

Distr.: General
22 August 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: نحو قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، الذي طُلب فيه إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التقدم المحرز في الجهود الرامية إلى إصلاح الموارد البشرية.

ويضيف هذا التقرير إلى ما جاء في التقرير الاستعراضي الأخير (A/65/305) وإضافاته، ويتضمن استعراضاً عاماً لإدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويتناول على وجه التحديد ما جرى وما يجري تنفيذه من إصلاحات في إدارة الموارد البشرية منذ القرارات المتخذة في الدورتين الثالثة والستين والخامسة والستين للجمعية العامة. وتشمل مجالات هذه الإصلاحات، في جملة أمور، التنقل؛ والنظام الجديد للترتيبات التعاقدية. ويتضمن التقرير أيضاً آخر المستجدات فيما يتعلق بإدارة المواهب، بما في ذلك التخطيط للقوة العاملة، واختيار الموظفين، وإدارة الأداء.

كما يتضمن التقرير إضافة تحتوي على مقترح مقدم استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ وضع سياسة شاملة بشأن التنقل (A/67/324/Add.1).

* A/67/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

031012 021012 12-47012 (A)



المحتويات

الصفحة

أولاً -	مقدمة	٤
ثانياً -	السياق التنظيمي الأوسع نطاقاً والأمور الأساسية الملحة	٤
ثالثاً -	موجز للتقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ والخطوات المقبلة ...	٩
رابعاً -	المبادرات المحددة	١١
ألف -	التنقل	١١
باء -	الترتيبات التعاقدية	١١
جيم -	إدارة المواهب	١٢
١ -	التخطيط للقوة العاملة	١٢
٢ -	اختيار الموظفين واستقدامهم	١٦
٣ -	إدارة الأداء	٢٠
٤ -	التعلم والتطوير الوظيفي	٢٣
٥ -	نظام "إنسبيراً"	٢٥
دال -	برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب	٢٨
١ -	آخر المستجدات في تنفيذ البرنامج	٢٨
٢ -	تعيين الموظفين العاملين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة	٣١
هاء -	تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة	٣٢
١ -	زيادة تمثيل البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة ...	٣٢
٢ -	زيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة	٣٣
٣ -	استعراض منهجية النطاقات	٣٥
واو -	الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين	٣٦
زاي -	سجل أداء إدارة الموارد البشرية	٣٧

٣٨		حاء - صحة الموظفين ورفاههم.
٣٨		١ - صحة الموظفين.
٣٩		٢ - ترتيبات الدوام المرنة.
٤٠		طاء - العلاقات بين الموظفين والإدارة.
٤٠		ياء - المسؤوليات القانونية المتعلقة بترتيبات الخدمات الإدارية.
٤١		خامساً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها.

المرفق

٢٤٧/٦٥		موجز لإجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ طلبات الجمعية العامة الواردة في قراراتها
٢٣٤/٦٦		و طلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها
٤٢		الجمعية العامة

أولا - مقدمة

- ١ - يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، الذي طُلب فيه إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التقدم المحرز في جهود إصلاح الموارد البشرية الرامية إلى إيجاد قوة عاملة عالمية دينامية قادرة على التكيف.
- ٢ - ويتضمن التقرير استعراضاً عاماً لإدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويتناول على وجه التحديد ما جرى وما يجري تنفيذه من إصلاحات في إدارة الموارد البشرية منذ الدورتين الثالثة والستين والخامسة والستين للجمعية العامة. ويحتوي على فروع بشأن التنقل؛ والترتيبات التعاقدية؛ وإدارة المواهب، بما في ذلك التخطيط للقوة العاملة، واختيار الموظفين، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير الوظيفي، ونظام إنسبير؛ وبرنامج الفنيين الشباب، والنطاقات المستصوبة، والتوازن بين الجنسين، وسجل أداء إدارة الموارد البشرية، وصحة الموظفين ورفاههم، والعلاقات بين الموظفين والإدارة. ويرد في مرفق هذا التقرير بيان بحالة تنفيذ الطلبات التي قدمتها الجمعية العامة في القرارين ٢٤٧/٦٥ و ٢٣٤/٦٦ وطلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة.
- ٣ - ويقدم الأمين العام أيضاً إضافة إلى هذا الاستعراض العام استجابة إلى طلب أوردته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، تتضمن مقترحات مستقلة بإطار شامل للتنقل.
- ٤ - وبالإضافة إلى الاستعراض العام وإضافته، سيكون معروضا على الجمعية العامة تقرير الأمين العام عن تكون الأمانة العامة (A/67/XXX)، متضمناً بيانات موحدة عن استخدام الموظفين المقدمين دون مقابل، والخبراء الاستشاريين، وفرادى المتعاقدين، وعن توظيف الموظفين المتقاعدين، إلى جانب تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/67/99) وعن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ (A/67/171).

ثانياً - السياق التنظيمي الأوسع نطاقاً والأمر الأساسي الملحة

- ٥ - القوة العاملة هي المورد الأكبر للمنظمة، إذ ينفق عليها ٧٠ في المائة من الميزانية العادية، ونحو ٢٥ في المائة من حساب الدعم، وميزانية عمليات حفظ السلام، والموارد الخارجة عن الميزانية (باستثناء المساعدة المؤقتة العامة). ولهذا تمثل إدارة الموارد البشرية للمنظمة دعامة تمكين أساسية لاستراتيجية التنفيذ العامة التي تتبعها. وعلى نحو ما أكدته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، يتعين أن تؤدي إدارة الموارد البشرية دوراً أساسياً واستراتيجياً في كفاءة أداء المنظمة لعملها على نحو متكامل وأن تكون قادرة على الاستجابة

وتدعم ثقافة قوامها التمكين وحسن الأداء وتتيح فرصا متكافئة للتقدم الوظيفي، بغض النظر عن البرامج التي يتم تنفيذها وعن مصادر التمويل، وتتيح للموظفين فرص التعلم والنمو لتوظيف أقصى ما لديهم من قدرات. ووفق ما أشارت إليه الجمعية العامة في ذلك القرار، فإن تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية سيوفر أساسا للنهوض ببيئة العمل، مما سيحسن بدوره قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها.

٦ - وعلى هذا، فإن الهدف الأسمى للمسيرة المتواصلة لإصلاحات الموارد البشرية، كما جرى التعبير عنها مؤخرا في قرارات الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٤٨/٦٥، هو الوصول إلى منظمة أكثر قدرة على تنفيذ الولايات الموكولة إليها من الدول الأعضاء، معتمدة في ذلك على قوة عاملة تتسم حقا بال عالمية والدينامية والقدرة على التكيف. ويبين الشكل الأول الخطوات المتخذة في هذه العملية.

الشكل الأول

قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف

اختيار الموظفين	التطوير الوظيفي والتنقل	موظفون متعدّدو المهارات	منظمة عالمية	تنفيذ الولايات بشكل أفضل	استجابة أفضل لدول العالم وشعوبه
اجتذاب كوادر بشرية رفيعة المستوى من خلفيات جغرافية متنوعة ومن كلا الجنسين	فرص وظيفية متنوعة: موظفون جاهزون للتنقل بين التخصصات ومراكز العمل	إسهام الموظفين بكل فئاتهم ورتبهم مستخدمين كامل طاقاتهم فهم ومعرفة أفضل بالجوانب العديدة للمنظمة إدارة أفضل للمواهب	منظمة عالمية تشجع فيها ثقافة التعلم المستمر، والأداء الراقى، والتفوق الإدارى، واحترام التنوع	الحفاظ على التخصص باعتباره ميزة نسبية لبرامج وضع المعايير والقواعد اتباع نهج متكامل في إنجاز البرامج التنفيذية استخدام الموظفين بشكل أفضل	تعظيم فعالية المنظمة في تنفيذ الولايات الموكولة إليها من الدول الأعضاء

- الأساس: شروط خدمة تنافسية متوائمة
- نظام تعاقدى متسق على نطاق المنظمة بأكملها

٧ - وقد كان للإصلاحات المدخلة لمواءمة شروط الخدمة وإضفاء الاتساق على النظام التعاقدى وتبسيطه الفضل في إرساء الأسس للتوصل إلى منظمة يستطيع موظفوها بسهولة التنقل بين أرجائها دون أن تعوقهم الحواجز البيروقراطية؛ ومع هذه القدرة على امتلاك قوة عاملة عالمية أقدر على التنقل تتاح للمنظمة الفرصة لتعظيم فعاليتها ومن ثم تحسين أدائها. وعلى نحو ما بيّنه الشكل الأول أعلاه، تتمثل نقطة البداية في نظام لاختيار الموظفين يجتذب المواهب الرفيعة المستوى من جميع أنحاء العالم، على نحو يتوافر فيه التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ثم يتمكن الموظفون بعد التحاقهم بالمنظمة من الاستفادة من الفرص الوظيفية المتنوعة المتاحة، بما في ذلك من خلال اكتساب خبرات في تخصصات ومراكز عمل مختلفة. ويؤدي ذلك بدوره إلى إيجاد قوة عاملة متعددة المهارات ذات معرفة وفهم أفضل لمختلف أجزاء المنظمة، وهيئة ظروف يتاح فيها للموظفين أن يؤديوا بكامل طاقاتهم، بعد أن هيئت لهم الفرصة لتنمية طائفة واسعة من المهارات.

٨ - والقوة العاملة القادرة على التنقل وتنمية تلك المهارات ستتيح للمنظمة أن تصبح ذات طابع عالمي حقاً، ولوظيفيها الحصول على فهم شامل للمنظمة. وستشجع في المنظمة ثقافة التعلم المستمر مع مضي الأشخاص في تنمية مهاراتهم وتبادل المعرفة في المواقع الوظيفية الجديدة، وسيكون المديرون أكثر خبرة بأنحاء مختلفة من المنظمة. وبفضل ازدياد هذه الخبرة، ستستطيع المنظمة تنفيذ ولاياتها بشكل أفضل - باستخدام المهارات المتخصصة اللازمة لتنفيذ برامج وضع القواعد والمعايير، وأيضاً باتباع نهج أكثر تكاملاً إزاء إنجاز البرامج التنفيذية. ويعني ذلك في نهاية المطاف أن المنظمة ستكون قادرة على إنجاز الولايات الموكولة إليها من الدول الأعضاء بأكثر قدر ممكن من الفعالية والكفاءة.

٩ - ومع أنه تحقق تقدم كبير حتى الآن، فإن من الواضح أن التنقل بين أرجاء المنظمة ما زال يتم بدرجة أقل بكثير مما تحتاجه المنظمة وما يرغب فيه الموظفون. ففي استقصاء لآراء الموظفين^(١) بشأن التنقل جرى في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، أفاد ٦٥ في المائة من الموظفين (٥٥ من الموظفين الدوليين و ٧٧ من موظفي فئة الخدمة الميدانية) أنهم أرادوا الانتقال في مرحلة ما من حياتهم الوظيفية ولكنهم لم يتمكنوا من ذلك. وإذا لم تكن لدى الموظفين القدرة على الانتقال، فلن يتم تقاسم الخدمة بين كافة كوادرات القوة العاملة في مراكز العمل المختلفة بشكل منصف ولن تتمكن المنظمة من جني كامل الثمار التي يتيحها موظفون على إلمام واسع بمختلف أنحاء المنظمة.

(١) أجراه الفريق العامل التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، واستجاب له ٧٧٤ ١٤ موظفاً (٣٨ في المائة من جملة موظفي الأمانة العامة): واستجاب له من الموظفين المعيّنين دولياً ٤٦٥ ٨ موظفاً (٥٨ في المائة من مجموع الموظفين الدوليين)، واستجاب له من الموظفين المعيّنين محلياً ٣٠٩ ٦ موظفين (٢٦ في المائة من جميع الموظفين المحليين).

١٠ - ولهذا فإن هدف الأمين العام هو البناء على الأسس التي تم إرساؤها حتى الآن من خلال الإصلاحات، من أجل الوصول إلى قوة عاملة تتسم دوماً بالدينامية والعالمية والقدرة على التكيف. وفضلاً عن ذلك، أشارت الجمعية العامة بوضوح إلى الأهمية التي توليها للتنقل، الأمر الذي يدل عليه أن أربعة من المؤشرات السبعة في نظام النقاط الذي وضعته للعقود المستمرة^(٢) لها علاقة بالتنقل. غير أن نظام الانتقال المتبع حالياً هو نظام يطبق حسب الحاجة ويتوقف فقط على اختيار الموظفين بواسطة فرادى المديرين المكلفين بالتعيين. ولا يوجد نهج استراتيجي على مستوى المنظمة يضمن شغل الموظف المناسب للمنصب المناسب في الوقت المناسب. كما أنه لا المنظمة ولا الموظفون أنفسهم يستفيدون بشكل ممنهج من الفرص التي يفترض أن يتيحها التنقل. ولهذا، واستجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، تقترح السياسة الشاملة بشأن التنقل المعروضة في الإضافة ١ لهذا التقرير نظاماً له بنية أكثر اتساقاً، يحقق الفوائد التالية:

(أ) **إدارة الشواغر بشكل أفضل** - بموجب النظام الجديد المقترح، ستقوم المجالس المسؤولة عن شبكات الوظائف بوضع توصيات الاختيار النهائية، مما يتيح للأمين العام أن يقوم، عن طريق هذه المجالس، باتخاذ الاختيارات الاستراتيجية فيما يتعلق بأفضل المواقع الوظيفية لتعيين الموظفين. وهو أمر يتعذر تحقيقه في إطار النظام الحالي، الذي يستند إلى قرارات فرادى المديرين المكلفين بالتعيين؛

(ب) **إمضاء المديرين وقتاً أقل في أداء مهام التعيين** - يمضي المديرون حالياً وقتاً طويلاً في عملية التعيين. وفي إطار النظام الجديد، سيُفوض جانب كبير من هذه المسؤولية إلى المجالس، مما سيمكن المديرين التنفيذيين من إمضاء وقت أقل في إنجاز مهام التعيين والتركيز بقدر أكبر على مسؤولياتهم الأساسية؛

(ج) **الوصول إلى قوة عاملة أكثر اتصافاً بالطابع العالمي:**

١' ينطوي النظام الحالي الذي يطبق حسب الحاجة على تحديات بالغة الصعوبة من حيث الانتقال بين المقر وأماكن العمل الأخرى. ونظراً لعدم وجود أية آليات لمساعدة الموظفين في الحصول على وظيفة أخرى، يساور بعض الموظفين القلق بشأن الانتقال خشية منهم لأن يظلوا جامدين في أماكنهم. وسيساعد النظام المقترح في تبديد هذا القلق من خلال فرض حدود زمنية لشغل الوظائف وإعطاء أولوية للموظفين المتقدمين من مراكز عمل أخرى.

(٢) انظر القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرة ٥٤، والمرفق.

ونتيجة لذلك، سيزداد احتمال تقدم الموظفين لشغل وظائف في مراكز عمل أكثر صعوبة، وهو ما سيساعد بدوره في تحسين إنجاز المنظمة لولاياتها؛

٢' فضلا عن ذلك، وبموجب الإطار المقترح، سيكون الانتقال الجغرافي مرة واحدة على الأقل شرطا أساسيا للتأهل للترقي إلى الرتبة ف-٥ وما فوقها، وسيكفل ذلك أن يكون الموظف قد اكتسب خبرة بمركز عمل آخر واحد على الأقل قبل أن يتقلد منصبا إداريا رفيعا، الأمر الذي سيجعله أكثر فهما للمنظمة؛

(د) **التطوير الوظيفي وإدارة المعارف** - يساعد تغيير المواقع الوظيفية في تجديد دماء القوة العاملة، الأمر الذي يعود بالفائدة على الموظف والمنظمة على السواء، ويساعد في نقل المعرفة وهدم صوامع العزلة. والسياسة المبينة في الإضافة ١ تقترح أيضا اتباع نهج أكثر اتساقا في التطوير الوظيفي، يتيح الربط بمنهجية أكبر بين المهارات والتعلم من ناحية وقرارات التنسيب من ناحية أخرى؛

(هـ) **أداء أفضل** - أظهرت البحوث المتعلقة بسياسات التنقل أن الذين يتولون مهام دولية يطرأ على أدائهم تحسن مطرد ومستمر^(٣).

١١ - من الواضح إذن أن هناك ضرورة ملحة لاتخاذ إجراءات. والإصلاحات التي بدأت فعلا تهيء المجال للمنافسة العادلة وتقود إلى منظمة متكاملة يعامل موظفوها في جميع أنحاء العالم على قدم المساواة وبنفس الشروط، مما يرسى الأساس لأن تكون الأمم المتحدة منظمة أكثر قابلية للتشغيل المشترك. وبفضل التطويرات التكنولوجية التي أتاحتها نظام أوموجا والعمل الجاري حاليا لتقديم الخدمات بفعالية أكبر، توجد حاليا فرصة سانحة أمام المنظمة للبناء فوق أسس الإصلاح التي أرسيت بالفعل وزيادة النهوض بإدارة مواردنا البشرية. وترد دراسة لهذه السياسة بمزيد من التفصيل في الفرع رابعا - ألف والإضافة ١ من هذا التقرير.

(٣) انظر Noeleen Teresa Doherty and Michal Dickmann, "Measuring the return on investment in international assignments: an action research approach", *International Journal of Human Resources Management*, vol. 23, No. 16 (September 2012), pp. 3434-3454.

ثالثاً - موجز للتقدم المحرز في تنفيذ قراري الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ والخطوات المقبلة

١٢ - منذ أن اتخذت الجمعية العامة القرارين ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥، نفذت المنظمة مجموعة متنوعة من المبادرات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للاستجابة للمسائل التي عُرضت في الفرع ثانياً أعلاه.

