

Distr.: General  
15 July 2004  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون  
البندان ١٢١ و ١٢٦ من القائمة الأولية\*  
تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات  
الرقابة الداخلية  
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات  
الأمم المتحدة لحفظ السلام

متابعة مراجعة سياسات إدارة عمليات حفظ السلام وإجراءاتها المتعلقة  
بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية

## مذكرة من الأمين العام

- ١ - عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بقاء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، و ٢٤٤/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، و ٣٢٢/٥٧ المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة، للنظر، التقرير المرفق الذي رفعه إليه وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية عن متابعة مراجعة سياسات إدارة عمليات حفظ السلام وإجراءاتها المتعلقة بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية.
- ٢ - ويحيط الأمين العام علماً بالاستنتاجات، ويوافق على التوصيات الواردة في التقرير التي ستساهم في تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية لعمليات حفظ السلام.

\* A/59/50 و Corr.1.



## متابعة مراجعة سياسات إدارة عمليات حفظ السلام وإجراءاتها المتعلقة بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ٣٢٢/٥٧ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية متابعة لمراجعة سياسات إدارة عمليات حفظ السلام وإجراءاتها المتعلقة بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية. وتمثلت الأهداف الرئيسية للمراجعة في ما يلي: استعراض تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠١ (A/56/202)؛ وتقييم التقدم الذي أحرزته دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة للإدارة في تنفيذ الجوانب المتعلقة بالتعيينات في برنامج إعادة تشكيل الإدارة الوارد في تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام (A/55/305-S/2000/809).

وعلى الرغم من الموارد الإضافية المقدمة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لمراقبة ممارسة إدارة عمليات حفظ السلام لسلطة التعيين المفوضة إليها، فإن رقابة المكتب على التعيينات الميدانية اتسمت بالضعف. ولم يتحقق توقع أن يتيح نظام غلاكسي ممارسة الرقابة المستمرة على إجراءات التعيين التي تتخذها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم لأن النظام لم يُستخدم في إجراءات تعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية. ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً حالات جرى فيها تحويل موظفي الخدمة الميدانية في بعثات معينة إلى الفئة الفنية مما يتعارض مع القيود القائمة على الانتقال إلى الفئة الفنية. وبالمثل، لم يصدر مكتب إدارة الموارد البشرية توجيهها واضحاً بشأن السياسات يتعلق بممارسة الإدارة المتمثلة في "ترقية" بعض الموظفين، باعتبار كل تعيين من التعيينات المتتالية في البعثات مستقل عن الآخر. وجرى أيضاً بالمثل "إعادة انتداب" موظفين مثبتين من بعثة إلى أخرى دون استعراض رتبة/مرتبة مرتباتهم. وفي رأي مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإن هناك حاجة إلى التعزيز الكبير لمراقبة المكتب لسلطة التعيينات المفوضة عن طريق إجراء استعراضات على نطاق أوسع وتقديم التوجيه الملائم بشأن السياسات إلى إدارة عمليات حفظ السلام.

وعلى الرغم من أن إدارة عمليات حفظ السلام قد بدأت في إرساء الأسس الرئيسية للاستراتيجية العالمية لتوفير الموظفين للبعثات الميدانية، والاضطلاع بالعمل الهائل المطلوب إنجازه في مجال تخطيط الموارد البشرية، وتبسيط عملية التعيين، وفحص طلبات الإدراج في

القائمة، وتوسيع نطاق مصادر التعيين، وتفويض السلطة إلى البعثات الميدانية. إلا أن عددا كبيرا من هذه المهام لم يُنجز في الموعد المقرر. وعلى سبيل المثال، فإن تخطيط التسابع الذي كان يتعين استكماله في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، من المتوقع الآن استكماله فقط في نهاية ٢٠٠٤. ولم تقم دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بعد بوضع قائمة على شبكة الإنترنت/الإنترنت بالمرشحين الذين يمكن للبعثات الميدانية أن تختار منهم المرشحين المناسبين. ولم يتم بعد فحص نحو ١٢٠.٠٠٠ طلب وردت استجابة للإعلانات العامة عن الشواغر الصادرة بواسطة نظام غلاكسي؛ ولا تزال إجراءات التعيين في شكل مشروع؛ ولا يزال يتعين على إدارة عمليات حفظ السلام اتخاذ خطوات ملموسة ترمي إلى توسيع نطاق تفويض سلطة التعيين خارج البعثتين اللتين جرى تفويض سلطة التعيين إليهما في عام ٢٠٠٠.

وزادت بصورة كبيرة موارد الموظفين بدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، بما في ذلك الموارد المخصصة لمهام عدا التعيين الميداني، من ٧١ وظيفة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ١١٥ وظيفة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وجرى تبرير هذه السياسة أساسا بالحاجة إلى تنمية القدرة المناسبة داخل الدائرة لتنفيذ التوصيات ذات الصلة الواردة في تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن إدارة عمليات حفظ السلام في حاجة إلى وضع جدول زمني واقعي لاستكمال المهام التي عُهد بها إلى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، واعتبار مديريها مسؤولين عن استكمالها. وينبغي أن تؤدي مكاسب الكفاية الناتجة عن تنفيذ نظم جديدة لتكنولوجيا المعلومات وتفويض سلطة التعيين إلى الميدان إلى إعادة تقدير المعدلات الملائمة لتزويد الدائرة بالموظفين استنادا إلى تقييم موثوق به لعبء العمل.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٥	٥-١	مقدمة - أولا
٦	١٠-٦	دور المراقبة الذي يضطلع به مكتب إدارة الموارد البشرية - ثانيا
٨	٢١-١١	الاستراتيجية العالمية للتزويد بالموظفين المدنيين - ثالثا
٨	١١	عناصر استراتيجية التزويد بالموظفين - ألف
٩	١٤-١٢	التخطيط المسبق - باء
١٠	١٩-١٥	تبسيط عملية التعيين - جيم
١٢	٢٠	تنويع مصادر التعيين - دال
١٣	٢١	النشر السريع - هاء
١٣	٢٨-٢٢	إدارة وظيفة التعيين - رابعا
١٣	٢٢	وضع النقاط المرجعية وتقييم الأداء - ألف
١٤	٢٦-٢٣	استخدام تكنولوجيا المعلومات - باء
١٥	٢٨-٢٧	الموارد من الموظفين - جيم
١٦	٤٦-٢٩	التوصيات - خامسا

## أولا - مقدمة

١ - تُعتبر شعبة إدارة شؤون الموظفين والدعم في إطار شعبة الدعم الإداري بإدارة عمليات حفظ السلام (الإدارة) مسؤولة عن تعيين الموظفين المدنيين الدوليين في جميع البعثات الميدانية. غير أن الإدارة قامت في عام ٢٠٠٠ بتفويض سلطة التعيين إلى بعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو، وإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية، والبعثة التي خلفتها - بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية.

