

Distr.: General  
1 August 2008  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٦ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

تنفيذ سياسة تنقل الموظفين

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٤٤/٦١ بأن يقدم إليها تقريراً عن المؤشرات الواضحة وأسس المقارنة وعدد الموظفين والجداول الزمنية والمعايير المعتمدة لتنفيذ سياسات تنقل الموظفين، آخذاً في اعتباره احتياجات المنظمة وسبل حماية حقوق الموظفين في سياق نظام إقامة العدل. وهذا التقرير هو متابعة لتقرير الأمين العام عن تنفيذ سياسة تنقل الموظفين (A/62/215).

\* A/63/150

030908 030908 08-44766 (A)



## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٤-١	..... مقدمة - أولا
٤	١١-٥	..... معلومات أساسية - ثانيا
٦	١٩-١٢	..... سياسة تنقل الموظفين - ثالثا
٧	٤٠-٢٠	..... تنفيذ سياسة تنقل الموظفين - رابعا
٨	٢٥-٢٢	..... استراتيجية الاتصال - ألف
٨	٣٢-٢٦	..... التدريب والتعلم والدعم الوظيفي - باء
١٠	٣٥-٣٣	..... مسائل العمل والحياة - جيم
١١	٣٨-٣٦	..... المحافظة على القدرة المؤسسية - دال
١٢	٤٠-٣٩	..... تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية - هاء
١٢	٥٩-٤١	..... برنامج إعادة الانتداب المنظم - خامسا
١٤	٤٥-٤٤	..... معايير التنفيذ - ألف
١٥	٥١-٤٦	..... الجداول الزمنية للتنفيذ - باء
١٥	٤٧-٤٦	١ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين من رتبتي ف-٣ و ع-٧
١٦	٤٨	٢ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبتي ف-٤ و ع-٦ ..
١٦	٤٩	٣ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبتي ف-٥ و ع-٥ ..
١٦	٥١-٥٠	٤ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبتي مد-١ و مد-٢ ..
١٧	٥٤-٥٢	..... المؤشرات وأسس المقارنة وعدد الموظفين - جيم
١٨	٥٩-٥٥	..... تدابير الرصد والحماية - دال
١٩	٦٧-٦٠	..... ملاحظات - سادسا
٢١	٧٠-٦٨	..... الخلاصة - سابعا

## أولا - مقدمة

١ - أكدت نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ من جديد (قرار الجمعية العامة ١/٦٠) دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وطلبت إليه أن يقدم إلى الجمعية مقترحات بشأن ما يلزم أن يتوفر لديه من متطلبات وتدابير للاضطلاع بمسؤوليته الإدارية بفعالية. وقد عرضت مقترحات الأمين العام في بداية الأمر في تقريره المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1). وعرضت تفاصيل الإطار الجديد المقترح للموارد البشرية في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Corr.1)، في أعقاب مشاورات أجريت مع المديرين والموظفين (بما في ذلك لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة) وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وفي سياق شبكة الموارد البشرية المشتركة بين الوكالات.

٢ - وأحد عناصر الإطار الجديد للموارد البشرية هو اقتراح الأمين العام المتعلق باتباع نهج متكامل إزاء التنقل، الذي يتوخى أن يكون وسيلة لتحسين فعالية المنظمة وتعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم.

٣ - واستعرضت الجمعية العامة مقترحات الأمين العام في دورتها الحادية والستين. وفي القرار ٢٤٤/٦١، شجعت الجمعية الأمين العام على مواصلة تحقيق التقدم في مجال التنقل. ووافقت الجمعية، إدراكا منها لزيادة عبء العمل، على تخصيص موارد إضافية. وفي هذا السياق، طلبت الجمعية العامة في هذا القرار إلى الأمين العام أيضا أن يقدم إليها تقريرا عن المسألة.

٤ - كما طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها، في دورتها الثالثة والستين، تقريرا عن تنفيذ برنامج التنقل المنظم مشفوعا بتقييم وتحليل للمسائل ذات الصلة، بما في ذلك إنفاذ حدود شغل الوظائف والآثار المالية المترتبة عليه. ويقدم هذا التقرير استجابة لذلك الطلب. ويعالج هذا التقرير أيضا المسائل ذات الصلة بالتنقل التي أثارها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/62/7/Add.14)، والتي أثيرت في تقرير الأمين العام عن التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثيرت في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (انظر A/62/132)، وفي تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة (انظر A/61/806)؛ وفي تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (انظر A/61/306/Add.1).

## ثانياً - معلومات أساسية

٥ - خلال السنوات العشرين الماضية، شهدت المنظمة توسعا كبيرا في عملياتها وميزانياتها ووظائفها. وتقوم الأمانة العامة حاليا بصورة مباشرة، بالإضافة إلى الاضطلاع بمسؤولياتها لخدمة المؤتمرات، بإدارة عمليات معقدة ببلايين الدولارات وتقديم خدمات بالغة الأهمية في جميع أنحاء العالم. ولدى قيامها بذلك، تعمل الأمانة العامة مع نطاق واسع من الشركاء - بما في ذلك الحكومات الوطنية، والمنظمات الإقليمية، والمجتمع المدني، والمؤسسات الخيرية، وشركات القطاع الخاص - بشأن نطاق عريض من الأنشطة، التي تشمل الأنشطة الإنسانية وحفظ السلام وبناء السلام وحقوق الإنسان، والمحاكم الدولية، ومكافحة المخدرات والجريمة، وغيرها من البرامج التي لها أثر مباشر على حياة مئات وملايين الناس كل يوم.

٦ - ويمثل وجود قوة عمل قادرة على تلبية الولايات المعيارية لبرامج المقر والولايات التنفيذية للأنشطة الميدانية، على حد سواء واقعا جديدا في الأمم المتحدة؛ ويعد تنقل الموظفين أمرا أساسيا لإنشاء قوة عمل من هذا القبيل. كما إن من المتوخى أن تنقل الموظفين بصورة منهجية من شأنه أن يساعد المنظمة على:

(أ) تعزيز مرونتها وقدرتها على الاستجابة، بما في ذلك القدرة على تلبية احتياجات نشر الموظفين على وجه السرعة، عن طريق إعداد الموظفين للعمل في بيئة متعددة التخصصات؛

(ب) تحسين القدرة على تنفيذ البرامج، عن طريق معالجة التحديات المزمنة المتعلقة بالشواغر؛

(ج) زيادة فرص تطوير الموظفين وتقديمهم الوظيفي؛

(د) إيجاد فهم أكثر شمولاً للجوانب المتعددة لبرنامج عمل المنظمة، عن طريق زيادة التكامل، ومن ثم تعزيز القدرة على معالجتها.

٧ - وما برحت الحاجة إلى زيادة تنقل الموظفين وتحقيق ذلك بأسلوب أكثر منهجية جزءا لا يتجزأ من استراتيجية الأمين العام في مجال الموارد البشرية منذ أوائل التسعينات من القرن الماضي. ولاحظت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩، أن استراتيجية الأمين العام في مجال الموارد البشرية تدعو إلى التنقل من جانب جميع الموظفين الجدد المعيّنين دوليا، وحث الأمين العام على تطبيق عناصر التنقل الواردة في الاستراتيجية الجديدة على الموظفين المعيّنين دوليا. وفي وقت لاحق، طلبت الجمعية إلى الأمين العام في قرارها ٢٢٦/٥١ أن يتابع "تطوير

وتنفيذ برامج إعادة الانتداب المنظم المتعلقة بالموظفين في رتب الالتحاق بالعمل وغيرهم من الموظفين“ وأعدت تأكيد أهمية إحراز تقدم ملموس نحو تحقيق هدف زيادة تنقل الموظفين.