١٣ - وكما ذكر في هذين القرارين، فإن الإصلاح يسير تنفيذه في مسار متواصل. وقد جرى حتى الآن إرساء الأسس لتحقيق التكامل في الأمانة العامة، مع تطبيق شروط خدمة متماثلة وإطار تعاقدى واحد. وأدخل مزيد من التطوير على نظام إدارة المواهب، وشمل ذلك إصلاح إجراءات الاستقدام، فضلاً عن إتاحة فرص أكبر للتعليم والعمل من أجل تحسين الأداء؛ وجرى فضلاً عن ذلك إنشاء الأداة الإلكترونية لإدارة المواهب، المسماة إنسيرا. وبدأ تنفيذ برنامج الفنيين الشباب، الذي يبسط ويحسن إجراءات استقدام الموظفين الفنيين الشباب وتطوير قدراتهم. وقد أُرست كل هذه التطورات الأساس للخطوات المقبلة، التي تشمل وضع نهج شامل لتنقل الموظفين، وتطبيق نظام إنسيرا في الميدان، وتوسيع فرص التعلم الإلكتروني، وتحسين إدارة الأداء.

١٤ - ويلخص الجدول ١ التقدم الذي أحرز حتى آب/أغسطس ٢٠١٢. ويوجز الجدول ٢ الخطوات المقبلة التي ستأخذها المنظمة في متابعتها لتنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية. ويتضمن الفرع رابعاً من هذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً بشأن جميع هذه المسائل.

الجدول ١

موجز التقدم المحرز في تنفيذ قراري الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

المجال	الأنشطة/المعالم
إصلاح نظام التعاقد	يوشك استعراض التعيينات الدائمة الذي يجري مرة واحدة على الاكتمال: حتى ٢٣ تموز/يوليه ٢٠١٢، حُولت إلى تعيينات دائمة ٩٩ في المائة من الحالات المؤهلة لهذا التحويل (١١١ ٤ موظفاً)
التخطيط للقوة العاملة	- أنشئ نظام التعيينات المستمرة، بما في ذلك استحداث أداة داعمة من أدوات تكنولوجيا المعلومات وحساب "حافظي الوظائف" - توقع حالات التقاعد، حسب شبكة الوظائف، والمجموعة الوظيفية، واللقب الوظيفي

المجال	الأنشطة/المعالم
	• تعديل الجداول الزمنية للاستخدام بعد التقاعد من أجل تخفيض المدة الزمنية الذي تظل فيها الوظائف شاغرة • إطلاق "عين على الموارد البشرية" (HR Insight)، وهي منبر للمعلومات الإلكترونية المتعلقة بالتوظيف متاح استخدامه للدول الأعضاء • اختيار الموظفين واستقدامهم
	• نُفذ برنامج الفنيين الشباب، بإجراء الامتحانات الأولى في ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ والقيام بعمليات الاختيار ابتداء من تموز/يوليه ٢٠١٢ • اتخذت إجراءات لتقليص المدة الزمنية التي يستغرقها الاستخدام • أدخلت تحسينات على نظام إنسيرا في ما يخص واجهة المستخدم، وترشيد عملية التوظيف والتكامل مع قواعد البيانات الأخرى • بدأ العمل بالتدريب الإلزامي الخاص بإدارة الأداء في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ • أكمل استحداث أداة التقييم الإلكتروني للأداء داخل نظام إنسيرا وأدخلت طور التشغيل في كل أنحاء المنظمة في نيسان/أبريل ٢٠١٢ • جُرب نظام إدارة التعلم في أوائل عام ٢٠١٢ • استعراض نموذج الكفاءات على صعيد المنظمة • وافق كل من الإدارة والموظفين على اقتراح خاص بإطار شامل للتنقل • تم القيام بتجريب ترتيبات الدوام المرنة
إدارة الأداء	
التعلم والتطوير الوظيفي	
التنقل	
مسائل العمل/الحياة	

الجدول ٢

ملخص الخطوات المقبلة في مواصلة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

المجال	الأنشطة/المعالم
إصلاح نظام التعاقد	• إصدار تعيينات مستمرة وتعيينات لمدة محددة قدرها خمس سنوات لأولئك الذين كانوا مؤهلين، لكنهم لم يتلقوا تعيينا مستمرا
التخطيط للقوة العاملة	• العمل مع مشروع نظامي إنسيرا وأوموجا من أجل مواصلة تحسين القدرة على التخطيط للقوة العاملة للمنظمة في المستقبل
اختيار الموظفين واستقدامهم	• مواصلة إدخال أداة اختيار الموظفين بنظام إنسيرا طور التشغيل في الميدان
التعلم والتطوير الوظيفي	• إصدار نموذج جديد للكفاءات • استعراض برامج التعلم والتطوير بغية تحسين الأداء وزيادة الربط بين التعلم والتطوير الوظيفي
	• مواصلة تطوير نظام إدارة التعلم ليشمل محتوى التعلم الإلكتروني للدورات الإلزامية، والدورات ذات المحتوى الفني واللغة وامتحانات اللغة إلخ

المجال	الأنشطة/المعالم
إدارة الأداء	• عقد مشاورات مع كيانات أخرى وموظفين آخرين بشأن أفضل الممارسات لإصلاح وتعزيز إدارة الأداء في المنظمة • بدء العمل بأداة للتغذية المرتدة من مقيمين متعددين
التنقل	• مواصلة العمل في تناول مسألة التنقل في ضوء ما قرره الجمعية العامة
مسائل العمل/الحياة	• من المقرر تقديم السياسة المنقحة لترتيبات الدوام المرنة إلى الجمعية العامة
سجل أداء إدارة الموارد البشرية	• استخدام معلومات سجل الأداء لاكتساب رؤية أعمق لمجالات الموارد البشرية التي تحتاج إلى تحسين

رابعاً - المبادرات المحددة

ألف - التنقل

١٥ - مع تنفيذ الإصلاحات الأخيرة في مجال الموارد البشرية، والتي أزال الحواجز البيروقراطية الرئيسية أمام تحرك الموظفين داخل المنظمة، حان الوقت لوضع سياسة تنقل شاملة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قراراتها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥. وتقدم الإضافة ١ لهذا التقرير المزيد من التفاصيل عن الاقتراحات.

باء - الترتيبات التعاقدية

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

١٦ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ على إطار تعاقدى جديد (للتعيينات المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة)، وحددت الجمعية في قرارها ٢٤٧/٦٥ طرائق منح التعيينات المستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية.

١٧ - وهناك طريقتان مختلفتان يؤديان إلى منح التعيينات المستمرة. فالموظفون الذين نجحوا في امتحان تنافسي للتوظيف يمنحون تعييناً مستمراً عند انتهاء فترة اختبارهم التي مدتها سنتان، بشرط أن يكون أدائهم مرضياً. أما بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، فتُتاح لهم التعيينات المستمرة حسب حدود حافظتي الوظائف ومعايير الأهلية التي وضعتها الجمعية العامة.

التقدم المحرز منذ اتخاذ القرار ٢٤٧/٦٥

١٨ - وضع مكتب إدارة الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة الإطار القانوني الذي سينظم الاستعراض السنوي لمنح التعيينات المستمرة في إطار حصة حافظتي الوظائف. وصدرت نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/9 بشأن التعيينات المستمرة في ١٨ تشرين

الأول/أكتوبر ٢٠١١، وصدر الأمر الإداري الذي يحدد العملية بالتفصيل (ST/AI/2012/3). وسينشر تعميم إعلامي في الربع الأخير من عام ٢٠١٢، وسيعلن فيه عن أول عملية استعراض والإجراءات الواجب اتباعها.

١٩ - واستُحدثت في نظام إنسبيرا أداة إلكترونية لدعم إدارة التعيينات المستمرة. وستسمح الأداة للموظفين بمراجعة معلوماتهم المهمة بالنسبة لنظام النقاط (مثلا وثائق النظام الإلكتروني لتقييم الأداء، وسنوات الخدمة، والتنقلات) والتحقق من هذه المعلومات قبل تقديمها إلى إدارتهم لاستعراضها. واستنادا إلى نتائج استعراض الإدارات هذا، ستقوم الأداة بعد ذلك تلقائيا بحساب النقاط للموظفين الذين يستوفون معايير الأهلية، وسترتبهم على أساس ما أعطي لهم من نقاط. وأدخلت أيضا تحسينات على نظام المعلومات الإدارية المتكامل للسماح بتسجيل التعيينات المستمرة.

الخطوات المقبلة

٢٠ - متى تم تأكيد حافظة الوظائف، بعد الانتهاء من استعراض التعيينات الدائمة الذي يجري مرة واحدة، سيتم إطلاق العملية الأولى، ومن المحتمل أن يكون ذلك في الربع الأخير من عام ٢٠١٢. وسيرافق ذلك حملة اتصال بالموظفين.

جيم - إدارة المواهب

١ - التخطيط للقوة العاملة

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٢١ - أعربت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ عن رأي مفاده أن الاحتياجات المستقبلية من الموظفين من الفئات المهنية الرئيسية من الممكن التنبؤ بها بدرجة أكبر مما تعكسه الجهود الحالية. وطلبت الجمعية العامة أيضا في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٤٦/٦٦ وضع استراتيجية للتخطيط لتعاقب الموظفين في جميع إدارات الأمانة العامة.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

(أ) التخطيط لتعاقب الموظفين

٢٢ - قامت الأمانة العامة بعدد من الخطوات لوضع نهج أكثر تماسكا للتخطيط لتعاقب الموظفين. ويقدم الجدول ٣ لمحة عامة عن استراتيجيات التخطيط لتعاقب الموظفين التي تنفذها

الأمانة العامة^(٤). وتركز الاستراتيجيات على المجالات التي يسمح فيها بتعاقب الموظفين من خلال التوظيف من قائمة المرشحين المقبولين.

الجدول ٣

استراتيجية التخطيط لتعاقب الموظفين الخاصة بالأمانة العامة للأمم المتحدة

الكيان ^(١)	الوظائف	الاستراتيجية
جميع هيئات الأمانة العامة للأمم المتحدة برمتها	برنامج الفنين الشباب	• توقع احتياجات التوظيف المستقبلية الخاصة ببرنامج الفنين الشباب حسب المجموعة الوظيفية، ثم إجراء الامتحانات لضمان وجود ما يكفي لمدة عامين من المرشحين للبرنامج على قوائم المرشحين النهائيين
الكيانات غير الميدانية	جميع الوظائف	• توقع حالات التقاعد على أساس تاريخ تقاعد الموظفين • الإعلان عن الوظائف الشاغرة المتوقعة بعد التقاعد باعتبارها شواغر منتظرة متاحة، وذلك قبل التقاعد بـ ١٢ شهرا • تلقي الكيانات هذه التقارير عن حالات التقاعد المتوقعة عبر أداة الاستفادة عن الموارد البشرية (EZ-HR) بنظام المعلومات الإدارية المتكامل • تلقي الدول الأعضاء تقارير عن حالات التقاعد المتوقعة لمواطنيها عبر الإنترنت في موقع "عين على الموارد البشرية" (HR Insight). وبالإضافة إلى ذلك، تُتاح جميع التقارير عن حالات التقاعد المتوقعة من المناصب العليا (من ف-٥ إلى د-٢) على شبكة الإنترنت في موقع "عين على الموارد البشرية" (HR Insight)
اللغة		• تعطي إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة الأولوية لامتحانات اللغات على أساس عوامل تشمل ملاك الموظفين، وعدد الوظائف الشاغرة، وحالات التقاعد المتوقعة، وحالات انتهاء الخدمة خلال الفترة وحالة قائمة المرشحين النهائيين

(٤) تأتي هذه الاستراتيجيات الخاصة بالتخطيط لتعاقب الموظفين إضافة إلى العمل الخاص بالتخطيط للوظائف الذي يضطلع به حاليا كجزء من عملية الميزانية. ويقوم مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوضع نموذج توظيف عالمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات سيقدمه في المستقبل كجزء من العملية المعتادة لمشاريع ميزانيات الإدارات (انظر A/66/94).

الكيان ^٥	الوظائف	الاستراتيجية
العمليات الميدانية	الوظائف من فئة مدير، والفئة الفنية، وفئة الخدمة الميدانية	• تقييمات جارية لتحديد الشواغر في قوائم المرشحين التي ينبغي ملؤها عن طريق الإعلان عن شواغر عمومية
		• تحديد الوظائف التي يجب ملؤها فوراً والتي يصعب ملؤها من أجل ملئها من خلال الإعلان عن شواغر محددة
		• الاستعداد لتسويات الانتهاء المتوقعة للمهام والإعارات

(أ) تشمل العمليات غير الميدانية الإدارات/المكاتب، واللجان الإقليمية، والمحكمتين. وتشمل العمليات الميدانية البعثات بالإضافة إلى قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، بإيطاليا والبعثات السياسية الخاصة للمجموعتين المواضيعيتين الثالثة (المكاتب السياسية ومكاتب دعم بناء السلام والمكاتب المتكاملة واللجان) والرابعة (بعثات الأمم المتحدة لتقديم المساعدة).

(ب) حالات التقاعد

٢٣ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أعد مكتب إدارة الموارد البشرية توقعات لحالات التقاعد مدته خمس سنوات من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧ حسب المهنة وشبكة الوظائف والمجموعات الوظيفية واللقب الوظيفي - لموظفي الأمانة العامة ذوي التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة^(٥). ومن المتوقع أن يتقاعد في المتوسط ٦٨١ موظفاً (١,٨ في المائة) كل عام، وينتمي ٦٠ في المائة من أولئك الموظفين إلى شبكة وظائف الدعم الإداري والعملياتي. ولا يوجد لقب وظيفي واحد يمثل بالمقارنة مع الألقاب الأخرى نسبة أعلى بكثير من المتقاعدين.

٢٤ - وبالإضافة إلى توقعات التقاعد، أجري أيضاً تحليل للمدة الزمنية اللازمة لملء وظيفة متقاعد^(٦). فبشكل عام، كانت عملية استقدام موظفين ليحلوا محل الموظفين المتقاعدين تبدأ

(٥) لم يشمل التوقع ما يلي: موظفي الأمانة العامة الخاضعين لإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وموظفي المحكمتين غير المشمولين بالإدارة من خلال نظام المعلومات الإدارية المتكامل/نظام نوكلوس، والموظفين المعيّنين لمدة مؤقتة. وقد جمعت توقعات حالات التقاعد المهنية عن طريق استخراج البيانات الخاصة بالتقاعد (تاريخ التقاعد واللقب الوظيفي للمتقاعد) من نظام المعلومات الإدارية المتكامل/نظام نوكلوس في ١٤ نيسان/أبريل ٢٠١٢ ودمج تلك البيانات مع الرموز المنقحة للوظائف من مشروع رموز الوظائف الذي تم إطلاقه مؤخراً (شبكة الوظائف، والمجموعة الوظيفية، واللقب الوظيفي).

(٦) كانت العينة تتألف من ١٠٤ من ٤٧٤ من الموظفين غير الميدانيين المسجلين في نظام المعلومات الإدارية المتكامل الذين تقاعدوا في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

قبل تاريخ تقاعد الموظف بستة أشهر على الأقل. لكن على الرغم من ذلك، نادرا ما كان يتم ملء الوظائف بحلول الوقت الذي يغادر فيه المتقاعد، لأنه حتى في الحالات التي يكون قد تم فيها اختيار من يحل محله، لم يكن يتم إلحاق الموظف الجديد بالعمل بعد. ونتج عن ذلك ترك وظيفة المتقاعد شاغرة لمدة متوسطة ٦٢ يوما (باستثناء التعيينات المؤقتة).

٢٥ - ونتيجة لهذا التحليل، يتم الآن نقل بداية عملية استقدام من سيحل محل المتقاعد من ٦ أشهر إلى ١٢ شهرا قبل التقاعد. وإذا اختير مرشح داخلي ليحل محل المتقاعد، فإن ذلك معناه أن عملية استقدام من سيحل محل المرشح الداخلي يمكن أن تبدأ أيضا، الأمر الذي يضمن ملء تلك الوظيفة في الوقت المناسب.

(ج) التخطيط للقوة العاملة في الميدان

٢٦ - يتراوح معدل الشغور المستهدف بالنسبة للبعثات المبتدئة بين ٢٠ في المائة في غضون ٩ أشهر و ١٥ في المائة في غضون عام. أما معدل الشغور المستهدف لجميع البعثات الأخرى، فهو ١٠ في المائة. وإذا ما نزلت بعثة عن هذه المستويات المحددة أو إذا كان هناك توقع فصلي بتراجع كبير إلى ما دون المستوى المحدد، ستحلل شعبة الموظفين الميدانيين التابعة لإدارة الدعم الميداني بالأمانة العامة للأمم المتحدة أسباب الزيادة في معدلات الشغور، وكذلك توزيع الشواغر من حيث الرتب والمهام والتوزيع الجغرافي. وستقوم أيضا بتحليل للثغرات في قوائم المرشحين النهائيين. وبعد ذلك، يتخذ القرار بشأن أنشطة التوظيف المقابلة. وبالإمكان إضافة القدرة على تلبية الاحتياجات المفاجئة إذا ما لزم القيام بأنشطة استقدام خاصة ببعثات بعينها. وبالإضافة إلى ذلك، قام مديرو الفئات المهنية الميدانية في عام ٢٠١٢ بعملية عالمية لتحديد مكان وجود الثغرات الحرجة عبر الفئات المهنية والرتب في الميدان من أجل معالجتها في قوائم المرشحين النهائيين؛ وفي شباط/فبراير ٢٠١٢، عقدت إدارة الدعم الميداني حلقة عمل للتخطيط الاستراتيجي مع الجهات المعنية لوضع جدول زمني للشواغر العمومية المتاحة للنصف الثاني من العام.

(د) معلومات للدول الأعضاء بشأن رعاياها

٢٧ - أطلق مكتب إدارة الموارد البشرية في آب/أغسطس ٢٠١١ أداة التبليغ الإلكتروني "عين على الموارد البشرية" (HR Insight). وأتاح ذلك للبعثات الدائمة للدول الأعضاء الاطلاع على نحو دينامي على معلومات كانت تتاح في السابق فقط في التقرير السنوي للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة، أو على أساس كل حالة على حدة. وبإمكان هذه البعثات أن تنزل بشكل فوري تقارير عن نطاقاتها المستصوبة ومعلومات عن الموظفين.