٢ - وعملا بقرار الجمعية العامة ٣٢٢/٥٧ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية متابعة لمراجعة سياسات الإدارة وإجراءاتها المتعلقة بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية. وجرى عملية المراجعة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ إلى شباط/فبراير ٢٠٠٤، وتمثلت أهدافها الرئيسية فيما يلي: (أ) استعراض تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير السابق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠١ (A/56/202)؛ (ب) تقييم التقدم الذي أحرزته دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم في تنفيذ خطة إعادة التشكيل المستمدة من تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام (S/2000/809 - A/55/305).

٣ - وأكد الأمين العام (انظر A/55/977) أن مهمة الموارد البشرية بالإدارة هامة بالنسبة للنجاح الإجمالي لإصلاحاته. وشملت برنامج إعادة تشكيل الإدارة مبادرات جديدة تهدف إلى ما يلي:

(أ) تعزيز وظيفة إدارة الموارد البشرية عن طريق وضع استراتيجية عالمية للتزويد بالموظفين؛

(ب) إدارة القدرة السريعة على توزيع الموظفين المدنيين بفعالية؛

(ج) تنقيح شروط الخدمة للموظفين الميدانيين؛

(د) النهوض بالتدريب وإدارة الحياة الوظيفية؛

(هـ) تفويض السلطة الإضافية إلى الميدان.

٤ - وحدد الأمين العام كفاءتين رئيسيتين هناك حاجة إلى إيجادهما وتوفير الموظفين لهما - (أ) التدريب؛ (ب) كيان جديد لتخطيط الموارد البشرية. وسيوفر الكيان الأخير التخطيط لتعاقب الموظفين، وإعادة التقييم المستمر لاشتراطات المهارات، وإدارة وإمسك قائمة بالمرشحين المحتملين وقائمة بطاقات مرحلة البداية والطاقت الاحتياطية. وهناك حاجة

أيضا إلى تخطيط وتنسيق أنظمة إدارة المعلومات بطريقة أفضل لتيسير ودعم تنفيذ وإدارة القوائم الإلكترونية وقواعد بيانات التخطيط.

٥ - وركزت المراجعة الحالية على الجوانب المتعلقة بالتعيينات في مبادرات إصلاح الإدارة. وفحص مكتب خدمات الرقابة الداخلية سياسات وممارسات التعيينات لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، وأجرى عمليات روتينية واستعرض الوثائق ذات الصلة وأجرى مقابلات مع الممثلين المسؤولين لإدارة عمليات حفظ السلام ومكتب إدارة الموارد البشرية. وجرى توفير مشروع هذا التقرير لإدارة عمليات حفظ السلام ومكتب إدارة الموارد البشرية لاستعراضه. وترد تعليقاتهما بخط مائل.

## ثانياً - دور المراقبة الذي يضطلع به مكتب إدارة الموارد البشرية

٦ - أبرز تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠١ (A/56/202) الحاجة إلى اضطلاع مكتب إدارة الموارد البشرية بالمراقبة الفعالة لمهام التعيين التي جرى تفويضها إلى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، لا سيما في ضوء التوصيات الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام التي دعت إلى المزيد من تفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية. وورد في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن جهد المراقبة ينبغي أن يشمل على عمليات فحص دورية لحالات التعيين التي اضطلعت بها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم وتلك البعثات الميدانية التي تملك سلطة التعيين. وقبل مكتب إدارة الموارد البشرية توصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية ودعا إلى تحسين المراقبة، واقترح السعي للحصول على موارد إضافية من حساب الدعم لعمليات حفظ السلام. وأشار المكتب أيضا إلى أن نظام غلاكسي الذي أنشئ في عام ٢٠٠١ سيتيح إجراء المراقبة المستمرة.

٧ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، أيدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية اعتماد موارد إضافية التي طلبها المكتب (وظيفة واحدة بالرتبة ف-٥، وواحدة بالرتبة ف-٤، وواحدة من فئة الخدمات العامة) لإنشاء طاقة المراقبة (A/56/478). وأنشأ المكتب قسم التخطيط والمراقبة والإبلاغ، الذي يقوم بزيارات ميدانية دورية لمختلف البعثات. وأسفرت زيارات المراقبة هذه عن تقارير تغطي بصفة عامة جميع جوانب إدارة شؤون الموظفين في الميدان وتقدم تغذية مرتدة بشأن نوعية الدعم المقدم من دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم. وعلى الرغم من أن التقارير تناقش عادة قضايا الموظفين المدنيين الدوليين التي في حاجة إلى أن يبحثها المقرر، فإن زيارات المراقبة لا تسفر عن رقابة فعالة على إجراءات التعيين التي تضطلع بها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم. ولم يصدر حتى اليوم تقرير يغطي أنشطة الدائرة بالمقر. وكنتيجة لذلك، استمرت أوجه الضعف في المراقبة التي سبق أن حددها

عمليات المراجعة التي اضطلع بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وأبلغ المكتب بأن خطة عمل قسم التخطيط والمراقبة والإبلاغ لعام ٢٠٠٤ تتطلب قيام القسم بإجراء زيارة للمراقبة إلى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم.

٨ - ولم يتحقق توقع مكتب إدارة الموارد البشرية بأن نظام غلاكسي سيمكن من الاضطلاع بمراقبة مستمرة لعملية التعيينات الدولية للبعثات الميدانية. وعلى عكس الوظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي يجري شغلها عن طريق نظام غلاكسي، فإنه لا يجري ملء الشواغر الميدانية عن طريق هذا النظام. ولذلك، فإنه لا يمكن للمكتب أن يراقب إلكترونياً إجراءات التعيين التي اتخذتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن هذا يشكل أحد أوجه الضعف الملموسة التي تحتاج إلى معالجتها بغية كفالة أن سلطة التعيين المفوضة يجري ممارستها وفقاً لسياسات الموارد البشرية للمنظمة.