٨ - وأكدت الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٥٣ ”اشتراط تنقل جميع موظفي المنظمة المعينين دولياً، كجزء لا يتجزأ من التزامهم“، وطلبت إلى الأمين العام أن ”يولي الاعتبار الكامل للحاجة إلى زيادة التنقل في سياق تخطيط الموارد البشرية، وفقاً للبند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين“. وفي القرار ذاته، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام ”أن ينشئ آليات لتعزيز التنقل عبر الوظائف والإدارات ومراكز العمل، وأن ينفذ سياسة لهذا الغرض“.

٩ - واستجابة لذلك الطلب، شرح الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، تصوره لكيفية تنفيذ سياسة التنقل التي تشمل تطبيق حدود زمنية على شغل الوظائف. وترد تفاصيل تلك السياسة في المرفق الثالث من ذلك التقرير. وبعد اتخاذ القرار ٢٥٨/٥٥، تم تطوير سياسة تنقل الموظفين على نحو أكمل وإدماجها في النظام الجديد لاختيار الموظفين، الذي بدأ تنفيذه في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ (انظر ST/SGB/2002/5 و ST/AI/2002/4 و صدر كلاهما في ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢). وفي قرارين لاحقين بشأن إدارة الموارد البشرية (انظر القرارين ٣٠٥/٥٧، الجزء الثاني، الفقرات ٤٧-٥٣، و ٢٦٦/٥٩، الجزء الثامن)، أعربت الجمعية عن عدد من الاشتراطات التي ينبغي مراعاتها في تنفيذ سياسة تنقل الموظفين. وأدجت تلك الاشتراطات في السياسة المعمول بها حالياً.

١٠ - وتم الاضطلاع بعملية تشاورية واسعة النطاق منذ بداية وضع السياسة، وخلال تطبيقها رسمياً، إلى وضعها الراهن. وما برحت مسألة التنقل تناقش في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة منذ عام ١٩٩٩. ووافقت اللجنة على أنه ينبغي أن ينظر إلى التنقل بمعناه الأوسع، مع الوفاء باشتراطات التنقل بالتحرك بين الوظائف والإدارات والمهن ومراكز العمل والمنظمات خارج الأمانة العامة. وأصبحت هذه العبارة أساس تعريف التنقل الذي تستخدمه المنظمة في سياستها الحالية.

١١ - ولا تزال مسألة التنقل تناقش في المشاورات التي تجري بين الموظفين والإدارة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وتم مؤخراً في أعقاب الاجتماع للجنة المعقود في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، إنشاء فريق عامل يضم الموظفين والإدارة لرصد تنفيذ سياسة تنقل الموظفين. وترد النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها هذا الفريق في الفقرتين ٦٨ و ٦٩ من هذا التقرير.

## ثالثاً - سياسة تنقل الموظفين

١٢ - بدأ تطبيق سياسة تنقل الموظفين بوصفها جزءاً لا يتجزأ من نظام اختيار الموظفين (انظر ST/SGB/2002/5، و ST/AI/2002/4، و ST/AI/2005/8، و ST/AI/2006/3، و ST/AI/2007/2). وذلك، في جملة أمور، لدعم إنشاء خدمة مدنية دولية متمرسه أكثر تنوعاً ومتعددة المهارات والعمل على تعزيز التكامل بين الموظفين في الأمانة العامة بأسرها.

١٣ - والمبادئ الأساسية التي يسترشد بها في تلك السياسة هي:

(أ) التنقل ليس غاية في حد ذاته، ولكنه أداة لتمكين الأمم المتحدة من الوفاء باحتياجاتها التشغيلية على نحو أكثر فعالية؛

(ب) تتباين أنماط التنقل تبعاً لاحتياجات العمل والموقع؛

(ج) التنقل مسؤولية مشتركة بين المنظمة والمديرين والموظفين، وعلى الجميع أن يقوموا بدور نشط فيها؛

(د) ستشكل عملية التنقل جزءاً لا يتجزأ من الأنماط الوظيفية: والتقدم الوظيفي سيتوقف جزئياً على وجود دليل على التنقل.

١٤ - وتضع سياسة تنقل الموظفين في اعتبارها نطاق أعمال المنظمة وطبيعتها، وهما يختلفان اختلافاً كبيراً عن المنظمات الدولية الأخرى. بما فيها المنظمات الأعضاء في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٥ - لذلك يُعرّف التنقل بأوسع معانيه. وهو يشمل التنقل داخل الإدارات والوظائف والفئات المهنية ومراكز العمل والمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وفيما بينها. فالانتقال إلى منصب مختلف يمكن أن يكون بنفس الرتبة، وهو ما يعتبر تحركاً أفقياً أو إلى رتبة أعلى. وقد يكون المنصب الجديد في نفس الإدارة أو المكتب أو في إدارة أو مكتب مختلفين، أو في نفس مركز العمل أو في مركز عمل مختلف، أو في نفس الفئة المهنية أو في فئة مهنية مختلفة.

١٦ - وقد تقرر سياسة تنقل الموظفين رسمياً في أيار/مايو ٢٠٠٢ عندما بدأ تطبيق الحدود الزمنية على شغل الوظائف خمس سنوات لغاية الرتبة ف-٥ وست سنوات فوق الرتبة ف-٥. وتبدأ فترة شغل الوظيفة من جديد في كل مرة ينتقل فيها الموظف نتيجة للاختيار بموجب نظام اختيار الموظفين، في إطار برنامج إعادة الانتداب المنظم، أو كتحرك أفقي إلى وظيفة ذات مهام مختلفة.

١٧ - وترتبط السياسة بين التنقل والتطوير الوظيفي، حيث تتطلب انتقالين أفقيين قبل الترقى إلى رتبة ف-٥. كما تتضمن حوافز لتشجيع الانتقال إلى مراكز العمل التي توجد بها معدلات شواغر عالية بإتاحة الفرصة أمام الموظفين الذين عملوا في نيروبي أو في لجنة إقليمية غير اللجنة الاقتصادية لأوروبا للتقدم الوظيفي على نحو أسرع، وذلك باشتراط انتقال الموظفين أفقياً مرة واحدة فقط.

١٨ - ومنذ عام ٢٠٠٠، أصبحت برامج تيسير انتقال الموظفين برتبة ف-٢ خاضعة للتنظيم. ويُبلّغ المرشحون المعينون بعد نجاحهم في الامتحان التنافسي في العروض وخطابات التعيين المقدمة لهم بأن من المتوقع بقبولهم لشغل وظيفة في المنظمة أن يؤديوا أعمالاً وظيفيتين مختلفتين خلال السنوات الخمس الأولى من خدمتهم في المنظمة. وهؤلاء الموظفون مؤهلون للمشاركة في برنامج لإعادة الانتداب المنظم بين السنتين الثانية والثالثة من خدمتهم في المنظمة. وخلال برنامج إعادة الانتداب المنظم يستطيع الموظفون أن يتقدموا بطلبات لشغل وظائف برتبة ف-٢ في مراكز عمل أو إدارات أو مكاتب أو فئمة مهنية مختلفة. ويجري مكتب إدارة الموارد البشرية عملية مركزية للمطابقة آخذاً في اعتباره المعايير التي قررها المديرين، واحتياجات المنظمة ومؤهلات وأفضليات الموظفين.

