكاتب قطرية)	أنجز	100 في المائة
تخطيط المشروع من أجل التوسع الكامل، مع تحديد الشراكات الرئيسية والحلول التقنية طويلة الأجل	أنجز	100 في المائة
بدء تنفيذ مشروع تجريبي ناجح في البلدان المتبقية (مع التكنولوجيا المستخدمة في المشروع التجريبي) وتقييم المشروع التجريبي	أنجز المشروع التجريبي	100 في المائة (لا يزال تقييم المشروع التجريبي جارياً)

تم تحديد شراكات طويلة الأجل وحلول تكنولوجية، ويجري التخطيط للمشروعات لتوسيع نطاقها بشكل كامل. وسيستمر تطوير الحلول التكنولوجية وبدء تطبيقها اعتباراً من عامي 2023 و2025، وذلك بتمويل من حساب دعم البرامج والإدارة ومن المبادرة الحاسمة الجديدة المتعلقة بخارطة طريق كفاءة أهداف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة.

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

لمحة عامة موجزة			
الجهة المسؤولة	الإدارات: إدارة التسيير، وإدارة وضع البرامج والسياسات	عمر المشروع	4 سنوات (2018-2022)
الجهة المسؤولة	الشعب: شعبة الخدمات الإدارية، وشعبة المالية المؤسسية، شعبة الابتكار وإدارة المعرفة، والمكاتب الإقليمية	حالة المشروع	أنجز
<p>لمحة عامة</p> <p>تهدف مبادرة إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى ضمان قدرة البرنامج على الاستعداد لإصلاح الأمين العام للمنظومة الإنمائية وتقديم الدعم لهذه العملية. وقد وُجه الاستثمار إلى ثلاثة أهداف رئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none"> التأكد من أن البرنامج لديه القدرة الكافية للاستعداد لإصلاح المنظومة والاستجابة لمتطلباته. دعم دور البرنامج في فريق الابتكارات في مجال الأعمال والاجتماعات الأخرى المشتركة بين الوكالات التي تركز على تطوير الخدمات التمكينية المشتركة والمباني المشتركة على نطاق الأمم المتحدة، مع ما يرتبط بذلك من كفاءات؛ المساهمة في تطوير العمليات والأدوات والمنصات التي ستمكن المنظومة الإنمائية من التخطيط والرصد وجمع المعلومات والإبلاغ عن النتائج الجماعية التي تحققت على نطاق المنظومة. <p>الأثر التنظيمي</p> <p>بالنسبة لجميع الأهداف الثلاثة، نظم البرنامج نفسه ليقوم بدور قيادي ويساعد في زيادة الكفاءة وتحسين العمليات داخليا وخارجيا. وعلى سبيل المثال، ساعدت أموال هذه المبادرة المؤسسية الحاسمة البرنامج على بلوغ الهدف المتمثل في أن تتوفر لدى جميع مكاتبه القطرية الـ 84 استراتيجيات لتسيير الأعمال. وعلى الصعيد العالمي، يوجد 211 مكتبا من بين 441 مكتبا للبرنامج (48 في المائة) في أماكن مشتركة مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، شارك البرنامج في رئاسة فريق العمل العالمي للخدمات المشتركة وأصبح مقدم خدمات عالمي رئيسي في مجالات مثل مركز الأمم المتحدة للحجوزات وأسطول الأمم المتحدة العالمي.</p>			
<p>الاتيابط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022</p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> الفعالية في حالات الطوارئ <input type="checkbox"/> إدارة شؤون العاملين <input type="checkbox"/> الانخراط في شراكات فعالة <input checked="" type="checkbox"/> التمويل الفعال للقضاء على الجوع <input type="checkbox"/> الأدلة والتعلم <input type="checkbox"/> الاستفادة من التكنولوجيا <input checked="" type="checkbox"/> الاستفادة من الابتكار </p>			
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق
تكاليف الموظفين	0.60	0.57	0.03
تكاليف غير الموظفين	0.93	0.86	0.07
المجموع لعام 2022	1.53	1.43	0.10
الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022			
النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)		
0.29	0.31	1- استراتيجيات تسيير الأعمال	
0.29	0.31	2- المكتب الخلفي المشترك (مركز الخدمات المشتركة المحلي سابقا)	
0.29	0.31	3- الخدمات العالمية المشتركة	
0.38	0.41	4- دعم بدء تنفيذ مبادرات إصلاح الأمم المتحدة في الميدان	
0.19	0.20	5- إنجازات أخرى (تقاسم تكاليف مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية)	
1.43	1.53	المجموع	

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
الإنجاز المتوقع 1: استراتيجية تسير الأعمال		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
الانتهاء من وضع استراتيجية تسير الأعمال BOS 2.0 وتدريب الممارسين.	ترشيح الأبطال التقنيين للاستراتيجية على مستوى المكاتب القطرية	تحقق بالكامل
<ul style="list-style-type: none"> • اكتمال وضع الاستراتيجية BOS 2.0 بنسبة 100 في المائة. • تطوير مواد التدريب على تحليل التكلفة والعائد لتدريب الممارسين في الاستراتيجية على أن يكتمل في الفصل الأول من عام 2023. تنظيم حلقات عمل تدريبية بأنفسهم وإنتاج وحدات تدريبية عبر الإنترنت على النحو المخطط له في أوائل عام 2023. • تحديد أشخاص في كل مكتب قطري ليكونوا "الأبطال التقنيين للاستراتيجية على مستوى المكاتب القطرية" بالتعاون مع جهات تنسيق إصلاح الأمم المتحدة على مستوى المكاتب الإقليمية، ووضع مذكرة مفاهيمية ومقترحات لأهداف تقييم الأداء في الاستراتيجية وتحديد مسؤوليات زيادة القدرات 		
الإنجاز المتوقع 2: المكتب الخلفى المشترك		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
نشر المكتب الخلفى المشترك في ثلاث من البلدان الرئيسية التي يعمل فيها البرنامج المحددة في خارطة الطريق لعام 2022	3	صفر (يجري العمل في 3 مكاتب قطرية)
التأكد من أن تدفق المعلومات وآلية التعقيبات في الميدان مستدامة بشكل كاف		
<ul style="list-style-type: none"> ← استمرار التنفيذ في الأردن وجمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا. ← إيفاد بعثة تحديد نطاق المكتب الخلفى المشترك إلى الأردن. ← تطوير وإطلاق منصة إدارة المعارف لإصلاح الأمم المتحدة "المنصة الجامعة" وتدفع المعلومات إلى الميدان. ← إنشاء مكتب خلفى مشترك لإدارة المشروعات في المقر. 		
الإنجاز المتوقع 3: الخدمات العالمية المشتركة		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
تقديم خدمات أسطول الأمم المتحدة ومركز الأمم المتحدة للحجوزات إلى كيانات الأمم المتحدة الأخرى	تقديم خدمات أسطول الأمم المتحدة ومركز الأمم المتحدة للحجوزات خارجيا	تحقق بالكامل
<ul style="list-style-type: none"> ← مركز الأمم المتحدة للحجوزات لديه 16 كيانا شريكا في الأمم المتحدة وقد خدم مليوني عميل منذ إنطلاقه في عام 2020 (900 000 في عام 2022). ← وقع أسطول الأمم المتحدة ما مجموعه سبع اتفاقيات مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة (مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة) 		
الإنجاز المتوقع 4: دعم بدء تنفيذ مبادرات إصلاح الأمم المتحدة في الميدان		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
مشاركة المكاتب الإقليمية في المنصات التعاونية الإقليمية، والتحالفات وفرق العمل القائمة على الفرص والقضايا	المكاتب الإقليمية ممثلة في جميع الاجتماعات الإقليمية ذات الصلة	تحقق بالكامل
النسبة المئوية للمكاتب القطرية المستفيدة من الندوات عبر الإنترنت التي تقودها المكاتب الإقليمية والتوجهات بشأن عناصر الإصلاح الاستراتيجي والبرامجي وجدول أعمال الكفاءة	100 في المائة من المكاتب القطرية على دراية بالتوجهات المؤسسية	تحقق بالكامل
مشاركة المكاتب الإقليمية النشطة في الأحداث التي ينظمها مكتب التنسيق الإقليمي ومقر البرنامج	المكاتب الإقليمية ممثلة وتساهم في جميع أحداث مكتب التنسيق الإقليمي أو مقر البرنامج ذات الصلة	تحقق بالكامل
<ul style="list-style-type: none"> ← مشاركة جميع المكاتب الإقليمية بانتظام في مختلف المنصات الإقليمية. ← الوصول إلى جميع المكاتب القطرية بكاملها واحدة على الأقل أو ندوة عبر الإنترنت حول عناصر الإصلاح. وقدم الدعم المباشر للمكاتب القطرية التي كانت تخضع لعملية الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية. ← مشاركة المكاتب الإقليمية بنشاط في الأحداث التي ينظمها مكتب التنسيق الإقليمي أو مقر البرنامج بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك المساهمات في التوجهات العالمية وورقات المواقف المؤسسية. 		