٩ - ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية حالات جرت فيها تعيينات لموظفي البعثات بالرتبة خ م-٥ والرتب الأدنى منها جرى تحويلها إلى الفئة الفنية بطريقة خاطئة. وعندما أحالت دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم إحدى هذه الحالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، أعرب المكتب عن قلقه لأن هذه الممارسة قد تحايلت على القيود القائمة بشأن النقل إلى الفئة الفنية<sup>(١)</sup>. ولو كان المكتب قد مارس مراقبته بطريقة أكثر فعالية، لأمكن الكشف عن هذه الحالات في وقت مبكر. وأوصت إدارة عمليات حفظ السلام في شباط/فبراير ٢٠٠٤ بأن يصدر مكتب إدارة الموارد البشرية توجيهها كتابياً يوضح فيه أنه يمكن فقط لموظفي الرتبتين خ م-٦ و خ م-٧ أن يكونوا مؤهلين للنظر في نقلهم إلى وظائف من الرتبتين ف-٣ و ف-٤ على التوالي. وإذا أراد أحد موظفي الرتبة خ م-٥ التقدم بطلب لاختياره لوظيفة بإحدى البعثات بالرتبة ف-٣، فإنه تجري ترقيته/ترقيتها إلى الرتبة خ م-٦ للاضطلاع بمهام وظيفة بالرتبة ف-٣ بدلا من تحويلها إلى الفئة الفنية مباشرة.

١٠ - وهناك حاجة أيضا إلى أن يقدم المكتب توجيهها واضحا بشأن السياسات فيما يتعلق بممارسة دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم المتعلقة بمعاملة التعيينات المتتالية للموظفين في البعثات باعتبار "كل حالة مستقلة عن الأخرى". ذلك أنه عندما يجري تعيين أحد الموظفين من إحدى البعثات الميدانية في وظيفة في بعثة أخرى، فإن الدائرة تقوم بتحديد رتبة/مرتبة مرتب الموظف للوظيفة الجديدة دون النظر إلى رتبة/مرتبة مرتب الموظف في البعثة السابقة.

(١) يمكن فقط في الوقت الحالي النظر في نقل موظفي الرتبتين خ م-٦ و خ م-٧ إلى الوظيفتين ف-٣ و ف-٤ على التوالي بشرط قضاء سنتين في الخدمة في رتبتهن الحالية واستيفاء المؤهلات الأكاديمية المطلوبة للتعيين بالفئة الفنية.

وتعتبر هذه الممارسة تحكّمية وتفتقر إلى الشفافية. وبينما يجري "إعادة انتداب" بعض الموظفين دون إجراء أي استعراض لرتب/مراتب مرتبّاتهم الحالية، فإنه تجري "ترقية" آخرين إلى رتب أعلى عند انتقائهم من إحدى البعثات إلى بعثة أخرى لاعتبارهم معينين جدد. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أقر بالحاجة إلى دراسة هذه الممارسة بالاقتران مع تنفيذ استراتيجية الإدارة للموارد البشرية. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن مراقبة المكتب لسلطة التعيين المفوضة تحتاج إلى تعزيزها بصورة كبيرة عن طريق إجراء المزيد من الاستعراضات المكثفة وإصدار توجيهه بشأن السياسات إلى الإدارة (التوصيتان ١ و ٢).

### ثالثاً - الاستراتيجية العالمية للتزويد بالموظفين المدنيين

#### ألف - عناصر استراتيجية التزويد بالموظفين

١١ - يضطلع قسم إدارة وتطوير الموارد البشرية التابع لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بمسؤولية وضع استراتيجية عالمية للتزويد بالموظفين، وإدارة التخطيط للأجل الطويل وتطوير الحياة الوظيفية. ويشمل وضع استراتيجية عالمية للتزويد بالموظفين تقديم موجز مفاهيمي للاستراتيجية، وتحديد الموارد المطلوبة ووضع حد زمني لتنفيذها. وتشمل عناصر الاستراتيجية وضع نظام للتعين يتسم بالشفافية وإيجاد قدرة رئيسية احتياطية كعنصر رئيسي للتخطيط المسبق. وبغية تحديد سبل تصحيح أوجه الضعف القائمة والاستعداد للمستقبل، قام مديرون أقدم من إدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ومديرو الشؤون الإدارية في عدد من البعثات الميدانية بإعداد استراتيجية عالمية في أيار/مايو ٢٠٠١ بشأن تزويد بعثات حفظ السلام بالموظفين المدنيين. والدعامات الرئيسة الخمس لهذه الاستراتيجية هي:

- (أ) التخطيط المسبق ويشمل وضع نماذج وقوالب للبعثات، وتحديث التوصيفات الأصلية للوظائف، والتخطيط لتعاقب الموظفين؛
- (ب) تبسيط عملية التعيين بواسطة تطوير نظام غلاكسي أساساً، والقوائم، وعمليات تفويض السلطة إلى الميدان؛
- (ج) توسيع مصادر التعيين عن طريق الإعلان عن الشواغر ووضع مذكرات للفاهم مع كيانات الأمم المتحدة ووكالاتها والدول الأعضاء؛
- (د) توفير موظفي النشر السريع عن طريق إنشاء أفرقة احتياطية وأفرقة بدء البعثات؛

(هـ) استبقاء الموظفين وتحسين إدارة المسارات الوظيفية عن طريق تنقيح شروط الخدمة والترتيبات التعاقدية وبرامج التدريب الشامل.

ويشتمل هذا التقرير على النتائج التي توصل إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما يتعلق بعناصر الاستراتيجية العالمية للتزود بالموظفين التي تتصل مباشرة بتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية.

## باء - التخطيط المسبق

١٢ - أشار تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى أن عدم وجود توصيفات موحدة للوظائف قد حد كثيرا من قدرة دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم على اتخاذ قرارات تعيين مستنيرة. وأشار مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أنه يعمل مع إدارة عمليات حفظ السلام على وضع توصيفات موحدة للوظائف لمختلف وظائف البعثات. وخلال عملية المراجعة الحالية، وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم قد انتهت من وضع أكثر من ٢٠٠ توصيف موحدة للوظائف، أقرها مكتب إدارة الموارد البشرية.