١٩ - ونتيجة لذلك، ومنذ عام ٢٠٠٠، أظهرت التجربة فيما يتصل بالموظفين برتبة ف-٢ أنه عندما توضع سياسة التنقل موضع التطبيق، يسعى الموظفون على نحو استباقي للالتزام بالسياسة قبل أن يُطلب منهم ذلك. وبإيجاز، قام ما يزيد عن نصف عدد الموظفين برتبة ف-٢ (٥١,٥ في المائة)، الخاضعين لسياسة التنقل بتغيير مهامهم خارج برنامج الانتداب المنظم. وكانت تلك الحركات على النحو التالي: تمت ترقية عدد من الموظفين بنسبة ٢٣ في المائة تقريباً وانتقل أفقياً عدد من الموظفين بنسبة ٢٨,٥ في المائة؛ أو انتدبوا مؤقتاً داخل أو عبر الإدارات أو مراكز العمل أو بعثات حفظ السلام أو نظام الأمم المتحدة الموحد. وتبقى أقل من نصف الموظفين برتبة ف-٢ (نسبة ٤٨,٥ في المائة) الذين يتعين عليهم الانتقال من خلال برنامج إعادة الانتداب المنظم الذي يضطلع به مكتب إدارة الموارد البشرية.

## رابعاً - تنفيذ سياسة تنقل الموظفين

٢٠ - منذ عام ٢٠٠٢، بُذلت جهود منهجية للأخذ بمفهوم التنقل وإنشاء برامج وآليات لإعداد الموظفين ودعمهم. وقد أُبلغ عن الإنجازات والأنشطة في ذلك الصدد بالتفصيل في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (انظر A/61/228 و Corr.1 و A/61/225 و Add.1 و Corr.1).

٢١ - وتشمل الجوانب الأساسية لهذه الاستعدادات وضع استراتيجية للاتصال، وتوسيع نطاق فرص التعلم والتدريب، وزيادة التركيز على مسائل العمل والحياة.

## ألف - استراتيجية الاتصال

٢٢ - بعد صدور الأمر الإداري ST/AI/2002/4، الذي أضاف الطابع المؤسسي على التنقل المنظم وأعلن بدء تطبيق حدود على شغل الوظائف بالنسبة لجميع الوظائف من الرتبة ع-٥ إلى الرتبة مد-٢، اضطلع بحملة اتصال لتعريف الموظفين على مستوى العالم بالنظام الجديد لاختيار الموظفين.

٢٣ - وفي عام ٢٠٠٥، اضطلع بحملة إعلامية عالمية لمواصلة إذكاء الوعي بين الموظفين عموماً بسياسة التنقل وتعريف الموظفين بالدعم المتاح لمساعدتهم على الاستعداد للتنقل. وأتيحت على نطاق واسع على شبكة المعلومات الداخلية للأمم المتحدة (i-Seek) مواد مطبوعة وإلكترونية تتضمن أجوبة على الأسئلة المتكررة واقتراحات بشأن الاستعداد للتنقل. وبالإضافة إلى ذلك، أنشئ موقع مكرس على شبكة الإنترنت، تجري صيانته باستمرار، لتزويد الموظفين بآخر المعلومات المتعلقة بتنقل الموظفين.

٢٤ - كما قدمت معلومات إضافية عن التنقل أثناء حملة التوعية بإصلاح إدارة الموارد البشرية التي اضطلع بها في عام ٢٠٠٦، عندما قامت أفرقة الإصلاح بزيارة ٣١ مركز عمل والتقت بنحو ٥٠٠٠ من الموظفين لإتاحة فرصة لمناقشة جميع جوانب الإصلاح، بما في ذلك التنقل.

٢٥ - وفي عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، عقدت اجتماعات موجهة لتبادل المعلومات للموظفين الذين كانوا على وشك بلوغ الحدود الزمنية لشغل وظائفهم ابتداء من أيار/مايو ٢٠٠٧. وشملت عقد اجتماعات جماعية وفردية لكفالة فهم البرنامج ودعم الآليات المتاحة للموظفين والمديرين.

## باء - التدريب والتعلم والدعم الوظيفي

٢٦ - لضمان أن يكون الموظفون مستعدين للتنقل، تم اتخاذ عدد من المبادرات لدعم الموظفين، شملت ما يلي: (أ) توسيع نطاق برامج تنمية قدرات الموظفين والدعم الوظيفي؛ (ب) إنشاء مراكز للموارد الوظيفية في جميع مراكز العمل الرئيسية؛ (ج) وضع نظام إلكتروني منقح لتقييم الأداء (e-PAS) يشمل هدفاً للتطوير الوظيفي، وهدفاً للتعلم، والتعبير عن الاهتمام بالانتداب في البعثات؛ (د) إصدار توصيفات عامة للوظائف على شبكة

الإنترنت تغطي أغلبية وظائف الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة (ع-٥ وما فوقها)، لإيضاح التوقعات الوظيفية.

## ١ - توسيع نطاق برامج تنمية قدرات الموظفين والدعم الوظيفي

٢٧ - أنشئ برنامج جديد ومعزز لتنمية قدرات الموظفين على نطاق الأمانة العامة، بما في ذلك عقد حلقات عمل خاصة للتطوير الوظيفي، لتزويد الموظفين بمهارات وكفاءات جديدة، وتشجيع تغيير الثقافة وإيجاد الوعي بفوائد التنقل.

## ٢ - إنشاء مراكز للموارد الوظيفية في جميع مراكز العمل الرئيسية

٢٨ - يُعتبر مركز الموارد الوظيفية، وهو أحد عناصر نظام التطوير الوظيفي بالأمانة العامة للأمم المتحدة، مورداً متاحاً للموظفين والمديرين لتوفير المعلومات عن التخطيط الوظيفي والتطوير الوظيفي، ودعم التنقل، وفرص التعلم، وإسداء المشورة في مجال التطور الوظيفي، ويساعد في الوقت نفسه على استمرار النمو المهني للموظفين من جميع الرتب. وما برحت مراكز الموارد الوظيفية تشجع وتدعم التنقل عن طريق عقد اجتماعات الربط الشبكي وعقد دورات إعلامية عن فرص الوظائف في مختلف مراكز العمل، وبعثات حفظ السلام.

٢٩ - وقد استفاد من مركز الموارد الوظيفية أكثر من ٢٠٠ ٥ موظف في مقر الأمم المتحدة منذ افتتاحه في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ عن طريق حلقات العمل والمشاورات الفردية. وبحلول عام ٢٠٠٧، كانت قد أنشئت مراكز للموارد الوظيفية للموظفين في جميع المكاتب خارج المقر واللجان الإقليمية. وفي عام ٢٠٠٧، استخدم نحو ٤٠٠ ١ موظف خدمات المركز في نيويورك، في حين استخدم زهاء ٣٠٠ ١ موظف المراكز القائمة في مراكز العمل الأخرى خارج المقر وفي اللجان الإقليمية.

٣٠ - ويمكن للموظفين الاستفادة من خدمات تلك المراكز، بما في ذلك عن طريق المواد المكتوبة ومواد الفيديو والمواد المتاحة على شبكة الإنترنت والمشورة الوظيفية الفردية. كما توفر المراكز حلقات عمل بشأن مواضيع مثل تغيير المسار الوظيفي، وإقامة الشبكات، وإعداد طلبات التقدم لشغل الوظائف (بيان السيرة الذاتية)، والمقابلات القائمة على أساس الكفاءة، وإدارة السمعة.

