

Distr.: General  
21 August 2012  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البند ١٣٥ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

## استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية: نحو قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف

التنقل

تقرير الأمين العام

إضافة

موجز

لا بد للأمم المتحدة من قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف لكي تفي بالولايات المسندة إليها في جميع أنحاء العالم. ويهدف الأمين العام إلى الانطلاق مما سبق وضعه من أسس لتنفيذ نهج أكثر تنظيماً إزاء التنقل تكون نتيجته تحسين قدرة المنظمة على تنفيذ ولاياتها، حيث سيساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب، وسيتمكن المنظمة والموظفين من الاستفادة المنهجية من الفرص التي يتيحها التنقل. وعملاً بقراري الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ و ٦٥/٢٤٧، وبعد مشاورات مكثفة مع الموظفين، يُطلب من الجمعية العامة أن توافق على إطار مقترح للتنقل والتطوير الوظيفي للموظفين المعيّنين دولياً في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

\* A/67/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

031012 031012 12-46915 (A)



## مسرد مصطلحات إطار التنقل

### التطوير الوظيفي

التطوير الوظيفي هو العملية المنهجية التي تهدف إلى التوفيق، قدر الإمكان، بين تطلعات الموظف في كل مرحلة من مراحل حياته الوظيفية واحتياجات المنظمة. مما يخدم مصلحة الطرفين. ومسؤولية النمو والتطوير الوظيفي يتقاسمها الموظف والمنظمة، ويسهر عليها القائمون على الإدارة. والموظف هو صاحب المبادرة الرئيسي في عملية التخطيط الوظيفي وتتولى المنظمة تقديم الدعم الهيكلي.

### التنقل المهني

هو التنقل بين وظيفتين في مجموعتين وظيفيتين مختلفتين للخدمة المتواصلة لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل وظيفة.

### التنقل الجغرافي

هو التنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، لمدة لا تقل عن سنة واحدة من الخدمة المتواصلة في كل مركز عمل<sup>(أ)</sup>.

### المجموعة الوظيفية

المجموعة الوظيفية مجال مهني بعينه ضمن شبكة وظيفية. وفي أي مجموعة وظيفية يؤدي العمل نفسه أو عمل متشابه نسبياً، وتُطلب مجموعة مهارات متشابهة، ومن الممكن التنقل ضمن المجموعة الوظيفية بالحد الأدنى من التدريب.

### الشبكة الوظيفية

الشبكة الوظيفية كتلة من المجموعات الوظيفية التي يوجد ارتباط وثيق بين الولايات المسندة إليها أو بين برامج عملها والتي تتطلب مهارات متشابهة.

### مجلس الشبكة الوظيفية

لكل شبكة وظيفية مجلس (مجلس الشبكة الوظيفية) مؤلف من ممثلين عن الموظفين والإدارة بأعداد متساوية وأفراد من موظفي الموارد البشرية، ويستعرض المجلس

(أ) هذا التعريف يطابق الصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة في الفقرة ٥٤ (د) من قرارها ٢٤٧/٦٥. وتجدر الإشارة إلى أن التنقل بين مراكز عمل مختلفة في البلد نفسه يُحتسب داخلياً لأغراض دفع البدلات ذات الصلة.

اختيار/إعادة) انتداب الموظفين في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية (من ف- إلى ف-٥)<sup>(ب)</sup>. ويكون ممثلو الموظفين والإدارة في هذه المجالس من نفس رتبة الوظائف التي يجري النظر فيها، ومن الشبكة الوظيفية المعنية.

## التنقل

هو انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى بغرض تشجيع نمو الموظفين وتحفيزه، فضلاً عن الاستجابة لاحتياجات المنظمة. وتغيير الوظيفة قد يقع على وجه أو أكثر من الوجوه التالية: تغيير الدور؛ أو تغيير المهمة؛ أو تغيير الإدارة؛ أو تغيير مركز العمل؛ أو الانتقال من الأمانة العامة إلى صندوق أو برنامج أو وكالة. ويكون التنقل إما بالانتقال الأفقي أو بالانتقال إلى وظيفة أعلى رتبة.

## موظف شؤون التوظيف ضمن الشبكة

موظف ضمن شبكة وظيفية يتولى إدارة العملية المتصلة باختيار/إعادة) انتداب الموظفين، ويكفل تقديم المشورة المهنية والدعم للموظفين.

## الحد الزمني للبقاء في الوظيفة

الحد الأدنى والحد الأقصى من الوقت الذي يمكن أن يقضيه موظف في وظيفة معينة.

## الدور

يشمل الدور جميع المسؤوليات المحددة (أي المهام الفعلية) التي يتعين على الموظف الاضطلاع بها في أثناء شغله وظيفته معينة.

## مجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا

إن التوصيات المتعلقة باختيار/إعادة) انتداب الموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢ يقدمها مجلس وحيد هو مجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا الذي يتألف من ممثلين من رتبتي أمين عام مساعد ووكيل الأمين العام، ممن لهم خبرة سابقة عادة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولا يتضمن مجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا ممثلين عن الموظفين.

(ب) يُعاد انتداب الموظفين الموجودين في الرتبين ف-١ و ف-٢ ممن عُينوا عن طريق برنامج الفنيين الشباب/امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية من خلال الآليات القائمة.

## أولا - مقدمة

١ - إن الهدف العام من إصلاح الموارد البشرية في الأمم المتحدة، كما ورد في تقارير الأمين العام السابقة (انظر A/60/692 و Corr. 1 و A/61/255)، هو تشكيل قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف، والحفاظ على هذه القوة العاملة ابتغاء كفاءة قدرة المنظمة على الوفاء بالولايات المتنوعة والمعقدة التي تسندها إليها الدول الأعضاء. وقد استلزم تحقيق هذه الرؤية القيام بإصلاحات كبيرة. فبعد موافقة الجمعية العامة على تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة في الميدان، صار بالإمكان إدماج الميدان والمقر في أمانة عامة عالمية واحدة وإزالة عدد من الحواجز المعرقة لتنقل الموظفين. وانطلاقاً من نجاح جهود الإصلاح السابقة هذه، وعملاً بقراري الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥، قام الأمين العام، بالتشاور مع ممثلي الموظفين، باقتراح إطار للتنقل والتطوير الوظيفي للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، وكذلك فئة الخدمة الميدانية، وهو إطار يهدف إلى تحقيق رؤية الأمين العام. ويجري العمل لوضع إطار للتطوير الوظيفي للموظفين المعينين محلياً.