١٣ - ويعتبر وضع نماذج وقوالب وخطط تعاقب الموظفين في البعثات أمرا حيويا لتحقيق هدف التخطيط المسبق الفعال للاحتياجات من الموارد البشرية. وترمي قوالب البعثات إلى المساعدة في صقل القائمة المتجددة التي تضم الموظفين الإداريين من المستويين المتوسط/العالي الذين سبق فحصهم وتدريبهم والقابلين للتوزيع الفوري في مرحلة بداية البعثات ومراحل التخطيط المتعاقبة. وحتى الآن، وضعت دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم قوالب نمطية للوظائف في شعب الشؤون الإدارية بالبعثات الميدانية.

١٤ - وتهدف خطط تعاقب الموظفين إلى إنشاء مجمع للموظفين المدربين ذوي الكفاءات والمهارات المطلوبة لشغل مناصب عليا في المستقبل المنظور. وتوقعت استراتيجية التزويد بالموظفين أن يُستكمل التخطيط لتعاقب الموظفين بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. وتأخر الاستكمال مع ذلك في أكثر من عامين ومن المحتمل أن يتأخر لسنة إضافية. وتتولى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم وضع استبيان لمسح مهارات الموظفين في البعثات. وبعد إدارة الاستبيان وتحليل النتائج، تتوقع الدائرة أن يُستكمل تخطيط تعاقب الموظفين فقط بنهاية عام ٢٠٠٤. وتحتاج إدارة عمليات حفظ السلام إلى رصد هذا الجهد عن قرب لتلافي المزيد من التأخيرات وكفالة استكمال تخطيط التقدم قبل نهاية العام.

## جيم - تبسيط عملية التعيين

### ١ - قائمة المرشحين السابق فرزهم

١٥ - أوصى تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠١ بأن تتولى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية، تيسير تعيين أفضل المرشحين المتاحين بطريقة شفافة عن طريق وضع قائمة محددة الغرض بالمرشحين المؤهلين السابق فرزهم من أجل التعيين في وظائف مختلف الفئات. وفور إنشاء مثل هذه القائمة، يتعين استعراضها واستكمالها عند الحاجة. وقبلت إدارة عمليات حفظ السلام توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية وذكرت أن إنشاء القائمة يعتبر أمراً حيويًا لتحقيق الشفافية والتمكين من تفويض السلطة إلى البعثات الميدانية. وأشار مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أن نظام غلاكسي، الذي وُضع خلال عام ٢٠٠١، سيمكّن من إنشاء قائمة ذات أساس جديد، ستؤدي إلى إزالة أوجه القصور في النظام القائم. وأوجزت استراتيجية التزويد بالموظفين في أيار/مايو ٢٠٠١ تدابير تبسيط عملية التعيين عن طريق تنفيذ نظام غلاكسي، ووضع قوائم بالمرشحين المؤهلين من أجل الوظائف الميدانية وتفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية.

١٦ - وبيّن الاستعراض الحالي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن تنفيذ نظام غلاكسي باعتباره أداة تستخدم الإنترنت في الإعلان عن الشواغر الميدانية والدعوة إلى تقديم طلبات قد مكّن دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم من إنشاء مجمع كبير من مقدمي الطلبات. غير أنه لم يتم بصورة فعالة بحث قيود نظام غلاكسي - أساساً عدم قدرته على التصنيف الإلكتروني للمرشحين وانتقائهم على أساس معايير محددة ذات صلة بالوظائف. وبمقتضى الدائرة هذه المشاكل مع مكتب إدارة الموارد البشرية. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أن مجرد زيادة عدد مقدمي الطلبات، دون توفير الأدوات اللازمة للتصنيف والانتقاء، لا يساهم في التعيين التنافسي والفعال. ويفرض نظام غلاكسي بدلاً من ذلك عبئاً ثقيلاً على موظفي الموارد البشرية، الذين يتعين عليهم استعراض كل طلب بطريقة يدوية لمضاهاة مؤهلات المرشحين باشتراطات الوظيفة. ووفقاً لما ذكرته دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، ورد نحو ١٢٠ ٠٠٠ طلب عن طريق نظام غلاكسي لا يزال يتعين فحصها، واستُخدمت فقط قائمة المرشحين في نظام غلاكسي (على أساس أولوية الطلب). وبينما يجري "انتقاء واختيار" المرشحين من القائمة، حتى لو لم تكن تضم المرشحين الـ ١٢٠ ٠٠٠، فإنها قد تكون طريقة مناسبة للعثور على الشواغر، ولا يؤدي هذا النهج إلى تعزيز شفافية التعيين أو يقدم ضماناً معقولاً بأن أفضل المرشحين المتاحين يتم تعيينهم (التوصية ٣). وعُلقت إدارة عمليات حفظ السلام

بأنها قد أنشأت نموذجاً قائماً على الإنترنت في إطار نظام "نيو كليوس" (وهو عبارة عن مجموعة برمجيات لطلبات الموارد البشرية استناداً إلى مخزون بيانات). وشاركت الإدارة في مناقشات مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتحديد أفضل طريقة لإدماج نظام غلاكسي ونموذج القائمة في نظام "نيو كليوس".

١٧ - وأدخلت دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم ممارسة إرسال قوائم قصيرة إلى البعثات المعنية بالمرشحين المؤهلين، يمكنها أن تنتقي منها. وعلى الرغم من أن هذا يشكل تحسناً عن ممارسات التعيين التي استُخدمت خلال فترة المراجعة السابقة التي قام بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإن البعثات تصر على إعطائها مجموعة أكبر من المرشحين لكي تختار من بينهم. ويعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه يمكن فقط تحقيق ذلك عن طريق ضمان وصول البعثات إلى الطلبات الواردة من نظام غلاكسي، كما هو الحال في المقر، حيث يمكن لمديري البرامج الوصول إلى الطلبات المتصلة بشواغر الأمانة العامة التي أعلن عنها مكتب إدارة الموارد البشرية. ولذلك، لم تنفذ إدارة عمليات حفظ السلام بالكامل توصية الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/809) بأن تتاح للبعثات الميدانية فرصة انتقاء المرشحين من قائمة مركزية على شبكتي الإنترنت/الإنترنت.