ويمكنها أيضا أن ترى مَنْ من مواطنيها يتوقع أن يتقاعد، وكذلك حالات التقاعد المتوقعة لجميع الوظائف من ف-٥ إلى د-٢.

٢٨ - وتساعد أداة "عين على الموارد البشرية" أيضا على جعل الأمم المتحدة أكثر مراعاة للبيئة: فعلى سبيل المثال، تتاح الآن قائمة بموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة حصريا على الإنترنت على هذه الأداة، مما يؤدي إلى توفير ٩٥٠ ٢١٦ ١ صفحة في السنة.

(هـ) مشروع تنقيح رموز الوظائف

٢٩ - بسبب تعدد النظم في مختلف أنحاء المنظمة يصعب جدا تحليل المعلومات عن القوة العاملة والإبلاغ عنها. وقد كان تكاثر رموز الوظائف عقبة جديرة بالذكر بوجه خاص أمام التحليل المتسم بالكفاءة. وتربط رموز الوظائف الوظائف الشاغرة المتاحة، وطلبات المرشحين، وقوائم المرشحين النهائيين، وتشكل بالتالي لبنات نظام إنسبيرا، وستستخدم أيضا على نطاق واسع في نظام أو موجا. ولكن، مع مرور الوقت، راکمت المنظمة ما يقرب من ٧٠٠٠ رمز مختلف للوظائف، العديد منها قديم أو مكرر أو غير كامل. ولمعالجة هذه المشكلة، تم الاضطلاع بمشروع لتنقيح رموز الوظائف خلال الفترة المشمولة بالتقرير من أجل تبسيط الرموز وتوحيدها، مما أدى إلى وضع قائمة موحدة لحوالي ٢٠٠٠ رمز ستستخدم الآن في نظام إنسبيرا.

الخطوات المقبلة

٣٠ - سيتواصل العمل خلال الفترة المشمولة بالتقرير المقبلة للتغلب على التحديات في التخطيط للقوة العاملة عبر الكيانات المتعددة للمنظمة مع التركيز على التعاون مع مشروع إنسبيرا وإوموجا لتحسين قدرة المنظمة على التخطيط للقوة العاملة.

٢ - اختيار الموظفين واستقدامهم

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٣١ - أبرزت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ "الأهمية القصوى لتسريع عملية الاستقدام والتوظيف، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق". وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٨ من نفس القرار إلى الأمين العام "أن يجري استعراضا شاملا لعملية الاستقدام بأكملها بهدف تقليص الوقت الذي تستغرقه إجراءات الاستجابة عموما، من أجل الوفاء بالمعيار المحدد بـ ١٢٠ يوما للء الوظائف".

٣٤ - اتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية عددا من الإجراءات لتحسين الجداول الزمنية للتوظيف، على النحو التالي:

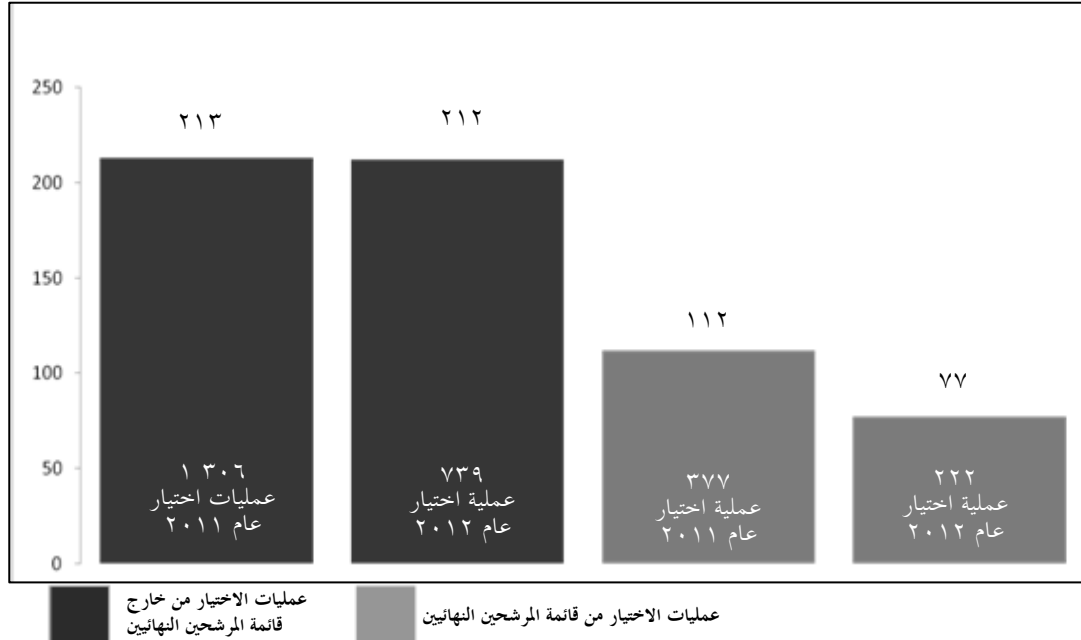
- توفير التدريب والتوجيه المنهجين للمديرين المكلفين بالتعيين والمكاتب التنفيذية من أجل ضمان التخطيط المسبق وتخصيص الوقت اللازم لإجراء أنشطة التقييم.
- إطلاق رسالة تنبيه يتم إرسالها الآن إلى المدير وفريق المكتب التنفيذي في يوم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة، وتسلط الضوء على التواريخ والإجراءات الرئيسية التي يتعين اتخاذها.
- استحداث نهج "القائمة الطويلة/القائمة القصيرة" مما يمكن المديرين المكلفين بالتعيين من التمييز بسهولة بين المتقدمين للوظيفة الذين لا يستوفون سوى معايير التقييم الأساسية، وأولئك الذين يستوفون أيضا المؤهلات المطلوبة. وقد خفض هذا عبء العمل على كاهل المديرين المكلفين بالتعيين عند تقييم المتقدمين للوظيفة، وقلل هذا بدوره من متوسط عدد الأيام التي تستغرقها الخطوة ٢.

٣٥ - وعند استعراض عملية التوظيف لوحظ ما يلي:

- تستغرق عمليات الاختيار حاليا ٢١٢ يوما في المجموع (بما في ذلك فترة الإعلان التي تتراوح من ٦٠ يوما بالنسبة للوظائف غير المتعلقة بالمشاريع إلى ١٥ حتى ٣٠ يوما بالنسبة للوظائف المتعلقة بالمشاريع). ومع ذلك، لا يأخذ هذا في الاعتبار عمليات الاختيار التي تتم باستخدام قوائم المرشحين النهائيين، التي تتم بصورة أسرع بكثير. وعندما يتم إدراج الاختيار من القوائم، يبلغ متوسط وقت عملية الاختيار في المنظمة ١٨٣ يوما (في النصف الأول من ٢٠١٢)، أي أفضل من ١٨٧ يوما في عام ٢٠١١ و ٢٣٥ يوما في عام ٢٠١٠.
- يكمن التحدي البالغ في الخطوة ٢، أي التوصية بمرشحين، حيث يستغرق المدير المكلف بالتعيين في المتوسط ١١٢ يوما مقارنة مع ٤٠ يوما المستهدفة.
- تكاد تكون عمليات الاختيار المستندة إلى قوائم المرشحين النهائيين أسرع من عمليات الاختيار العادية بمعدل الضعف، بمتوسط ٧٧ يوما في عام ٢٠١٢ (انظر الشكل الثاني)، مما أدى إلى انخفاض في الوقت بنسبة ٣٣ في المائة مقارنة مع عام ٢٠١١.

الشكل الثاني

متوسط عدد الأيام التي يستغرقها الاختيار من قائمة المرشحين النهائيين ومن خارج قائمة المرشحين النهائيين، ٢٠١١-٢٠١٢



ملحوظة:

إجمالي المتوسط في عام ٢٠١١: ١٨٧؛ إجمالي المتوسط في عام ٢٠١٢ حتى الآن: ١٨٣.

٣٦ - واستجابة للطلب الذي تقدمت به الجمعية العامة في الفقرة ٣٣ من قرارها ٢٤٧/٦٥ بجعل إجراءات التوظيف في الأمم المتحدة أكثر شفافية بالنسبة للمرشحين الخارجيين، تم إطلاق برنامج تعلم إلكتروني بشأن إجراء المقابلات على أساس الكفاءة من خلال بوابة وظائف الأمم المتحدة باللغتين الإنكليزية والفرنسية. كما يجري إعداد دورة تدريبية ثانية عن التعلم الإلكتروني لشرح نموذج السيرة الشخصية ودوره في عملية التوظيف، وتقديم إرشادات عن كيفية استيفاء هذا النموذج.

الخطوات التالية

٣٧ - سوف يستمر العمل على تحسين أداء المنظمة من حيث تقليص الوقت الذي تستغرقه كل خطوة من خطوات التوظيف. وعلى المدى الأطول، إذا ما وافقت الجمعية العامة على سياسة التنقل المقترحة المبينة في الإضافة ١ لهذا التقرير، فسوف يستتبع ذلك إدخال عدد من التغييرات في نظام اختيار الموظفين، وإن كان سيلزم المضي في عملية اختيار الموظفين الحالية في الوقت نفسه حتى يدخل النظام الجديد طور التشغيل الكامل.

٣ - إدارة الأداء

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٣٨ - أكدت الجمعية العامة في الفقرة ٤١ من قرارها ٢٤٧/٦٥ على أن "وجود نظام لتقييم الأداء يتسم بالمصداقية والعدالة ويعمل على الوجه الأكمل أمر بالغ الأهمية لفعالية إدارة الموارد البشرية"، وطلبت إلى الأمين العام أن "يكفل تنفيذه بدقة". كما طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٤٢ من القرار نفسه، إلى الأمين العام "أن يواصل وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز نظام تقييم الأداء، بسبل منها على وجه الخصوص مكافأة الموظفين على الأداء الممتاز وفرض جزاءات عند التقصير في الأداء وتوطيد الصلة بين الأداء والتقدم الوظيفي، وخصوصا بالنسبة للموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية". وفي الفقرة ٤٣، طلبت أيضا إلى الأمين العام "أن يقدم تقريراً عن تنفيذ نظام إدارة المواهب الجديد إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين".

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

٣٩ - اتخذت المنظمة عددا من الخطوات، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لكفالة دقة تنفيذ النظام الجديد لإدارة الأداء وتطويره (انظر الأمر الإداري ST/AI/2010/5).

(أ) رصد نظام إدارة وتطوير الأداء

٤٠ - ترصد أفرقة الرصد المشتركة نظام إدارة الأداء وتدعمه في مراكز العمل في مختلف أنحاء العالم. وفي عام ٢٠١١، تم إنشاء الفريق المشترك العالمي المعني بالرصد بوصفه فريقا فرعيا في اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة. ويستند هذا الفريق إلى تقارير من الأفرقة المحلية لتحديد المواضيع والتحديات المشتركة فيما يتعلق بتنفيذ نظام إدارة الأداء وتطويره، مثل أهمية دور كبار المديرين وتحديات معالجة التقصير في الأداء. ثم يطرح توصيات لمعالجة هذه القضايا على أساس عالمي.

٤١ - وقدم الفريق تقريره السنوي الأول إلى دورة اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة المنعقدة في أروشا، جمهورية تنزانيا المتحدة، في حزيران/يونيه ٢٠١٢. وجرى إطلاع جميع الإدارات/المكاتب/البعثات على التقرير لكي تتمكن فرق الإدارة العليا من تنفيذ توصياته. وسيجري رصد التنفيذ من خلال رئيس المكتب، بالتعاون مع أفرقة الرصد المشتركة المحلية.

(ب) التدريب الإلزامي على إدارة الأداء

٤٢ - بدأ التدريب الإلزامي على إدارة الأداء لجميع المديرين والمشرفين في أيلول/سبتمبر ٢٠١١^(٨). ويحظى التدريب بحضور جيد، إذ جرى تدريب أكثر من ٥٠ في المائة من المديرين منذ عام ٢٠١١؛ وكانت ردود الفعل إيجابية. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن برنامج التوجيه الاستهلاكي للموظفين والفنيين الشباب المعينين حديثا جلسات في مجال إدارة الأداء. ويعكف مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا على وضع برنامج لإدارة الأداء في مجال التعلم الإلكتروني لجميع الموظفين.

(ج) مكافأة الأداء الممتاز والمعاقبة على التقصير في الأداء

٤٣ - أعد الفريق العامل المعني بإدارة الأداء المنبثق عن اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة إطارا للمكافأة والتقدير استنادا إلى إطار إدارة الأداء الذي وضعتة لجنة الخدمة المدنية الدولية وإلى أفضل الممارسات لدى الوكالات والصناديق والبرامج. وقدم الفريق العامل الإطار إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١٢، ووافقت اللجنة على ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام لهذه المسألة.

٤٤ - وفيما يتعلق بالتقصير في الأداء، يحتوي الأمر الإداري ST/AI/2010/5 على عدد من الأحكام لتحديد أوجه القصور في الأداء ومعالجتها. ويوضح دور الإدارة ويحدد عددا من الإجراءات التي يمكن اتخاذها، مثل تقديم المشورة، و/أو النقل إلى وظيفة أكثر ملاءمة، و/أو التدريب الإضافي و/أو وضع خطة لتحسين الأداء محددة الزمن. وإذا لم يتم تقويم وجه قصور في الأداء بعد اتخاذ هذه الإجراءات، قد يتم فرض إجراءات إدارية مثل عدم تمديد/إنهاء التعيين أو حجب الزيادة الدورية في المرتب.

٤٥ - والآلية الأساسية المستخدمة حاليا لضمان أن يكون المديرين مجهزين على الوجه الملائم للمعاقبة على التقصير في الأداء، هي برنامج التدريب على إدارة الأداء. وبالإضافة إلى ذلك، نشر مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع إدارة الدعم الميداني، دليلا في نيسان/أبريل ٢٠١١ تحت عنوان "التصدي لمسألة التقصير في الأداء ومعالجته: دليل للمديرين".

٤٦ - ويعكف مكتب إدارة الموارد البشرية حاليا على أداة إبلاغ لتحسين تحليل الإجراءات الإدارية التي يتم تنفيذها عقب تقييمي "يلي جزئيا توقعات الأداء" و "لا يلي توقعات الأداء".

(٨) انظر نشرة الأمين العام: ST/SGB/2011/5.

(د) الربط بين الأداء والتقدم الوظيفي

٤٧ - هناك صلة مؤسسية بين الأداء والتقدم الوظيفي. وينبغي، على النحو المبين في البندين ٣-٩ و ٤-٩ من الأمر الإداري ST/AI/2010/5، منح الموظفين الذين حققوا توقعات الأداء أو تجاوزوها تقدير "يلبي بنجاح توقعات الأداء" أو "يتجاوز توقعات الأداء" و "سينظر إلى هذه التقييمات على هذا النحو عندما يُنظر في اختيار الموظفين لوظيفة في نفس الرتبة أو في رتبة أعلى، دون المساس بالسلطة التقديرية للأمين العام في تعيين الموظفين". ويُطلب إلى الموظفين، في نظام إنسيبرا، تحميل أحدث تقييمي أداء لهم دعماً لطلبهم التقدم إلى فرصة عمل معلن عنها، سواء في رتبتهم الحالية أو في رتبة أعلى.

٤٨ - وبالإضافة إلى ذلك، تم في عام ٢٠١٠ إصدار المنشور المعنون: "تطوير الكفاءات في الأمم المتحدة: دليل عملي" لتعزيز تنمية قدرات الموظفين في سياق إدارة الأداء. وهذا الدليل مورد يسمح للموظفين من جميع الرتب باتخاذ نهج أكثر استراتيجية نحو التطوير والتقدم الوظيفيين. كما أنه بمثابة أداة تسمح للمديرين بتوجيه أعضاء فرقهم والنهوض بهم على نحو أكثر فعالية.

(هـ) أداة التقييم الإلكتروني للأداء

٤٩ - بدأ تشغيل وحدة التقييم الإلكتروني للأداء في نظام إنسيبرا لإدارة المواهب على النطاق العالمي في نيسان/أبريل ٢٠١٢، وذلك بعد تجريبيها لمدة عامين. ورافق بدء تشغيل الوحدة حملة إعلامية ودورات تدريب وإحاطة ونشر مواد للتدريب الموجه.

٥٠ - ومن الفوائد الكبرى لأداة التقييم الإلكتروني للأداء أنها جزء من نظام متكامل وحيد، سيتم ربطه في المستقبل بوحدة إدارة التعلم في المؤسسة ووحدة التوظيف، مما يسمح بسهولة ربط المجالات المرشحة للتطوير بإمكانيات التعلم. كما توفر وحدة التقييم الإلكتروني للأداء قدرة أكبر على رصد حالة العملية، بهدف تحسين معدلات الامتثال.

٥١ - وقد اختبرت وحدة التقييم الإلكتروني للأداء أثناء تجريبيها آلية لاستقاء التعقيبات من جهات تقييم متعددة حيث أمكن للموظفين تلقي ملاحظات الزملاء وأمكن للمديرين تلقي ملاحظات الرؤوسين، دون بيان هويتهم. ومع ذلك، تقرر النظر في الدروس المستفادة قبل التوسع في نشر الآلية نظراً لانخفاض المشاركة نسبياً (حوالي ١٠ في المائة فقط). وتواصل الأمانة العامة دراسة أفضل الممارسات في المنظمات الدولية والحكومات والقطاع الخاص من أجل وضع نظام فعال وسهل الاستعمال وموثوق به.

الخطوات المقبلة

- ٥٢ - سيتم إجراء مزيد من المشاورات بشأن سبل مكافأة الموظفين وتقديرهم وتحفيزهم، مع مراعاة أفضل الممارسات وإطار إدارة الأداء الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ٥٣ - وسوف يستمر العمل على ربط إدارة الأداء وتطويره بالمساءلة الشخصية والإدارية من خلال التدريب والمواد الإرشادية وجلسات الإحاطة.
- ٥٤ - وسوف يتواصل البحث بشأن أفضل الممارسات في مجال استقاء التعقيبات من جهات تقييم متعددة بهدف صقل الأداة.
- ٥٥ - ومن المقرر إجراء مشاورات مع مجموعة من الجهات المعنية الداخلية والخارجية بشأن أفضل الممارسات لإدارة الأداء، وذلك بهدف تعزيز وإصلاح سياسات وعمليات إدارة الأداء داخل المنظمة.