٢ - ويستند الإطار الوارد في هذا التقرير إلى مبدأ أن جميع الموظفين المعينين دولياً، ما عدا استثناءات قليلة، ينبغي لهم أن يتنقلوا على فترات منتظمة، وأنه ينبغي تمكين الموظفين من القيام بالاختيارات التي تلي تطلعاتهم من حيث التنقل والتطوير الوظيفي. ويضع الإطار المبين أدناه بالتفصيل الحدود الزمنية القصوى لشغل الوظائف، حيث تتراوح من ثلاث سنوات إلى سبع سنوات حسب تصنيف مركز العمل من حيث المشقة. ويُتوقع من الموظفين أن يتقدموا للوظائف قبل الوصول إلى الحد الزمني الأقصى لشغل الوظائف. ويمكن للموظفين أن يتقدموا لأي وظيفة يكونون مؤهلين لها في مركز العمل نفسه أو في مركز غيره. ولتشجيع التنقل الجغرافي والمهني، تُعطى الأولوية في الاختيار للموظفين الداخليين المتقدمين للعمل في مركز عمل مختلف أو إلى في مجموعة وظيفية مختلفة. والموظفون الذين لا ينتقلون إلى وظائف أخرى بعد بلوغ الحد الأقصى لشغل الوظيفة تقوم المنظمة بإعادة انتدابهم.

٣ - ويستدعي إطار التنقل والتطوير الوظيفي المقترح إدخال عدد من التعديلات على النظام الحالي لاختيار الموظفين، بما في ذلك إدخال اعتبارات الأولوية في الاختيار، وإنشاء مجالس الشبكات الوظيفية لتتولى إدارة عملية الاختيار، وإعادة تنظيم القدرات الحالية في مجال الموارد البشرية لدعم نظام التنقل. وسيُنفذ الإطار، بعد إقراره، على مراحل في كل شبكة وظيفية على حدة.

٤ - والإطار المقترح الوارد في هذا التقرير ثمرة لمفاوضات مكثفة جرت بين الإدارة وممثلي الموظفين في الاجتماع الأول للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة الذي عُقد في

أروشا، جمهورية تنزانيا المتحدة، من ١٤ إلى ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٢. ولذلك فالإطار يقوم على نهج متوازن للتنقل يراعي احتياجات المنظمة والطموحات الوظيفية للموظفين.

## ثانياً - السياق

٥ - ما فتى تعزيز تنقل الموظفين جزءاً من استراتيجية الموارد البشرية للمنظمة منذ أوائل التسعينات من القرن العشرين. ففي قرارها ٢٢٢/٤٩، حثت الجمعية العامة الأمين العام على تطبيق عناصر التنقل الواردة في الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية على الموظفين المعيّنين دولياً، وفي قرارها ٢٢٦/٥١، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل وضع وتنفيذ برامج إعادة الانتداب المنظم للموظفين المبتدئين وغيرهم من الموظفين.

٦ - وأكدت الجمعية العامة أيضاً، في قرارها ٢٢١/٥٣، على شرط تنقل جميع موظفي المنظمة المعيّنين دولياً كجزء لا يتجزأ من التزامهم، وطلبت إلى الأمين العام أن يولي الاعتبار الكامل للحاجة إلى زيادة التنقل في سياق تخطيط الموارد البشرية، وفقاً لأحكام البند ٢-١ (ج) من النظام الأساسي للموظفين<sup>(١)</sup>. وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام "أن ينشئ آليات لتعزيز التنقل عبر الوظائف والإدارات ومراكز العمل وأن ينفذ سياسة لهذا الغرض".

٧ - وورد الاعتراف بالحاجة إلى تعزيز التنقل في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام ("تقرير الإبراهيمي") (A/55/305)، الذي تم التركيز فيه على ضرورة أن تُبنى في المقر ثقافة لا تغفل الميدان. وجاء التأكيد على هذا الأمر أيضاً في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية"، حيث دعا الأمين العام إلى اتخاذ مزيد من الإجراءات لتعزيز سياسة تشجع التنقل في المنظمة لكفالة تلبيتها لاحتياجات المنظمة وفرادى الموظفين على حد سواء (A/61/255، الفقرة ١٣٩). وفي التقرير نفسه، أشار الأمين العام إلى أنه "بعد أن يتخذ التنقل طابعاً رسمياً بوصفه جزءاً لا يتجزأ من الحياة الوظيفية لكل موظف، من المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة المرونة والقدرة على الاستجابة بإعداد الموظفين للعمل في بيئة متعددة التخصصات" (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٧).

٨ - وبناء عليه، ولتشجيع التنقل في المنظمة، أُتخذ عدد من التدابير على مر السنين. فعلى سبيل المثال، أنشئ في عام ٢٠٠٠ برنامج لإعادة الانتداب المنظم انطلاقاً من المركز (انظر ST/AI/2011/7) موجه للموظفين من الفئة الفنية المبتدئين في المنظمة الذين دخلوا عن

(١) ينص البند ٢-١ (ج) من النظام الأساسي للموظفين، في جزء منه، على ما يلي: "يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة".

طريق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. واستحدثت برنامج الفنيين الشباب الجديد أيضا التنقل الجغرافي كجزء لا يتجزأ من حياة الفنيين الشباب الوظيفية من خلال اشتراطه أن يكون الانتداب الثاني في مركز عمل مختلف (ST/AI/2012/2، الفقرة ٨-٢).

٩ - وفي أيار/مايو ٢٠٠٢، وُضعت سياسة تنقل الموظفين بوصفها جزءا أساسيا من نظام اختيار الموظفين لدعم تطوير خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وحرية. وأتت تلك السياسة بالحدود الزمنية القصوى لشغل الوظائف (خمسة سنوات لغاية الرتبة ف-٥، وست سنوات فوق الرتبة ف-٥). وتبدأ فترة شغل الوظيفة من جديد في كل مرة ينتقل فيها الموظف نتيجة لعملية اختيار، في إطار برنامج لإعادة الانتداب المنظم، أو في إطار التنقل الأفقي إلى وظيفة تختلف مهامها. وتطبق برامج إعادة الانتداب المنظم على الموظفين الذين وصلوا إلى الحد الأقصى لشغل وظائفهم. ومن جهة أخرى، على نحو ما ورد في تقرير الأمين العام عن تنفيذ سياسة تنقل الموظفين (A/63/208)، إذا كانت سياسة عام ٢٠٠٢ قد أفضت إلى بعض التنقل من جانب الموظفين فيما بين الإدارات وداخلها، فإنه كان بالإمكان تحقيق وتيرة أعلى من التنقل لو أن عددا من العوائق تمت معالجتها. وبعد التشاور مع ممثلي الموظفين في اجتماع لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، تقرر تعليق برنامج التنقل حتى يتسنى إجراء استعراض للدروس المستخلصة.