## ٣ - النظام الإلكتروني لتقييم الأداء

٣١ - يعزز النظام الإلكتروني لتقييم الأداء (e-PAS) الصلة بالتطوير الوظيفي عن طريق تشجيع الحوار بين الموظفين والمشرفين بشأن تطلعاتهم الوظيفية والكفاءات اللازمة للانتداب

في المستقبل. كما يتيح فرصة للموظفين لإبداء اهتمامهم بالانتداب في بعثة ميدانية، فضلاً عن هدف التطور والتعلم.

#### ٤ - التوصيفات العامة للوظائف

٣٢ - وضعت التوصيفات العامة للوظائف في عام ٢٠٠٢ لتنسيق عملية التصنيف وتيسير المرحلة الأولى من عملية توفير الموظفين عن طريق تخفيض الوقت المستغرق في صياغة وتصنيف التوصيفات الوظيفية الفريدة قبل الإعلان عن الوظائف. وقد أسهم استخدام هذه التوصيفات في زيادة التوحيد والكفاءة والسرعة والشفافية عند إعداد إعلانات الشواغر وتوضيح التوقعات الوظيفية. كما يجري استعراض التوصيفات العامة للوظائف بصفة مستمرة لكفالة حداثة محتواها.

#### جيم - مسائل العمل والحياة

٣٣ - من العقبات الرئيسية التي تعترض التنقل الصعوبة الخطيرة التي تواجه الأسر التي يعمل فيها الزوجان. وقد بذلت المنظمة جهوداً لدراسة مسائل العمل والحياة ومعالجتها. وأنشئت روابط مع الرابطات التي تقدم مساعدات في هذا الصدد. كما شاركت الأمم المتحدة في مشروع مشترك بين الوكالات برعاية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لإنشاء شبكات لدعم الأزواج المغتربين في مراكز العمل الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، دعت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٦١، البلدان المضيفة إلى القيام، حسب الاقتضاء، باستعراض سياساتها لمنح تصاريح عمل لأزواج موظفي الأمم المتحدة. وما برح مكتب إدارة الموارد البشرية يقدم المساعدة لتسهيل حصول الأزواج على تصاريح عمل.

٣٤ - وتواصل المنظمة معالجة مسائل العمل والحياة التي تعرقل عملية التنقل وتشكل عائقاً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين، ولا سيما الشواغل التي تهم الموظفين ذوي المسؤوليات الأسرية، بما في ذلك القيام بما يلي:

(أ) بذل قصارى الجهود عند تحديد توقيت إعادة الانتداب الجغرافي، للتقليل إلى أدنى حد ممكن من تعطل العمل في مركز العمل المعني وتيسير الربط بمتطلبات الإجازات والسنوات الدراسية واحتياجات الموظفين الذين لهم أولاد من ذوي الاحتياجات الخاصة؛

(ب) إيلاء الأولوية للموظفين الذين خدموا في مراكز عمل شاقة وفي مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر للنقل إلى المقر أو إلى مواقع يسمح فيها باصطحاب الأسر. وتعطى الأولويات التي يعرب عنها الموظفون الذين يخدمون في مراكز عمل شاقة

(التصنيفات من جيم إلى هاء) وزنا أكبر عن أفضليات غيرهم من الموظفين عند تقدمهم لشغل الوظائف المدرجة في قائمة الوظائف المتاحة للتنقل؛

(ج) توسيع نطاق الإمكانيات المتاحة للأسر التي يعمل فيها الزوجان، مثلاً عن طريق تقديم مشورة في المجال الوظيفي والمساعدة في البحث عن عمل؛ واستطلاع خيارات عمل الأزواج عن بعد؛ وإيلاء أولوية للأزواج فيما يتعلق بفرص العمل الاستشاري، حيثما يقتضي الأمر؛

(د) في إطار برنامج إعادة الانتداب المنظم، سيولي مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع المديرين، أولوية لنقل الأزواج رهنا بتوفر وظائف مناسبة والأداء المرضي.

٣٥ - واعترافاً بما يترتب على التنقل وعمليات النقل من أعباء على الموظفين الفنيين الدوليين وأسرههم وما ينجم عن ذلك من تعطل حياتهم الشخصية، وضعت ترتيبات لمراعاة القيود الأسرية وغيرها من القيود الخاصة، قدر الاستطاعة. وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل المنظمة استكشاف النهج الكفيلة بتسهيل الحركة الجغرافية للموظفين الفنيين الدوليين. بما في ذلك السبل والحوافز المنظمة للنظر على سبيل الأولوية إلى الأسر التي يعمل فيها الزوجان.

## دال - المحافظة على القدرة المؤسسية

٣٦ - يجري تنفيذ سياسة التنقل بأسلوب تدريجي وعلى مراحل بغية المحافظة على استمرارية الخدمة ونوعيتها وكذلك للمحافظة على الذاكرة والقدرة المؤسستين للمنظمة. وبغية كفاءة ألا تؤثر زيادة التنقل تأثيراً سلبياً على القدرة المؤسسية، تقوم الأمانة العامة بصورة نشطة بدعم وتطوير ممارسات إدارة المعارف. وهذه الممارسات مهمة لا من أجل المحافظة على استمرارية الخدمة ونوعيتها والذاكرة المؤسسية في سياق تنفيذ سياسة التنقل فحسب، بل أيضاً بسبب ما هو متوقع من ارتفاع معدلات التقاعد في السنوات المقبلة.

٣٧ - والمديرون مسؤولون عن إنشاء نظم تدعم التنقل، بما في ذلك بدء العمل بإجراءات تشغيلية موحدة لتيسير إدارة المعارف والمحافظة على الذاكرة المؤسسية، والتخطيط لتعاقب الموظفين والتدريب المتعدد التخصصات لكفاءة المحافظة على القدرة المؤسسية على أداء العمل.

٣٨ - وقد تضمنت مبادرات إدارة المعارف تناوب الموظفين خلال انتدابات مختلفة لتوسيع نطاق قاعدة المعارف والذاكرة المؤسسية المشتركة. وشرع العديد من الإدارات في تنفيذ مثل هذه المبادرات التي ساهمت إلى حد كبير في زيادة عمليات إعادة الانتداب داخل الإدارات منذ عام ٢٠٠٢.

## هاء - تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية

٣٩ - بغية كفالة التنفيذ الفعال لسياسة التنقل، ولا سيما برنامج إعادة الانتداب المنظم، أُجريت استعدادات على نطاق واسع لتعزيز أدوات تكنولوجيا المعلومات في المنظمة ولضمان دقة السجلات. وتم تصميم موقع مكرس على شبكة الإنترنت لتزويد الموظفين بأحدث المعلومات عن آخر التطورات، بما في ذلك السياسات والإجراءات، والجدول الزمني، وفرص التعلم. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين أن يقدموا استفساراتهم إلى عنوان بريدي إلكتروني معين للحصول على إجابات من الأفرقة المعنية بالتنقل في مكتب إدارة الموارد البشرية.