٤ - التعلم والتطوير الوظيفي

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

- ٥٦ - أكد إصدار سياسة رسمية للتعلم والتطوير في عام ٢٠٠٩^(٩)، وإنشاء المجلس الاستشاري الرفيع المستوى للتعلم^(١٠) في العام نفسه، على الأهمية الاستراتيجية للتعلم والتطوير في بناء قوة عاملة عالمية للأمانة العامة اليوم تتسم بالحيوية وقابلة للتكيف.
- ٥٧ - واتسع نطاق برنامج التعلم بشكل ملحوظ، في السنوات الـ ١٠ الماضية، ليتجاوز تركيزه السابق على المهارات الفنية مثل اللغات وتكنولوجيا المعلومات. وهو يوفر الآن للموظفين مجموعة واسعة من الفرص لتطوير القدرات الإدارية والقيادية، وتحسين مهارات الاتصال وحل النزاعات، وإدارة الموارد البشرية والمالية على نحو أفضل، فضلاً عن رفع مستوى مهارات فنية محددة.
- ٥٨ - وتم تخصيص ٢٣,٢ مليون دولار من الميزانية العادية، لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، لبرامج التعلم. ويمثل هذا المبلغ أقل من اثنين في المائة من تكاليف الموظفين وهو المستوى الذي يعتبر الحد الأدنى في أفضل الممارسات، والذي أقرته رسمياً شبكة الموارد البشرية باسم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عام ٢٠٠٣. ولا يشمل هذا المبلغ مخصصات التمويل للتدريب والتعلم من ميزانيات بعثات حفظ السلام

(٩) انظر نشرة الأمين العام: ST/SGB/2009/9.

(١٠) انظر نشرة الأمين العام: ST/SGB/2009/8.

وحساب الدعم. وتستخدم أيضا موارد أخرى من خارج الميزانية على أساس كل حالة على حدة لدعم احتياجات التعلم والتدريب المتخصصة ذات الصلة، على سبيل المثال، بالسلامة والأمن والاستجابة الإنسانية والاستجابة في مرحلة ما بعد النزاع، فضلا عن التدريب فيما يتعلق بتحسينات تشغيلية، من قبيل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ و ٦٥/٢٤٧

٥٩ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم إحراز تقدم فيما يتعلق بالتعلم والتطوير في جميع أنحاء المنظمة. وتم الانتهاء من استعراض إطار الكفاءات في المنظمة، وسوف يُنشر نموذج كفاءات منقح في عام ٢٠١٣ في أعقاب عملية التشاور. والهدف هو ضمان أن تعكس الكفاءات المتطلبات الحالية والمستقبلية للمنظمة، مع مراعاة أنماط السلوك التي اعتبرت أساسية لقوة عمل عالمية ودينامية ومتكيفة ناجحة.

٦٠ - ولقد تواصل التركيز على تطوير القدرات الإدارية والقيادية. واستحدثت برامج أقوى لتنمية القدرات الإدارية والقيادية في عام ٢٠٠٩، وبحلول نهاية عام ٢٠١٢، سينتهي من هذه البرامج نحو ٩٠٠ موظف برتبي ف-٤ و ف-٥ (عما في ذلك أكثر من ٣٠٠ موظف في البعثات الميدانية) وحوالي ٤٤٠ موظفا برتبي مد-١ و مد-٢. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، زود مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا مكاتب وإدارات، كل منها على حدة، بالدعم والتوجيه المتعلقين بمبادرات تنمية الموارد البشرية. وأنجز أيضا تقييم لأثر برنامج تنمية القدرات الإدارية، استلزم متابعة عدد من المشاركين من عام ٢٠٠٩ وحتى منتصف ٢٠١٢. وأنتج هذا بيانات مشجعة، مما يدل على الأثر الإيجابي القوي للبرنامج عامة ولعنصر التوجيه خاصة.

٦١ - وفي عام ٢٠١١، نُفذ برنامج تجريبي لتطوير القدرات القيادية لمجموعة صغيرة من الأمناء العامين المساعدين ووكلاء الأمين العام، وتلقى البرنامج ردود فعل إيجابية. ومع ذلك، طلب مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وضع برنامج للأمناء العامين المساعدين على نطاق المنظومة (برنامج تبادل كبار القادة).

٦٢ - وواصلت برامج اللغات والاتصال في المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر تقديم الدورات، مع إيلاء اهتمام خاص لتقديم دورات تستجيب لاحتياجات لغوية محددة ذات صلة بالعمل. فعلى سبيل المثال، في عام ٢٠١٢، تم تنظيم دورة مكثفة لتعليم اللغة العربية للمساعدة في تلبية الحاجة إلى موظفين ناطقين بالعربية في البعثات العاملة في الشرق الأوسط.

وعلى نطاق أوسع، تزايدت احتياجات التدريب اللغوي عالمياً في البعثات الميدانية وتم نشر قائمة من المراجع والموارد التعليمية على الموقع الشبكي لبرامج اللغات لمساعدة الموظفين الميدانيين الذين قد لا يتوفر لهم التدريب في الموقع. وقد بدأ العمل أيضاً على مواءمة جميع الدورات اللغوية التدريبية مع نفس المستوى القياسي المعترف به دولياً. ومع ذلك، فإن عدم وجود موارد مخصصة لهذا الغرض حال أمام عملية التنفيذ.

٦٣ - وكان التعلم الإلكتروني محورا رئيسياً خلال الفترة المشمولة بالتقرير حيث يمثل وسيلة فعالة من حيث التكلفة من وسائل تقديم بعض أنواع التعلم. وقد بذلت جهود خاصة لتيسير وصول الموظفين البعيدين عن مراكز العمل التي بها مقار إلى هذا المورد، على الرغم من استمرار التحديات، بما في ذلك القيود التقنية. وقد اختبرت بنجاح وحدة نظام إنسبير إدارة التعلم في المؤسسة لقياس قدرتها على استضافة برامج التعلم الإلكتروني وإدارة البرامج التي تتم بقيادة معلم.

الخطوات التالية

٦٤ - تخضع حالياً برامج التعلم والتطوير في المنظمة لاستعراض سیدرس أفضل الممارسات داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها. ويتمثل الهدف من ذلك على وجه الخصوص في زيادة الصلة المباشرة بين التعلم والتطوير الوظيفي، ووضع استراتيجية عالمية من شأنها أن توفر الدعم في مجالي التعلم والتطوير لقوة عمل أقدر على التنقل. وسيؤدي ذلك إلى مراجعة كبيرة لاستراتيجية التعلم التي أقرها المجلس الاستشاري للتعلم التابع للأمم المتحدة في عام ٢٠١١، مع مراعاة أولويات واحتياجات التعلم والتطوير الجديدة في المنظمة.

٦٥ - وسيتم نشر نموذج الكفاءات الجديد ودجمه في الخصائص المتعلقة بالموارد البشرية (التوظيف، وإدارة وتطوير الأداء، والتعلم) في عام ٢٠١٣.

٦٦ - وسيعمم مكتب إدارة الموارد البشرية خاصية إدارة التعلم في المؤسسة في جميع أنحاء المنظمة في عام ٢٠١٣. وبالإضافة إلى تبسيط إدارة التعلم وتعزيز محتوى التعلم ومواده، سيبسّر خاصية إدارة التعلم في المؤسسة تحسين متابعة التعلم، بما في ذلك رصد حد أيام التعلم الخمسة الأدنى المستهدف للموظف في السنة الذي نصت عليه سياسة التعلم.

٥ - نظام "إنسبير"

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٦٧ - وافقت الجمعية العامة على العمل بنظام لإدارة المواهب في قرارها ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وتوفر برامجيات إنسبير، التي يقوم عليها هذا النظام، التكنولوجيا اللازمة لدعم إدارة المواهب، والمؤلفة من عناصر هي التوظيف، والإلحاق (الذي

يسمى الآن إدارة العروض)، وإدارة الأداء، وإدارة الوظائف، وبوابة الوظائف والإبلاغ التحليلي، واستقدام الخبراء الاستشاريين، وإدارة التعلم على صعيد المنظمة.

٦٨ - وسيدعم نظام إنسبيرا في نهاية المطاف إدارة المواهب في المقر والبعثات الميدانية على حد سواء، حيث سيدعم أهداف تكامل المقر والميدان. وسيتم بدرجة كبيرة تعزيز قدرة المنظمة على التخطيط والتنفيذ فيما يخص المسائل المتصلة بما لديها من مواهب وعلى رصدها هذه المسائل والإبلاغ عنها على الصعيد العالمي.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ و ٦٥/٢٤٧

٦٩ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم الانتهاء مع وضع الأسس الرئيسية لنظام إنسبيرا. ويوجد في النظام ما يقرب من ٧٥٠.٠٠٠ مستخدم مسجل من أكثر من ١٩٠ بلدا، بما في ذلك الموظفون من جميع أنحاء المنظمة والمتقدمون من الخارج. وفي فترات الذروة، استطاع نظام إنسبيرا استيعاب حوالي نصف مليون مستخدم في شهر واحد، بالرغم من أن الأعداد المعتادة تتراوح في المتوسط بين ٤٠.٠٠٠ و ٦٠.٠٠٠ مستخدم شهريا.

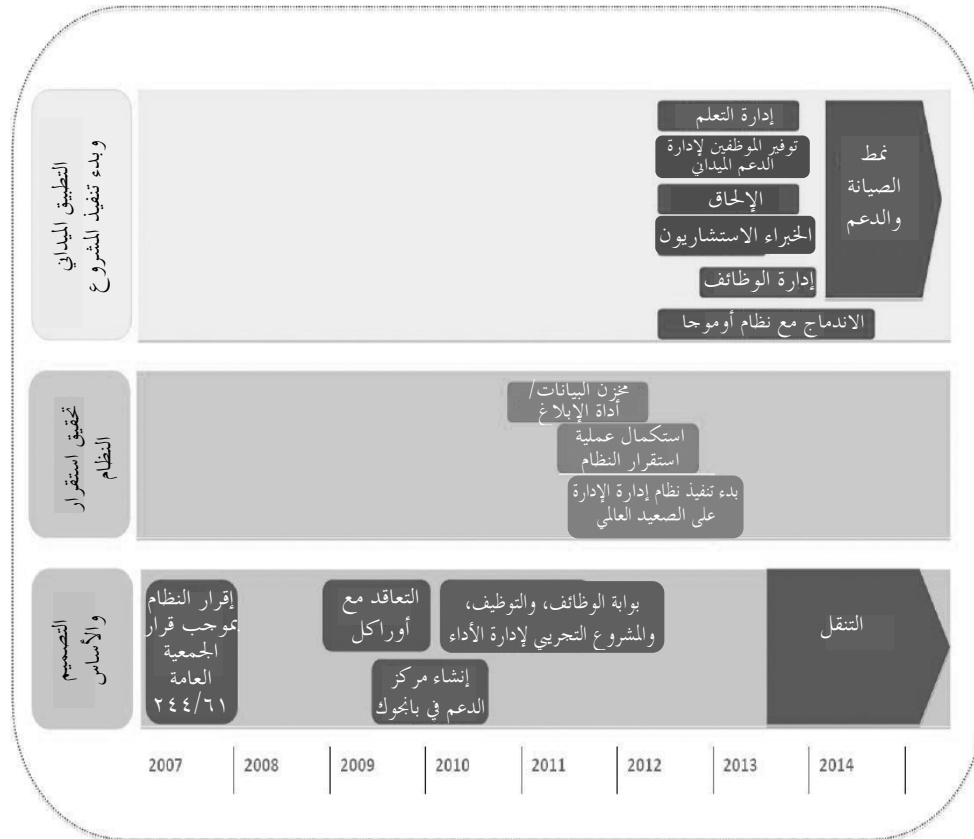
٧٠ - ويعالج مركز الدعم الخاص بنظام إنسبيرا الذي أنشئ في بانكوك التطوير المستمر وكذلك العمليات والصيانة، بما في ذلك مكتب خدمة العملاء. ويعمل المركز بشكل وثيق مع الجهات التي يخدمها النظام في نيويورك، ويقوم بتقديم وحدات جديدة وتشغيل وصيانة النظام.

٧١ - وشملت الإنجازات الرئيسية خلال الفترة المشمولة بالتقرير أكثر من ٢٥٠ من التحسينات والإصلاحات التي أدخلت على وحدة التوظيف؛ وتوسيع نطاق استخدام نظام إنسبيرا ليشمل التدريب الداخلي في بعض مراكز العمل؛ والإعلان في ذلك النظام عن جميع الامتحانات؛ وإطلاق النظام الإلكتروني لتقييم الأداء على نطاق الأمانة العامة في نيسان/أبريل ٢٠١٢؛ وإطلاق المشروع التجريبي لنظام إدارة التعلم على صعيد المنظمة في نيويورك في أيار/مايو ٢٠١٢.

الخطوات التالية

٧٢ - يقدم الشكل الثالث لمحة عامة عن التنفيذ الشامل لنظام إنسبيرا، جنبا إلى جنب مع الخطط المستقبلية.

الشكل الثالث تطبيق نظام إنسبيرا



٧٣ - وفي أوائل عام ٢٠١٣، سيكون الهدف هو إنجاز وحدة التوظيف الخاصة بالميدان والتي ستوفر نظاما واحدا وموحدا للتوظيف على نطاق الأمانة العامة، وكذلك مشروع الإلحاق (إدارة العروض) الذي سيشجع تبسيط إدارة العروض للمرشحين ويوفر أدوات تتبع للأمانة العامة كلها. كما سيتم البدء في استخدام نظام إنسبيرا للتدريب الداخلي في كل أنحاء الأمانة العامة.

٧٤ - وسيتم تجريب نظام إدارة الخبراء الاستشاريين، الذي سوف يغطي العملية الكاملة لتوظيف وإدارة الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، في نهاية عام ٢٠١٢ في ثلاثة مكاتب، على أن يتم تطبيقه لاحقا في الأمانة كلها في عام ٢٠١٣. وسيتم أيضا إدخال وحدة إدارة التعلم على صعيد المنظمة التي ستنجح منظومة متكاملة للوصول إلى موارد التعلم ورصده، طور التشغيل في الأمانة العامة كلها في عام ٢٠١٣ مع توقع بدء التنفيذ المرحلي في الميدان في عام ٢٠١٣.

- ٧٥ - وسيجري الاضطلاع بأنشطة تدريبية واتصالية وغيرها من أنشطة إدارة التغيير في المنظمة لدعم عملية الانتقال بالنسبة لكل عنصر جديد.
- ٧٦ - وسيقوم فريق إنسبيرا أيضا بمراجعة سياسة التنقل متى تمت الموافقة عليها وإجراء تقييم الأثر لتحديد التغييرات المطلوبة. وسيتم البدء بعد ذلك في مشروع يهدف إلى تعديل نظام إنسبيرا لتمكينه من دعم الترتيبات الجديدة.
- ٧٧ - وأخيرا، سوف يعمل نظام أوموجا وإنسبيرا معا بشكل وثيق لضمان اندماجهما بشكل صحيح استعدادا لتطبيق نظام أوموجا الموسع في عام ٢٠١٤.

دال - برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب

١ - آخر المستجدات في تنفيذ البرنامج

- معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة
- ٧٨ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ على برنامج الفنيين الشباب وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إليها عن تنفيذ البرنامج.
- التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥.
- ٧٩ - عقد الامتحان الأول في ظل النظام الجديد في ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ودُعي إلى الامتحان ما مجموعه ١١١ دولة عضواً اعتبرت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو معرضة لخطر عدم التمثيل. وشاركت في الامتحان ٧٦ دولة عضواً من هذه الدول، وهو ما يمثل زيادة كبيرة عن السنوات السابقة (حيث وجهت الدعوة في عام ٢٠١٠ إلى ٥٨ دولة عضواً وشاركت ٣٥ دولة). وكان هذا الارتفاع نتيجة لما تقرر في الفقرة ٦٦ من القرار ٢٤٧/٦٥ وهو أن يحتفظ الموظفون بمركزهم الجغرافي عند عملهم في وظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي، وهو ما يعني أن عدداً أكبر بكثير من البلدان يندرج في فئتي البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.
- ٨٠ - وعقد الامتحان في أربع فئات من الوظائف: الإدارة، والشؤون الإنسانية، والإعلام، والإحصاء. وكان هنالك ٣٣ ٧٩١ طلباً، بزيادة قدرها ٢٠٨ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٠. ودخل الامتحان ما مجموعه ٤٢٦ ٤ مرشحاً، أي بزيادة قدرها ٨١ في المائة. ومن بين هؤلاء، أجريت مقابلات مع ١٣٢ مرشحاً تأهل منهم ٩٦ مرشحاً في النهاية. وسوف ينظر في تعيين المرشحين الناجحين لشغل وظائف من رتبتي ف-١ و ف-٢ بحسب مؤهلات المرشحين

ومدى توافر الوظائف. وفي هذا الصدد، يلاحظ أن الاقتراح المقدم إلى الجمعية العامة قد أشار بخفض القيد العمري من ٣٢ إلى ٢٦ وبالتالي التحاق جميع المرشحين بالرتبة الأدنى وهي ف-١^(١١). ونظرا لقرار الجمعية العامة عدم تخفيض القيد العمري إلى ٢٦، فقد اعتبر أن نية الجمعية قد انصرفت أيضا إلى عدم استقدام جميع المرشحين برتبة ف-١ فقط. ولذا ظل الترتيب المتبع خلال الفترة المشمولة بالتقرير متمثلا في أن يتم التنسيب برتبة ف-١ أو ف-٢ بحسب مؤهلات المرشحين ومدى توافر الوظائف. وقد تود الجمعية العامة تأكيد هذا التفاهم.