١٠ - ومن تدابير التنقل الأخرى التي اتخذتها المنظمة برنامج المبادرة الطوعية للتبادل الشبكي الذي وضع كوسيلة لتيسير مبادلة الوظائف أفقيا مع الموظفين المشاركين. ونفذ عدد من البرامج بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١١، ورغم ارتفاع مستوى الاهتمام في صفوف الموظفين، كان عدد عمليات التنقل محدودا نسبيا - إذ لم ينتقل سوى ٣٣ موظفا من بين ٤٠١ من المؤهلين والمؤكد أنهم مشاركون بالفعل، ويعزى ذلك في جزء منه إلى ارتفاع معدل المغادرة والآثار المتتالية الناجمة عن مغادرة المنظومة.

١١ - والنظام الحالي لاختيار الموظفين يشجع على تنقل الموظفين منذ عام ٢٠٠٧، حيث يشترط على جميع الموظفين انتقالين أفقيين لكي يصبحوا مؤهلين للترقية إلى وظائف في الرتبة ف-٥. ويوفر النظام أيضا حوافز للموظفين لينتقلوا إلى المناطق التي ترتفع فيها معدلات الشعور عن طريق اشتراط عملية انتقال أفقي واحدة فقط حينما يكون الموظف قد عمل في الفئة الفنية في نيروبي أو في لجنة اقتصادية إقليمية غير اللجنة الاقتصادية لأوروبا، أو أي مركز من مراكز العمل المصنفة من حيث المشقة في الدرجة ألف أو باء أو جيم أو دال أو هاء لمدة سنة واحدة أو أكثر، أو حينما يتقدم الموظف لوظيفة من الرتبة ف-٥ في أحد تلك المراكز من مركز عمل آخر. ويُلقى شرط الانتقال الأفقي كليا بالنسبة للموظفين الذين

خدموا لمدة سنة واحدة أو أكثر في بعثة أو مركز عمل غير مسموح فيهما باصطحاب الأسرة (انظر ST/AI/2010/3، الفقرة ٦-٣).

### ثالثاً - أنماط التنقل الراهنة

١٢ - يجري التنقل حالياً في المنظمة، ولكنه يتم بإدارة لا تُذكر أو من دون إدارة إطلاقاً، وهو موزع بشكل متفاوت. فعلى سبيل المثال، بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١١ بلغ عدد الموظفين الدائمين المعيّنين دولياً ٦٠٠٢ موظف (ما عدا موظفي الخدمة الميدانية). وتغيّر ٢٨٦٥ موظفاً منهم مراكز عملهم؛ ولكن العديد منهم تنقل تنقلات قصيرة الأجل مما رفع مجموع حالات تغيير مراكز العمل إلى ٩٧٩ ٥ حالة خلال تلك الفترة<sup>(٢)</sup>. ويقضي موظفون آخرون فترات طويلة في مراكز العمل نفسها: ففي ٣١ آذار/مارس ٢٠١٢ بلغ عدد الموظفين المعيّنين دولياً الذين قضوا أكثر من خمس سنوات في الوظيفة نفسها (باستثناء موظفي الخدمة الميدانية) ما لا يقل عن ١١٢٩ موظفاً. وتدل البحوث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية أيضاً على أن الرضا والمشاركة الوظيفيين يميلان إلى بلوغ ذروتها في السنوات الأربع الأولى في الوظيفة ويرتفعان أو يهبطان بعد ذلك. ولذلك، فمن غير الملائم لا للمنظمة ولا للموظف أن يبقى الموظف فترة طويلة في وظيفة واحدة.

١٣ - ولا تزال المنظمة تواجه تحديات في مجال التوظيف. وبالرغم من التحسينات التي طرأت على معدل الشغور الإجمالي في الميدان، فإن بعض البعثات، كبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، التي بلغ فيها معدل الشغور ٢٢,٦ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢<sup>(٣)</sup>، تواجه صعوبات مزمنة في ملء وظائفها الدولية. وتوجد أيضاً معدلات شغور مرتفعة بصورة غير متناسبة في بعض مراكز العمل وفئات الموظفين. فعلى سبيل المثال في السنوات الخمس الماضية، تراوحت معدلات الشغور في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بين ١٤ و ٢١ في المائة، وكان النقص على أشده في وظائف اللغات. وليس بمقدور المنظمة في ظل النظام الحالي معالجة هذه المسائل بشكل منهجي ونشر الموظفين حيث تشتد الحاجة إليهم.

١٤ - ولما كان النظام لا يضمن تزويد الموظفين بشكل منتظم بفرص وتحديات وظيفية جديدة، فإن المنظمة لا تجني الفوائد الكاملة من الموظفين ذوي الخبرة في مجالات أوسع،

(٢) بيانات مستمدة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. واستُثنى من ذلك الموظفون المتوقعون بشكل مؤقت عن الخدمة والموظفون بعقود مؤقتة وفي المحكمتين والموظفون الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم.

(٣) إحصاءات شعبة الموظفين الميدانيين/وحدة إدارة المعلومات والسجل، للموظفين الدوليين (وظائف الفئة الفنية وفتة الخدمة الميدانية).

وهو أمر بالغ الأهمية لمنظمة عالمية ذات توجه ميداني وتنفيذي متزايد. كما أن النظام الحالي لا يلي تطلعات الموظفين. وأظهرت دراسة استقصائية أجريت على نطاق الأمانة العامة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢<sup>(٤)</sup> أن أغلبية كبيرة (٧٩ في المائة) من الموظفين المعيّنين دولياً كانوا يتوقعون العمل في مراكز عمل مختلفة عندما انضموا إلى الأمانة العامة. واعتبر ما مجموعه ٨٦ في المائة أن من المهم أن يعمل الموظفون المعيّنون دولياً في مختلف الإدارات أو المكاتب أو البعثات، ورأى ٦٦ في المائة أن من المهم العمل في مختلف مراكز العمل. وإضافة إلى ذلك، فإن أغلبية كبيرة (تزيد عن ٧٠ في المائة) تعتقد بأنه ينبغي للموظفين الانتقال إلى وظائف جديدة كل بضع سنوات، وأن ٨١ في المائة يريدون أن تضطلع المنظمة بقدر أكبر من المسؤولية عن تنقلهم بين وظائف و/أو مراكز عمل مختلفة بصفة دورية.