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

دعم البرامج والشراكات

لمحة عامة موجزة									
الجهة المسؤولة		الإدارات: إدارة الشراكات والدعوة، وإدارة وضع البرامج والسياسات		عمر المشروع		3 سنوات (2019-2022)		أنجز	
لمحة عامة									
تعزز هذه المبادرة المؤسسية الحاسمة الهدف الطويل الأجل المتمثل في تعظيم مساهمة المكاتب القطرية في تحقيق القضاء على الجوع من خلال تعزيز قدرات تصميم برامج المكاتب حتى تتمكن من تحديد فرص التمويل المتنوعة والطويلة الأجل والتماسها بنجاح.									
الأثر التنظيمي									
وضعت المبادرة استراتيجية تحدد التغييرات المطلوبة لتمكين الاستخدام الناجح للتمويل من أجل خطة تغيير الحياة. وتدعم الاستراتيجية جهود البرنامج لزيادة جمع الأموال لخطة تغيير الحياة و ينتظر أن تمكن المكاتب القطرية للبرنامج من زيادة برامجها الإنمائية وتمويلها.									
بناء على التحديات والدروس المستفادة، تم تحديد خمسة مبادئ للتصميم تؤثر على الاستراتيجية. وتهدف مبادئ التصميم هذه إلى توجيه تصميم عملية التمويل المستقبلية من خلال المناقشات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والتأكد من تحديد هذه العملية بنجاح والتماسها فرص تمويل أكثر تنوعاً وأطول أجلاً.									
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022									
الفعالية في الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم	الاستفادة من التكنولوجيا	الاستفادة من الابتكار			
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)									
الميزانية		النفقات الفعلية		الرصيد غير المنفق					
0.47		0.33		0.14					
0.83		0.66		0.17					
1.30		0.99		0.31					

الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	
0.18	0.18	1- حلقة العمل الأولى للمرحلة النهائية من المبادرة المؤسسية الحاسمة وتعزيز خطة تغيير الحياة (يونيو/حزيران 2022)
0.65	0.94	2- المشروعات التجريبية القطرية بشأن تعزيز قدرات المكاتب القطرية على العمل مع الحكومات الوطنية والمؤسسات المالية الدولية
0.15	0.18	3- حلقة عمل حول الدفع بخطة تغيير الحياة وتطوير استراتيجية لتغيير الحياة
0.99	1.30	المجموع

1³ عملية إيجاد موقف واضح ومتناسك يُبْلَغ أصحاب المصلحة داخل البرنامج وخارجه عنه ويفهمونه؛ 2) نهج متفق عليه لتمويل وعرض الأدلة التي يمكن أن تثبت أثر البرنامج في مجال تغيير الحياة وفتح الأبواب أمام المناقشات الصحيحة؛ 3) البرمجة القائمة على أولويات التنمية الوطنية والمتكاملة والمكاملة للجهات الفاعلة الأخرى في مجال التنمية؛ 4) تكيف البرمجة والتمويل والتنفيذ مع متطلبات تغيير الحياة وإزالة الحواجز في المجالات الأخرى؛ 5) سد الثغرات الحاسمة في القدرات والخبرات وإيجاد منطوق دعم واضح يعمل جيداً للمكاتب القطرية.

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
الإنجاز المتوقع 1: حلقة العمل الأولى للمرحلة النهائية من المبادرة المؤسسية الحاسمة وتعزيز خطة تغيير الحياة (يونيو/حزيران 2022)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
لم يُحدد مؤشر أداء رئيسي لهذا الإنجاز	لا ينطبق	لا ينطبق
استعرضت حلقة العمل الأولى من المرحلة النهائية من المبادرة المؤسسية الحاسمة الوضع الحالي لترتيبات التمويل فيما يتعلق بخطة تغيير الحياة. وجمعت حلقة العمل أصحاب المصلحة من المقر والمكاتب الإقليمية الذين شاركوا في المبادرة أو في تمويل خطة تغيير الحياة، وتضمنت استعراضا للمجالات المواضيعية والتحديات الرئيسية التي يتعين أن تعالج من أجل تعزيز تمويل العمل الإنمائي. ولخص تقرير نهائي عن حلقة العمل النتائج المستخلصة من كل من المكونات الرئيسية لترتيبات التمويل الحالية.		
الإنجاز المتوقع 2: المشروعات التجريبية القطرية بشأن تعزيز قدرات المكاتب القطرية		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
عدد المشروعات التجريبية المضطلع بها	13	11
بناء على النتائج المستخلصة من المراحل السابقة، تدعم المبادرة المؤسسية الحاسمة المشروعات التجريبية في جميع المناطق بهدف زيادة معرفة البرنامج وقدرته على الحصول على التمويل من الحكومات الوطنية والمؤسسات المالية الدولية وفرص التمويل المواضيعية. وعملت المكاتب القطرية على الوصول إلى التمويل الحكومي الوطني من خلال تنفيذ المشروعات التجريبية. ووظفت عدة مكاتب قطرية موظفين معينين بالتنمية الوطنية لتعزيز علاقة البرنامج بالحكومة الوطنية من خلال الانخراط في مناقشات إنمائية معها وتحديد وضع البرنامج كشريك محتمل. وقد تعذر إطلاق برنامجين تجريبين في عام 2022 بسبب التأخير في تعيين الموظفين.		
الإنجاز المتوقع 3: حلقة عمل حول الدفع بخطة تغيير الحياة وتطوير استراتيجية لتغيير الحياة		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
لم يُحدد مؤشر أداء رئيسي لهذا الإنجاز	لا ينطبق	لا ينطبق
مكنت حلقة العمل الثانية أكثر من 140 مشاركا بالحضور الشخصي وعبر الإنترنت من المشاركة وتقديم الملاحظات حول نتائج المشروع ونتائج المشروعات التجريبية ونماذج العمل للوصول إلى تمويل لتغيير الحياة.		