٨١ - وقد استغرق الأمر ما مجموعه ١١ شهرا منذ الإعلان عن الامتحان لالتهاء من إعداد قائمة المرشحين الناجحين. ورغم الزيادة في عدد الطلبات، فقد مثل ذلك تحسنا بمقدار شهرين مقارنة بالجدول الزمني المحدد للامتحانات في عام ٢٠١٠. وبمقدار ١١ شهرا مقارنة بالفترة من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٩، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى تقلص مدتي تقديم الطلبات والتصحيح، واللتي تم اعتبارهما طويلتين للغاية في استعراض إجراءات العمل ومن ثم كان التركيز على تحسينهما.

٨٢ - وثمة مسألة قديمة ظلت تعالج خلال الفترة المشمولة بالتقرير تتعلق بقائمة المرشحين النهائيين. ففي إطار امتحان التوظيف التنافسي الوطني، تجاوز عدد المرشحين الناجحين عدد الوظائف الشاغرة، وهذا يعني أن الكثير من المرشحين ظلوا في القائمة دون أن يتم تعيينهم. ولتصحيح حجم القائمة: (أ) طُلب إلى المرشحين أن يحددوا ما إذا كانوا يرغبون في البقاء بالقائمة؛ و (ب) تم تحديث المعلومات الخاصة بهم أثناء عملية نقل القائمة إلى نظام إنسيرا؛ و (ج) تقدم المرشحون المؤهلون إلى قائمة المرشحين النهائيين ذات الصلة التي برتبة ف-٣، وفقا للفقرة ٣٦ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥.

الجدول ٥

تصحيح حجم قائمة المرشحين النهائيين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية (تموز/يوليه ٢٠١٢)

وضع المرشحين	العدد
المرشحون في القائمة الأصلية حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	٤١٩
مرشحون تعذر تتبعهم/غير مهتمين بشغل الوظيفة	١٦٦-
مرشحون تم تنسيبهم منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	٥٧-
المجموع	١٩٦

(١١) انظر A/65/305/Add.4 الفرع ثانيا - باء، الجدول ١.

٨٣ - وحتى تموز/يوليه ٢٠١٢، كان ثمة ١٩٦ مرشحا على قوائم المرشحين النهائيين لشغل وظائف برتبة ف-٢ و ف-٣ (انظر الجدول ٥). ولتنسيب مرشحين من قائمة المرشحين النهائيين لشغل وظائف برتبة ف-٣، فإن المرشحين النهائيين الذين اجتازوا قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية أضيفوا تلقائيا إلى قائمة المرشحين المهتمين فيما يخص جميع الوظائف الشاغرة المتاحة من الرتبة ف-٣ في فئات الوظائف التي ينتمي إليها تخصصهم. ونظرا لأن هذه العملية بدأت في الربع الأول من عام ٢٠١٢، فقد تم اختيار ٣ مرشحين برتبة ف-٣.

الخطوات التالية

٨٤ - من المقرر أن يعقد الامتحان القادم في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. ودعي إلى الامتحان ما مجموعه ١٠٦ دول أعضاء. وحتى ٢٠ آذار/مارس ٢٠١٢ (الموعد النهائي لتأكيد المشاركة)، أكدت ٧٩ دولة عضوا مشاركتها.

٨٥ - ونظرا لمحدودية الموارد المالية، يلاحظ أنه سيتعين تعليق بعض التحسينات الإضافية المقترحة في المرحلة الثانية من البرنامج التي كان مقررا إنجازها في بادئ الأمر خلال عام ٢٠١٣ وما بعده^(١٢). وبالإضافة إلى ذلك، يلزم إعادة النظر في عدد من العناصر المتوخاة في مجال التطوير والدعم المهنيين. فعلى سبيل المثال، كان من المتوقع أن تتم دعوة جميع المرشحين للحصول على توجيه استهلاكي وتدريب قبل أن يتولوا مهامهم^(١٣). ومع ذلك، ونظرا للعدد الصغير نسبيا من التعيينات كل ثلاثة أشهر، قد لا يكون مناسبا دائما أن يتم تنظيم التوجيه الاستهلاكي بالتواتر المطلوب لتمكّن كل شخص من إتمامه شخصا قبل التنسيب. ولذا اضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية بتقييم لبرنامج التوجيه الاستهلاكي واستعرض أفضل الممارسات في برامج مماثلة في الوكالات والصناديق والبرامج من أجل وضع برنامج ذي أهداف محددة بصورة أدق يلبى احتياجات الفنيين الشباب. وكانت القضايا الرئيسية التي سلط الضوء عليها الحاجة إلى دعم أفضل أثناء عملية الإحاق، وزيادة تسهيل التواصل بين الفنيين الشباب، وتوفير المزيد من الدعم التالي لعملية التوجيه الاستهلاكي فيما يتصل بالإرشاد المهني وتنفيذ خطط التطور الشخصي. وستتم تلبية هذه الاحتياجات على أساس مبدأ "التنفيذ في الوقت المناسب" من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب بما في ذلك التعلم الإلكتروني والتدريب المباشر الموجه لضمان حصول الفنيين الشباب على المعلومات

(١٢) انظر A/65/305/Add.4، الفرع ثانيا - باء الجدول ١.

(١٣) انظر A/65/305/Add.4، الفقرة ٤٢.

والتدريب اللازمين في كل مرحلة - قبل التحاقهم بالعمل، وعند تسلمهم واجباتهم وأثناء مباشرتهم لوظائفهم.

٨٦ - وكان من المتوخى أيضاً^(١٤) تخصيص ميزانية مكرّسة للتدريب لكل موظف مشارك في برنامج الفنيين الشباب تبلغ ٢ ٥٠٠ دولار من أجل التطوير والدعم المهنيين. وفي ظل البيئة الحالية، يعتقد أن تنفيذ مثل هذا التدبير لا ينطوي على استخدام أمثل للموارد. ومع ذلك، تتاح لكل مرشح فرصة الوصول الكامل إلى برنامج التدريب الداخلي، بما في ذلك برامج التدريب الخارجي لصقل المهارات الفنية والتقنية. وسيكون لكل مرشح أيضاً خطة عمل محددة وأهداف من الأداء وخطط للتدريب والتعلم، وستتم مراقبتها من قبل المديرين والمرشحين.

٢ - تعيين الموظفين العاملين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

٨٧ - حثت الجمعية العامة الأمين العام مراراً على "ضمان تمثيل جميع الدول الأعضاء تمثيلاً مناسباً في الأمانة العامة..." وطلبت إليه "أن يتوخى المرونة عند تطبيق النطاقات المستنوبة في حالات التعيين الفردية"^(١٥).

٨٨ - وكجزء من استجابة الأمانة العامة في هذا الصدد، فقد سمحت منذ عام ١٩٩٦ للموظفين من مواطني البلد المشارك في امتحان التوظيف التنافسي الوطني/برنامج الفنيين الشباب بالتقدم كمرشحين خارجيين إذا استوفوا معايير الأهلية. ويعرف ذلك باسم عملية الانتقال من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني. وفي الفترة بين عام ١٩٩٦ و ٢٠١١، تقدم ١ ٣٢٩ موظفاً بطلبات لوظائف في هذه الفئة، نجح منهم ٨٥ موظفاً. واستحدث الأمين العام هذا الترتيب استجابة لطلبات الجمعية العامة الواردة في الفقرة السابقة؛ لكن لم يتم إقراره قط رسمياً من قبل الجمعية العامة. لذا سيكون من المفيد الحصول على تصديق الجمعية العامة على الاستمرار في ترتيب الانتقال من العالمي إلى الوطني.

٨٩ - وإضافة إلى ذلك، قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٥٩ أن يسمح بتوظيف الموظفين المؤهلين من فئة الخدمات العامة في الفئة الفنية بنسبة تصل إلى ١٠ في المائة من التعيينات في هاتين الرتبتين^(١٦). وقررت الجمعية في قرارها ٢٤٧/٦٥ أن يخصص ١٠ في المائة من مجموع الوظائف المتاحة لبرنامج الفنيين الشباب للمرشحين الناجحين في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (انظر A/65/305/add.4، الفقرة ٥١)

(١٤) نظر A/65/305/Add.4، الفقرة ٤٥.

(١٥) على سبيل المثال، في الفقرتين ٣ و ٤، على التوالي، من الجزء ثانياً من قرارها ٢٢٢/٤٩.

(١٦) القرار ٢٦٦/٥٩، الجزء ثالثاً، الفقرة ١.

هاء - تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة

١ - زيادة تمثيل البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٩٠ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٢ من الجزء تاسعاً من قرارها ٢٣/٢٥٠، إلى الأمين العام أن "يواصل جهوده الجارية لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة".

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٣/٢٥٠ و ٦٥/٢٤٧

٩١ - تواصل المنظمة الاضطلاع بجهود كبيرة لتوعية البلدان غير الممثلة والبلدان ناقصة التمثيل من خلال الوحدة المخصصة التي أنشئت في عام ٢٠٠٨ في مكتب إدارة الموارد البشرية. وتتناول هذه الوحدة كل جوانب التوعية، وتقوم بالاتصال بالبعثات الدائمة والحكومات، وإجراء زيارات توعية منتظمة إلى البلدان غير الممثلة والبلدان ناقصة التمثيل، بما في ذلك زيارة الجامعات والجمعيات المهنية. ولتعظيم الأثر، يتم إجراء التوعية في البلدان المستهدفة، وفي الأماكن التي يوجد بها عدد كبير من مواطني البلدان غير الممثلة أو ناقصة التمثيل على حد سواء. وفي هذا الصدد، تم مؤخراً إجراء زيارات توعية إلى جنوب أفريقيا، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية، وباكستان، وكندا، وبلجيكا، وإستونيا، وكوستاريكا، وإسبانيا، وإيطاليا، وجمهورية كوريا، وأيسلندا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، وبنما.

٩٢ - وبوابة وظائف الأمم المتحدة (careers.un.org) هي الوسيلة الرئيسية للمنظمة في مجال التوعية كما أنها واجهة الاتصال مع أداة التوظيف عبر الإنترنت، إنسبيرا. وتوفر بوابة الوظائف معلومات للمرشحين الداخليين والخارجيين عن عملية التوظيف، وما تضطلع به المنظمة والأماكن التي تعمل فيها، فضلاً عن توضيحات بشأن الهيكل التنظيمي وفئات الموظفين المختلفة. وهي أيضاً الأداة التي يستخدمها المتقدمون للوظائف في المنظمة عبر الإنترنت.

٩٣ - وفي نيسان/أبريل ٢٠١١، أطلقت الأمانة العامة مبادرة وسائل التواصل الاجتماعي لزيادة فرص الحصول على المعلومات على الصعيد العالمي بشأن فرص العمل في الأمم المتحدة. وشمل ذلك إنشاء موقع على الفيسبوك؛ وموقع على شبكة لينكدإن للتواصل مع الفنيين الذين هم في منتصف حياتهم المهنية والفنيين الأقدم؛ وحساب على تويتر، لتوفير تحديثات سريعة عن الوظائف الشاغرة المتاحة. وحتى حزيران/يونيه ٢٠١٢، زار صفحة الفيسبوك ما يتراوح بين ٢٥ ٠٠٠ و ٣٦ ٠٠٠ شخص أسبوعياً، في حين أن موقع لينكدإن

يزوره ما يقرب من ٤٠.٠٠٠ من مزاوولي مهن الفئة الفنية في الأسبوع ويوجد به ما يقرب من نصف مليون عضو في شبكة مجموعات وظائف الأمم المتحدة.

٩٤ - وفيما يتعلق بقياس أثر التوعية، تثبت الإحصاءات أن ما يقرب من ٦ في المائة من زوار بوابة الوظائف يصلون إلى هناك مباشرة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، تم تصميم خاصية استحدثت مؤخرا في نظام إنسبيرا من أجل تحسين تسجيل البيانات والربط بينها للأشخاص الذين يتقدمون لفرص العمل ولأغراض التوعية. ولكن نظرا لأن حقل البيانات هذا لم يصبح إلزاميا إلا منذ آذار/مارس ٢٠١٢، فمن السابق لأوانه قياس النتائج.

٢ - زيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

٩٥ - كررت الجمعية العامة، في الفقرة ٦٤ من قرارها ٢٤٧/٦٥، طلبها إلى الأمين العام أن "يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال".

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

٩٦ - ارتفع عدد الموظفين من البلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا على مر السنين - من ٦٤٠٥ موظفين في عام ٢٠٠٧ إلى ٨١٥٤ موظفا في عام ٢٠١١. ومع ذلك، فقد انخفضت النسبة الإجمالية قليلا - من ٦٨ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٦٧ في المائة في عام ٢٠١١. وتتفاوت الصورة الإجمالية على مستوى الرتب الأعلى: فقد انخفضت هذه النسبة خلال نفس الفترة على مستوى رتبة وكيل الأمين العام من ٥٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٤٦ في المائة في عام ٢٠١١ في حين ارتفعت النسبة على مستوى رتبة الأمين العام المساعد من ٤٢ في المائة إلى ٤٧ في المائة^(١٧).

٩٧ - وكما ذكر في الفقرة ٩٢ أعلاه، فإن أداة التواصل الرئيسية للمنظمة هي بوابة الوظائف. ومن بين زيارات البوابة البالغ عددها ٨,٥ مليون زيارة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان أكثر من ٢,٥ مليون زيارة (٣٠ في المائة) هي زيارات لأشخاص يدخلون إلى الموقع من بلد نام. وكانت بلدان هذه الفئة التي جاء منها أكبر عدد من الزيارات، بالترتيب

(١٧) انظر تقرير الأمين العام A/66/347 المعنون "تكوين الأمانة العامة، الجدول ٨، توزيع موظفي الأمانة العامة في الرتبة مد-١ وما فوقها حسب مجموعات التصنيف الاقتصادي ونوع الجنس في ٣٠ حزيران/يونيه من عام ٢٠٠٧ إلى عام ٢٠١١".

التنازلي هي: كينيا، والهند، والبرازيل، وباكستان، والصين، والفلبين، وكوت ديفوار، وأوغندا، وجنوب أفريقيا، ونيجيريا.

٩٨ - وكجزء من عملية التوعية المذكورة أعلاه، يتم إجراء الأنشطة معفرادى البلدان النامية، والمجمعات المركزية الإقليمية حيث سيتم تمثيل عدد كبير من البلدان النامية. وثمة أعمال تم الاضطلاع بها أيضا بالتعاون مع إدارات ومكاتب أخرى بما في ذلك إدارة شؤون السلامة والأمن، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وإدارة الدعم الميداني التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة لجذب المزيد من طالبي الوظائف من البلدان النامية، ولا سيما ذوو المهارات اللغوية في إحدى اللغتين الفرنسية أو العربية، اللتين يوجد عليهما الطلب في البعثات الميدانية. وشملت الأنشطة إتباع نهج منتظمة استهدفت مجموعة واسعة من البلدان في أفريقيا (خصوصا في غرب أفريقيا والشرق الأوسط ومنطقة شمال أفريقيا) وآسيا وجنوب الكرة الأرضية بشكل عام. وقد شمل ذلك استهداف حكومات تلك البلدان؛ وزيارة الجامعات والمنظمات المهنية وكذلك المنظمات غير الحكومية ذات الصلة؛ والإعلان في المواقع الإلكترونية المختصة بفرص العمل في مجال التنمية، وفي المجالات المقروءة على نطاق واسع، من قبيل مجلة Jeune Afrique. وتستخدم أيضا وسائل التواصل الاجتماعي للتواصل مع مواطني البلدان النامية. وتشمل بلدان هذه الفئة التي يتم منها الدخول إلى مواقع التواصل الاجتماعي للمنظمة أكثر من غيرها، نيجيريا، والكاميرون، والهند، والبرازيل، والمكسيك، وإندونيسيا، وكينيا، ومصر، وباكستان.

الخطوات التالية

٩٩ - ستواصل الأمانة العامة تطوير شبكات التواصل الاجتماعي الخاصة بها والعمل مع الدول الأعضاء بشأن أنشطة التوعية. وإضافة إلى ذلك، ستتم إذاعة بث على شبكة الإنترنت في جميع أنحاء العالم حول جميع جوانب الوظائف في النظام الموحد للأمم المتحدة في الربع الأول من عام ٢٠١٣. وبالتعاون مع إدارة الدعم الميداني، سيركز مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا على الجهود المبذولة لتحديد مرشحين من البلدان المساهمة بقوات والبلدان المساهمة بأفراد شرطة. كما سيتم تنسيق جهود التوعية بشكل وثيق مع برنامج الفنيين الشباب لضمان تعريف مجموعة واسعة من مواطني الدول الأعضاء المشاركة بهذه الفرصة. وأخيرا، ستقوم الأمانة العامة بوضع قاعدة بيانات مشتركة لجهات الاتصال، وستعمل أيضا على تحسين جمع البيانات في نظام إنسيرا لقياس أثر جميع أنشطة التوعية.

٣ - استعراض منهجية النطاقات

١٠٠ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٦٣ من قرارها ٢٤٧/٦٥، إذ أشارت إلى ما ورد في الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من قرارها ٢٥٠/٦٣، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين يتضمن "اقتراحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة بهدف إنشاء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل لمجموع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة على المستوى العالمي". وفي الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من القرار ٢٥٠/٦٣، سلّمت الجمعية العامة بـ "أنه تم في العقدين الماضيين إدخال تغيير كبير على تكوين وعدد موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة على المستوى العالمي".

١٠١ - وفي هذا الصدد، وفي سياق مناقشات سابقة للجمعية العامة بشأن نظام النطاقات المستصوبة، أشير إلى أن النظام الحالي يركز على الوظائف الممولة من الميزانية العادية، ولا يشمل الوظائف الممولة من ميزانية حفظ السلام^(١٨) التي أصبحت. مرور الوقت تشكل غالبية الوظائف. ووافقت الجمعية أيضاً في قرارها ٢٤٧/٦٥ على إصلاح النظام التعاقدى، مما يعني أن تُحتسب الوظائف الممولة بالميزانية العادية وتلك الممولة بميزانية حفظ السلام كلاهما في عداد الوظائف المتاحة للتعيينات الدائمة والمستمرة.