١٥ - وهكذا، ففي الوقت الحالي لا يتم تحقق فوائد التنقل المحتملة، لا من حيث بناء خبرات الموظفين ومهاراتهم، ولا في مساعدة المنظمة على الاضطلاع بولاياتها في تنسيب الموظفين إلى وظائف توجد فيها حاجة إليهم في الوقت المناسب وبطريقة فعالة. ومن شأن قوة عمل تنتقل بطريقة أكثر تنظيماً ويمكن نشرها بطريقة استراتيجية أكبر أن تساعد على مواجهة تلك التحديات. وبالإصلاحات الأخيرة التي تتيح للأمانة العامة أن تكون أكثر تكاملاً وقابلية للتشغيل البيئي، فقد حان الوقت لاعتماد نظامٍ للتنقل أكثر تنظيماً ويوفر حلاً دائماً لتلك المسائل، على النحو المبين في الفرع "رابعاً" أدناه.

## رابعاً - العناصر الرئيسية لإطار التنقل والتطوير الوظيفي

١٦ - يستند الاقتراح الحالي بوضع إطار شامل للتنقل إلى الدروس المستفادة من المبادرات السابقة، وعلى تحليل مفصل للقوى العاملة وتوزيع الوظائف الحالية في الأمانة العامة، والبحوث المتعلقة بالممارسات الفضلى التي تتبعها المؤسسات الأخرى داخل النظام الموحد للأمم المتحدة والمؤسسات الوطنية والدولية. وتشكل المشاورات المكثفة التي أجريت مع ممثلي الموظفين أيضاً جزءاً أساسياً من العملية. ووافقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الحادية والثلاثين، التي عُقدت في حزيران/يونيه ٢٠١٠، على إعادة تفعيل الفريق العامل المعني بالتطوير الوظيفي والتنقل من أجل الاستجابة لطلب الأمين العام بوضع إطار شامل متفق عليه للتنقل. وعقد الفريق العامل اجتماعات منتظمة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ عبر التداول بالفيديو كما أجرى مشاورات في لقاءات شخصية

(٤) رَدَّ ما مجموعه ١٤ ٧٧٤ موظفاً (٣٨ في المائة من إجمالي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة)؛ وكان ٨ ٤٦٥ من المحييين من المعيّنين دولياً (٥٨ في المائة من جميع الموظفين الدوليين)؛ وكان ٦ ٣٠٩ من المحييين من المعيّنين محلياً (٢٦ في المائة من جميع الموظفين المحليين).

عُقدت في جنيف في آذار/مارس ٢٠١٢. وعقدت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة المشكّلة حديثاً دورة استثنائية بشأن التنقل في الفترة من ٣٠ نيسان/أبريل إلى ٤ أيار/مايو ٢٠١٢ ووضعت الصيغة النهائية للإطار المقترح للتنقل في هذا التقرير في دورتها العادية الأولى المعقودة في الفترة من ١٤ إلى ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

١٧ - ووافقت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة على أن يكون لإطار التنقل والتطوير الوظيفي ثلاثة أهداف رئيسية هي:

(أ) أن يمكّن المنظمة من تحسين استبقاء ونشر قوة عمل عالمية حيوية وقادرة على التكيف يمكنها النهوض بالولايات الحالية والمستقبلية والوفاء بالاحتياجات التشغيلية المتغيرة؛

(ب) أن يوفر للموظفين فرصاً أوسع للتطوير الوظيفي والمساهمة في المنظمة، وإتاحة اكتساب مزيد من المهارات والمعارف والخبرات الجديدة ضمن الإدارات والمهام ومراكز العمل وفيما بينها؛

(ج) أن يضمن تكافؤ فرص الموظفين في الخدمة في الأمم المتحدة بأكملها، وأن يضمن، من أجل المهام ذات الصلة، تقاسماً عادلاً لعبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة. وتساهم هذه الأهداف في تحقيق الأهمية العالمية للمنظمة وتعزيز مصداقيتها وتعزيز الهدف المتمثل في "توحيد شروط الخدمة في الأمم المتحدة".

١٨ - ويهدف الاقتراح المبين أدناه إلى تحقيق هذه الأهداف، مع مراعاة مهام الأمانة العامة المتنوعة ومزاياها الفريدة. وتمثل النتيجة في وضع إطار يتيح تحقيق توافق شروط التنقل مع احتياجات كل مجال وظيفي. ويقيم الإطار المقترح أيضاً توازناً بين نظام طوعي بحت ونظام مدار مركزياً بشكل كامل. ويختار الموظفون الوقت والمكان للتقدم إلى الوظائف وفق رغباتهم ومتطلباتهم الخاصة، ضمن الحدين الأدنى والأقصى لشغل الوظائف. ويسمح نظام مركزي للمجالس بنشر الموظفين بشكل استراتيجي أكثر؛ وتستعرض المجالس خلاصة كل وظيفة من الوظائف ومجمّع مقدمي الطلبات وتقدم توصيات بشأن الاختيار، بهدف تحسين قرارات التوظيف إلى الحد الأمثل. وهذا يمثل تغييراً للوضع الحالي الذي يقوم فيه فرادى مديري التوظيف باتخاذ قرارات الاختيار لفرادى الوظائف على أساس كل حالة على حدة.

## النطاق

١٩ - ينطبق إطار التنقل المقترح على جميع موظفي الأمانة العامة الداخليين<sup>(٥)</sup> من الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ ضمناً، وكذلك الموظفين في فئة الخدمة الميدانية، والموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والدائمة، باستثناء الموظفين في وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب.

٢٠ - وتمثل الوظيفة "غير الخاضعة لمبدأ التناوب" وظيفة تتطلب توفر مستوى متقدم من الخبرة والمعرفة والمؤهلات في مجال من المجالات التقنية وحيث لا توجد وظيفة مماثلة من نفس الرتبة في وحدة أخرى من وحدات المنظمة أو مركز من مراكز العمل في الأمانة العامة. وتُعد جميع الوظائف الأخرى "خاضعة لمبدأ التناوب" ويكون الموظفون الذين يشغلون هذه الوظائف خاضعين للحدود الزمنية لشغل الوظائف وأي اشتراطات ذات صلة للتنقل خاصة بشبكة محددة. ويمكن للموظفين في وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب أن يصبحوا خاضعين لإطار التنقل بتقديمهم لشغل وظائف خاضعة لمبدأ التناوب واختيار المنظمة لهم لشغلها.