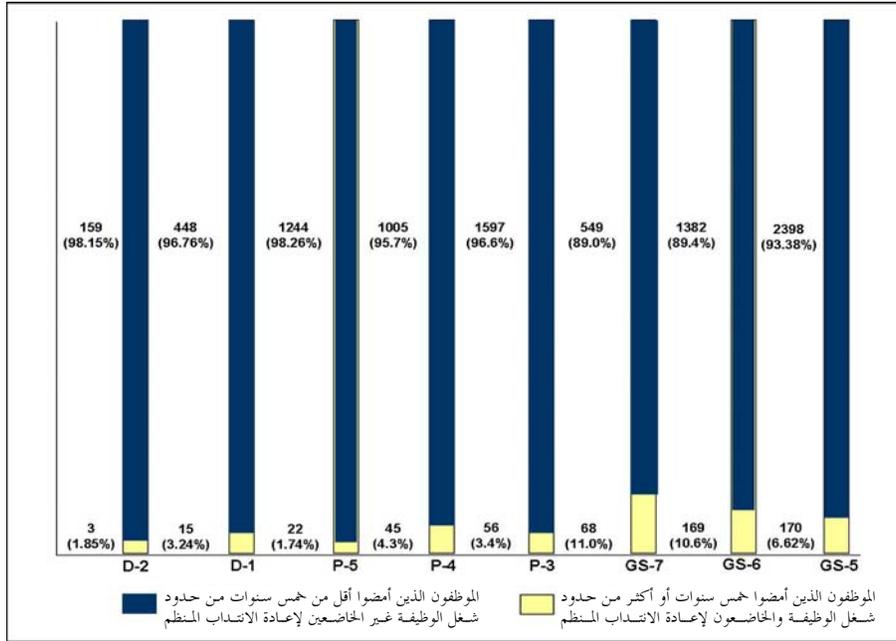
٤٠ - ويطرح النظام الحالي لتكنولوجيا المعلومات تحديات عديدة، منها ما يتعلق بدقة السجلات، التي تعين التحقق منها جميعاً. وكخطوة أولى، طلب من الموظفين الذين تم تحديدهم بوصفهم قاربوا حدود شغلهم لوظائفهم أن يستوفوا صحيفة وقائية إلكترونية. وأعطى ذلك للموظفين فرصة لتصحيح أي بيانات غير دقيقة، أو توفير المعلومات الناقصة في سجلاتهم. وتم استعراض هذه المعلومات بالتعاون مع الموظفين المسؤولين وأجريت التعديلات حسب الاقتضاء. ومن المتوقع أن يتم التغلب على بعض هذه التحديات التكنولوجية مع بدء تطبيق النظام الجديد المقبل لإدارة المواهب.

## خامسا - برنامج إعادة الانتداب المنظم

٤١ - تشكل إعادة الانتداب المنظم أحد العناصر الأساسية في سياسة تنقل. ويخضع الموظفون الذين بلغوا الحد الأقصى لحدود شغل الوظيفة إلى عملية إعادة انتداب منظم. ويجري تنفيذ برامج إعادة الانتداب المنظم لكل رتبة على حدة بأسلوب تدريجي وعلى مراحل.

الشكل

الموظفون الخاضعون لإعادة الانتداب المنظم (الحد الأقصى لشغل الوظيفة)



٤٢ - حسبما يتبين من الشكل أعلاه، كانت النسبة المئوية من الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لحدود شغل الوظيفة طفيفة. وبسبب الحملة الإعلامية المكثفة التي أجراها مكتب إدارة الموارد البشرية، منذ استهلال سياسة التنقل في عام ٢٠٠٢ لزيادة الوعي بشأن مزايا الحركة، كان من المتوقع أن يكون موظفون كثيرون، إن لم يكن معظمهم، قد اتخذوا بالفعل خطوات ملائمة للتحرك إلى وظائف أخرى. ولقد تبين بالفعل أن الحالة كانت كذلك في أيار/مايو ٢٠٠٧ حينما بدأ تطبيق برنامج إعادة الانتداب المنظم. وظل الحال على هذا المنوال فيما يتصل بالبرنامجين الثاني والثالث، الأمر الذي أثبت صحة المنطلق القائل بأنه حالما توضع سياسة التنقل موضع التنفيذ، يبادر الموظفون بتوسيع نطاق مهاراتهم. وفي الوقت نفسه، يعمل مديرون كثيرون على تسهيل تلك التحركات للحصول على مهارات مختلفة و/أو بناء قدرة مؤسسية في الإدارات.

٤٣ - واستناداً إلى البيانات المستنبطة من خطط عمل الموارد البشرية، زاد مؤشر<sup>(١)</sup> تنقل الموظفين إلى حد كبير من نسبة ١٠,٨ في المائة في عام ٢٠٠٢ إلى نسبة ٢١,١ في المائة في عام ٢٠٠٦، وإلى نسبة ٢٧,٦ في المائة في عام ٢٠٠٧. ومن شأن هذه الزيادة أن تؤكد أن زيادة الوعي ووجود نهج استباقي، إضافة إلى برامج موسعة للتعليم والتطوير الوظيفي، تؤدي إلى زيادة التنقل خارج إطار إعادة الانتداب المنظم.

## ألف - معايير التنفيذ

٤٤ - ترد معايير تنفيذ برنامج إعادة الانتداب المنظم في الأمر الإداري ST/AI/2007/2، الذي ينطبق على الموظفين المعيّنين في الرتب من ع-٥ إلى مد-٢ لمدة سنة أو أكثر في المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين والذين بلغوا الحد الأقصى لشغل الوظيفة عند بدء تطبيق برنامج إعادة الانتداب المنظم المتصل برتبهم. ولا تنطبق برامج إعادة الانتداب المنظم بموجب الأمر الإداري ST/AI/2007/2 على الموظفين التاليين:

- (أ) موظفو البعثات الذين يقتصر تعيينهم على بعثة ميدانية معينة؛
- (ب) الموظفون الذين يقتصر تعيينهم على مكتب أو برنامج معين، حيث يخضع هؤلاء الموظفون لبرنامج مستقل لإعادة الانتداب المنظم في إطار المكتب أو البرنامج المعني؛
- (ج) موظفو اللغات، الذين يعرفون بأهمهم يشملون المترجمين الشفويين، والمترجمين التحريريين، ومدوني المحاضر الموجزة، والمحررين، ومدوني المحاضر الحرفية، ومصححي التجارب المطبعية، ومحضري المواد المطبعية، والمراجعين، وأخصائيي المصطلحات، ومجهزي النصوص، والمساعدين لشؤون المراجع اللغوية، ومساعدي التحرير، الذين عينوا بعد احتياز امتحان تنافسي للوظائف التي تتطلب مهارات لغوية خاصة. وهؤلاء سيخضعون أيضاً لبرنامج خاص لإعادة الانتداب المنظم يطبق على موظفي اللغات الذين يخدمون في مراكز العمل الرئيسية وفي اللجان الإقليمية؛
- (د) الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة الذين يؤدون مهام مرشدي الجولات، ومدرسي اللغات، والأمن، والموظفين في فئة المهن والحرف؛
- (هـ) الموظفون في غضون ثلاث سنوات من بلوغ سن التقاعد.

(١) مؤشر التنقل: هو المعدل السنوي للعدد الإجمالي للموظفين الذين تنقلوا داخل الوظائف والإدارات والمهن ومراكز العمل ومنظمات الأمم المتحدة، وفيما بينها مقارناً بالعدد الكلي للموظفين في نفس الإدارة في بداية السنة.