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

استراتيجية القطاع الخاص

لمحة عامة موجزة																																																														
الجهة المسؤولة		الإدارة: إدارة الشراكات والدعوة الشعبية: شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه		عمر المشروع	3 سنوات (2020-2022)																																																									
الجهة المسؤولة		الإدارة: إدارة الشراكات والدعوة الشعبية: شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه		حالة المشروع	أنجز																																																									
<p>لمحة عامة</p> <p>واصل البرنامج تحقيق زيادة كبيرة في التمويل من القطاع الخاص، وذلك أساسا من الأفراد، للتمكين من إنقاذ مزيد من الأرواح وتغيير حياة مزيد من الناس. وتشكل تبرعات الأفراد مصدرا كبيرا ومتناميا لأموال غالبا ما تكون مرنة يمكن استخدامها لتلبية احتياجات الأشخاص والمجتمعات المحلية الأكثر ضعفا.</p> <p>والغرض من المبادرة المؤسسية الحاسمة هو مواصلة زيادة تبرعات الأفراد من خلال الاستثمارات الإعلامية التي تهدف إلى اجتذاب مانحين جُدد والإبقاء عليهم. وتماشيا مع قيود المبادرة المؤسسية الحاسمة، اقتصر استخدام تمويل المبادرة على التكاليف غير المتكررة، مثل شراء إعلانات في الوسائط الرقمية لمرة واحدة والنفقات غير المتكررة على التحسينات التكنولوجية.</p> <p>ويمكن الحصول على مزيد من التفاصيل من تقرير شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه المقدم إلى المجلس⁴ بشأن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه طوال عام 2022.</p> <p>الأثر التنظيمي</p> <p>حقق البرنامج أعلى دخل سنوي له من القطاع الخاص حتى الآن، حيث تم تأمين 540 مليون دولار أمريكي في عام 2022 وحده. وبشكل جماعي، مثل المانحون من القطاع الخاص رابع أكبر جهة مانحة للبرنامج في عام 2022. ويعكس هذا الدخل السنوي نموا في جميع فئات جمع الأموال من القطاع الخاص. ومن أصل 540 مليون دولار أمريكي تم جمعها، جاء 276 مليون دولار أمريكي من مؤسسات خاصة وجمعيات خيرية، و160 مليون دولار أمريكي من شركات ومؤسسات تابعة لشركات، و104 ملايين دولار أمريكي من تبرعات فردية. والجدير بالذكر أن 127 مليون دولار أمريكي من المبلغ الإجمالي كانت لدعم استجابة البرنامج في أوكرانيا.</p>																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022</th> </tr> <tr> <th>حالات الطوارئ</th> <th>إدارة شؤون العاملين</th> <th>الانخراط في شراكات فعالة</th> <th>التمويل الفعال للقضاء على الجوع</th> <th>الأدلة والتعلم</th> <th>الاستفادة من التكنولوجيا</th> <th>الاستفادة من الابتكار</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="7">استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)</th> </tr> <tr> <th>الميزانية</th> <th>النفقات الفعلية</th> <th>الرصيد غير المنفق</th> <th colspan="4"></th> </tr> <tr> <td>0.0</td> <td>0.0</td> <td>0.0</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>17.1</td> <td>16.8</td> <td>0.3</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>17.1</td> <td>16.8</td> <td>0.3</td> <td colspan="4"></td> </tr> </tbody> </table>							الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022							حالات الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم	الاستفادة من التكنولوجيا	الاستفادة من الابتكار				x				استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)							الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق					0.0	0.0	0.0					17.1	16.8	0.3					17.1	16.8	0.3				
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022																																																														
حالات الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم	الاستفادة من التكنولوجيا	الاستفادة من الابتكار																																																								
			x																																																											
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)																																																														
الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق																																																												
0.0	0.0	0.0																																																												
17.1	16.8	0.3																																																												
17.1	16.8	0.3																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022 (بواسطة فريق جمع الأموال)⁵</th> </tr> <tr> <th>النفقات الفعلية⁶ (مليون دولار أمريكي)</th> <th>الميزانية (مليون دولار أمريكي)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8.0</td> <td>6.8</td> <td>موقع البرنامج wfp.org</td> </tr> <tr> <td>7.7</td> <td>6.8</td> <td>"تقاسم الوجبات" ShareTheMeal</td> </tr> <tr> <td>1.4</td> <td>3.4</td> <td>منظمات أصدقاء البرنامج (رابطة أصدقاء البرنامج في اليابان وجمعية أصدقاء البرنامج في الولايات المتحدة)</td> </tr> <tr> <td>17.1</td> <td>17.1</td> <td>المجموع</td> </tr> </tbody> </table>							الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022 (بواسطة فريق جمع الأموال) ⁵			النفقات الفعلية ⁶ (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)		8.0	6.8	موقع البرنامج wfp.org	7.7	6.8	"تقاسم الوجبات" ShareTheMeal	1.4	3.4	منظمات أصدقاء البرنامج (رابطة أصدقاء البرنامج في اليابان وجمعية أصدقاء البرنامج في الولايات المتحدة)	17.1	17.1	المجموع																																						
الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022 (بواسطة فريق جمع الأموال) ⁵																																																														
النفقات الفعلية ⁶ (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)																																																													
8.0	6.8	موقع البرنامج wfp.org																																																												
7.7	6.8	"تقاسم الوجبات" ShareTheMeal																																																												
1.4	3.4	منظمات أصدقاء البرنامج (رابطة أصدقاء البرنامج في اليابان وجمعية أصدقاء البرنامج في الولايات المتحدة)																																																												
17.1	17.1	المجموع																																																												
تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022																																																														

4 تقرير منتصف العام عن استراتيجية الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه (2020-2025) – الربع الأول والثاني: يناير/كانون الثاني- يونيو/حزيران 2022، وتقرير نهاية العام عن استراتيجية الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه (2020-2025) - الربع الثالث والرابع: يوليو/تموز - ديسمبر/كانون الأول 2022.

5 تشترك الفرق الثلاثة في المسؤولية عن تحقيق الإنجازات المتوقعة الرئيسية لهذه المبادرة المؤسسية الحاسمة.

6 يبلغ مجموع النفقات الفعلية، بما في ذلك الالتزامات، 17.1 مليون دولار أمريكي.

الإنجاز المتوقع 1: زيادة إجمالي الدخل من العطاء الفردي للبرنامج		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف (مليون دولار أمريكي)	القيمة في نهاية العام (مليون دولار أمريكي)
مجموع التمويل من الأفراد	112	104
الدخل من الاستحواذ المدفوع	82	75
<p>نما جمع التبرعات من الأفراد خمسة أضعاف تقريبا بين عامي 2019 و2022 ومن 22 مليون دولار أمريكي في عام 2020 إلى 104 ملايين دولار أمريكي في عام 2022. وتسير شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه على الطريق الصحيح للوصول إلى الهدف البالغ 684 مليون دولار أمريكي من التمويل الفردي وحده بحلول عام 2025.</p> <p>وفي عام 2022، بلغ الدخل الفعلي في نهاية العام 93 في المائة من الدخل المستهدف.</p> <p>ما يقرب من 30 في المائة من الأموال التي تم جمعها من الأفراد في عام 2022 كانت غير مقيدة.</p>		
الإنجاز المتوقع 2: ضمان عائد مرتفع على الاستثمار		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
متوسط عائد 12 شهرا على الإنفاق الإعلاني	1.7:1	1.4:1
<p>تم تحقيق 80 بالمائة كحد أدنى من العائد على الإنفاق الإعلاني المستهدف (1:1.7) (1:1.36) في عام 2022، ركزت فرق جمع التبرعات على تأمين دخل أكثر استدامة بقيمة أعلى على الأجل الطويل (من المانحين المنتظمين). ويوفر الإنفاق الإعلاني عوائد كبيرة طويلة الأجل، ولكن عائد 12 شهرا على الإنفاق الإعلاني يميل إلى أن يكون أقل.</p>		
الإنجاز المتوقع 3: اجتذاب مؤيدين من ذوي القيمة العالية، بما يشمل المؤيدين المنتظمين		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
متوسط التبرع والهبة المقدمة لمرة واحدة والعطاء المنتظم	الهبة المقدمة لمرة واحدة: 50 دولارا أمريكيا، العطاء الشهري المنتظم: 16 دولارا أمريكيا	الهبة المقدمة لمرة واحدة: 50.24 دولار أمريكي العطاء الشهري المنتظم: 20.6 دولار أمريكي
النسبة المئوية للاحتفاظ بالمترعين للسنة، والهبة المقدمة لمرة واحدة، والعطاء المنتظم	الهبة المقدمة لمرة واحدة: 15 في المائة العطاء المنتظم: 70 في المائة	الهبة المقدمة لمرة واحدة: 18 في المائة العطاء المنتظم: 69 في المائة
تكلفة استحواد مختلط، سواء عطاء منتظم أو هبة مقدمة لمرة واحدة	46 دولارا أمريكيا	77.7 دولارا أمريكيا
<p>في عام 2022، ركز التمويل من برنامج الأفراد على الوصول إلى المزيد من المانحين المنتظمين والاحتفاظ بهم، والذين عادة ما يتبرعون على أساس شهري من خلال إحدى القنوات الرقمية لجمع التبرعات الفردية للبرنامج، والتي يديرها إما فريق العطاء الفردي في المقر أو برنامج تقاسم الوجبات. وعلى الرغم من أن هذا النهج أدى إلى ارتفاع تكلفة الاستحواذ، فقد وفر مزيدا من الدخل من المانحين المنتظمين وزاد من نسبة المؤيدين المنتظمين، مما عوض جزئيا عن تأثير ارتفاع تكلفة الاستحواذ.</p> <p>وتحسين الاحتفاظ بالمانحين المنتظمين بشكل عام. ويعني تحسين الاحتفاظ بالدامعين المنتظمين تلقي المزيد من المدفوعات وزيادة نشاط الأشخاص في العام الثاني من مشاركتهم مع البرنامج وما بعده. ويتحسن باطراد معدل الاحتفاظ بالمؤيدين من تاريخ تبرعهم الأولي. وفي المتوسط، يُحتفظ بنسبة 95 في المائة من المانحين المنتظمين بعد الشهر الخامس من تبرعهم الأولي، مع زيادة في استقرار التبرعات المستقبلية.</p>		