٢١ - ويمكن للموظفين في غضون خمس سنوات من السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أن يختاروا إعفاءهم من التنقل الجغرافي. ومن أجل تحديد الموظفين الذين سبق لهم القيام بتنقلات جغرافية كبيرة، سيكون بإمكان الموظفين الذين قاموا على الأقل بسبعة تنقلات جغرافية مدة كل منها سنة واحدة أو أكثر اختياراً ما إذا كانوا يريدون أن يكونوا متنقلين جغرافياً (رهنًا بمتطلبات الشبكة الوظيفية المعنية).

## الشبكات الوظيفية

٢٢ - يُدار الإطار المقترح للتنقل ضمن الشبكات الوظيفية. وتُوفر إدارة التنقل عن طريق الشبكات الوظيفية للموظفين نهجاً أكثر اتساقاً في التطوير الوظيفي وتحسين ربط التطوير الوظيفي بالاحتياجات التشغيلية المتغيرة. وتتمكن الشبكات من توفير قدر أكبر من الوضوح بشأن المهارات والخبرات المتوقعة من الموظفين في مختلف المهام، من أجل الاحتياجات المستقبلية ضمن مجالات عمل كل منها. ويُبيّن الشكل ١ أدناه تكوين شبكات الوظائف الحالية حسب تصنيف مشقة مراكز العمل، مما يبين أنه لا يوجد حل واحد يناسب الجميع - فبعض شبكات الوظائف لديها خيارات محدودة للخدمة في مراكز عمل مختلفة،

(٥) الموظفون الداخليون هم كل من اجتاز عملية تنافسية بما في ذلك استعراض من جانب هيئة استعراض مركزية/ميدانية والذي لا يقتصر تعيينهم على إدارة/مكتب/بعثة محددة.

في حين يمتلك بعضها الآخر خيارات كثيرة. وسيُعاد تشكيل شبكات الوظائف الحالية لكفالة زيادة اتساق توزيع الموظفين والوظائف داخل مجموعات فئات الوظائف ذات الصلة.

تكوين الشبكات الوظيفية الحالية: إجمالي عدد الموظفين في الفئة الفنية وفئة المديرين<sup>(١)</sup>  
مقسمة حسب النسبة المئوية في كل تصنيف لدرجات المشقة في عام ٢٠١١



(أ) ينتمي غالبية موظفي الخدمة الميدانية إلى شبكة (الدعم الإداري والعملي)، ويعملون في مراكز للعمل من الفئة دال/هاء.

ملاحظة: البيانات مستمدة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١. واستثنى من ذلك الموظفون بعقود مؤقتة والموظفون في المحكمتين والموظفون الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم. والشبكات الوظيفية الحالية هي التالية: (أ) شبكة الدعم الإداري والعملي؛ و (ب) شبكة التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ و (ج) شبكة السياسة والسلام والأمن؛ و (د) شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ و (هـ) شبكة الإعلام والعلاقات الخارجية؛ و (و) شبكة إدارة المؤتمرات؛ و (ز) الشبكة القانونية؛ و (ح) شبكة السلامة والأمن.

٢٣ - ويكون لكل شبكة من شبكات الوظائف مجلس لشبكة الوظائف مسؤول عن التوصية باختيار الموظفين وإعادة تعيينهم في وظائف داخل تلك الشبكة. وتتألف تلك المجالس من ممثلين عن الموظفين والإدارة ومكتب إدارة الموارد البشرية لاستعراض موظفي فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية (ف-١ إلى ف-٥)<sup>(٦)</sup>. وتقديم التوصيات باختيار الموظفين

(٦) لا يشمل ذلك الموظفين من الرتبة ف-١/١-٢ الذين عُينوا من خلال مشروع شراكة الشباب/امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

وانتدابهم إلى وظائف من الرتبة مد-١ إلى مد-٢ مجلس "استعراض التعيينات في الوظائف العليا" يتألف من الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام.

٢٤ - ويقدم الدعم للشبكات الوظيفية أفرقة من مسؤولي التوظيف في الشبكات من ذوي الخبرة في الموارد البشرية والمعرفة التشغيلية لشبكة وظيفية معينة، بما في ذلك فيما يتعلق بالشواغر والمهارات المطلوبة. ويتولى مسؤولو التوظيف في الشبكة مهمة تنفيذ أنشطة الموارد البشرية المتصلة بعملية الاختيار، بما في ذلك الإعلان عن فرص العمل، واستعراض الترشيحات لتحديد أهلية المرشحين وملاءمتهم، والإطلاع على آراء المديرين، وتنظيم الوثائق لكي تستعرضها مجالس الشبكات الوظيفية. ويقوم مسؤولو التوظيف في الشبكات أيضا بدور مستشارين وظيفيين للموظفين الذين يعملون للتوفيق بين تطلعاتهم ومهاراتهم وبين الاحتياجات التشغيلية للشبكة.

### الحدود الزمنية لشغل الوظائف

٢٥ - يخضع الموظفون الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب للحد الأدنى والحد الأقصى لشغل الوظائف. ويبلغ الحد الأدنى سنة واحدة لجميع الوظائف. ويبلغ الحد الأقصى لشغل الوظائف سبع سنوات لمراكز العمل من الفئتين حاء وألف؛ وأربع سنوات لمراكز العمل من الفئتين باء وجيم؛ وثلاث سنوات لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء<sup>(٧)</sup>.

٢٦ - ويخضع شغل أي وظيفة لثلاث درجات هي:

(أ) الدرجة ١ - الحد الأدنى لشغل الوظائف (سنة واحدة). ويحق للموظفين التقدم لوظائف جديدة في أي لحظة بعد بلوغهم الدرجة ١؛

(ب) الدرجة ٢ - قبل ١٢ شهرا من الحد الأقصى لشغل الوظائف للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة من الفئة باء إلى الفئة هاء، وقبل ٢٤ شهرا من الحد الأقصى لشغل الوظائف للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة من الفئتين حاء وألف. ويعطى الموظفون العاملون في الدرجة ٢ الأولوية عند التقدم للوظائف.

(٧) وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية كل مركز من مراكز العمل في واحدة من ست فئات. وتشمل مراكز العمل من الفئة حاء المواقع التي بها مقار والمواقع المماثلة في البلدان التي لدى الأمم المتحدة فيها برامج للمساعدة الإنمائية أو الإنسانية، أو المواقع الموجودة في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وتمثل مراكز العمل من الفئتين ألف وهاء مراكز عمل ميدانية. وتصنف مراكز العمل على مقياس للمشقة يتدرج من ألف إلى هاء بحيث أن مراكز العمل من الفئة ألف هي أقلها صعوبة.