٤٥ - كما ينص الأمر الإداري على إعفاء الموظفين الذين يشاركون في ممارسات معينة. ويتم استعراض هذه الإعفاءات على أساس كل حالة على حدة ويجوز منحها لعدد من الأسباب، بما في ذلك أسباب طبية مقبولة أو عندما يتعذر الوفاء بالمتطلبات التقنية للوظيفة أو درجة التخصص المطلوبة من جانب الموظفين الآخرين المشاركين في ممارسة إعادة الانتداب المنظم.

## باء - الجداول الزمنية للتنفيذ

### ١ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين من رتبي ف-٣ و ع-٧

٤٦ - بدأ برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبي ف-٣ و ع-٧ في أيار/مايو ٢٠٠٧. وحسبما ذكر أعلاه، وبغية تحديد الموظفين الذين تجاوزوا الحد الأقصى ومدته خمس سنوات من حدود شغل الوظيفة بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب التنفيذية ومكاتب الموارد البشرية أول الأمر باستعراض وضع جميع الموظفين، رتبة تلو أخرى. ولكفالة تسجيل كل التحركات على النحو الصحيح، طُلب أيضا من فرادى الموظفين ملء صحائف وقائعية إلكترونية وتصحيح أي خطأ أو نقص محتمل. وتبين، في نهاية هذه العملية، أن من بين ٦٥٣ من الموظفين برتبة ف-٣ المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ٥٦ موظفا (أي نسبة ٤,٣ في المائة) فقط. وبالمثل، تبين أن من بين ٦١٧ من الموظفين برتبة ع-٧ في جميع أنحاء العالم المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ٦٨ موظفا (أي نسبة ١١ في المائة) فقط اعتبر أنهم مؤهلين لبرنامج إعادة الانتداب المنظم.

٤٧ - ومُنحت الإعفاءات من شرط التنقل بالاستناد إلى حالة الموظفين الطبية؛ والظروف الشخصية أو الأسرية؛ والوظائف التي تتطلب درجة تخصص عالية؛ والعدد المحدود من الوظائف برتبة ع-٧ في بعض مراكز العمل. وبعد إنجاز العملية، تم انتقال ١٦ من الموظفين برتبة ف-٣ و ١٠ من الموظفين برتبة ع-٧؛ وأُعفي ١٩ من الموظفين برتبة ف-٣ و ٣١ من الموظفين برتبة ع-٧؛ ولم يتمكن من التنقل ٢١ من الموظفين برتبة ف-٣ و ٢٧ من الموظفين برتبة ع-٧. والسبب الذي من أجله لم يتمكن كثير من الموظفين من التنقل يُعزى إلى عدم ملاءمة مهاراتهم للفرص التي أتاحتها برنامج إعادة الانتداب المنظم. وانتقل اثنان من الـ ١٦ موظفا برتبة ف-٣ إلى مراكز عمل مختلفة بتكلفة إجمالية قدرها ٨٠ ٥٠٠ دولار.

## ٢ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبي ف-٤ و ع-٦

٤٨ - بدأ البرنامج في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وبعد التثبيت من شغل الوظائف من خلال عملية صحيفة الوقائع الإلكترونية، تبين أن من بين الـ ١٠٥٠ من الموظفين برتبة ف-٤ المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ٤٥ موظفاً (أي نسبة ٤,٣ في المائة) فقط. ومن بين الـ ١٥٥١ موظفاً برتبة ع-٦ في جميع أنحاء العالم المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ١٦٩ منهم (أي نسبة ١٠,٦ في المائة) فقط اعتبر أنهم مؤهلين لبرنامج إعادة الانتداب المنظم. وبعد إنجاز العملية، انتقل ثلاثة موظفين برتبة ف-٤ و ٢٠ برتبة ع-٦؛ وأُعفي ١٩ موظفاً برتبة ف-٤ و ٧٥ موظفاً برتبة ع-٦؛ ولم يتمكن من النقل ٢٤ من الموظفين برتبة ف-٤ و ٧٤ برتبة ع-٦. وكما هو الحال فيما يتصل بالممارسة المتعلقة بالموظفين برتبة ف-٣ ورتبة ع-٧، لم يتمكن عدد كبير من الموظفين من النقل بسبب عدم ملاءمة مهاراتهم للفرص التي أتاحتها برنامج إعادة الانتداب المنظم. ولم يسفر نقل الموظفين الثلاثة برتبة ف-٤ عن أي تغييرات في مراكز العمل.

## ٣ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبي ف-٥ و ع-٥

٤٩ - بدأ البرنامج في أيار/مايو ٢٠٠٨. وبعد التثبيت من شغل الوظائف من خلال عملية صحيفة الوقائع الإلكترونية، تبين أن من بين الـ ٢٦٦ من الموظفين برتبة ف-٥ المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ٢٢ منهم (أي نسبة ١,٧٤ في المائة فقط) ومن بين الـ ٥٦٨ من موظفي الخدمات العامة في جميع أرجاء العالم المعينين لمدة سنة أو أكثر، لم يصل إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة إلا ١٧٠ منهم (أي نسبة ٦,٦٢ في المائة) فقط اعتبر أنهم مؤهلين لبرنامج إعادة الانتداب المنظم قبل الموافقة على الإعفاءات. وبعد إنجاز العملية، المتوقع أن يحدث في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، ستقدم الإحصاءات النهائية التي تتضمن عدد الموظفين برتبة ف-٥ و ع-٥ الذين انتقلوا، والموظفين الذين أُعفوا فضلاً عن الموظفين الذين لم يتمكنوا من الانتقال.

## ٤ - برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين برتبي مد-١ و مد-٢

٥٠ - من المتوقع أن يبدأ البرنامج في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وسيتم استعراض الموظفين برتبي مد-١ و مد-٢ المعينين لمدة سنة أو أكثر، لإدراجهم في هذا البرنامج. ومن المتوقع أن ينجز هذا الاستعراض في الأشهر المقبلة. ويوجد حالياً ٤٦٣ من الموظفين برتبة مد-١ و ١٦٢ من الموظفين برتبة مد-٢ المعينين لمدة سنة أو أكثر. ومن بين هؤلاء الموظفين

تم تحديد ١٥ موظفا برتبة مد-١ (أي نسبة ٣,٢٤ في المائة)، وثلاثة موظفين برتبة مد-٢ (أي نسبة ١,٨٥ في المائة) بأنهم وصلوا إلى الحد الأقصى لشغل الوظيفة. وبعد إنجاز العملية، المتوقع أن يحدث بحلول شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، ستتوفر الإحصاءات النهائية.

٥١ - ومن شأن استخدام هذا النهج التدريجي أن يساعد في ترسيخ التنقل في ثقافة المنظمة، ويوفر قدرا من المرونة يكفي لتعديل السياسة حسب الاقتضاء. ولذلك، من الحكمة، في ضوء التجربة في تطبيق برنامج إعادة الانتداب المنظم حتى الآن، استكشاف سبل أخرى لتحقيق الأهداف، ولا سيما في ضوء انخفاض النسبة المئوية للموظفين الذين وصلوا إلى الحد الأقصى لشغل الوظائف والذين يحتاجون إلى المشاركة في برنامج إعادة الانتداب المنظم (انظر الشكل في الفقرة ٤١).