## ٢ - تفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية

١٨ - أقرت استراتيجية أيار/مايو ٢٠٠١ للتزويد بالموظفين المتعلقة بعمليات حفظ السلام بأن إدخال عنصر الكفاءة والشفافية الأكبر في عملية التعيين ينطوي على تفويض أكبر للسلطة إلى البعثات الميدانية، كما حدث في الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠١ في بعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو وإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية على أساس تجريبي. وفي تقريره المؤرخ ١ حزيران/يونيه ٢٠٠١ بشأن تنفيذ توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/977، الفقرتان ١٦١ و ١٦٢)، أعاد الأمين العام تأكيد أن تفويض سلطة التعيين الإضافية إلى البعثات الميدانية، استناداً إلى الدروس المستفادة من تفويض السلطة إلى بعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو وإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية، سيعتبر أحد الجوانب الرئيسية لاستراتيجية إدارة عمليات حفظ السلام. وذكر الأمين العام أيضاً أنه استناداً إلى تقييم أولي لنتائج التجربة، خلصت الإدارة ومكتب إدارة الموارد البشرية إلى ضرورة وضع إجراءات كتابية ومبادئ توجيهية تتعلق بالسياسة وآليات للرصد لكفالة اتساق النهج وتحسين التوسيع الجغرافي والتوزيع بين الجنسين. ويتعين تفويض السلطة بعد اتخاذ هذه الإجراءات ووضع المبادئ التوجيهية.

١٩ - غير أنه لم يحدث أي تفويض آخر لسلطة التعيين. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، أصدرت إدارة عمليات حفظ السلام "دليل الموارد البشرية" الإلكتروني بواسطة "لوتس نوتس"، والذي اعتمد بشدة على دليل مماثل نشره من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية على شبكة الإنترنت للأمم المتحدة. ويعتبر تجميع الدليل جهداً يستحق الثناء لأنه يزود جميع البعثات بأداة الوصول إلى القواعد والأنظمة والإجراءات المتعلقة بمسائل الموظفين. ومع ذلك فإن سياسات وإجراءات التعيين التي أعدتها الإدارة وأدرجتها في الدليل لا تزال في شكل مشروع. وعلاوة على ذلك، تحتاج دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم إلى تأطير المبادئ التوجيهية الملائمة للسياسات بشأن التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتوفير التدريب لموظفي شؤون الموظفين المدنيين بالبعثات لتمكين البعثات الميدانية من ممارسة تفويض السلطة بطريقة مسؤولة وفعالة. ويتعين الانتهاء من وضع هذه المبادئ التوجيهية في صيغتها النهائية بالاقتراع مع توفير التدريب الكافي لموظفي شؤون الموظفين المدنيين بالبعثات الميدانية لكفالة حدوث تفويض ذي مغزى لسلطة التعيين. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه قد تم فقط إحراز تقدم محدود في تهيئة الظروف لحدوث تفويض أكبر لسلطة التعيين إلى البعثات الميدانية، ولا يزال هناك الكثير الذي يتعين عمله. وبغية تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي، ينبغي لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم تحديد أهداف محددة ووضع جداول زمنية، مع تحديد البعثات التي سيتم تفويض سلطة التعيين إليها بطريقة تتم على مراحل (التوصية ٤).

## دال - تنوع مصادر التعيين

٢٠ - أقرت أيضاً الاستراتيجية العالمية بالتزويد بالموظفين بالحاجة إلى تنوع مصادر تعيين الموظفين الميدانيين، ورأت بناء على ذلك الدخول في اتفاقات لإضفاء الصبغة الرسمية على العلاقات داخل منظومة الأمم المتحدة ومع الدول الأعضاء. وعلى الرغم من أن مذكرة تفاهم مع متطوعي الأمم المتحدة كان يتعين توقيعها في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠١، فإن الاتفاق لم يوضع في صيغته النهائية حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، وقّعت إدارة عمليات حفظ السلام مذكرة تفاهم مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان لتعزيز التعاون المتبادل وتوسيع نطاقه. ووافق الكيانان على التشاور في مرحلة تخطيط عمليات حفظ السلام، وستشارك المفوضية في أفرقة العمل المتكاملة للبعثات. وينبغي أن يسهل هذا الترتيب التوزيع الفعال لموظفي حقوق الإنسان على البعثات الميدانية، حسب الحاجة في المستقبل. وفيما يتعلق بوضع مذكرات تفاهم مع الدول الأعضاء، أحاز المراقب المالي للأمم المتحدة اتفاقاً عاماً في آذار/مارس ٢٠٠٣، والذي لم يعمم بعد على الدول الأعضاء. وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية

إلى أنه يلزم بذل جهدا هائلا لتنفيذ الترتيبات المتعلقة بنشر أخصائين مدنيين في البعثات الميدانية (التوصية ٥). وعُلقت إدارة عمليات حفظ السلام بأن الدول الأعضاء ستشترك قريبا، باستخدام مذكرة تفاهم عامة، في المساعدة في وضع نظام احتياطي مدني.

## هاء - النشر السريع

٢١ - دعت استراتيجية التزويد بالموظفين إلى وضع خطط للنشر السريع للموظفين السابق فرزهم وإجازة تعيينهم، أساسا في شكل أفرقة احتياطية للتقييم الأولي للبعثات، تليها أفرقة البداية ثم النشر الأطول أجلا. وتحقيقا لهذه الغاية، يتعين إنشاء ثلاثة أفرقة احتياطية للنشر السريع وثلاثة أفرقة احتياطية لبداية البعثات. وأنشأت دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم قائمة للنشر السريع تتألف من ثلاثة أفرقة تضم ١٢٠ موظفا، يمكن نشرهم فوراً لمدة تصل إلى ٩٠ يوما في بعثة جديدة قبل العودة إلى مراكز عملهم الأصلية. وستستخدم مرحلة النشر السريع ومدتها ٩٠ يوما لتعيين ونشر موظفين متفرغين للبعثة الجديدة. غير أن استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية لقائمة النشر السريع أوضح أن مدى توافر عدد كبير من الموظفين قد أشير إليه في القائمة باعتباره "مشكوكا فيه". ولذلك، فإن إبقاء أسماء هؤلاء الموظفين على القائمة يعتبر قليل الفائدة. ويعتقد المكتب أن جميع الموظفين المدرجين بالقائمة ينبغي أن يكونوا متوافرين للنشر السريع عند بروز الحاجة إلى ذلك. وينبغي لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم أن تستعرض وتستكمل بانتظام القائمة عن طريق رفع و/أو استبدال أسماء الموظفين غير المتاحين (التوصية ٦).