(ج) الدرجة ٣ - بالتشاور مع الموظف، يُعيّن المجلس الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل الوظائف ولم ينتقلوا، في وظيفة مختلفة.

### شروط التنقل

٢٧ - لغرض الإطار المقترح يُعرّف التنقل بأنه تغيير للوظيفة. ويمكن أن يشمل تغيير الوظيفة أحد العناصر التالية أو مزيجاً منها: تغيير الدور؛ أو تغيير المهمة؛ أو تغيير الإدارة؛ أو تغيير مركز العمل؛ أو انتقال من الأمانة العامة إلى وكالة أو صندوق أو برنامج تابع للأمم المتحدة. ويمكن أن يكون التنقل عبر التحرك الأفقي أو الانتقال إلى وظيفة ذات رتبة أعلى.

٢٨ - وليس التنقل الجغرافي شرطاً لجميع الموظفين، بل إنه ليس مطلوباً إلاّ عندما يكون مناسباً ومفيداً. بيد أن التنقل الجغرافي يُتَوَقَّع من الموظفين الراغبين في الوصول إلى رتب عليا. والغرض من ذلك هو كفالة إكساب كبار المديرين فهما أوسع لعمل الأمم المتحدة من خلال خبرتهم في مراكز عمل مختلفة. وبموجب الإطار المقترح، يحتاج الموظف إلى ما لا يقل عن انتقال جغرافي سابق واحد مدة سنة واحدة أو أكثر لكي يحق له الترقية إلى وظائف من الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢. ويمكن أن يحدث هذا الانتقال في أي وقت خلال حياة الموظف الوظيفية، وهو سيحل محل الشرط الراهن بالتنقلات الأفقية بموجب نظام اختيار الموظفين الحالي.

٢٩ - وخلال المرحلة التحضيرية، ستمكن مجالس الشبكات الوظيفية من تحديد شروط التنقل الإضافية الخاصة بشبكة محددة واللازمة لكل شبكة منها، وذلك بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية وموافقة لجنة إدارة شؤون الموظفين.

### الاختيار وإعادة التكليف

٣٠ - يتطلب الإطار المقترح إجراء تغييرات كبيرة في الطريقة التي تدير المنظمة بها عملية الاختيار الداخلية والخارجية للموظفين، على الرغم من أن إدارة الانتقال إلى مستوى أعلى ستكون ماثلة للنظام الحالي.

٣١ - وبموجب الإطار المقترح، يتوقع أن يتقدم الموظفون بطلبات لملء الوظائف الشاغرة قبل الوصول إلى الحد الزمني للبقاء في الوظيفة. وسيكون بإمكانهم التقدم إلى وظائف عند رتبهم الحالية أو إلى أعلى منها برتبة واحدة. وسيتم الإعلان عن المناصب الشاغرة في الخلاصات على أساس ربع سنوي. ومع ذلك، سيكون بوسع الشبكات ذات معدلات الشغور المرتفعة أو لتلبية الاحتياجات المفاجئة أن تعلن على نحو أكثر تواتراً. ولتتمكن

الموظفين من التنقل، سينظر في الموظفين الداخليين المؤهلين لشغل المنصب أولاً. ولا ينظر في المرشحين الخارجيين إلا إذا لم يتم العثور على مرشحين داخليين مناسبين.

٣٢ - ويتولى مديرو التوظيف تحديد معايير الوظيفة المعلن عنها. ويقوم موظفو شؤون التوظيف في الشبكة بفحص المرشحين لتحديد أهليتهم، وإعداد قائمة المرشحين المناسبين ومن ثم دعوة المدراء لإحالة أي آراء إضافية بشأن استيفاء المرشحين للمعايير المنصوص عليها في الإعلان عن الوظيفة. ثم يقوم موظفو التوظيف في الشبكة بتقديم توصيات أولية إلى مجالس الشبكات الوظيفية بناء على طلب الموظف، وخطط التطوير الوظيفي، ووجهات نظر المدير واحتياجات المنظمة. وتقوم مجالس الشبكات الوظيفية باستعراض جميع المرشحين المناسبين لجميع الوظائف المعلن عنها وتقديم توصية بقرارات الاختيار إلى الأمين العام.

٣٣ - ومن أجل تسهيل التنقل، تولى مجالس الشبكات الوظيفية عند اتخاذ التوصيات، الأولوية لفئات معينة من الموظفين، كالموظفين الذين يطلبون الانتقال من مركز عمل شاق إلى مركز عمل آخر.

### مجمع إعادة التوظيف

٣٤ - يوضع الموظفون الذين يصلون إلى الحد الزمني للبقاء في الوظيفة ولم يتم اختيارهم لشغل وظائف، في مجمع لإعادة التوظيف. ويمكن للمجلس أن يقوم، بالتشاور مع الموظفين المعنيين، أن يعيد تكليف هؤلاء الموظفين بأي وظائف يعتبرها المجلس مناسبة، دون أن يتعين على الموظفين أن يتقدموا بطلب بالضرورة.

٣٥ - وستبذل مجالس الشبكات الوظيفية قصارى جهدها لما فيه مصلحة الموظفين والمنظمة، لإعادة تعيين الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل المصنفة في الفئة دال أو هاء والذين بلغوا الحد الزمني للبقاء في وظائفهم في مراكز عمل أخرى غير مصنفة في الفئة دال أو هاء.

٣٦ - وإذا لم يكن هناك أي خيار مناسب لإعادة التعيين، يمكن للموظف أن يبقى في الوظيفة نفسها والمشاركة في عملية إعادة التوظيف التالية، ما لم يتم اختياره في غضون ذلك لوظيفة أخرى.

### الفريق الخاص المعني بالصعوبات

٣٧ - بالنسبة لأولئك الموظفين في مجمع إعادة التوظيف الذين يمكن من الناحية النظرية إعادة تكليفهم بوظائف لم يتقدموا بطلب لشغلها، سيشكل فريق خاص معني بالصعوبات،

يتألف من ممثلين عن الموظفين والإدارة بأعداد متساوية، للنظر في الطلبات الاستثنائية للبقاء في نفس مركز العمل. وتمنح الموافقة بناء على معايير واضحة بما في ذلك الأسباب الطبية أو غيرها من الظروف الشخصية القاهرة حيث يكون من شأن تغيير مركز العمل أن يتسبب في مصاعب لا مبرر لها.

٣٨ - ويمكن أن ينظر الفريق الخاص المعني بالصعوبات أيضا في الطلبات المقدمة بصورة مشتركة من المدير والموظف من أجل بقاء الموظف في وظيفته عندما يكون الموظف يعمل في مشروع يمكن أن يتأثر نجاحه من جراء التنقل.