### جيم - المؤشرات وأسس المقارنة وعدد الموظفين

٥٢ - يعتبر تنقل الموظفين أحد سبل إيجاد موظفين أكثر تنوعا ومتعددي المهارات ومتمرسين، وقادرين على الوفاء بالولايات المعقدة للمنظمة. ويتمثل أحد الجوانب الأساسية لهذه السياسة في الالتزام بمواصلة التعلم وارتباطه بالتطور الوظيفي. ولكي يكون بالإمكان تحليل أثر سياسة التنقل في المستقبل، لكفالة أنها تحقق الغرض المقصود منها، سيستخدم الوضع الراهن بوصفه خط أساس للاستعراضات المقبلة.

٥٣ - وفي هذا السياق، تم تحديد عدد من المؤشرات وأسس المقارنة لكفالة أن يصبح صقل سياسة التنقل عملية مستمرة تنشدها المنظمة تحسين ممارستها باستمرار. وتعكس المؤشرات تنقل الموظفين بصفة عامة وتشمل أنواع التنقل، بما في ذلك التنقل الأفقي والترقيات والانتدابات. وثمة مؤشر إضافي لتنقل الموظفين من خلال إعادة الانتداب المنظم، أضيف إلى هذا التقرير.

٥٤ - وتعكس مؤشرات التنقل من أيار/مايو ٢٠٠٢ إلى أيار/مايو ٢٠٠٧ تنقل الموظفين قبل التوسع في برنامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين غير الموظفين بالرتبة ف-٢ كما هو مبين أدناه:

تتقل الموظفين	*٢٠٠٦	*٢٠٠٦	*٢٠٠٧
عدد الموظفين	٨ ٤٣٧	٨ ٤١٥	٨ ٦٣٣
الترقية	٩٤٤	٧٣٠	١ ١٠٨
إعادة الانتداب داخل الإدارة	٣٧٤	٢١٨	٦٠٣
النقل بين الإدارات/المكاتب	٢٧٧	٩٠	١٢٨
الانتداب فيما عدا الانتداب إلى بعثة ميدانية	٩٨	٩٤	٣٥٠
الانتداب إلى بعثة ميدانية	٣٩	٩٦	١٣٦
التنقل بين الوكالات	٣٦	٢٩	٥٨
برنامج إعادة الانتداب المنظم	**٤٩		
مؤشر التنقل <sup>(١)</sup>	%٢١,٠	%١٠,٨	%٢٧,٦

\* عدد الموظفين المحسوبين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة السابقة.

\*\* عدد حالات تنقل الموظفين من رتبة ف-٣ وفتحة ع-٧ ورتبة ف-٤ وفتحة ع-٦ في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨.

## دال - تدابير الرصد والحماية

٥٥ - يتم تنفيذ برامج إعادة الانتداب المنظم بأقصى درجة ممكنة من المرونة لمراعاة كل من الاحتياجات التشغيلية للمنظمة وتطلعات الموظفين وظروفهم الشخصية أو الأسرية. وبغية كفالة تحقيق سياسة تنقل الموظفين للغرض المقصود منها، سيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية برصد تلك السياسة على نحو وثيق، وسيقوم بإعادة النظر فيها بصورة مستمرة.

٥٦ - واعترافاً بضرورة كفالة الاتساق في تطبيق المعايير، ومراعاة لاحتياجات المنظمة وحماية حقوق الموظفين، يجري تنسيق برامج إعادة الانتداب المنظم مركزياً بالنسبة لجميع الموظفين الدوليين. ويجري تنفيذ البرامج المتعلقة بموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مراكز العمل ذات الصلة تحت توجيه وإشراف مكتب إدارة الموارد البشرية. ويقوم المكتب باستعراض جميع طلبات الإعفاء والبت فيها. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يستفيد الموظفون من الآليات الرسمية وغير الرسمية لنظام إقامة العدل إذا رأوا أن القرارات الإدارية غير صحيحة.

٥٧ - وعلاوة على ذلك، وكما تم الاتفاق عليه في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، قدم الفريق العامل الذي يتألف من ممثلين من الموظفين والإدارة لرصد تنفيذ سياسة تنقل الموظفين ملاحظاته وتوصياته إلى لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في جلستها العامة المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وخلص الفريق العامل إلى أنه لا يوجد

تنازع بين الموظفين والإدارة على المفهوم الواسع للتنقل بالصيغة الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥. وكان هناك اتفاق عام مفاده أن من شأن التنقل أن يسهم في تعزيز المنظمة وفي مجموعات مهارات الموظفين على حد سواء، ولكن توجد آراء متباينة بشأن نجاح برنامج إعادة الانتداب المنظم، وبشأن الآليات المستخدمة لتنفيذ البرنامج، وبشأن الحاجة إلى معاملة جميع فئات الموظفين على قدم المساواة في هذه العملية.

٥٨ - وحدد الفريق العامل العديد من المجالات التي تحتاج لمزيد من الإيضاح و/أو الاستعراض لتحديد مسار العمل في المستقبل، بما في ذلك نتيجة المداولات التي تجريها الجمعية العامة بشأن المسائل ذات الصلة بالموارد البشرية، من قبيل مواءمة العقود وشروط الخدمة. وفي حين لوحظت حركة تنقل الموظفين الكبيرة داخل الإدارات وفيما بينها، كان هناك شعور بأن زيادة التنقل الجغرافي لن تتحقق إلا بعد إحراز النجاح في حل عقبات رئيسية مثل توظيف الزوج، والنقل الفعال للمعارف، ومسائل العمل والحياة، ونشر المعلومات على نطاق أوسع بشأن الحوافز المالية المرتبطة بالتنقل والمشقة.

٥٩ - وبالرغم من ذلك، وافق كل من الإدارة والموظفين، في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة على إنجاز الجولة الأولى من التنقل المنظم لكفالة اتساق المعاملة فيما بين جميع رتب الموظفين المتأثرين بالسياسة. وبانتظار إنجاز عملية مد-١/مد-٢، المتوخى أن تبدأ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، سوف يتوقف تطبيق برامج التنقل المنظم، كي يتسنى إجراء استعراض خلال السنة المقبلة بغية إدراج الدروس المستفادة في تلك البرامج.

## سادسا - ملاحظات

٦٠ - يتمثل الهدف العام من تنقل الموظفين في الإسهام في إنشاء قوة عمل متنوعة ومتعددة المهارات وفي تشجيع تعلم المهارات وتنميتها. وفي هذا الصدد، فإن سياسة التنقل تشجع تحرك الموظفين، بما في ذلك عن طريق التقدم لشغل وظائف في إطار نظام اختيار الموظفين، من خلال برامج إعادة الانتداب المنظم، في سياق الفرص المتاحة للإعارة إلى البعثات وغيرها من الانتدابات المؤقتة وللعمل مع منظمات النظام الموحد.

٦١ - ويمثل هذا النهج إزاء التنقل تغيرا كبيرا للموظفين والمديرين، حيث أن عمليات تنقل الموظفين كانت في أغلب الأحيان حتى الآن لا تشجع بصورة منهجية أو تنسق مركزيا. وثمة إدراك بأنه، كما هو الحال في أي تغيير تنظيمي يحدث في إطار كبير وفي بيئة معقدة، قد ينشأ عن هذا النهج الجديد بعض الشواغل. وستستمر معالجة هذه الشواغل من خلال الاتصال والتدريب والمشورة على أساس فردي إذا لزم الأمر. وفي الوقت ذاته، من الجدير بالذكر أن عددا كبيرا من الموظفين يرحب بالفرص الموسعة التي تتيحها سياسة التنقل.