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

ثقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي

لمحة عامة موجزة									
الجهة المسؤولة		الإدارة: إدارة ثقافة مكان العمل الشعبة: وحدة تنسيق شؤون العاملين والثقافة		عمر المشروع		3 سنوات (2020-2022)		أنجز	
<p>لمحة عامة</p> <p>صدرت الموافقة على المبادرة المؤسسية الحاسمة من أجل دعم السنة الأولى من تنفيذ خطة العمل الشاملة لتنفيذ توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس وإدارة البرنامج المعني بالمضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز والأنشطة ذات الصلة في عام 2020، وقامت إدارة ثقافة مكان العمل بتوسيع خطة عملها لضمان إيصال القيم والسلوكيات المؤسسية بشكل كامل وتعميمها في البرنامج. وتتطلب عملية التغيير ذات الصلة استثماراً متعدد السنوات حتى تتمكن من التوافق مع المبادرات الأخرى وتقديم تحسينات في المجالات الأساسية المختارة لخطة العمل الشاملة، مثل الدور القيادي، وإشراك الموظفين، وتنقيح السياسات والنظم، والعمليات التأديبية، مما سيؤدي إلى بلوغ مكان عمل محسن شامل ومحترم.</p> <p>الأثر التنظيمي</p> <p>من خلال متابعة أنشطة الإنجازات المتوقعة الثلاثة في عام 2022، ساهمت شعب مقر البرنامج ومكاتبه الإقليمية ومكاتبه القطرية في إحراز تقدم في العديد من المجالات، بما في ذلك عن طريق تحويل ثقافة البرنامج من خلال القيادة الأخلاقية، مع التركيز على التنوع والشمول ومكافحة العنصرية، والاستمرار في دعم التغيير وتحسين السلوكيات من خلال تنفيذ جلسات التوعية والمشاركة والتعليم والمبادرات الميدانية التي تهدف إلى تحقيق مكان عمل محسن شامل ومحترم.</p>									
									X
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022		الفعالية في حالات الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم	الاستفادة من التكنولوجيا	الاستفادة من الابتكار	
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق						
تكاليف الموظفين	0.84	0.61	0.23						
تكاليف غير الموظفين	1.24	1.26	(0.02)						
المجموع لعام 2022	2.08	1.88	0.20						

الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	
0.63	0.70	1- تحويل ثقافة البرنامج من خلال القيادة الأخلاقية
0.64	0.69	2- دعم تحسين السلوكيات المتوافقة مع قيم البرنامج المؤسسية
0.61	0.69	3- تعزيز مكان العمل المحسن والشامل والمحترم
1.88	2.08	المجموع

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022

الإنجاز المتوقع 1: تحويل ثقافة البرنامج من خلال القيادة الأخلاقية

- المساهمة في بناء القدرة القيادية الشاملة لدى كبار القياديين من خلال تنظيم تدريب شامل على القيادة، مع التركيز على خطة التنوع والشمول.
- دعم تفعيل إطار قيادة البرنامج في جميع المناطق وتنظيم التدريب لنقاط الاتصال التابعة للمكاتب الإقليمية.
- إجراء تقييم متعمق لاحتياجات التعلم لإرشاد تصميم برنامج المرأة القيادية في البرنامج وتعزيز نهج المرأة المتماسك في تنمية القيادة لمكاتب البرنامج في جميع أنحاء العالم.

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية لكبار القياديين الذين أكملوا برنامج القيادة التنفيذية العالمية الشاملة	100 في المائة	46 في المائة
متوسط النسبة المئوية لموظفي البرنامج الذين تم الوصول إليهم من خلال بعثة تنسيب إطار القيادة (من مجموع الموظفين في المكاتب القطرية التي استضافت البعثة)	85 في المائة	75 في المائة
التقدم المحرز في تصميم برنامج تنمية المهارات القيادية للمرأة في البرنامج من خلال نهج متكامل وشامل	100 في المائة	100 في المائة

- يجري تنفيذ البرنامج العالمي للقيادة التنفيذية الشاملة على مراحل: المرحلة الأولى، التي اكتملت في عام 2022، غطت 46 في المائة من المشاركين؛ وتم التخطيط للمرحلتين 2 و3 في الربع الأول والثاني من عام 2023.
- غطت بعثات تفعيل إطار القيادة أربعة مكاتب إقليمية في عام 2022. وستغطي البعثتان المخطط لهما لعام 2023 المكتبين الإقليميين المتبقين.

الإنجاز المتوقع 2: دعم تحسين السلوكيات المتوافقة مع قيم البرنامج المؤسسية

- دعم المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية في بناء القدرات على المستويين الإقليمي والقطري من خلال تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات والأدوات والموارد اللازمة لإنشاء مكان عمل متنوع وشامل ومحترم بعد الانتهاء من برنامج Respect+، وهو سلسلة من المحادثات تتمحور حول أربع ركائز وترتكز على القيم المؤسسية للبرنامج.
- دعم تحديد المديرين والقادة والموظفين كنماذج يحتذى بها للسلوك الشامل من خلال توفير تراخيص التعلم الإلكتروني.
- توقيع اتفاقية مستوى الخدمة بين دائرة الموارد البشرية الموحد التابعة للأمم المتحدة والبرنامج. والهدف هو حماية مكان العمل من خلال التحقق بدقة من مؤهلات وخلفيات المرشحين من خلال عملية فعالة من حيث التكلفة، كجزء من إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
تم الوصول إلى المكاتب القطرية في جميع المكاتب الإقليمية من خلال برنامج Respect+	<50 في المائة	49 في المائة
عدد الموظفين الذين خضعوا لعمليات تحقق من خلال دائرة الموارد البشرية الموحد	380	62
النسبة المئوية للمشاركين الذين استجابوا بشكل إيجابي للنموذج المطروح حول التنوع والشمول	90 في المائة	100 في المائة

- غطت خطة التوعية من خلال برنامج Respect+ لعام 2022 أكثر من 40 مكتبا قطريا. وسيغطي مزيداً من البلدان في عام 2023.
- استجاب جميع المشاركين في الوحدة التجريبية للتنوع والشمول بشكل إيجابي للتدريب وسيقومون بالتوصية به لنظرائهم وغيرهم من القادة في البرنامج.
- يمكن أن يغطي التمويل المستلم عمليات التحقق من 380 مرشحا قبل تعيينهم.

الإنجاز المتوقع 3: تعزيز أماكن عمل محسنة وشاملة ويسودها الاحترام

- إجراء بحث بشأن المبادرة الحالية بهدف توضيح معنى الشمول بالنسبة للبرنامج واستخدام النتائج كخط أساس لتحسين هيكله جدول أعمال الشمول في البرنامج ووضع وإدارته.
- إنشاء منصة مشاركة لتعزيز التنوع والشمول، وإشراك المرأة بشكل أفضل، وتحسين ثقافة مكان العمل من خلال وسائل غير تقليدية، بما في ذلك شبكات دعم المرأة.
- إجراء سلسلة من المقابلات على أساس التجربة الحية في الأدوار القيادية.