## رابعا - إدارة وظيفة التعيين

### ألف - وضع النقاط المرجعية وتقييم الأداء

٢٢ - أوصى تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠١ بأن تضع دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم نقاطا مرجعية بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تقييم كفاءة تعيين الموظفين المدنيين لملء الشواغر في البعثات. ولا تزال إدارة عمليات حفظ السلام تضطلع بعملية تنفيذ هذه التوصية. ووضعت الإدارة نقاطا مرجعية تتعلق بعدد الأيام لملء أحد الشواغر بالبعثات، ولكن يتعين الاضطلاع بالأنشطة ذات الصلة، مثل توسيع نطاق استخدام نظام غلاكسي للتعيين بالبعثات بحلول حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وسيصبح إجراء تقييم واقعي لكفاءة تعيين الموظفين الدوليين في وظائف البعثات استنادا إلى النقاط المرجعية ممكنا فقط بعد استكمال هذه الأنشطة.

## باء - استخدام تكنولوجيا المعلومات

٢٣ - تطلعت وحدة إدارة المعلومات في إطار دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بتنسيق احتياجات الدائرة من تكنولوجيا المعلومات. وتحدد الوحدة احتياجات قائمة الدائرة على شبكات الإنترنت والإنترنت وتحسينها، ومشروع غلاكسي، ونظام المعلومات الإدارية المتكامل، ونظام إدارة شؤون الموظفين الميدانيين، والنظم الالكترونية الأخرى لتبادل المعلومات ومراقبة تفويض السلطة إلى الميدان.

٢٤ - نفذت الوحدة (أ) مشروع مخزن البيانات، الذي أعيد تسميته في وقت لاحق بمشروع "نيوكليوس"، عن طريق إنشاء قاعدة بيانات تتضمن البيانات المستمدة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل، ونظام إدارة شؤون الموظفين الميدانيين، و "قاعدة بيانات حفظ السلام" التي استخدمتها الدائرة من قبل. ويؤدي بصفة عامة تجميع بيانات الموظفين من هذه النظم المختلفة إلى تسهيل إنجاز إجراءات الموظفين المتعلقة بالموظفين المعيّنين دولياً والمنتدبين للبعثات الميدانية. ويشعر مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالقلق مع ذلك لأن بيانات بروتوكولات الأمن المدرجة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل لم تستنسخ في نظام "نيوكليوس".

٢٥ - وعلى سبيل المثال، في إطار نظام المعلومات الإدارية المتكامل، في إمكان موظفي الشؤون الإدارية بدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم الوصول إلى البيانات المتعلقة بجميع الموظفين في الأمانة العامة، بغض النظر عما إذا كان الموظف منتدباً لعمليات حفظ السلام في المقر أو في الميدان أم لا. وأبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن دائرة شؤون الموظفين والدعم قد مُنحت إمكانية الوصول غير المقيدة هذه إلى نظام المعلومات الإدارية المتكامل بغية الإسراع بإنجاز تمديدات التعيينات المحددة المدة لموظفي المقر المنتدبين للبعثات الميدانية. وبالذخول إلى نظام "نيوكليوس"، فإنه في الإمكان للمستعمل أن يرى بيانات الموارد البشرية المتعلقة بأي موظف في الأمانة العامة، بما في ذلك أولئك الموظفين غير المنتدبين لعمليات حفظ السلام. ونظراً لأن إدارة عمليات حفظ السلام تعتمد إتاحة وصول موظفي شؤون الموظفين المدنيين في الميدان إلى نظام "نيوكليوس" فيما يتعلق بالتفويض التدريجي للسلطة إلى البعثات، فإن بروتوكولات أمن البيانات المدرجة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل ستقوّض إذا لم يتم استنساخها في نظام "نيوكليوس" لمنع المستعملين الميدانيين من الوصول إلى بيانات مقيدة. ويعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم تحتاج إلى أن تعالج على الفور مسألة امتيازات الوصول إلى البيانات في نظام "نيوكليوس" فيما يتعلق بضوابط نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وتحتاج الدائرة أيضاً إلى

كفالة أن أي نظام ينشأ في المستقبل عن طريق استخراج البيانات من أنظمة أخرى يرث بالتأكيد قيود الوصول إلى البيانات من النظم الأم (التوصية ٧). وذكرت إدارة عمليات حفظ السلام بأنها ستأخذ بالوصول المقيد المطلوب من النوع القائم في نظام المعلومات الإدارية المتكامل بالنسبة لبيانات الموظفين لكفالة أن المستعملين الميدانيين لنظام "نيو كليوس" سيكون في إمكانهم فقط إجراء استفسارات عن البيانات المتعلقة بالموظفين في بعثاتهم. ويجري حالياً اختيار الوحدة المنشئة لهذه الضوابط، ومن المعتزم تنفيذ نظام "نيو كليوس" في الميدان في حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

٢٦ - وكجزء من نظام "نيو كليوس"، استحدثت وحدة إدارة المعلومات وحدات لإدارة القوائم ومراقبة الشواغر. وأدمجت وحدة مراقبة الشواغر في نظام غلاكسي. وإذا ما استخدم هذان النظامان بكامل طاقتهما، فإن في إمكانهما الإسهام في تحقيق مكاسب الكفاءة في التعيينات. وستؤدي مكاسب الكفاءة هذه، مع اقتراحها بتفويض أكبر للسلطة إلى البعثات الميدانية، إلى استعراض هياكل ملاك الموظفين في دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم من أجل إعادة تحديد الحجم المناسب استناداً إلى تحليل عبء العمل.

## جيم - الموارد من الموظفين

٢٧ - أوضحت المراجعة السابقة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه على الرغم من أن دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم عزت الكثير من المشاكل المحددة إلى عدم توفر العدد الكافي من الموظفين، فإن الدائرة قد زوّدت بالموارد من الموظفين التي طلبتها خلال الفترة من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٠. وبناء على ذلك، وبغية تنمية القدرات اللازمة لتنفيذ توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام، تمت زيادة موارد البعثة من الموظفين، بما في ذلك أولئك المكلفون بمهام أخرى عدا التعيين الميداني، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ إلى ما مجموعه ١١٥ وظيفة، بالمقارنة بـ ٧١ وظيفة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ (انظر الجدول).