٦٢ - وكما ورد في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)، يمكن، بل ينبغي، عمل الكثير لتحسين التنقل لأن السياسة الحالية لا تنطبق إلا على عدد محدود من الموظفين المعيّنين في المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. ولذلك، لن تتمكن المنظمة من الاستفادة من الخبرات القيمة والمهارات والمعارف المتاحة لدى عدد كبير من الموظفين إلا بعد أن يتوفر لها عقد واحد ومجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين (المجموعة ١٠٠) لجميع الموظفين. وآتخذ سيتوفر المزيد من أماكن العمل لتنقل المزيد من الموظفين بمزيد من السهولة دون المساس بوضعهم أو تطورهم.

٦٣ - وتتطلب أعمال المنظمة في الميدان ذات الطابع المتكامل بصورة متزايدة، حسيما تدل عليها بوضوح شديد الولايات التي يأذن بها مجلس الأمن لبعثات السلام "المتكاملة" التي توفدها الأمم المتحدة، توفر قوة عمل يكون لها مقر ومنظور ميداني متكاملان وتكون قادرة على العمل الجماعي على نطاق النظام الموحد بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وينبغي أن تتاح الفرص في المنظمة لجميع موظفي الأمم المتحدة على قدم المساواة والمساواة في المسؤولية عن تشاطر عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، وأن يساهموا بخدماتهم في الأنشطة الميدانية الصعبة.

٦٤ - ومن شأن الطابع المتكامل للعمل أن يزيد من أهمية التنقل داخل نظام الأمم المتحدة الموحد. بيد أن السياسات الحالية لا تيسر التنقل بسهولة عبر هذا النظام. وتتأثر الحركة فيما بين الوكالات كذلك بأوضاع الخدمة غير المتساوية، لأن الصناديق والبرامج تقدم مجموعات تعويضات أفضل تؤدي أيضا إلى تحسين التوازن بين ظروف العمل وظروف المعيشة وفي مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. وهكذا، وبالرغم من إحراز قدر من التقدم في هذا المجال، يقتضي الأمر اتخاذ تدابير إضافية لمعالجة هذا الشاغل الرئيسي المتمثل في اتساق أوضاع الخدمة.

٦٥ - وبغية تحقيق ما استهدفت سياسة التنقل تحقيقه أصلا، وهو على وجه التحديد: زيادة المرونة والقدرة على الاستجابة؛ وتحسين القدرة على تنفيذ البرامج؛ ومعالجة التحديات المزمنة المتعلقة بالشواغر؛ وإيجاد فهم أكثر شمولاً للجوانب العديدة لأعمال المنظمة وقدرة على معالجتها عن طريق زيادة التكامل، تحتاج المنظمة إلى أن تعمل وفقا لمجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين.

٦٦ - وعلاوة على ذلك، فإن من شأن التخطيط الاستراتيجي والأكثر استباقا للقوة العاملة بالاستناد إلى تحليل منهجي لمتطلبات العرض والطلب، إضافة إلى استخدام قوائم الموظفين وأرصدة المهارات، أن يضع المنظمة في وضع أفضل لإجراء تقييم كامل وتحليل أفضل لصقل السياسة في ضوء التجربة. والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة أمر ضروري لتقييم الثغرات

الموجودة في المهارات والتي قد تكون نتيجة لزيادة مؤشر التنقل من ١٠,٨ في المائة (في عام ٢٠٠٢) إلى ٢٧,٦ في المائة (في عام ٢٠٠٧).

٦٧ - ولذلك، ومع التزام الأمانة العامة بالتنقل بوصفه وسيلة لتطوير خدمة مدنية دولية تتسم بقدر أكبر من مرونة الكفاءات وتعدد المهارات والحنكة، وتعزيز المزيد من التكامل فيما بين الموظفين في الأمانة العامة بأكملها، بما في ذلك في العمليات الميدانية، فإنه لا بد من القيام بالمزيد من الأعمال.

## سابعاً - الخلاصة

٦٨ - ستواصل المنظمة صقل السياسات في ضوء التجربة، ووفقاً لما اعتمدهت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، سيتوقف تطبيق برامج إعادة الانتداب المنظم بصيغتها الحالية عقب إنجاز العملية النهائية للموظفين برتبي مد-١ ومد-٢. كما أقرت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة إجراء استعراض شامل لسياسة التنقل بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم، الموظفون والمديرون والدول الأعضاء. ويتعين زيادة صقل السياسة كما ينبغي أن تأخذ في الاعتبار التوصيات التي ستقدمها فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية.

٦٩ - وتشمل التوصيات ما يلي:

- (أ) استعراض عناصر التنقل التالية:
  - ١' التنقل الوظيفي والمهني للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها بهدف زيادة التنقل الجغرافي؛
  - ٢' إنفاذ حدود شغل الوظائف؛
  - ٣' تقديم حوافز للموظفين للانتقال إلى مراكز العمل التي توجد بها معدلات شواغر عالية؛
  - ٤' إيجاد سبل لمعالجة التحديات التي تواجهها الأسر (أي عمل الزوج) وترتيبات غير تقليدية؛
  - ٥' وضع برامج لتبادل الموظفين مع المنظمات الدولية خارج منظومة الأمم المتحدة؛
  - ٦' إيجاد طرق لتعزيز التطور الوظيفي للموظفين المعينين محلياً بدلاً عن برامج إعادة الانتداب المنظم؛
  - ٧' تحديد الخطوط الأولى للوظائف (الخاضعة لمبدأ التناوب/وغير الخاضعة لمبدأ التناوب)؛

- (ب) وضع برنامج للتنويه علنا بالخدمة في الميدان والمكافأة عليها؛
- (ج) إدراج "شروط التنقل" في العروض وخطابات التعيين الجديدة، وإعادة التعيين والعقود الممنوحة للموظفين الفنيين المعيّنين لمدة سنة أو أكثر عندما يعاد تعريف التنقل أو خلال ممارسة تحويل العقود، أيها أسبق؛
- (د) بذل جهود إضافية لمعالجة مسائل العمل والحياة، مثل إدخال تحسينات على الاتفاقات مع البلدان المضيفة لتمكين الأزواج من العمل ولكي يظل أعضاء الأسرة في البلد عندما يتواجد الموظف بصورة مؤقتة في مركز عمل آخر؛
- (هـ) إنشاء الشبكات المهنية، التي ورد ذكرها أصلاً في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2002/5)، بوصفها عنصراً لا يتجزأ من عناصر اختيار الموظفين لإيجاد نهج استراتيجي بقدر أكبر إزاء التنقل. وتقوم الشبكات المهنية بما يلي:
- '١' التشجيع على التنقل ودعمه وذلك بالاستعانة بسمات التقارب بين الوظائف، وفتح أبواب الإدارات المتعلقة على نفسها، وتعزيز النهج المتعددة التخصصات، وإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة ومتعددة المهارات وذات خبرة؛
- '٢' تشجيع إتاحة المزيد من الفرص للموظفين من أجل تطوير مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم عبر المسارات المهنية؛
- '٣' تيسير توقعات مجمل الاحتياجات من سائر الوظائف، والمساعدة في نشر الموظفين فيما بين الإدارات، ومراكز العمل الدائمة، والبعثات الميدانية، ومعالجة معدلات الشواغر العالية.
- ٧٠ - ويدعو الأمين العام الجمعية العامة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.