◀ دعم إعداد برنامج تدريب ومواد تدريبية للسائقين العاملين في البرنامج.		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
عدد المبادرات التي تدعمها شعبة الرفاه	2	2
عدد التقارير المتعلقة باستعراض إدراج وحدات البرنامج التي تم إنتاجها وإدراجها في استعراض الأدبيات ووضع جدول أعمال شامل للبرنامج	2	2
عدد الأحداث التي نظمتها شبكة "كوني قوية" (Womandla)	3	3
<p>◀ تناول "التقييم الخاص بالشمول" كيفية تصور البرنامج للشمول في سياساته وعملياته، ويهدف إلى تعزيز نهج البرنامج في الشمول ووضع توصيات بشأن نهج مؤسسية متماسكة.</p> <p>◀ تنظيم وتقديم أحداث شبكة "كوني قوية" - حول الماضي والحاضر والمستقبل للمساواة بين الجنسين، والمرأة والقيادة، والمرأة في الخطوط الأمامية - عبر منصة "كوني قوية" لتمكين المرأة.</p> <p>◀ إجراء مقابلات مع كبار النساء وتسجيلها ونشرها في عام 2022 ونشرها في عام 2023.</p>		



تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

صندوق تعويضات انتهاء الخدمة

لمحة عامة موجزة																				
الجهة المسؤولة	الإدارة: إدارة ثقافة مكان العمل الشعبة: شعبة الموارد البشرية	عمر المشروع	متعدد السنوات																	
		حالة المشروع	جار																	
لمحة عامة																				
أنشئ صندوق تعويضات انتهاء الخدمة في إطار خطة البرنامج للإدارة للفترة 2021-2023 بهدف دعم البرنامج في تحقيق التغيير التنظيمي في المستقبل. وتواصل عمليات الموازنة التنظيمية التي انطلقت في عام 2018 في المكاتب القطرية للبرنامج المساعدة على ضمان أن يتوفر لدى المكاتب هيكل مناسب وقوة عاملة ومهارات لتنفيذ خططها الاستراتيجية القطرية الحالية أو المقبلة. ويدعم الصندوق هذه الجهود، ولا سيما عمليات الإنهاء الاستثنائي لخدمة الموظفين التي يمكن أن تنشأ عن عمليات الموازنة بهدف تحقيق الاستقرار في القوى العاملة للمكاتب القطرية.																				
<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>															X					
											X									
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2022-2025		التوظيف	الانخراط في	إدارة شؤون	الفعالية في	الأدلة والتعلم	الاستفادة من	الاستفادة من	الابتكار											
حالات الطوارئ		الفعال للقضاء على الجوع	شراكات فعالة	العاملين	حالات الطوارئ	الأدلة والتعلم	الاستفادة من	التكنولوجيا	الابتكار											
الميزانية	النفقات الفعلية	الرصيد غير المنفق																		
(مليون دولار أمريكي)																				
-	-	-	تكاليف الموظفين																	
9.89	0.93	8.96	تكاليف غير الموظفين																	
9.89	0.93	8.96	المجموع لعام 2022																	

الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		الميزانية (مليون دولار أمريكي)	النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)
1- تعويضات انتهاء الخدمة للمكتب القطري في أوغندا		0.27	0.27
2- تعويضات انتهاء الخدمة للمكتب القطري في باكستان		0.03	0.03
3- تعويضات انتهاء الخدمة للمكتب القطري في بنغلاديش		0.44	0.34
4- تعويضات انتهاء الخدمة للمكتب القطري في غينيا		0.10	0.10
5- تعويضات انتهاء الخدمة للمكتب القطري في ليبيريا		0.19	0.19
المجموع		1.03	0.93

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
الإنجاز المتوقع 1: الموافقة على استخدام أموال تعويضات انتهاء الخدمة للمكاتب القطرية الطالبة (أوغندا)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوظائف الملغاة التي طلبت أموال تعويضات انتهاء الخدمة لها ووفق عليها	100 في المائة	100 في المائة (22 وظيفة)
مكّن الصندوق المكتب القطري من إتمام عملية لتحقيق الكفاءة وإعادة الهيكلة لتحديد مجموعات المهارات الحاسمة المناسبة للغرض، ووضع المكتب في موقع يمكنه من ضمان تعزيز القدرات والمؤهلات في المستقبل.		
الإنجاز المتوقع 2: الموافقة على استخدام أموال تعويضات انتهاء الخدمة للمكاتب القطرية الطالبة (باكستان)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوظائف الملغاة التي طلبت أموال تعويضات انتهاء الخدمة لها ووفق عليها	100 في المائة	100 في المائة (وظيفة واحدة)
الإنجاز المتوقع 3: الموافقة على استخدام أموال تعويضات انتهاء الخدمة للمكاتب القطرية الطالبة (بنغلاديش)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوظائف الملغاة التي طلبت أموال تعويضات انتهاء الخدمة لها ووفق عليها	100 في المائة	100 في المائة (3 وظائف)
في المجموع كانت أموال تعويضات انتهاء الخدمة مطلوبة لثلاث فقط من الوظائف السبع الملغاة التي طلبت من أجلها الأموال الموافق عليها.		
الإنجاز المتوقع 4: الموافقة على استخدام أموال تعويضات انتهاء الخدمة للمكاتب القطرية الطالبة (غينيا)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوظائف الملغاة التي طلبت أموال تعويضات انتهاء الخدمة لها ووفق عليها	100 في المائة	100 في المائة (9 وظائف)
الإنجاز المتوقع 5: الموافقة على استخدام أموال تعويضات انتهاء الخدمة للمكاتب القطرية الطالبة (ليبيريا)		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوظائف الملغاة التي طلبت أموال تعويضات انتهاء الخدمة لها ووفق عليها	100 في المائة	100 في المائة (22 وظيفة)
النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها		
الأساس المنطقي للرصيد غير المنفق في عام 2022	يعتمد استخدام الأموال إلى حد كبير على احتياجات المكاتب القطرية من الدعم لجهود المواعمة التنظيمية وطلبات هذه المكاتب للحصول على أموال تعويضات انتهاء الخدمة بعد استعراض هياكلها وقوتها العاملة ومتطلباتها من حيث المهارات. وصدرت الموافقة على ترحيل أموال الصندوق إلى عام 2023.	
النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها لإنجاز المبادرة المؤسسية الحاسمة	لا تنطبق نظرا لأن استخدام الأموال يعتمد على طلبات المكاتب القطرية. وقد صُمم هذا الصندوق لأغراض الاستخدام المتعدد السنوات، ومن المتوقع تلقي المزيد من الطلبات طوال عام 2023 وما بعده	

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

الاستثمار في العاملين في البرنامج

لمحة عامة موجزة							
الجهة المسؤولة		الإدارة: إدارة ثقافة مكان العمل الشعبة: وحدة تنسيق شؤون العاملين والثقافة		عمر المشروع		3 سنوات (2024-2022)	
				حالة المشروع		جار	
<p>لمحة عامة</p> <p>تُعد المبادرة المؤسسية الحاسمة بشأن الاستثمار في العاملين في البرنامج جزءاً من استثمار شامل في التغيير التحولي في القوى العاملة ومكان العمل في البرنامج. ويسهم الاستخدام المنتظم لحساب دعم البرامج والإدارة، والخطط الاستراتيجية القطرية، ومرفق الميزنة الرأسمالية، وآليات التمويل الأخرى، في تطوير أهم أصول البرنامج المتمثلة في موظفيه وثقافة مكان العمل التي يعملون فيها، مما يضمن قدرة البرنامج على تنفيذ ولايته لإنقاذ الأرواح وتغيير الحياة.</p> <p>وتعد المبادرة المؤسسية الحاسمة مبادرة غير متكررة وهي متعددة السنوات وتدعم التغيير عبر الوظائف وقد أنشئت كجزء من عملية ميزانية عام 2022، بتمويل إضافي يصل إلى 27 مليون دولار أمريكي تمت الموافقة عليه لعام 2023 في خطة الإدارة للفترة 2023-2025.</p>							
						x	
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022				إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم
				الفعالية في حالات الطوارئ	الاستفادة من الابتكار	الاستفادة من التكنولوجيا	
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)		الميزانية		النفقات الفعلية ⁷		الرصيد غير المنفق	
تكاليف الموظفين		18.9		9.8		9.1	
تكاليف غير الموظفين		6.4		7.9		(1.5)	
المجموع لعام 2022		25.3		17.7		7.6	

الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)
1- الإدارة الاستباقية للهيكل والوظائف	7.1	5.1
2- اكتساب المواهب المتنوعة واستبقاؤها	4.0	2.6
3- تنمية المؤهلات والقدرات	8.7	5.8
4- تهيئة أماكن عمل يسودها الاحترام والشمول	1.0	0.7
5- سلامة الموظفين وصحتهم ورفاههم	4.4	3.6
المجموع	25.3	17.7

⁷ يبلغ مجموع النفقات الفعلية بما في ذلك الالتزامات غير المسددة 19.8 مليون دولار أمريكي (قابلة للتغيير عند إقفال الالتزامات في عام 2023).

