

A



WO/PBC/30/4 ADD.

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 25 يونيو 2019

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الثلاثون

جنيف، من 8 إلى 12 يوليو 2019

إضافة إلى تقرير مراجع الحسابات الخارجي

من إعداد الأمانة

تتضمن هذه الوثيقة (WO/PBC/30/4 Add.) ردود إدارة الويبو على التوصيات الصادرة عن مراجع الحسابات الخارجي، كما هي مبينة في "تقرير مراجع الحسابات الخارجي" (الوثيقة WO/PBC/30/4).

[تلي ذلك إضافة إلى تقرير مراجع الحسابات

الخارجي]

ردود إدارة الويبو على التوصيات الصادرة عن مراجع الحسابات الخارجي

الإدارة المالية

التوصية 1

إعادة النظر في تكوين التعليقات المالية، والنظر في نطاق الإفصاح ليكون أكثر إيجازاً في البيانات المالية، مع الحفاظ في الوقت نفسه على الامتثال لمعايير الإبلاغ المالي.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 2

وضع نهج أكثر انتظاماً لمراجعة حسابات مراقبة الميزانية لضمان تحليل الحسابات المستحقة القبض والحسابات المستحقة الدفع بانتظام، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة للعناصر القديمة و/ أو غير القابلة للتحويل.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية. وستنظر الإدارة في نهجها إزاء مراجعة حسابات مراقبة الميزانية لضمان اكتماله وتوثيقه على النحو التام بما يمكن من المضي قدماً.

الحوكمة والضمانات

التوصية 3

وضع استراتيجية للاستفادة من الأدوات التحليلية في تعزيز العمليات المؤسسية الأساسية وأتمتتها ومراقبتها، ودمجها في بيئة الرقابة بوصفها دليلاً يدعم بيان الرقابة الداخلية.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 4

النظر في مواءمة دورة التخطيط وإعداد التقارير لشعبة الرقابة الداخلية مع الفترة المالية، مما يتيح الاستفادة من النتائج التي تتوصل إليها في ضمانات بيان الرقابة الداخلية.

الرد

تقبل شعبة الرقابة الداخلية هذه التوصية. ولكن ينبغي الانتباه إلى أنه خلال الفترة الانتقالية اللازمة لتلك المواءمة، سيُقدم إلى لجنة البرنامج والميزانية والجمعية العامة تقرير عن 6 أشهر (من يوليو 2019 إلى ديسمبر 2019) لأغراض دورات عام 2020.

الإدارة القائمة على النتائج والموارد البشرية

التوصية 5

مراجعة النطاق لمواءمة إطار الإدارة القائمة على النتائج مع إطار التبليغ الداخلي، لضمان أن التقارير الداخلية تتضمن المؤشرات المستخدمة في عملية الإدارة القائمة على النتائج. ومواءمة المراقبة الداخلية مع أولويات الأداء والمؤشرات المحددة في البرنامج والميزانية، وتسجيل التقدم المحرز في تنفيذ خطط العمل بانتظام.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 6

ضمان أن مؤشرات الأداء الرئيسية لكل برنامج تحتوي على تدابير متوازنة على نحو مناسب لمواءمة الأنشطة مع الأهداف الاستراتيجية.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 7

دراسة الجوانب العملية لأنظمة البيانات المزمع استخدامها لإثبات الأداء في مرحلة تصميم المؤشرات، للتأكد من قدرتها على جمع مؤشرات الأداء الرئيسية وقياسها بقوة في بداية البرنامج والميزانية للثنائية 21/2020.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 8

استخدم معيار "تحقق بالكامل" للإبلاغ عن الأداء إلى الدول الأعضاء في المستقبل، عندما يكون الأداء 100 في المائة من القيم المستهدفة، على الأقل.

الرد

يُعد تقييم تحقيق المؤشرات ضمن نطاق ما من الممارسات الشائع اتباعها في الإدارة القائمة على النتائج. وبالتالي ستُنظر الإدارة بتعمق في هذه التوصية.

التوصية 9

تقييم إلى أي مدى تقيس مؤشرات الأداء الحالية التقدم المحرز في معالجة الأولويات الأربع المحددة في استراتيجية الموارد البشرية 2017-21 قياساً سليماً، بهدف تطوير مؤشرات جديدة أو بديلة، حيث توجد إما ثغرات كبيرة أو تركيز مفرط.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 10

ضمان وجود (أ) حافظة لمؤشرات الأداء في البرنامج والميزانية يمكن للدول الأعضاء تفسيرها "بمفردها"؛ و(ب) أن تعكس الأسس المرجعية والأهداف بصورة حقيقية التقدم المحرز بين الشائيات.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 11

رصد تنفيذ الإجراءات الواردة في خطة عمل تكافؤ الجنسين لعام 2018، والتبليغ عن التقدم المحرز (ومؤشرات مبكرة لتقييم الأثر) في تقارير الموارد البشرية المستقبلية.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 12

التعاون مع الدول الأعضاء لإزالة اللبس حول التمثيل الجغرافي للقوى العاملة.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 13

مراجعة مدى فعالية التدريبات التي تقدمها، للتأكد من أنها تُلبي احتياجات العمل الحالية، وأولويات استراتيجية إدارة المواهب.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 14

التأكد من استخدام المدى الكامل لعلامات تقييم الأداء في التدريبات، كوسيلة للتدريب الموجه، وتحديد مواطن ضعف الأداء.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 15

النظر في طرق تقليص متوسط غياب الموظفين، وإدخال أساليب الممارسة الجيدة التي تنطوي على قدر أكبر من المساءلة عن التغيب المرضي، بما في ذلك النظر في مقابلات العودة إلى العمل.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

التوصية 16

إجراء استقصاء سنوي للموظفين للتأكد من الأساس المرجعي لقياس تصورات الموظفين حول طائفة واسعة من قضايا الموارد البشرية التي تدعم الأهداف الاستراتيجية، وقياس فعالية سياسة الموارد البشرية وتنفيذها. ويمكن للاستقصاء تقييم موضوعات مثل التحفيز والتطوير والرفاه والتحرش في مكان العمل والإدارة والشفافية وقياس تصورات الموظفين حول الدعم المقدم من وظائف التمكين، مثل الموارد البشرية.

الرد

قبلت الإدارة هذه التوصية.

[نهاية الوثيقة]