١٠٢ - وإدخال تغييرات على نظام النطاقات المستصوبة مسألة تتسم بالتعقيد، ويضعف من هذا التعقيد احتمال توسيع نطاق النظام ليشمل الوظائف الميدانية الممولة بالميزانية العادية وبميزانية حفظ السلام. وحتى يتسنى تقديم مقترح يتفق مع توقعات الدول الأعضاء، ومن أجل وضع خيارات تشغيلية مناسبة للوظائف الممولة في إطار ميزانية حفظ السلام، ستستطلع الأمانة العامة آراء الجمعية العامة فيما يتعلق بمسائل معينة، هي كالتالي:

- ما هي أنواع الوظائف وما هي مصادر التمويل (الميزانية العادية، ميزانية حفظ السلام، حساب الدعم، وما إلى ذلك) التي يتعين تضمينها؛
- ما إذا كان ينبغي تعديل عامل ترجيح المساهمات وفقاً لذلك؛
- ما إذا كان ينبغي إنشاء الوظائف المقرر احتسابها بحيث لا تقل عن مدة معينة (على سبيل المثال أكثر من خمس سنوات، بما يتوافق مع حافطة وظائف التعيينات المستمرة)، أم ينبغي إدراجها على أساس التوقعات باستمرار الحاجة إليها، أم كلاهما.

(١٨) في إطار حساب الدعم لعمليات حفظ السلام، وتمويل قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي بإيطاليا، والحسابات الخاصة لفرادى بعثات حفظ السلام، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، الممولين في إطار الباب ٥ من الميزانية العادية.

١٠٣ - وبالإضافة إلى ذلك، ترحب الأمانة العامة بما توافيها به الجمعية العامة من إرشادات إضافية عن الغرض والتعريف المقصودين بالتمثيل "الملائم" للبلدان المساهمة بقوات، حسبما هو مطلوب في قراراتها ٢٦٥/٦٦ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٣٨/٥٥، مع مراعاة أن عدداً من البلدان الرئيسية المساهمة بقوات وبأفراد شرطة تعتبر ممثلة تمثيلاً مفرطاً داخل الأمانة العامة فيما يتعلق بالوظائف الحالية التي يغطيها نظام النطاقات المستصوبة.

١٠٤ - ومتى تلقت الأمانة العامة الإرشادات المذكورة، ستتولى عندئذ صياغة نهج منقح على سبيل الأولوية، بالتشاور مع جميع الأطراف المعنية ذات الصلة، لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين.

واو - الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

١٠٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٦٩ من قرارها ٢٤٧/٦٥، "أن يكثف ما يبذله من جهود من أجل تحقيق ورصد هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، وبخاصة في المناصب العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة النساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية".

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

١٠٦ - ما زالت هناك ثغرات، وبخاصة في المناصب العليا. ففي داخل الأمانة العامة، تشكل النساء نسبة ٣١ في المائة من شاغلي الوظائف برتبة ف-٥، و ٢٨ في المائة من شاغلي الوظائف برتبة مد-١ و ٢٤ في المائة من شاغلي الوظائف برتبة مد-٢^(١٩). وأحد الأسباب الرئيسية لذلك هو أن عدد المتقدمات لشغل هذه الوظائف أقل بكثير من عدد المتقدمين من الذكور. فلا تشكل المتقدمات للمناصب العليا إلا نسبة ٢٤ في المائة من إجمالي المتقدمين (رغم أن النساء يشكلن ٣٦ في المائة من المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار).

١٠٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمرت الجهود الرامية إلى تحسين الوضع. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، وجّه الأمين العام رسالة إلى كبار مسؤوليه يذكرهم تحديداً بما تعهدوا به معاً باستقدام واستبقاء المزيد من النساء، على نطاق المنظومة. ويشمل سجل أداء إدارة الموارد البشرية، الذي يُساءل جميع وكلاء الأمين العام بموجبه، مؤشرين متعلقين بالمساواة بين الجنسين هما: النسبة المئوية للموظفات في جميع فئات الوظائف؛ والنسبة المئوية

(١٩) انظر A/66/347، الفرع هاء-٢، الفقرة ٢١، الجدول ١٠.

للموظفات في وظائف الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢. ويتولى فريق استعراض الأداء رصد هذين المؤشرين كل ثلاثة أشهر، ويرصدهما مجلس تقييم أداء المديرين كل سنة. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بشأن وضع استراتيجية شاملة لجذب النساء واستبقائهن، وبخاصة في المناصب العليا.

الخطوات التالية

١٠٨ - ستواصل الأمانة العامة تعاونها مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الكيانات في منظومة الأمم المتحدة لوضع استراتيجية على نطاق المنظومة لتسهيل ترقّي النساء العاملات بالفعل داخل المنظمة لبلوغ المناصب العليا، وللإضطلاع بجهود للتواصل الخارجي تستهدف مرشحات مؤهلات من خارج المنظمة. وسيضافر في هذا الإطار عدد من الأنشطة والعمليات المصمّمة لكفالة اتساق النهج المتبع، ووضوح واتساق الاستراتيجية المطبقة في توزيع الموارد.

زاي - سجل أداء إدارة الموارد البشرية

١٠٩ - خلال عام ٢٠١١، أطلق مكتب إدارة الموارد البشرية سجل أداء إدارة الموارد البشرية الجديد وبه مؤشرات استراتيجية ومؤشرات تشغيلية جديدة، وأداة للإبلاغ عبر الإنترنت تتيح الرصد الذاتي للإدارات والمكاتب والعمليات الميدانية. وقد نُفذ نظام سجل الأداء على مراحل، بدايةً في الكيانات غير الميدانية حيث غطى ٣١ إدارة؛ ثم في الكيانات الميدانية حيث غطى ٢٦ عملية ميدانية.

١١٠ - ونظراً لأن سجل الأداء حديث نسبياً (فهو لم يطبق بعد على مدى دورة كاملة لجميع الكيانات حتى وقت كتابة التقرير)، فإن تقييمه تقيّم أولي للغاية. ومع ذلك، فمما يبدو حتى الآن أنه قادر على تخطي بعض مواطن الضعف المكتشفة في النظام القديم.

١١١ - فعلى سبيل المثال، أتاح سجل الأداء إمكانية اتباع نهج جديد للرصد. فقد أصبح باستطاعة معظم الكيانات الآن أن تجري رسداً ذاتياً من خلال الدخول مباشرة إلى الأداة، التي ساعدت على معالجة الثغرات في تغطية رصد الامتثال الناجمة عن الاعتماد على إجراء زيارات مكلفة إلى المواقع. ومن شأن سجل الأداء أيضاً أن يساعد على زيادة مستوى تحمّل المسؤولية، عن طريق إزالة المؤشرات الخارجة عن سيطرة الأطراف المعنية، وتوفير قدر أكبر من الوضوح فيما يتعلق بمواضع المسؤولية، كما في حالة الجدول الزمني للتوظيف على سبيل المثال.

١١٢ - ومن المتوقع أن يتحسن الأداء كلما أصبح المستخدمون أكثر دراية بالأداة. وفيما بعد، سيصبح بإمكان مكتب إدارة الموارد البشرية، حيثما لا يطرأ تحسُّن على أي مؤشر من المؤشرات، أن يستخدم معلومات سجل الأداء للتعرف على المشاكل الكامنة على نحو أفضل مما كان في السابق.

حاء - صحة الموظفين ورفاههم

١ - صحة الموظفين

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

١١٣ - يتزايد نشر موظفي الأمم المتحدة في مراكز عمل ميدانية، تشمل مناطق بها هياكل أساسية محدودة للخدمات الطبية والرعاية الصحية. ويُصاحب نشرهم زيادة في المخاطر المحدقة بصحتهم وسلامتهم. وتقوم الأمم المتحدة حالياً بتشغيل ١١٩ مرفقاً للرعاية الصحية في مواقع ميدانية (مستوصفات الأمم المتحدة وعيادات المدنيين التابعة لعمليات حفظ السلام).

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة للقرارين ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

١١٤ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، اتخذت شعبة الخدمات الطبية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية عدداً من التدابير لتحسين الرعاية والدعم المقدمين للموظفين، ولا سيما في مجال الاستجابة في حالات الطوارئ^(٢٠).

١١٥ - وقد توسعت الشعبة لتشمل العنصر الطبي في فريق التأهب والدعم في حالات الطوارئ. ويساعد هذا القسم الأطقم القطرية في استعراض العنصر الطبي من خططها للتصدي للإصابات الجماعية، ويتولى تدريب موظفي الأمن والصحة على الاستجابة في حالات الطوارئ. كما اضطلعت الشعبة بخدمات الأمانة لفريق الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات للاستجابة في حالات الطوارئ الطبية.

١١٦ - ووسَّعت الشعبة أيضاً نطاق نظام السجلات الطبية الإلكترونية بها (EarthMed) الذي سيطبق بحلول نهاية عام ٢٠١٢ في جميع اللجان الإقليمية وفي خمس بعثات ميدانية. وفي الوقت نفسه، فإن الشعبة بصدد تخفيض عدد الملفات الطبية الورقية بنسبة ٨٠ في المائة والتحول إلى استخدام الملفات الطبية الإلكترونية.

(٢٠) انظر أيضاً تقرير الأمين العام (A/67/266)، المعنون "نظام إدارة المرونة في المنظمة: إطار الأمم المتحدة لإدارة حالات الطوارئ".

١١٧ - وأعادت الشعبة تصميم موقعها الشبكي لتحسين تناول مسائل الصحة المهنية والبيئية والوقائية لفائدة عدد أكبر من الموظفين، كما قامت بتعديل الإجراءات والمعايير المتبعة للتحقيق في الشكاوى البيئية في المقر، بالتعاون مع دائرة إدارة المرافق.

الخطوات التالية

١١٨ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير المقبل، ستركز شعبة الخدمات الطبية اهتمامها على توسيع نطاق تطبيق نظام السجلات الطبية الإلكترونية ليشمل الميدان؛ وعلى تنفيذ العنصر الطبي من جهود دعم التأهب لحالات الطوارئ؛ ووضع المزيد من البرامج المخصصة للصحة البيئية والوقائية لفائدة الموظفين بوجه عام؛ والتعليم المستمر لموظفي الأمم المتحدة الطبيين.

٢ - ترتيبات الدوام المرنة

معلومات أساسية والمسائل الأساسية الملحة

١١٩ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٤٧/٦٥، أن يقدم إليها تقريراً في دورتها السابعة والستين عن "الجهود الرامية إلى تعزيز فهم مبدئي تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل ومرونة القوة العاملة وتنفيذهما على نطاق الأمانة العامة" (الفقرة ٤٧).

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥

١٢٠ - تم وضع استراتيجية شاملة مدتها ثلاث سنوات لتعزيز ترتيبات الدوام المرنة، قائمة على نهج ذي ثلاث شعب هي: الدعوة والدعم وتتبع التطبيق. ودعماً لهذه الاستراتيجية، أقام مكتب إدارة الموارد البشرية موقعاً شبكياً جديداً على بوابة iSeek، ووضع مجموعة كبيرة من المواد الإعلامية. وأنشأ أيضاً شبكة من مسؤولي التنسيق. واستُخدم سجل أداء إدارة الموارد البشرية لإرساء أساس تطبيق ترتيبات الدوام المرنة خلال عام ٢٠١١، مما سيساعد على قياس التقدم المحرز في المستقبل. وأجريت تجربة لتطبيق خيارات موسعة للدوام المرن في إدارتين هما: إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات وإدارة شؤون الإعلام، وفي مكتب خدمات الرقابة الداخلية، للاسترشاد بنتائجها لدى زيادة تطوير ممارسات الدوام المرنة داخل المنظمة.

الخطوات التالية

١٢١ - سيستعين مكتب إدارة الموارد البشرية بالنتائج والبيانات المستقاة من التجربة لتحديد الخطوات التالية الملائمة.

طاء - العلاقات بين الموظفين والإدارة

١٢٢ - يداوم الأمين العام على إقامة حوار مستمر مع ممثلي الموظفين من جميع الرابطات والاتحادات والمجالس، ومع اتحادات نقابات الموظفين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، التقى الأمين العام ونائب الأمين العام وغيرهما من أعضاء الإدارة العليا في عدد من المناسبات بقيادة رابطات الموظفين واتحاداتهم ومجالسهم، وذلك لمناقشة مسائل تتعلق برفاه الموظفين وظروف خدمتهم.

١٢٣ - وتُجرى المشاورات بين الموظفين والإدارة من خلال آلية اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة التي تضم ممثلين عن جميع هيئات الموظفين. وقد أنشئت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في أيلول/سبتمبر ٢٠١١^(٢١) بوصفها إطاراً جديداً للمشاورات بين الموظفين والإدارة. وانضم اتحاد الموظفين للأمم المتحدة إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة الجديدة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتشكل اللجنة محفلاً يجمع بين الموظفين والإدارة للتفاوض والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن مبادرات الإصلاح المتعلقة بالموارد البشرية. وفي عام ٢٠١٢، وبالإضافة إلى الاجتماع السنوي للجنة، عُقدت جلسة خاصة عن موضوع "تنقل الموظفين"، ووافقت اللجنة رسمياً على إطار مقترح لتنقل الموظفين في اجتماعها الأول المعقود في أروشا في حزيران/يونيه ٢٠١٢.

باء - المسؤوليات القانونية المتعلقة بترتيبات الخدمات الإدارية

١٢٤ - تقدم الأمانة العامة للأمم المتحدة خدمات إدارية، تشمل خدمات استشارية، إلى عدد من الكيانات التي لا تشكل جزءاً من الأمانة العامة. وتُقدّم هذه الخدمات، على سبيل المثال، حين لا يتوافر لدى الكيانات قدرات داخلية كافية لإدارة شؤونها بنفسها، أو حين ترغب في الاستفادة من وفورات الحجم المرتبطة بتقديم الخدمات على نحو معمم. وتقوم هذه الترتيبات على أساس "روابط مؤسسية" توافق عليها الجمعية العامة، أو مذكرات تفاهم متفق عليها بين الكيانات المعنية، أو كليهما.

١٢٥ - والموظفون في هذه الكيانات ليسوا من موظفي الأمانة العامة، إنما تعييناتهم تخضع لأحكام نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي. وتتضمن خطابات تعيينهم عادةً بنداً يقصر خدمة الموظف على الكيان المعني. والغرض من هذا البند هو ضمان تحمّل الكيان الذي يعمل الموظف لديه للمسؤولية، في حالات الطعون القانونية في القرارات الإدارية، بدلاً من الكيان القائم بشؤون الإدارة، ألا وهي الأمانة العامة.

(٢١) انظر نشرة الأمين العام 6/2011/ST.

١٢٦ - بيد أن التطورات الأخيرة أشارت إلى ضرورة استعراض طرائق وضع هذه الترتيبات بهدف الحد من المسؤولية القانونية المحتملة الواقعة على عاتق الأمانة العامة. وثمة أهمية خاصة لحكم محكمة العدل الدولية الصادر في ١ شباط/فبراير ٢٠١٢، بتأكيد تحمّل الكيان القائم بشؤون الإدارة المسؤولية القانونية والمالية عن القرارات الإدارية المتخذة فيما يتعلق بموظفي كيان آخر يقوم بإدارة شؤون^(٢٢). وبالإضافة إلى ذلك، وعملاً بالإصلاحات الأخيرة المدخلة على نظام إقامة العدل، فإن بعض الاتفاقات الثنائية يلزم تنقيحها حتى تعكس تلك الإصلاحات وتكفل التوزيع الصحيح للمسؤوليات المالية.

١٢٧ - وقد ينشأ أيضاً المزيد من التعقيدات القانونية حين تتخذ لجان من الجمعية العامة غير اللجنة الخامسة، المفترض شغلها موقع الصدارة في هذا المجال، قرارات متعلقة بالترتيبات الإدارية. وقد تكون هذه القرارات غير واضحة قانونياً بما يفسح المجال للتأويل.

١٢٨ - ويعكف مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً على استعراض هذه القضايا. وقد يكون أحد النهج التي يمكن اتباعها، ضمن تدابير أخرى لتخفيف وطأة المشكلة، هو تعديل مستوى الرسوم المحصلة عن أداء الخدمات وفقاً لحجم مخاطر المسؤولية القانونية المذكورة، وعدم إبرام ترتيبات للخدمات إلا حين يكون الإطار التنظيمي للأمم المتحدة وحده واجب التطبيق.

خامساً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٢٩ - يطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير.

١٣٠ - ويُطلب كذلك إلى الجمعية العامة ما يلي:

- (أ) أن تؤكد أنه ينبغي لأي تعيينات تُجرى في إطار برنامج الفنيين الشباب أن تظل عند رتبتي ف-١ و ف-٢، تبعاً لمؤهلات المتقدم للوظيفة ولمدى توافر الوظائف؛
 - (ب) أن تقرر التعديلات المدخلة على عنصر التعلم والتطور من برنامج الفنيين الشباب، على النحو المبين في الفقرتين ٨٥ و ٨٦ من هذا التقرير؛
 - (ج) أن توافق على مواصلة اتجاه انتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى فئة الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية في إطار برنامج الفنيين الشباب؛
 - (د) أن تقدم إرشادات بشأن المسائل المتعلقة باستعراض نظام النطاقات المستصوبة على النحو المبين في الفقرتين ١٠٢ و ١٠٣ من هذا التقرير؛
 - (هـ) أن تحيط علماً بمسألة المسؤولية القانونية على النحو المبين في الفرع ياء.
- ١٣١ - وترد الإجراءات الباقية التي يُطلب إلى الجمعية العامة اتخاذها في الأجزاء ذات الصلة من إضافات هذا التقرير (A/67/324/Add.1 و ٢).