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022		
الإنجاز المتوقع 1: الإدارة الاستباقية للهياكل والوظائف		
ركزت الأنشطة في عام 2022 على توفير القدرة على توجيه مديري المكاتب الإقليمية والقطرية في إدارة الموظفين وتنفيذ الاستراتيجيات والعوامل التمكينية. وشملت التعجيل بتنفيذ الإجراءات الناشئة عن استعراضات الهياكل التنظيمية والوظائف وطرائق التعاقد، وتعزيز القدرة الإقليمية على الاستجابة للطوارئ، ودعم استعداد المكاتب القطرية.		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام (2022)
عدد الوظائف والمكاتب القطرية التي لديها خطة للقوى العاملة	19	20
النسبة المئوية للوظائف التي تم شغلها	لا ينطبق	100 في المائة
النسبة المئوية للقوى العاملة المعينة بعقود قصيرة الأجل	>55 في المائة	50 في المائة
الأهداف والقيم في نهاية العام لخطط القوى العاملة تراكمية وتغطي جميع أنشطة التخطيط في عامي 2021 و2022.		
الإنجاز المتوقع 2: اكتساب المواهب المتنوعة واستبقاؤها		
يتحقق اكتساب المواهب بشكل أكثر فعالية وتنوعا من خلال الأنشطة التي تهدف إلى تسريع الجداول الزمنية للتوظيف، واعتماد الممارسات الجيدة في اكتساب المواهب وتوفير دعم محسن لإدارة الموظفين من قبل المديرين والمنسقين. وتهدف الأنشطة أيضا إلى ضمان تعيين الأشخاص المناسبين في الأدوار المناسبة، ومعالجة الاختناقات في نشر المواهب، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع وتنمية القدرات ذات الصلة. وتشمل الحلول تنسيق قرارات التوظيف وتحسين جمع البيانات لتسهيل قياس التنوع في القوى العاملة.		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للطلبات الواردة من الأشخاص ذوي الإعاقة	<5 في المائة	5 في المائة
متوسط عدد الأيام اللازمة لملاء وظيفة شاغرة	>120	194
<i>الطلبات الواردة من الأشخاص ذوي الإعاقة: البيانات المؤتمنة ليست متاحة بعد، لكن عمليات البرنامج وقواعد بياناته قيد الاستعراض. وتشير البيانات المبلغ عنها يدويا إلى أن عدد الطلبات الواردة من الأشخاص ذوي الإعاقة أخذ في الازدياد. ويدعم هذا الافتراض حقيقة أن أكثر من 140 موظفا من ذوي الإعاقة هم الآن أعضاء في شبكة دمج الإعاقة التي يقودها الموظفون، وعضوية الشبكة أخذت في الازدياد. وكان الاستثمار في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة طوال دورة حياة الموظف، مثل استخدام تمويل المبادرة المؤسسية الحاسمة لتطوير حملات التوظيف الموجهة التي تهدف إلى اجتذاب الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان أماكن إقامة معقولة لهؤلاء الأشخاص أثناء عملية التوظيف، عاملا هاما في تمكين التقدم المحرز حتى الآن.</i>		
<i>عدد الأيام اللازمة لملاء وظيفة شاغرة: تستند القيمة في نهاية العام إلى متوسط عدد الأيام اللازمة لعملية التوظيف الخارجية لملاء الوظائف الفنية الدولية الشاغرة. وبالإضافة إلى إدارة الموارد البشرية النشطة، تشمل القيمة أيضا الوقت الذي يستغرقه مكتب التوظيف أو منسق التوظيف لإنهاء كل خطوة من العملية، حسب الاقتضاء (مثل الاستعراض، وإعداد القائمة المختصرة، واستعراض التقييم، والاختبار، والتوحيد).</i>		
الإنجاز المتوقع 3: تنمية الموهلات والقدرات		
تهدف الأنشطة إلى تحسين مهارات الموظفين وقدراتهم من خلال المبادرات المترامنة بشأن الأولويات المؤسسية مثل الإعاقة وأشكال الشمول الأخرى؛ ومهارات القيادة والإدارة واللغة؛ والتدريب والتوجيه والدعم التقني والتدريب للموظفين؛ والتدريب المخصص المتمدد للوظائف.		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
عدد المكاتب القطرية التي أبلغت عن مخاطر مرتبطة بنقص المهارات أو عدم تطابقها	>12	37
يعكس ارتفاع مستوى الإبلاغ من خلال سجلات المخاطر في المكاتب القطرية زيادة التركيز على مواءمة القوى العاملة. ويعتبر النمو السريع في الاحتياجات الإجمالية مقارنة بالتمويل المتاح للعمليات القطرية عاملا في قدرة البرنامج على تلبية متطلبات تنمية القدرات. وذكر ما مجموعه 37 مكتبا قطريا 44 عامل مخاطر في إطار هذا النوع من المخاطر. وقد استند الهدف الأصلي المحدد لعام 2022 إلى انخفاض عدد المكاتب القطرية التي تقوم بالإبلاغ. ويخضع حاليا للاستعراض قياس مجال النتائج هذا؛ ويجري العمل على التحقق من صحة النسبة المئوية للتقارير المقدمة التي أبلغت عن نقص المهارات أو عدم تطابقها.		
الإنجاز المتوقع 4: تهيئة أماكن عمل يسودها الاحترام والشمول		
ينفذ هذا الناتج من خلال خطط عمل للاستقصاء العالمي للموظفين وللسياسات والأدوات المؤسسية، بما في ذلك مبادرة الاحترام المعزز (+Respect) ومبادرة ارفع صوتك، وتصميم وتنفيذ خطط لأماكن العمل يسهل الوصول إليها بشكل أفضل. ويهدف البرنامج إلى خلق أماكن عمل تعزز روح الشمول من خلال تعزيز ممارسات القيادة وخلق بيئات عمل يمكن الوصول إليها وشاملة تعزز الاحترام والشمول والرفاه.		

مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام*
عدد الشعب والمكاتب التي لديها خطط عمل سارية المفعول لإجراء استقصاء عالمي للموظفين	100<	106
عدد أنشطة الاستقصاء العالمي للموظفين التي اكتملت حسب الخطة	200<	532
* توفر هذه القيمة بيانات تشمل الفترة حتى 30 يونيو/حزيران 2022، ويجري العمل على تطوير ممارسات قياس محسنة بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية.		
<p>الإنجاز المتوقع 5: سلامة الموظفين وصحتهم ورفاههم</p> <p>جرى تعزيز واجب رعاية جميع الموظفين في البرنامج من خلال المبادرة المؤسسية الحاسمة، وتنفيذ معايير الأمن والسلامة، والتدخلات التي تعزز صمود الموظفين، والمبادرات التي تعالج التوتر والقلق، وبعثات الرقابة، والإجراءات التي تعزز المساءلة.</p>		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف	القيمة في نهاية العام
النسبة المئوية للوحدات الممتثلة لسياسة البرنامج لإدارة الأمن وإطار المساءلة	92 في المائة	يقدم فيما بعد
عدد الحالات الجديدة للإصابات أو الأمراض الناجمة عن الخدمة	< 25	14
كان تجميع مؤشرات الأداء الرئيسية للأمن لعام 2022 جاريا وقت كتابة هذا التقرير وسيبلغ عنها عند توثيقها.		
النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها		
الأساس المنطقي للرصيد غير المنفق في عام 2022	قُدر الرصيد غير المنفق لعام 2022 بمبلغ 5.6 مليون دولار أمريكي في استعراض منتصف العام وانعكس في خطة الإدارة للفترة 2023-2025. وفي نهاية عام 2022، بلغ الرصيد التقديري غير المنفق 5.3 مليون دولار أمريكي. وتُعزى الوفورات بشكل أساسي إلى التأخير في التوظيف وتنفيذ الأنشطة في بداية عام 2022.	
النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها لإنجاز المبادرة المؤسسية الحاسمة	تنعكس النتائج المتعلقة لعام 2022 في خطة الإدارة المعتمدة للفترة 2023-2025.	