موارد دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم من الموظفين في الفترة من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٢

السنة	الفئة الفنية	فئة الخدمات العامة	المجموع
١٩٩٦/١٩٩٥	١٧	٤٥	٦٢
١٩٩٧/١٩٩٦	٢٠	٤٥	٦٥
١٩٩٨/١٩٩٧	٢٠	٤٥	٦٥
١٩٩٩/١٩٩٨	١٧	٤٥	٦٢

السنة	الفئة الفنية	فئة الخدمات العامة	المجموع
٢٠٠٠/١٩٩٩	٢٣	٤٨	٧١
٢٠٠١/٢٠٠٠	٣٠	٥٦	٨٦
٢٠٠٢/٢٠٠١	٤٦	٦٩	١١٥

٢٨ - وبغض النظر عن الموارد الإضافية من الموظفين المقدمة إلى الدائرة خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٢، لا يزال يتعين الاضطلاع بعمل ضخم في مجال تخطيط الموارد البشرية، وتبسيط عملية التعيين، وفحص الطلبات لإدراجها في القائمة الموجودة على شبكتي الإنترنت/الإنترنت، وتوسيع نطاق مصادر التعيين، وتفويض السلطة إلى البعثات الميدانية. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن إدارة عمليات حفظ السلام في حاجة إلى وضع جدول زمني واقعي لاستكمال جميع هذه المهام، والتي ينبغي مساءلة المديرين المعنيين لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم عنها. وينبغي أن تؤدي مكاسب الكفاءة الناتجة عن تنفيذ نظم تكنولوجيا المعلومات الجديدة وتفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية إلى إعادة تحديد حجم هياكل ملاكات موظفي الدائرة استناداً إلى إحصائيات موثوق بها عن عبء العمل (التوصية ٨).

## خامساً - التوصيات (٢)

٢٩ - تقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتوصيات التالية استناداً إلى متابعته لمراجعة السياسات والإجراءات لتعيين الموظفين المدنيين الدوليين في البعثات الميدانية. ويرد بعد كل توصية تلخيص للتعليقات التي وردت من إدارة عمليات حفظ السلام ومكتب إدارة الموارد البشرية وكذلك حالة تنفيذ التوصيات.

### التوصية ١

٣٠ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يعزز رقابته لإجراءات التعيين التي تتخذها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بإدارة عمليات حفظ السلام، لكفالة ممارسة سلطة التعيين المفوضة وفقاً لسياسات المنظمة (AP2003/600/03/1).

٣١ - قبل مكتب إدارة الموارد البشرية هذه التوصية وذكر أن خطوات عديدة قد اتخذت أو يُعْتَمَد اتخاذها لتعزيز أنشطة رقبته. وهي تشمل: (أ) عقد اجتماعات أسبوعية مع إدارة

(٢) الرموز الموجودة بين قوسين في هذا الفرع تشير إلى رمز داخلي يستخدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتسجيل التوصيات.

عمليات حفظ السلام لتقديم المساعدة وإيجاد حلول لمشاكل التعيين المحددة؛ (ب) مراقبة دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم في الموقع؛ (ج) أدوات الرقابة الذاتية لتحديد وتصويب الانحرافات عن السياسات و/أو الإجراءات؛ (د) إطلاق موقع للتخطيط والرصد والإبلاغ على شبكة الإنترنت يغطي شواغر البعثات؛ (هـ) تدريب موظفي التعيين بإدارة عمليات حفظ السلام. وستبقى التوصية ١ مفتوحة على قاعدة بيانات توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتنفيذها بالكامل.

## التوصية ٢

٣٢ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يضطلع بما يلي: (أ) كفالة قيام دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بإدارة عمليات حفظ السلام بإنفاذ التوجيه المتعلق بالسياسات بشأن تحويل تعيينات البعثات من فئة الخدمة الميدانية إلى الفئة الفنية؛ (ب) دراسة ممارسة إدارة عمليات حفظ السلام المتمثلة في معاملة التعيينات المتوالية في البعثات باعتبار كل منها مستقلة عن الأخرى، وتقديم التوجيه المناسب المتعلق بالسياسات لضمان اتساق ممارسات التعيين بالإدارة مع سياسات المنظمة (AP2003/600/03/2).

٣٣ - قبل مكتب إدارة الموارد البشرية هذه التوصية وذكر أن تلك المبادئ التوجيهية المؤقتة بشأن تحويل موظفي فئة الخدمة الميدانية إلى الفئة الفنية قد أُصدرت اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠٤. وفيما يتعلق بالتعيينات المتتالية في البعثات، ذكر المكتب أن هذا قد نوقش مع إدارة عمليات حفظ السلام، وأنه سيجري إعداد ورقة للسياسات بشأن المسألة. وستبقى التوصية ٢ مفتوحة في قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى يتم إصدار السياسة المتعلقة بالتعيينات المتتالية في البعثات.

## التوصية ٣

٣٤ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام، أن تعمل، بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية، على حل المشاكل المتعلقة بنظام غلاكسي، مثل عدم قدرته على الفرز الإلكتروني للمرشحين وانتقائهم استناداً إلى معايير محددة بغية كفالة أن البعثات الميدانية: (أ) يمكنها الوصول بالكامل إلى طلبات المرشحين لمختلف وظائف البعثات؛ (ب) قد زوّدت بالقدرة على اتخاذ إجراءات التعيين المتعلقة بوظائف البعثات بواسطة النظام (AP2003/600/03/3).

٣٥ - قبلت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية وذكرت أنه جرى، بالتشاور مع فريق تطوير نظام غلاكسي في نطاق مكتب إدارة الموارد البشرية، إنشاء خاصية وظيفية إضافية في النظام ستؤدي إلى تسهيل تعيين الموظفين في البعثات الميدانية. وفي آذار/مارس

٢٠٠٤، جرى تصميم طريقة عمل جديدة بنظام غلاكسي تتيح الإعلان التصنيفي عن شواغر البعثات الميدانية على نظام غلاكسي. ومع التدريب المطلوب لإدخال إعلانات الشواغر وإجراء بحوث إلكترونية، تتوقع إدارة عمليات حفظ السلام تبسيط عملية التعيين الميدانية بواسطة نظام غلاكسي في أوائل عام ٢٠٠٥، وهو ما سيحل محل الممارسة الحالية بالإعلان عن شواغر البعثات على موقع الإدارة على شبكة الإنترنت. وستبقى التوصية ٣ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية لحين منح البعثات الميدانية إمكانية الوصول إلى نظام غلاكسي من أجل إنجاز إجراءات التعيين.