٣٩ - وتقدم توصيات الفريق الخاص المعني بالصعوبات إلى الأمين العام المساعد للموارد البشرية للموافقة عليها.

## خامسا - فوائد اتباع نهج أكثر تنظيما إزاء التنقل

٤٠ - في إطار نظام التوظيف الحالي، تعتمد التنقلات حصرا على اختيار الموظفين من جانب فرادى مديري التوظيف. فلا تستفيد المنظمة ولا الموظفون أنفسهم بشكل منهجي من الفرص التي يتيحها التنقل. وهناك فوائد واضحة للنظام المقترح، على النحو المبين أدناه.

### تحسين إدارة الشواغر

٤١ - في ظل النظام الجديد المقترح، في حين أنه لا يزال لدى الموظفين خيار فيما يتعلق بالوظائف التي يتقدمون بطلبات لشغلها، فإن المجالس المركزية هي التي تقدم التوصيات بشأن الاختيار النهائي التي تكون شاملة، أي أنها تتناول الوظائف المماثلة في جميع أقسام المنظمة. وبالتالي، سيكون لدى المجالس نظرة شاملة عن العرض والطلب المتعلقين بالموظفين ومجمع المواهب المتاحة. وسيتيح ذلك للأمين العام، من خلال المجالس، المزيد من الخيارات الاستراتيجية والتوفيق بين الموظفين والأماكن التي هي بأمرس الحاجة إليهم على الصعيد العالمي، بطريقة لا يستطيعها النظام الحالي، الذي يعمل بالاستناد إلى قرارات فردية يتخذها رؤساء الإدارات .

### تقليل الوقت الذي يقضيه المديرون في مهام التوظيف

٤٢ - ستسعى مجالس الشبكات الوظيفية أيضا إلى تخفيف الكثير من العمل الذي يقوم به المديرون حاليا بشأن التوظيف. ويقضي المديرون ١١٢ يوما وسطيا لإنجاز عملية استعراض الطلبات، وتقييم المرشحين وتقديم توصيات الاختيار. وفي ظل النظام الجديد، سيضطلع موظفو الموارد البشرية بمزيد من العمل المتعلق بتقييم المرشحين وإعداد قائمة قصيرة

بالمرشحين المناسبين، بما في ذلك التماس آراء مديري التوظيف، بينما تقدم المجالس توصيات الاختيار النهائية. وهذا من شأنه أن يلغي بعض الخطوات في نظام الاختيار الحالي، ويتيح للمديرين قضاء وقت أقل بكثير على مهام التوظيف، وبالتالي زيادة التركيز على مسؤولياتهم الفنية.

### القوى العاملة العالمية

٤٣ - وتوجد حاليا تحديات بالغة من حيث التنقل بين المقر والمواقع الأخرى الأكثر صعوبة. ودون وجود أي آلية لمساعدة الموظفين على الحصول على وظائف أخرى، يتخوف بعض الموظفين من الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية مخافة أن يصبحوا "محصورين" فيها. وفي الوقت نفسه، يشعر الموظفون خارج المقر غالباً بأنه يتم التغاضي عنهم في ملء الوظائف في أماكن أخرى لأنهم بعيدون جداً. وسيساعد النظام المقترح على إزالة هذه الحواجز، من خلال إنفاذ حدود زمنية للبقاء في الوظائف، وإعطاء الأولوية للموظفين الذين يتقدمون بطلبات من مراكز العمل الأخرى. وهذا ما سيعطي فرصاً متزايدة للموظفين للانتقال إلى مختلف مراكز العمل، مع زيادة الضمانات على أنهم سوف يكونون قادرين على التحرك في نهاية الحدود الزمنية للبقاء في وظائفهم.

٤٤ - وتشمل السياسة الحالية لاختيار الموظفين شروط الحراك الأفقي لكي يصبح الموظفون مؤهلين للترقية إلى رتبة ف-٥ وما فوقها. وفي الإطار المقترح، سيتم استبدال هذا الشرط بشرط الانتقال الجغرافي لمرة واحدة حتى يصبح الموظف مؤهلاً للترقية إلى رتبة ف-٥. وبذلك، سيكون على الموظفين أن يعملوا في مركز عمل آخر واحد على الأقل قبل أن يتولوا وظائف الإدارة العليا، مما يمنحهم المعرفة والفهم الحيويين للمنظمة.

### التطوير الوظيفي

٤٥ - يمكن أن يساعد تغيير الوظائف على إعادة تنشيط القوى العاملة، مما يفيد الموظفين والمنظمة على حد سواء، بما في ذلك من خلال تبادل المعارف وكسر "الانغلاق" على صعيد المنظمة.

٤٦ - كما يتيح النهج المقترح تعزيز اتساق النهج المتبع إزاء التطوير الوظيفي. وستكون الشبكات الوظيفية قادرة على توفير قدر أكبر من الوضوح بشأن المعارف والصفات والخبرات المتوقعة من الموظفين في مختلف الوظائف، وذلك بهدف تلبية الاحتياجات المستقبلية للمنظمة، وستكون المجالس أكثر قدرة من فرادى مديري التوظيف على مراعاة هذا النهج بصورة منتظمة عند اتخاذ قرارات الاختيار. كما سيكون موظفو التوظيف في الشبكة قادرين

على التوصية بأنشطة التعلم اللازمة لتعزيز المهارات والمعارف، وتقديم التوجيه بشأن الوظائف التي ينبغي للموظفين أن يتقدموا بطلباتهم لشغلها.

### تحسين الأداء

٤٧ - تشير البحوث في إدارة الموارد البشرية إلى أن تقييمات أداء الموظفين الذين تنقلوا بين مراكز العمل تظهر تحسينات قابلة للقياس، مع استمرار الاتجاه نحو التحسين لثلاث سنوات بعد عودتهم. كما كان احتمال ترقية الموظفين المنتقلين بعد انتدابهم، أكثر من أولئك الذين لم ينتقلوا.

### سادسا - التنفيذ

٤٨ - بعد موافقة الجمعية العامة على إطار التنقل، سيتم بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ وضع سياسة التنقل. ومع ذلك، سيكون من الضروري انقضاء مرحلة الإعداد لمدة سنتين، تليها فترة من التنفيذ المرحلي ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥. وسيظل النظام الحالي لاختيار الموظفين خلال فترة الإعداد لمدة سنتين، نافذا بالنسبة لجميع الموظفين؛ بيد أنه لمساعدة الموظفين الذين يرغبون في التنقل وتقديم الإغاثة للموظفين في مراكز العمل الشاقة في انتظار تنفيذ إطار التنقل، تعطى الأولوية في الاختيار للموظفين المعيّنين دولياً الذين يتقدمون بطلبات من مراكز العمل الأخرى، ولا سيما الموظفون في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء<sup>(٨)</sup>.