تقرير الأداء السنوي لعام 2022

المبادرات المؤسسية الحاسمة

تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية

لمحة عامة موجزة																								
الجهة المسؤولة	الإدارة: إدارة التسيير		عمر المشروع	3 سنوات (2022-2024)																				
	الشعبة: شعبة التخطيط والأداء المؤسسيين			حالة المشروع	جار																			
لمحة عامة																								
<p>تركز المبادرة المؤسسية الحاسمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية للفترة 2022-2025، ومدتها ثلاث سنوات وقد وافق عليها المجلس في دورته السنوية لعام 2022، على تصميم البرنامج على تعزيز وتحديث وتحسين نظم وعمليات تخطيط الأداء المؤسسي والرصد والإبلاغ وعلى العمل في الوقت نفسه على تقديم الدعم البرامجي المعزز للمكاتب القطرية.</p> <p>وقد ركزت المرحلة الأولية، التي اكتملت بحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2022، على التعديلات التكتيكية الأكثر إلحاحاً من أجل تلبية المتطلبات الفورية لتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية والإبلاغ عنها في عام 2023 بما يتماشى مع إطار النتائج المؤسسية. وابتداءً من عام 2023، سنتلقى مرحلة التغيير اللاحقة الأكثر منهجية اهتماماً وتركيزاً متزايداً بهدف تبسيط العمليات والنظم من أجل التغطية الشاملة لسلسلة "من الموارد إلى النتائج". ويضمن هذا النهج المكون من مرحلتين الامتثال للمتطلبات الجديدة مع تحديث نهج البرنامج وأنظمتها، مما يمهد الطريق لتحقيق الأهداف التنظيمية الحالية والمستقبلية. وسيسترشد تصميم المرحلة الثانية وتنفيذ التغييرات بالتعلم من التقييمات الهامة، من قبيل تقييم سياسة البرنامج بشأن الخطط الاستراتيجية القطرية وتقييم منتصف المدة القادم للخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية.</p>																								
<table border="1"> <tr> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </table>							x	x	x	x	x	x	x											
x	x	x	x	x	x	x																		
الارتباط بنتائج الإدارة لإطار النتائج المؤسسية للبرنامج 2025-2022																								
الفعالية في حالات الطوارئ	إدارة شؤون العاملين	الانخراط في شراكات فعالة	التمويل الفعال للقضاء على الجوع	الأدلة والتعلم	الاستفادة من التكنولوجيا	الاستفادة من الابتكار																		
الميزانية		النفقات الفعلية		الرصيد غير المنفق																				
5.07		0.11		4.96																				
8.22		1.47		6.75																				
13.29		1.58		11.71																				
استخدام الميزانية (مليون دولار أمريكي)																								
تكاليف الموظفين																								
تكاليف غير الموظفين																								
المجموع لعام 2022																								
<table border="1"> <tr> <th>الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022</th> <th>الميزانية (مليون دولار أمريكي)</th> <th>النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)</th> </tr> <tr> <td>1- إعادة موازنة النظم والمنصات المستخدمة في الإبلاغ المالي والمؤسسي وإبلاغ الجهات المانحة وفي تعداد المستفيدين</td> <td>4.53</td> <td>0.77</td> </tr> <tr> <td>2- الموازنة الكاملة لعمليات التخطيط والميزنة والإبلاغ في جميع المكاتب القطرية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية</td> <td>2.88</td> <td>0.61</td> </tr> <tr> <td>3- تعظيم الاستفادة من عمليات الميزانية الميدانية لتعزيز سلسلة "من الموارد إلى النتائج"</td> <td>4.20</td> <td>0.19</td> </tr> <tr> <td>4- إدارة المشروعات وإدارة التغيير</td> <td>1.68</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>المجموع</td> <td>13.29</td> <td>1.58</td> </tr> </table>							الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)	1- إعادة موازنة النظم والمنصات المستخدمة في الإبلاغ المالي والمؤسسي وإبلاغ الجهات المانحة وفي تعداد المستفيدين	4.53	0.77	2- الموازنة الكاملة لعمليات التخطيط والميزنة والإبلاغ في جميع المكاتب القطرية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية	2.88	0.61	3- تعظيم الاستفادة من عمليات الميزانية الميدانية لتعزيز سلسلة "من الموارد إلى النتائج"	4.20	0.19	4- إدارة المشروعات وإدارة التغيير	1.68	-	المجموع	13.29	1.58
الإجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022	الميزانية (مليون دولار أمريكي)	النفقات الفعلية (مليون دولار أمريكي)																						
1- إعادة موازنة النظم والمنصات المستخدمة في الإبلاغ المالي والمؤسسي وإبلاغ الجهات المانحة وفي تعداد المستفيدين	4.53	0.77																						
2- الموازنة الكاملة لعمليات التخطيط والميزنة والإبلاغ في جميع المكاتب القطرية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية	2.88	0.61																						
3- تعظيم الاستفادة من عمليات الميزانية الميدانية لتعزيز سلسلة "من الموارد إلى النتائج"	4.20	0.19																						
4- إدارة المشروعات وإدارة التغيير	1.68	-																						
المجموع	13.29	1.58																						

⁸ بلغ مجموع النفقات الفعلية بما في ذلك الالتزامات غير المسددة 1.8 مليون دولار أمريكي.