#### التوصية ٤

٣٦ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تتولى، بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وضع مبادئ توجيهية للسياسات بشأن التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين لتمكين البعثات الميدانية من ممارسة تفويض سلطة التعيين بطريقة تتسم بالمسؤولية وفعالية. وينبغي للإدارة أيضا وضع أهداف وأطر زمنية محددة، وتحديد البعثات التي سيتم تفويض سلطة التعيين إليها على مراحل (AP2003/600/03/4).

٣٧ - علّق مكتب إدارة الموارد البشرية بأنه يعترض إقرار خطط عمل للموارد البشرية في البعثات الميدانية على أساس نظامي، على أن يبدأ بالبعثات الراسخة على أساس تجريبي في عام ٢٠٠٤. وستتضمن خطط عمل الموارد البشرية هذه ثلاثة مؤشرات للموارد البشرية: معدل الشواغر، والتوزيع الجغرافي، والتوازن بين الجنسين. وذكر المكتب أيضا أن إقرار أهداف للتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في البعثات الميدانية سيتطلب منه العمل بالتنسيق الوثيق مع دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم والبعثة الميدانية المعنية لا سيما من أجل تحديد أساليب التنفيذ.

٣٨ - فيما يتعلق بتفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية، علّقت إدارة عمليات حفظ السلام بأنه في الوقت الحاضر، لا يُتوقع تفويض أي سلطة إضافية بسبب الحاجة إلى الإبقاء على منظور عالمي واستراتيجي في إدارة الارتفاع في الاحتياجات من الموظفين في الميدان. وسيكون أي تفويض محتملا أيضا لدى إصدار إجراءات التعيين الميدانية والتدريب اللاحق لموظفي البعثات. وسيأخذ أيضا قرار تفويض سلطة التعيين في الحسبان نتائج التحليل المتعمق للخبرات المكتسبة من تفويض السلطة إلى بعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو وإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية/بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية على أساس تجريبي. وستبقى التوصية ٤ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى يضع مكتب إدارة الموارد البشرية المبادئ التوجيهية للسياسات من أجل التوزيع

الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في البعثات الميدانية، وحتى تقدم إدارة عمليات حفظ السلام أهدافا محددة وأطرا زمنية لتفويض سلطة التعيين إلى البعثات الميدانية وفقا لتقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/977)، الفقرتان ١٦١ و ١٦٢).

### التوصية ٥

٣٩ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تنتهي من وضع ترتيبات دائمة مع الدول الأعضاء من أجل نشر الإحصائيين المدنيين في البعثات الميدانية بواسطة العلاقات المؤسسية (AP2003/600/03/5).

٤٠ - قبلت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية وذكرت أنها تتوقع اختتام المفاوضات بشأن مذكرة التفاهم الأصلية مع الدول الأعضاء بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وستبقى التوصية ٥ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية رهنا بالانتهاء من مذكرة التفاهم.

### التوصية ٦

٤١ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تستعرض وتستكمل بانتظام قائمة النشر السريع عن طريق رفع و/أو استبدال أسماء الموظفين الذين ذكروا أنهم غير متاحين (AP2003/600/03/6).

٤٢ - قبلت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية وذكرت أن قائمة النشر السريع، التي استخدمت للمرة الأولى لنشر الموظفين في بعثتي حفظ السلام في كوت ديفوار وليبريا، قد جرى إعادة النظر فيها مع الأخذ في الاعتبار الخبرات المستفادة. ومن المتوقع أن تتوافر قائمة منقحة للنشر السريع في الجزء الأخير من عام ٢٠٠٤. وستبقى التوصية ٦ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية رهنا بالانتهاء من القائمة المستكملة.

### التوصية ٧

٤٣ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تتخذ خطوات فورية لكفالة أن قيود الوصول إلى البيانات المتعلقة بنظام "نيوكليوس" لا تقوض بروتوكولات أمن البيانات لنظام المعلومات الإدارية المتكامل. وينبغي للإدارة أيضا أن تكفل بأن ترث بصورة ثابتة أي نظم تنشأ في المستقبل عن طريق استخراج بيانات من نظم أخرى قيود الوصول إلى البيانات من النظم الأم (AP2003/600/03/7).

٤٤ - قبلت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية وذكرت أنها ستنفذ في إطار وحدة تخطيط وإدارة ملاك الموظفين بنظام "نيو كليوس"، والذي من المتوقع استكماله في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وحتى ذلك الحين، سيقصر الوصول إلى وحدة تخزين البيانات بنظام "نيو كليوس" على موظفي شؤون الموظفين بدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم مع الوصول على نطاق المقر إلى نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وستبقى التوصية ٧ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية رهنا بتنفيذ الإدارة الكامل لها.

### التوصية ٨

٤٥ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تقوم بما يلي: (أ) وضع برنامج محدد زمنياً لتحقيق مكاسب الكفاءة الناتجة عن تنفيذ نظم تكنولوجيا المعلومات الجديدة وعن تحقيق زيادة عمليات تفويض السلطة إلى البعثات الميدانية؛ (ب) استعراض معدلات ملاك الموظفين لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم لتقييم مدى الحاجة إلى إعادة تقدير الحجم المناسب استناداً إلى إحصائيات موثوق بها عن عبء العمل (AP2003/600/03/8).

٤٦ - علقت إدارة عمليات حفظ السلام على التنفيذ الكامل لطريقة العمل الجديدة لنظام غلاكسي التي صممتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم، وكذلك استخدام قاعدة بيانات القائمة في نظام (نيو كليوس)، من المتوقع أن يؤدي إلى تيسير تبسيط عملية التعيين. وستراقب الدائرة عن قرب تأثير التغييرات الناشئة على احتياجاتها من الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار الزيادة الإجمالية في عمليات حفظ السلام. وستوفر مكاسب الكفاءة للدائرة القدرة التي تحتاج إليها لاستكمال عدد كبير من المهام المتأخرة. وستبقى التوصية ٨ مفتوحة على قاعدة بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى تقدم إدارة عمليات حفظ السلام خطة لزيادة تفويض السلطة إلى البعثات الميدانية، وكذلك الوثائق لبيان أن معدلات ملاكات الموظفين لدائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم قد جرى إعادة تقديرها وفقاً لذلك على أساس عبء العمل.

(توقيع) ديليب نير

وكيل الأمين العام

مكتب خدمات الرقابة الداخلية