(٢٢) تأكيد الحكم رقم ٢٨٦٧ الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

المرفق

موجز لإجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ طلبات الجمعية العامة الواردة في قراراتها
٢٤٧/٦٥ و ٢٣٤/٦٦ و طلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة
والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة

ألف - الجمعية العامة

موضع الإشارة في القرار	الطلب الموجه إلى الأمين العام	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
القرار ٢٤٧/٦٥، إدارة الموارد البشرية		
الجزء الأول	إصلاح إدارة الموارد البشرية	
الفقرة ١٠	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم بانتظام تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما يشمل الكفاءة وتحقيق تحسينات جوهرية.	انظر متن هذا التقرير.
الجزء الثاني	الاستقدام والتوظيف	
الفقرة ١٣	تدرك ضرورة أن يعتبر التخطيط للقوة العاملة عملية مستمرة وأن احتياجات المنظمة من الموظفين تتوقف على الولايات القائمة وأن بإمكان الأمين العام التنبؤ بالاحتياجات من الموظفين من الفئات المهنية الرئيسية في المستقبل، بما في ذلك العدد اللازم من الموظفين ومجموعات المهارات المطلوبة.	انظر الفقرات من ٢١ إلى ٣٠ من متن هذا التقرير.
الفقرة ١٥	تطلب أيضا إلى الأمين العام مواصلة كفالة أن يعامل المرشحون الذين لديهم خلفيات تعليمية متكافئة معاملة متساوية في عملية الاستقدام، على أن يراعى تماما أن للدول الأعضاء نظما تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معيارا تطبقه المنظمة.	في آذار/مارس ٢٠١٢، أُدجحت في نظام إنسيبرا قاعدة البيانات العالمية للتعليم العالي التابعة للرابطة الدولية للجامعات/منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. وتستخدم المنظمة قاعدة البيانات هذه، التي تغطي ما يربو على ١٦ ٠٠٠ مؤسسة للتعليم العالي، كمرجع لتحديد مستويات موثوقية الدرجات الأكاديمية حسبما تحددها السلطات الوطنية المختصة.
الفقرة ١٨	تخطط علما بالفقرتين ١١ و ١٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتقرر أن تظل، في الوقت الحاضر، فترة الإعلان عن وظائف شاغرة محددة ٦٠ يوما، وتطلب إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا لعملية الاستقدام بأكملها بهدف تقليص الوقت الذي تستغرقه إجراءات الاستجابة عموما، من أجل الوفاء بالمعيار المحدد بـ ١٢٠ يوما لملاء الوظائف، وأن يقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرات من ٣١ إلى ٣٧ من متن هذا التقرير.

موضع الإشارة في القرار	الطلب الموجه إلى الأمين العام	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
الفقرة ١٩	تشير إلى الفقرة ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتطلب إلى الأمين العام أن يلغي من نظام اختيار الموظفين الإجراءات الخاصة المتعلقة باختيار المرشحين الخارجيين.	الإجراءات الخاصة المتعلقة باختيار المرشحين الخارجيين لم تعد تطبق.
الفقرة ٢١	تشدد على أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتطلب إلى الأمين العام الدخول في عملية تشاور، وتدعو ممثلي الموظفين إلى المشاركة في تلك العملية، لكي يستأنف ممثلو الموظفين المشاركة في أعمال هيئات الاستعراض المركزية.	وافق ممثلو الموظفين في جميع مراكز العمل، باستثناء نيويورك، على ترشيح موظفين للمشاركة في هيئات الاستعراض المركزية. ولا يزال مكتب إدارة الموارد البشرية يبذل قصارى جهده لإشراك ممثلي الموظفين في نيويورك في عملية تشاورية لكفالة مشاركتهم في عمل هيئات الاستعراض المركزية. ويُدعى ممثلو الموظفين بالفعل إلى تقديم ترشيحات لعضوية هيئات الاستعراض المركزية في كل مناسبة تلتبس فيها أمانة هيئات الاستعراض المركزية ترشيحات جديدة لعضوية تلك الهيئات.
الفقرة ٢٣	تطلب إلى الأمين العام أن يكفل إبلاغ جميع المتقدمين بنتائج طلباتهم.	يرسل نظام إنسيرا الآن تلك النتائج آلياً.
الفقرة ٢٨	تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في سجل قياس الإنجاز المتعلق بإدارة الموارد البشرية مؤشرا تشغيليا إضافيا يتعلق بفائض الإجازات غير المستخدمة.	أُنجز في حزيران/يونيه ٢٠١٢.
الفقرة ٣٣	تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يدرج في الموقع الشبكي لنظام إنسيرا نصائح ودروسا توجيهية بشأن بيانات السيرة الذاتية والمقابلات القائمة على تقييم الكفاءات، وغير ذلك من المواد التي تساعد المرشحين الخارجيين في تقديم طلباتهم وفي تأهيلهم لأن يُنظر في الاستعانة بهم لملء الشواغر، وذلك في موعد لا يتجاوز نهاية الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة، وأن يقدم تقريراً إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين عما حققه من إنجازات في هذا الشأن.	أُتيحَت معلومات وافية على الموقع الشبكي للوظائف في الأمم المتحدة (http://careers.un.org). وأدلة المستخدم الخاصة بنظام إنسيرا متاحة لفائدة المرشحين الخارجيين والداخلين على السواء. وهناك أدلة استعمال سريعة متاحة باللغتين الإنكليزية والفرنسية. ويجري إتاحة موارد إضافية متصلة بنظام إنسيرا في مجالي التعلم ودعم الأداء، وذلك في سياق نشر هذا النظام على الصعيد العالمي.
	وهناك فيديو تعليمي عن المقابلات القائمة على تقييم الكفاءات متاح باللغتين الإنكليزية والفرنسية.	
الفقرة ٣٤	تأسف لأن الأمين العام لم يقدم مقترحات بشأن سياسة التنقل، على نحو ما ورد في الجزء السابع من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، وتطلب في هذا الصدد تقديم اقتراح شامل إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين.	تلي هذا الطلب الوثيقة A/67/324/Add.1 المتعلقة بإطار شامل للتنقل في الأمم المتحدة.

موضع الإشارة
في القرار

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب

الجزء الثالث برنامج الفنيين الشباب

الفقرة ٣٦ تطلب إلى الأمين العام أن يبذل جهودا كي ينسب المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الذين كانوا على القائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ والذين أبدوا اهتماما بشغل هذه الوظائف والمؤهلين لشغلها في الوظائف برتبة ف-٣، رهنا بالتوزيع الجغرافي، على أن يكون ذلك تدبيرا استثنائيا يتخذ لمرة واحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وتقرر عدم منح هؤلاء المرشحين تعيينات مستمرة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

الفقرة ٤٠ تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن تنفيذ برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك التقدم المحرز في تقليص الوقت اللازم لتصحيح الامتحان وتنسيب المرشحين الناجحين.

الجزء الرابع إدارة الأداء

الفقرة ٤٢ تشير إلى الفقرة ٢ من الجزء السادس من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز نظام تقييم الأداء، بسبل منها على وجه الخصوص مكافأة الموظفين على الأداء الممتاز وفرض جزاءات عند التقصير في الأداء وتوطيد الصلة بين الأداء والتقدم الوظيفي، وخصوصا بالنسبة للموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

الفقرة ٤٣ تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن تنفيذ نظام إدارة المواهب الجديد.

الجزء الخامس التطوير الوظيفي ورفاه الموظفين

الفقرة ٤٤ تشير إلى الفقرتين ١٧ و ١٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج في استراتيجية التدريب صورة وافية لإجمالي الموارد المخصصة للتدريب، بما في ذلك الموارد الخارجة عن الميزانية، ولإدارة هذه الموارد، وأن يضع هذه الاستراتيجية على أساس تقييم للاحتياجات.

موضع الإشارة في القرار	الطلب الموجه إلى الأمين العام	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
الفقرة ٤٧	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن الجهود الرامية إلى تعزيز فهم مبدئي تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل ومرونة القوة العاملة وتنفيذهما على نطاق الأمانة العامة.	انظر الفقرات من ١١٩ إلى ١٢١ من متن هذا التقرير.
الجزء السادس الترتيبات التعاقدية		
الفقرة ٥٨	تحث الأمين العام على النظر في منح عقود محددة المدة لفترة خمس سنوات للموظفين الذين تم ترشيحهم وفقاً للعملية المبينة في الفقرة ٥٤ من هذا القرار ولم يمنحوا عقوداً مستمرة.	يجري إعداد أمر إداري بشأن التعيينات المحددة المدة. وسيوفر هذا الأمر الإداري إرشادات بشأن منح عقود محددة المدة لفترة خمس سنوات للموظفين الذي أكملوا خمس سنوات من الخدمة ولم يمنحوا تعيينات مستمرة.
الفقرة ٦٠	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة في سياق تقريره عن إصلاح الموارد البشرية، بما يشمل استعراضاً لمستوى حافظتي الوظائف، حسب الاقتضاء، بدءاً من دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرات من ١٦ إلى ٢٠ من متن هذا التقرير.
الفقرة ٦١	تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين عن تنفيذ أحكام هذا القرار، بهدف استعراض نظام منح العقود المستمرة.	من المقرر تقديم هذا التقرير في الدورة الثالثة والسبعين.
الفقرة ٦٢	تقرر ضرورة أن يخضع الموظفون الذين تمنح لهم عقود مستمرة لأحكام قرارات الجمعية العامة بشأن التنقل وسياسة التعلم التي وضعها الأمين العام.	سيُضمّن ذلك في خطابات تعيين الموظفين الذين تمنح لهم عقود مستمرة.
الجزء السابع التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي		
الفقرة ٦٣	تشير إلى ما ورد في الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من القرار ٦٣/٢٥٠، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرات من ١٠٠ إلى ١٠٤ من متن هذا التقرير.
الفقرة ٦٤	تكرر طلباتها إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرات من ٩٥ إلى ٩٩ من متن هذا التقرير.
الجزء الثامن تمثيل الجنسين		
الفقرة ٦٩	تطلب إلى الأمين العام أن يكتشف ما يبذله من جهود من أجل تحقيق ورصد هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، وبخاصة في المناصب العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة،	انظر الفقرات من ١٠٥ إلى ١٠٨ من متن هذا التقرير.

موضع الإشارة
في القرار

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب

وبخاصة النساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

الجزء التاسع الخبراء الاستشاريون وفرايد المتعاقدين والأفراد المقدمون دون مقابل وتوظيف المتعاقدين

في ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٢، بعث الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية برسالة إلى جميع المكاتب التنفيذية والمكاتب الموجودة خارج المقر لإبلاغها بالشروط المحددة في الفقرتين ٧٠ و ٧١ من هذا القرار وطلب امتثالها لها.

ويتضمن التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة النطاق الجغرافي لاختيار الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين.

تعبّر عن القلق إزاء الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وبخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتؤكد ضرورة أن يراعى لدى الاستعانة بالخبراء الاستشاريين الامتثال لقرارات الجمعية العامة المتخذة في هذا الصدد، وبخاصة الجزء الثامن من القرار ٢٢١/٥٣، وضرورة اختيار هؤلاء الخبراء من أوسع نطاق جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالقدرات المتوفرة داخل المنظمة وأن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التدابير المتخذة تحقيقاً لذلك.

جرى تناول هذه المسألة في الرسالة المشار إليها في التعليق على الفقرة ٧٠.

تكرر تأكيد ضرورة أن يقدم الأمين العام مقترحات بشأن إنشاء وظائف، حسب الاقتضاء، في المجالات التي تتم فيها الاستعانة بشكل متكرر بخبراء استشاريين لفترة تزيد على عام واحد، وضرورة أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون" (A/67/329/ADD.1).

تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن الاستعانة بالمتعاقدين من الموظفين السابقين وأن يضع معايير واضحة لتوظيف المتعاقدين.

الجزء الحادي عشر
مسائل أخرى

انظر تقرير الأمين العام عن التضارب الشخصي في المصالح (A/66/98) الذي أشارت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٤/٦٦، إلى أنها قد نظرت فيه.

تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً شاملاً إلى الجمعية العامة عن تضارب المصالح كما تنظر فيه في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والستين، يشمل تحليلاً معاصراً للحالات التي تشكل تضارباً في المصالح الشخصية وللجوانب القانونية لتلك المسألة والجوانب المتعلقة بإدارتها وتقليل حدوثها.

من بين الموظفين البالغ عددهم ٣٣٧ موظفاً الذين تركوا الخدمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ترك ١٠٣ موظفين الخدمة بسبب التقاعد. وتركها ٦٠ موظفاً لحصولهم على فرص عمل بديلة، و ٣١ موظفاً لأسباب عائلية، و ٢٢ موظفاً بسبب إنهاء

تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يجري تحليلاً لأسباب ترك الموظفين للمنظمة، بناء على استبيانات نهاية الخدمة للموظفين الذين يتركون الخدمة طوعاً، وأن يقدم استنتاجاته إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

عقودهم. وتركها سبعة موظفين لمواصلة تعليمهم. وتركها آخرون لمجرد انتهاء تعيينهم أو لعدم تجديده. ولم تكن هناك فروق كبيرة بين الجنسين. وفيما يتعلق بالموظفين الذين تركوا الخدمة لحصولهم على فرص عمل بديلة، انتقل ٣٨ موظفاً إلى منظمات أخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة، و ١٦ موظفاً إلى حكومات ومنظمات غير حكومية، وترك ٦ موظفين الخدمة ليعلموا لحسابهم. أما من تركوا الخدمة لأسباب عائلية، فقد تركوها أساساً بسبب انفصالهم عن عائلاتهم لفترات طويلة أو "لأسباب أخرى" (غير محددة). وترك ٨ موظفين الخدمة بسبب مسائل تتعلق بتوظيف الزوجة/الزوج وتركها موظفان اثنان بسبب مسائل تتعلق بتعليم أطفالها.

القرار ٢٣٤/٦٦، إدارة الموارد البشرية

الفقرة ٨

تؤكد ضرورة ألا يعتمد الأمين العام إلى الممارسة المتمثلة في ملء وظائف الفئة الفنية والفئات العليا مؤقتاً بموظفين من فئة الخدمات العامة لم يجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية إلا على سبيل الاستثناء، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، ألا تتجاوز مدة شغل موظفين من فئة الخدمات العامة مؤقتاً لهذه الوظائف سنة واحدة وأن يقدم تقريراً عن ذلك يتضمن الأساس المنطقي لهذه الممارسة إلى الجمعية العامة كل سنتين اعتباراً من دورتها السابعة والستين.

صدرت رسالة في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ تبلغ جميع المديرين بذلك. ولا يمكن إلا في حالة عدم العثور على موظفين مناسبين من المرشحين للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية لكي يشغلوا وظائف في الفئة الفنية وما فوقها، النظر في الاستعانة بموظفين آخرين من فئة الخدمات العامة لملء هذه الوظائف على سبيل الاستثناء. وفي عام ٢٠١١، بلغ عدد الموظفين من فئة الخدمات العامة ممن استعين بهم لملء وظائف في الفئة الفنية وما فوقها ١٥٧ موظفاً، مقابل ٩٣ موظفاً في الفترة الممتدة بين شهري كانون الثاني/يناير وحزيران/يونيه من عام ٢٠١٢. ولا يمكن الإذن بالتكليف بهذه المهام إلا لفترة أقصاها

عام واحد ويجب على جميع الموظفين الذين يتم اختيارهم استيفاء شروط الأهلية لشغلها. وكتدبير انتقالي، يجب على الموظفين من فئة الخدمات العامة الذين سبق اختيارهم لشغل وظائف في الفئة الفنية وما فوقها إنجاز المهام الموكولة إليهم في موعد أقصاه ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

وجه الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية رسالة إلى رئيس الفريق العامل في ٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ يبلغه فيها بهذا الطلب. وفي ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٢، أقرت شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة نص الصيغة المنقحة للاتفاق المشترك بين الوكالات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. وقد صدقت عليه بالفعل غالبية المنظمات. وأنشأت شبكة الموارد البشرية أيضاً فريقاً عاملاً يعكف على النظر في كيفية تيسير تنقل الموظفين فيما بين المنظمات.

تطلب إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يعجل بإعداد صيغة منقحة للاتفاق المشترك بين الوكالات المتعلق بتنقل الموظفين بين المنظمات وأن يكفل استخدام جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لهذا الاتفاق.

الفقرة ١٦

باء - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
---	---------------	-------------------------------------

توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المستمدة من الوثيقة A/65/537

نظام اختيار الموظفين

الفقرة ١٣	توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يلغي الإجراءات الخاصة لاختيار مرشحين خارجيين من نظام اختيار الموظفين.	انظر التعليقات الواردة في هذا المرفق تحت الفقرة ١٩ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥.
الفقرة ١٤	تتوقع اللجنة أن يُدرج تقرير مرحلي بشأن استخدام قوائم المرشحين النهائيين، بما في ذلك تحليل إحصائي، في التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرة ٣٥ من متن هذا التقرير.

التعلم

الفقرة ١٧	تتوقع اللجنة أن يقدم نظام إدارة التعلم صورة أشمل لجميع موارد التدريب وأنشطة المنظمة.	انظر التعليقات الواردة في هذا المرفق تحت الفقرة ٤٤ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥.
-----------	--	---

سجل أداء إدارة الموارد البشرية

الفقرة ٢٧	ينبغي إيراد تقييم لأداء سجل الأداء في تقرير الأمين العام بشأن المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.	انظر الفقرات من ١٠٩ إلى ١١٢ من متن هذا التقرير.
-----------	--	---

مواءمة شروط الخدمة

الفقرة ٤٠	توصي اللجنة بالموافقة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتوفير بدلات مشقة إضافية في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.	ووفق عليها في القرار ٢٤٨/٦٥.
الفقرة ٤٢	توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل امتثال الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج الذين يُخوّل إليهم السلطة فيما يتعلق بالموارد البشرية والسلطة المالية.	طلبت الجمعية العامة ذلك في القرار ٢٤٨/٦٥.
	توصي اللجنة بأن يعمل الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها معاً على نحو وثيق في إطار النظام الموحد من أجل معالجة أي آثار عرضية تترتب على ذلك التغيير والتخفيف منها.	تتولى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين رصد تنفيذ مواءمة ظروف الخدمة في الميدان بغرض تحديد ومعالجة أي آثار عرضية تترتب على تغيير ظروف الخدمة.