تفاصيل الإنجازات المتوقعة الرئيسية لعام 2022 ⁹		
الإنجاز المتوقع 1: إعادة موازنة النظم والمنصات المستخدمة في الإبلاغ المالي والمؤسسي وإبلاغ الجهات المانحة وفي تعداد المستفيدين		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف (بحلول نهاية عام 2022)	القيمة في نهاية العام (2022)
النسبة المئوية للنظم والمنصات المعادة موازنتها مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية	100 في المائة	100 في المائة
النسبة المئوية لمتطلبات إطار النتائج المؤسسية الجديد المنفذة	90 في المائة	100 في المائة
<p>يعبر معدل إتمام هذا الإنجاز المتوقع عن اعتماد الحلول لتلبية المتطلبات الأكثر ضرورة وإلحاحاً في غضون الوقت القصير المتاح في عام 2022 (نصف عام) في سياق التأهب لإدخال إطار عمل جديد في يناير/كانون الثاني 2023.</p> <p>وقد طبقت تحديثات سريعة على النظم والمنصات الحالية من أجل المواظبة على العمل المطلوب بحلول نهاية عام 2022 ولإدخال عناصر جديدة في إطار النتائج المؤسسية الجديد للبرنامج، بما في ذلك المعايير المحسنة بشأن عد المستفيدين والتي توفر مزيداً من التفصيل، في عام 2023. وقد تناولت هذه التحديثات وإعادة الموازنة التعديلات الفورية المطلوبة، ووضعت الأسس لعمل إضافي لمتابعة النظم والمنصات.</p> <p>ومع الانتهاء من هذه المرحلة الأولى العاجلة بحلول نهاية عام 2022، ستندفع التغييرات المنهجية الأساسية في مرحلة ثانية، بالاستفادة من الدروس المستفادة من التعديلات الأولى واستخدامها في عام 2023 في إطار العمل الجديد. وبوجود الإطار الجديد، وإنشاء المزيد من التعزيزات في المرحلة 2، ستوضع تحسينات إضافية تدعم تكامل البيانات وقابلية التشغيل البيئي مع إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (بما في ذلك العمل على منصة معلومات الأمم المتحدة).</p> <p>ونظراً لضيق الوقت المتاح، أجريت معظم التعديلات المطبقة مع إعطاء الأولوية لدى الموظفين الحاليين لهذا الغرض، في حين أنه جرى تطوير إعادة تنظيم الهيكل التنظيمي والقدرات، مع التخطيط للنشر وزيادة القدرات في عام 2023.</p>		
الإنجاز المتوقع 2: الموازنة الكاملة لعمليات التخطيط والميزنة والإبلاغ في جميع المكاتب القطرية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف (بحلول نهاية عام 2022)	القيمة في نهاية العام (2022)
النسبة المئوية للأطر المنطقية للخطة الاستراتيجية القطرية وميزانيات الحافظة القطرية المتوافقة مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية ومدى الرؤية	100 في المائة	100 في المائة
تتوافق بوابة بيانات الخطة الاستراتيجية القطرية وخطة إدارة العمليات القطرية تماماً مع إطار النتائج المؤسسية الجديد وهي متاحة لأعضاء المجلس	إنجاز كامل	تحقق بالكامل
<p>لضمان اتساق جميع الخطط الاستراتيجية الحالية مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية اعتباراً من عام 2023 (في حين أن الخطط الاستراتيجية القطرية الجديدة صُممت أصلاً بحيث تكون متماشية مع الخطة والإطار الجديدين)، انصب تركيز هذا الإنجاز المتوقع في عام 2022 على إعادة موازنة الخطة الاستراتيجية القطرية الـ 59 مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية، ومع خطوط الرؤية المحدثة، والأطر المنطقية، والخطة القائمة على الاحتياجات وخطط التنفيذ، إلخ.</p> <p>وقد انتهت مرحلة إعادة الموازنة بحلول ديسمبر/كانون الأول 2022، مما أدى إلى الانتقال السلس لجميع الخطط الاستراتيجية القطرية إلى الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية وحافطة كاملة من الخطط الاستراتيجية القطرية العاملة بموجب الخطة والإطار الجديدين في بداية عام 2023، لتكون جاهزة للإبلاغ القطري السنوي والإبلاغ السنوي عن الأداء من ذلك العام فصاعداً. وبحلول ديسمبر/كانون الأول 2022، تم الانتهاء جزئياً من العمل على بوابة بيانات الخطة الاستراتيجية القطرية.</p> <p>وبالاستفادة من الدروس المستفادة من التعديلات الأولى واستخدامها في عام 2023 ضمن الإطار الجديد، سيخضع نموذج إعادة الموازنة المطبق لمزيد من الاستعراض وسيُرسخ كطريقة لإجراء تعديلات أو تغييرات إضافية في الخطط الاستراتيجية المستقبلية.</p> <p>وقد أدى العمل والتحليل في عام 2022 إلى تطور في التخطيط والميزنة وإعداد التقارير لدى شعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، مما أدى إلى ترسيخ النهج في هيكل الشعبة لجميع جوانب التخطيط والميزنة وإعداد التقارير. وسيكون هذا العمل أيضاً بمثابة أساس للعمل اللاحق في عام 2023 ولتطوير التغييرات المنهجية التي تدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية في الفترة 2023-2025.</p>		
الإنجاز المتوقع 3: تعظيم الاستفادة من عمليات الميزانية الميدانية لتعزيز سلسلة "من الموارد إلى النتائج"		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف (بحلول نهاية عام 2023)	القيمة في نهاية العام (2022)
النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي لديها سلاسل "من الموارد إلى النتائج"	80 في المائة	لا ينطبق
النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي تعتمد أدوات جديدة للميزنة	100 في المائة	لا ينطبق

⁹ مؤشرات الأداء الرئيسية المبينة لا تنطبق إلا على عام 2022؛ ولا تُعرض المؤشرات الإضافية المدرجة في تحديث خطة البرنامج للإدارة (2022-2024)، إذ أنها مخصصة لتقارير عام 2023.

لا ينطبق	80 في المائة	النسبة المئوية للبلدان التي أصدرت تحديثات لخط المشروعات وبحلول الموعد النهائي
<p>بدأت الأنشطة التحضيرية للإنجاز المتوقع 3 في الفصل الأخير من عام 2022 وستصبح محط تركيز العمل اعتباراً من عام 2023، عندما يُتوقع تسريع الأنشطة.</p> <p>وستكون الأولوية لتوحيد تدفقات عمل إعداد الميزانية، وتطوير عمليات أكثر ديناميكية وشمولاً، وزيادة استخدام البيانات والنظم.</p> <p>وسيكون العمل الحالي على سلاسل "من الموارد إلى النتائج" والأدوات الحالية بمثابة أساس للتصميم والنشر في ظل التكنولوجيا الجديدة ولتجديد عمليات الميزانية الميدانية ونشر حلول جديدة. وسيستفيد العمل من التعلم والتوصيات من تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية.</p> <p>الإنجاز المتوقع 4: إدارة المشروعات وإدارة التغيير</p>		
مؤشر الأداء الرئيسي	الهدف (بحلول نهاية عام 2023)	القيمة في نهاية العام (2022)
تدريب المكاتب القطرية على النظم التي تم تحديثها	100 في المائة	لا ينطبق
تطوير نهج إدارة التغيير من أجل التنفيذ والنشر لإطار النتائج المؤسسية	إنجاز كامل	أنجز جزئياً
<p>تلقت المكاتب القطرية التدريب والدعم على إعادة موازنة أطرها المنطقية الخاصة بالخطط الاستراتيجية القطرية، مع تطبيق تحديثات سريعة على النظم الحالية مثل أداة إدارة المكاتب القطرية، أداة كوميث، الذي يضمن اتساق البنود المتعلقة بالتقدم في تنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية مع إطار النتائج المؤسسية الجديد. ونظراً للنشر السريع للإطار الجديد في عام 2022، استُخدمت الموارد الحالية لتقديم الدعم.</p> <p>ومع تسريع وتعميق العمل المنهجي بشأن الإنجازات المتوقعة من 1 إلى 3 بعد نشر العناصر الأولية السريعة والعاجلة في عام 2022، من المتوقع أن تزداد وتيرة الأنشطة في إطار هذا الإنجاز المتوقع وكثافتها.</p>		

النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها	
<p>مع وجود جدول زمني ضيق للغاية لاستكمال العناصر الحاسمة والعاجلة من المبادرة المؤسسية الحاسمة بحلول ديسمبر/كانون الأول 2022، انصب التركيز على إعطاء الأولوية في استخدام القدرة الحالية لتقديم حلول فورية بحلول هذا الموعد النهائي، مما يُعتبر أساسياً لضمان أن تتماشى التقارير عن تنفيذ البرامج مع الخطة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج المؤسسية الجديد للفترة 2022-2025. وستبدأ مرحلة جديدة من التغيير المنهجي المتعمق في عام 2023.</p> <p>وباكتمال العمل التأسيسي بحلول نهاية عام 2022، ستوجه الموارد الآن لتتنصب بالكامل على متطلبات دورة البرامج يتبعها تطوير وتنفيذ النظم والتغييرات المنهجية، والاستفادة من البيانات والفرص الرقمية لإدخال الحلول الحديثة المتعلقة بالتخطيط والميزنة والرصد والإبلاغ في البرنامج.</p>	<p>الأساس المنطقي للرصد غير المنقذ في عام 2022</p>
<p>تتعكس النتائج البارزة لعام 2022 في خطة الإدارة الموافق على تمديدها لتشمل الفترة 2023-2025. وقد جرى توسيع المبادرة المؤسسية الحاسمة لتشمل مسارات عمل وظيفية إضافية تهدف إلى دعم التنفيذ الفعال للخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية. ويوجه مزيد من الاهتمام إلى المجالات الحاسمة، مثل توليد الأدلة، والرصد الميداني، وإدارة الشركاء، بينما توفر المبادرة أيضاً موارد إضافية لتنفيذ الأولويات الشاملة في إطار الخطة الاستراتيجية.</p>	<p>النتائج المتعلقة التي يتعين تحقيقها لإنجاز المبادرة المؤسسية الحاسمة</p>