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
العقود المستمرة		
الفقرة ٥٢	تؤكد اللجنة ضرورة الإسراع بعملية الاستعراض المركزي الميداني.	جرى تسريع وتيرة عملية الاستعراض المركزي الميداني. فمنذ استحداث هذه العملية، شهد متوسط عدد الموافقات على التعيين الصادرة عن هيئة الاستعراض المركزي الميداني ارتفاعاً بمقدار خمسة أضعاف. وفي الفترة الممتدة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، بلغ هذا العدد ٢ ٥١٥ موافقة مقابل ٢٠٨ ٤ موافقات في الفترة الممتدة بين عامي ٢٠١٠-٢٠١١؛ وبلغ عددها ١٢ ١٩٣ موافقة في الفترة الممتدة بين عامي ٢٠١١-٢٠١٢. وفي ١٥ أيار/مايو ٢٠١٢، كان عدد الموظفين الميدانيين الدوليين العاملين بلا قيود على عقودهم يبلغ ٣ ٣٥٥ موظفاً، بينما كان عدد الموظفين الميدانيين الدوليين العاملين بعقود محددة مدتها بانتهاء بعثتهم الحالية يبلغ ٣ ٤٥٨ موظفاً. ويمثل ذلك تقدماً كبيراً: فمنذ عام مضى، كان عدد الموظفين العاملين في الميدان بلا قيود مفروضة على عقودهم ١ ٥٠٠ موظف فقط. ويرجح أن يشهد عدد الموظفين العاملين بلا قيود من هذا القبيل زيادة ملحوظة في الأشهر المقبلة نتيجة إنجاز عملية الرجوع إلى المراكز المرتبطة بعملية توفيق الأوضاع التي تنفذ مرة واحدة. وفي ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٢، كان العدد الإجمالي للموظفين المدرجين في قائمة المرشحين النهائيين لشغل وظيفة/رتبة واحدة على الأقل، يبلغ ٤ ٨٦٥ موظفاً.
الفقرة ٥٣	ترحب اللجنة بامتداد عقود موظفي البعثات الآن لفترة تصل إلى سنتين، وإذ تلاحظ أنه يمكن منح تعيينات محددة المدة لفترات متجددة تصل إلى خمس سنوات في كل مرة، فإنها تشجع الأمين العام على أعمال تقديراته في منح تعيينات لفترات أطول حسب الاقتضاء.	يرد النص على المعايير والشروط المتعلقة بمنح عقود محددة المدة لفترات أطول في أمر إداري يجري حالياً وضعه في صيغته النهائية. ويوفر هذا الأمر الإداري معلومات أوفى عن شروط منح التعيينات المحددة المدة وتمديداتها. وبموجب الأمر الإداري المقترح المنظم للتعيينات المحددة المدة، ستكون المعايير الواجب استيفاؤها لتمديد التعيينات لفترات أطول قد تصل إلى خمس سنوات مماثلة لشروط التمديد لفترة قد تصل إلى سنتين. وسيكون تمديد التعيينات رهناً بالاحتياجات التشغيلية للبعثة وتوافر الأموال، ووجود سجل متواصل من الأداء المرضي، والخدمة المستمرة في المنظمة، وما إلى ذلك.
الفقرة ٥٧	تتوقع اللجنة أن يتفحص الاستعراض الشامل لتنقل الموظفين اشتراطات التنقل لدى منح عقود التعيينات المستمرة.	تخصص نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/9 بشأن التعيينات المستمرة نقاطاً للتنقل الجغرافي والوظيفي في منح العقود المستمرة.

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
---	---------------	-------------------------------------

نظام التوزيع الجغرافي

- الفقرة ٦١ تشكك اللجنة في صحة الصيغة المطبقة بموجب السيناريو (٧) التي تتضمن وظائف ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية (ميزانيات حفظ السلام والصناديق الاستثنائية) لكنها لا تأخذ في الحسبان جدول الأنصبة المقررة لعمليات حفظ السلام أو الاشتراكات المقدمة للأنشطة الممولة من التبرعات. كما لم يتناول التقرير طلبات الجمعية العامة رصد اعتماد مناسب لكفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمانة العامة، مع الأخذ في الاعتبار مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة (انظر الفقرة ١٣، الجزء تاسعاً، من القرار ٦٣/٢٥٠).
- انظر الفقرات من ١٠٠ إلى ١٠٤ من متن هذا التقرير.

برنامج الفنين الشباب

- الفقرة ٧٣ ينبغي أن يستند الاستمرار في وضع مبادرات جديدة إلى الدروس المستفادة من الجهود الحالية الرامية إلى إجراء تحسينات على الامتحان التنافسي الوطني لعام ٢٠١٠.
- الفقرة ٧٥ توصي بالإبقاء على القيد العمري البالغ ٣٢ عاماً دون تغيير في الوقت الراهن. وينبغي إعادة النظر في هذه المسألة في الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة في سياق تقييم كامل لسير الترتيبات المحسنة، وهو التقييم الذي ينبغي أن يطلب إلى الأمين العام تقديمه.
- الفقرة ٧٦ توصي بإبقاء قائمة المرشحين النهائيين صالحة لمدة عامين.
- الفقرة ٧٧ توصي بالإعلان عن وظائف الرتبة ف-٣ على غرار الإعلان عن سائر الوظائف. وينبغي حث المديرين، لدى اختيارهم الموظفين، على إيلاء الأولوية لتعيين مرشحين من برنامج الفنين الشباب.
- الفقرة ٧٨ لا توصي بالموافقة على الاقتراح القائل بأن سياسة تناوب الموظفين المقرر تطبيقها على المشاركين من برنامج الفنين الشباب ينبغي تطبيقها أيضاً على المرشحين الذين ينجحون في امتحان الترقى من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وينبغي أن تطبق على هؤلاء الموظفين أي سياسة تنقل تقررها الجمعية العامة
- يمكن أن يكون أول تعيين في رتب الفئة الفنية للناجحين في امتحان الترقى من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في نفس مركز العمل. غير أنهم سيخضعون لسياسة التنقل التي تتبعها المنظمة.
- انظر الفقرات من ٧٨ إلى ٨٦ من متن هذا التقرير.
- انظر الفقرة ٨٣ من متن هذا التقرير.

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
	عقب نظرها في التقرير الشامل المتعلق بتنقل الموظفين، المقرر تقديمه وفقاً للفقرة ٥ من الجزء "سابعاً" من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠.	
	النظام الإداري للموظفين	
الفقرة ٨٠	توصي اللجنة بالموافقة على الإجراءات المقترحة اتخذها الواردين في الفقرتين ٢٢ (أ) و (ب) من التقرير، وهما أن تقوم الجمعية العامة بما يلي : (أ) أن تحيط علماً بالنظام الإداري المؤقت الجديد للموظفين الوارد في الوثيقة ST/SGB/2010/6؛ و (ب) أن تطلب إلى الأمين العام تعديل القاعدة ٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين استناداً إلى نظرها في تقرير الأمين العام عن التعيينات المستمرة في دورتها الخامسة والستين.	عُدلت القاعدة ٤-١٤ في نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/1.
	النظام الأساسي للموظفين	
الفقرة ٨٧	توصي اللجنة بالموافقة على التعديلات التي أُدخلت على البند ٢-١ (م) من النظام الأساسي للموظفين التي توسّع نطاق تعريف تضارب المصالح ليقدم تعريفاً لا يقتصر على المصالح المالية.	اعتمدت الجمعية العامة في قرارها ٦٦/٢٣٤ تعريف تضارب المصالح.
	تكوين الأمانة العامة	
الفقرة ٨٩	تشجّع الأمين العام على مواصلة تحسين عرض التقرير من أجل توفير أكمل صورة ممكنة عن هيكل الأمانة العامة برمتها وعن أماكن وجود الموظفين ورتبهم ووضعهم التعاقدية، فضلاً عن أساس للمقارنة مع الفترات السابقة، ولكنها توصي بأن تكون البيانات الأولية المعروضة، في التقارير المقبلة، مرفقة بتحليل للاتجاهات الديمغرافية.	انظر تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة.
الفقرة ٩١	ترى اللجنة ضرورة أن يكتف الأمين العام جهوده لتحسين تمثيل المرأة.	انظر الفقرات من ١٠٥ إلى ١٠٨ من متن هذا التقرير.
الفقرة ٩٢	تكرّر اللجنة ما تراه من أنّ الاتجاه المتزايد إلى استخدام المتقاعدين يمكن تجنبه بالتخطيط الدقيق لخلافة الموظفين، وهي تحث الأمين العام على إيلاء الاهتمام بهذه المسألة على سبيل الأولوية، ولا سيما فيما يتعلق بموظفي اللغات.	انظر الفقرات من ٢٢ إلى ٢٥ من متن هذا التقرير.

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
الفقرة ٩٣	تشدد على أنه، وفقا للفقرة ٤ من الجزء الحادي عشر من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، لا ينبغي استخدام المتقاعدين في مناصب صنع القرار إلا في ظروف استثنائية.	ستدرج القيود المفروضة على استخدام المتقاعدين في مناصب صنع القرار في الأمر الإداري المنقح الجارية صياغته حاليا والمتعلق بإبقاء المتقاعدين في الخدمة بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة واستخدامهم.
أنشطة مكتب الأخلاقيات		
الفقرة ٩٦	ترى اللجنة أن دليل الأخلاقيات من شأنه أن يشكل وسيلة مفيدة لتدوين توجيهات يمكن تحديثها على أساس منتظم عن طريق إصدار نشرات.	أعد دليل أخلاقيات عملي لفائدة الموظفين يزودهم بإرشادات بشأن القيم والقواعد الأخلاقية الأساسية للمنظمة. وجرى استحداث موقع شبكي خارجي تابع لمكتب الأخلاقيات وإطلاقه بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، وهو يوفر تفاصيل عن الخدمات التي يقدمها المكتب ومعلومات عن سبل الاتصال به.
الفقرة ٩٧	تشدد على الحاجة إلى مواصلة التنسيق بين آليات الإبلاغ عن سوء السلوك والإنصاف من الظلم، من أجل ضمان عدم تداخل وظائف هذه الآليات وكفالة فهم الموظفين لدور كل من الكيانات والعلاقات بينها.	وأتيحت المواد الإرشادية في مجال الأخلاقيات عن طريق رابط في بوابة iseeek يؤدي إلى صفحة المساءلة من الألف إلى الياء الموجودة بالبوابة.
الفقرة ٩٩	علقت اللجنة الاستشارية على ضرورة إجراء دراسة متعمقة بشأن كيفية التعامل مع برنامج الإقرارات المالية وتوقع أن تكتمل الدراسة التي يجريها الاستشاريون في القريب العاجل، وأن تُنفذ استنتاجاتها في أقرب وقت ممكن.	ساعد المنشور الصادر عن مكتب الأخلاقيات والمعنون "خريطة الطريق: دليل الموظف في إيجاد المكان المناسب"، وما ينفذه المكتب من أنشطة توعية وأنشطة استشارية وما ينظمه من جلسات إحاطة ولقاءات مفتوحة، على توضيح مهام كل من مكاتب الأمم المتحدة، بما فيها المكاتب المسؤولة عن تلقي بلاغات سوء السلوك وتسوية المظالم.
الفقرة ١٠٣	توصي اللجنة بأن يحث الأمين العام مكتب خدمات الرقابة الداخلية، على أن يعتاد على التحقيق في القضايا التي يعتبر مكتب الأخلاقيات أنها ظاهرة الواجهة.	أنجزت. (انظر الوثيقة A/66/319 و Corr.1، الفقرات من ٦٩ إلى ٨٣).
التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة		
الفقرة ١٠٨	بالإمكان زيادة الفائدة من هذه التقارير بأن يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة المزيد من التفاصيل العملية، وأن يقدم الأمين العام المزيد من الأجوبة المحددة التي تتناول تلك المسائل.	أبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الأخلاقيات بأنه سيحقق في القضايا المشار إليها بأنها قضايا انتقام ظاهرة الواجهة.
عولجت هذه الطلبات، حيثما انطبق الأمر، في التقرير المتعلق بإقامة العدالة.		

موضع الإشارة

في تقرير اللجنة

الاستشارية الطلب/التوصية

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية

توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المستمدة من الوثيقة A/66/511 و Corr. 1

تكوين الأمانة العامة

- الفقرة ٤ تكرر اللجنة توصيتها بأن يعزّز الأمين العام البيانات الأولية المقدمة بتحليل للاتجاهات الديمغرافية والأسباب الكامنة وراء هذه الاتجاهات (انظر أيضا A/65/537، الفقرة ٨٩).
- الفقرة ٥ تكرر اللجنة رأيها الذي مفاده أنه ينبغي للأمين العام أن يضاعف جهوده لتحسين نسبة تمثيل المرأة، ولا سيما في الرتب العليا.
- الفقرة ٧ يساور اللجنة القلق إزاء أن ٤٠ في المائة تقريبا من الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات الجغرافية لا يشغلها موظفون ذوو مركز جغرافي. وتحت اللجنة الأمين العام على كفالة أن يتم استقدام المرشحين وفقا لإجراءات الاستقدام المتبعة، وذلك بوسائل منها استخدام قائمة الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية، التي حل محلها برنامج الفنين الشباب.
- تطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات شاملة عن التدابير المتخذة لمعالجة العدد الكبير من الوظائف التي يشغلها موظفون ليس لهم مركز جغرافي، وذلك في تقريره عن إدارة الموارد البشرية الذي سيُنظر فيه في الدورة السابعة والستين للجمعية العامة.
- الفقرة ٨ تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مزيدا من التفاصيل بشأن حجم أثر تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥ على حالة تمثيل الدول الأعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي داخل الأمانة العامة، وذلك في سياق التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية الذي سيُنظر فيه في الدورة السابعة والستين للجمعية العامة.

التضارب الشخصي في المصالح

- الفقرة ١٤ تكرر توصيتها السابقة المؤيدة للتعديل المقترح إدخاله على البند ٢-١ (م) من النظام الأساسي للموظفين لتوسيع نطاق تعريف التضارب في المصالح لكي لا يقتصر على المصالح المالية.
- اعتمدت الجمعية العامة تعريف تضارب المصالح في قرارها ٢٣٤/٦٦.

موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية
أنشطة مكتب الأخلاقيات		
الفقرة ٢٣	ترى اللجنة أن الزيادة المبلغ عن حدوثها في حجم المستلم من طلبات الحصول على الخدمات، وعدد الحالات التي تم استعراضها ليسا مؤشرين كافيين يتيحان البت تماما في ما إذا كانت أهداف الترويج لمعايير النزاهة السامية، ولثقافة الأخلاقيات قد أنجزت فعلا. ولذا تطلب اللجنة من الأمين العام أن يضع معايير ملائمة للتقييم تحقيقا لهذا الغرض.	يعكف مكتب الأخلاقيات، بالتشاور مع هيئات أخرى، على وضع معايير تقييم ملائمة.
الفقرة ٢٥	ترى اللجنة أن الإحاطات عن الأخلاقيات ينبغي أن تكون إلزامية وأن تتسع كي تشمل كذلك مديري الإدارة العليا الذين سيعينون في الرتبة مد-١ ومد-٢.	يجري توفير إحاطات في مجال الأخلاقيات لكبار المديرين الجدد. وينظر مكتب الأخلاقيات أيضا في السبل الكفيلة بتحسين وصوله إلى العمليات الميدانية.
الفقرة ٢٦	بالنظر إلى أن لجنة الأخلاقيات ليست آلية حكومية دولية، فينبغي إعادة تسميتها تسمية مناسبة.	تجري حاليا عملية إعادة تسمية لجنة الأخلاقيات.
الفقرة ٣١	ينبغي للأمين العام بحث جميع السبل المتاحة للحصول على خدمات استعراض الإقرارات بتكلفة أقل دون الإخلال بالسرية، بما في ذلك احتمال اللجوء إلى الاستعانة بمصادر خارجية من خارج البلد.	تجري حاليا إعادة طرح المناقصة لتوفير خدمات استعراض خارجية لبرنامج الإقرارات المالية وفقا لشروط الشراء الموحدة.
	تشجع اللجنة الأمين العام على أن ينظر في إمكانية الجمع بين وظيفتي استعراض الإقرارات وتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات عند تحديد احتياجات البرنامج أثناء عملية الشراء المقبلة.	سيجري استحداث نظام جديد لبرنامج لإقرارات المالية قائم على تكنولوجيا المعلومات، وذلك عند تعبئة التمويل اللازم. وربما يؤدي الجمع بين وظيفتي استعراض الإقرارات وتقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات إلى إحداث آثار ضارة من حيث التكاليف والحد من عدد البائعين المؤهلين المتوافرين.
الفقرة ٣٢	توصي اللجنة بإبقاء مسألة فترة تقديم الإقرارات قيد الاستعراض مع مراعاة نمط مخاطر المنظمة.	تخضع هذه المسألة للاستعراض.
الفقرة ٣٣	تؤيد اللجنة استعراض الإطار التنظيمي للبرنامج بهدف تكليف مكتب الأخلاقيات بدور أكبر في تحديد عدد مقدمي الإقرارات، وصياغة مجموعة من معايير التكليف بتقديم الإقرارات تكون محددة بقدر أكبر.	شرع مكتب الأخلاقيات في عملية الاستعراض بالتعاون مع مكاتب معينة أخرى.
الفقرة ٣٨	توصي اللجنة بعدم تخصيص أموال إضافية لوظيفة استعراض إقرارات الذمة المالية، وباستيعاب التكاليف والإبلاغ عنها في تقارير الأداء عن فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.	تعكف الأمانة العامة على بحث خيارات التمويل.