٤٩ - وسيتم خلال مرحلة الإعداد، وضع طرائق لتنفيذ إطار التنقل. وسيتم العمل على تحديد الوظائف غير الخاضعة للتناوب، وإعادة تحديد شبكات الوظائف، وإنشاء مجالس للشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا، وتحديد موظفي التوظيف في الشبكات وتدريبهم، ووضع معايير لاستخدامها من قبل شبكات الوظائف في تحديد أي شروط جغرافية وفنية إضافية للتنقل الأفقي، وإعداد المنشورات الإدارية واختصاصات مختلف المجالس واستعراض خيارات دعم الموظفين وأسرههم.

٥٠ - ويحتاج مكتب إدارة الموارد البشرية، من حيث دعم التنقل، لقيادة العمل المتعلق بمراجعة قدرات الموارد البشرية الشاملة الموجودة في جميع أقسام المنظمة، بما في ذلك في المكاتب التنفيذية للإدارات والوحدات في المكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية

(٨) إذا تمت الموافقة على الإطار الحالي، سيتم تعديل ST/AI/2010/3 من أجل النص على إيلاء الأولوية للموظفين الذين يتقدمون بطلبات من مراكز العمل الأخرى اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

والبعثات الميدانية. ويشمل هذا العمل النظر في أدوار ومسؤوليات الموظفين وإعادة تشكيل و/أو إعادة تدريب الموارد البشرية عند الحاجة. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يتعين تعديل أنشطة التطوير الوظيفي وأنشطة التعلم وكذلك نظام إدارة الأداء لكي تتلاءم مع احتياجات تنقل القوى العاملة. ويتضمن الجدول ١ جدولاً زمنياً لإعداد الإطار.

الجدول ١

### الجدول الزمني الموسع لإعداد إطار التنقل

٢٠١٣

تحديد الوظائف الخاضعة للتناوب/غير الخاضعة للتناوب  
العمل مع الإدارات لبدء إعادة تشكيل شبكات الوظائف  
تحديد شبكات الوظائف التي سيبدأ فيها العمل التدريجي أولاً  
صياغة إجراءات جديدة لاختيار الموظفين  
تحديد العناصر في برنامج 'Inspira' التي سوف تحتاج إلى إعادة تصميم  
إنشاء أفرقة عاملة تابعة للجنة التنسيق المشتركة بين الموظفين والإدارة لمواصلة التشاور مع الموظفين بشأن إطار التنقل العام، وبرامج دعم الموظفين والأسر، وإدارة الأداء، والتنقل وفرص التطوير الوظيفي للموظفين المعيّنين محلياً  
تعديل السياسة الحالية لاختيار الموظفين لتشمل التدابير الانتقالية  
وضع إطار السياسات والإطار الإجرائي لتنفيذ التنقل:

- وضع اختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية ونظامها الداخلي والمبادئ التوجيهية لعملها، بما في ذلك سير العمل والعمليات
- وضع اختصاصات مجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا ونظامه الداخلي والمبادئ التوجيهية لعمله، بما في ذلك سير العمل والعمليات
- وضع النظام الداخلي للفريق الخاص المعني بالصعوبات والمبادئ التوجيهية لعمله

صياغة تعاميم إدارية جديدة تعكس التغييرات المتعلقة بإطار التنقل  
تصميم التغييرات في نظام 'Inspira'  
وضع وإطلاق حملة إعلامية على نطاق المنظمة لتوضيح إطار التنقل/الحدود الزمنية للبقاء في الوظائف

إنشاء مجلس استعراض التعيينات في الفئات العليا

إنشاء مجالس أولية للشبكات الوظيفية للشبكات المقرر تشغيلها في عام ٢٠١٥ و عام  
٢٠١٦

شروع المجالس في تحديد أي متطلبات إضافية للتنقل

تحديد كيفية إعادة تشكيل قدرات الموارد البشرية لتنفيذ التنقل وفقا للنماذج الجديدة  
لتقديم الخدمات

٢٠١٤

إصدار إطار السياسات

وضع واختبار وحدات جديدة لنظام 'Inspira'

وضع اللمسات الأخيرة على الاستراتيجية المنقحة للتطوير الوظيفي والتعلم

وضع اللمسات الأخيرة على استراتيجية شاملة لدعم الموظفين والأسر

تحديد وتدريب موظفي الشبكات الوظيفية وغيرهم من موظفي دعم المجالس

حملة إعلامية لكفالة إعلام الموظفين بالحدود الزمنية للبقاء في الوظائف والشبكات التي  
ستأخذ بها أولا

كانون الثاني/يناير ٢٠١٥

بدء تشغيل الشبكات الوظيفية

٥١ - وقد أبرز الموظفون والمنظمات الأخرى أهمية دعم الموظفين وأسرهم عند الانتقال  
كعامل رئيسي من عوامل النجاح. وبالتالي، فإن المنظمة تلتزم بتعزيز الآليات اللازمة لدعم  
الموظفين الذين يتنقلون جغرافيا وأسرهم، للمساعدة في عملية النقل وكفالة الاندماج  
السلس. وسيواصل الفريق العامل التابع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة العمل  
لاستكشاف السبل التي يمكن للمنظمة أن تقدم بها هذا الدعم. وثمة مسألة رئيسية تتمثل في  
الحاجة لمراجعة اتفاقات البلد المضيف والمدى الذي تسمح به بعمل الأزواج، على النحو  
الموصى به في الفقرة ١٩ من الفرع "رابعا" من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، والفقرة ١١  
من الفرع "ثامنا" من القرار ٢٦٦/٥٩. وهناك أيضا حاجة إلى تحسين المعلومات  
والإرشادات المقدمة للموظفين وأسرهم بشأن عملية النقل والاندماج. وفي هذا المجال على  
وجه الخصوص، يمكن الاستفادة من فرص الوصول إلى مصادر المعلومات وتحسين التعاون

مع وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها لتحقيق أكبر أثر ممكن، بتوفير أدنى حد ممكن من الموارد.

٥٢ - والتطوير الوظيفي والتعلم بحاجة أيضا إلى الارتباط بنهج أكثر تنظيما. وتحقيقا لهذه الغاية، يخضع مكتب إدارة الموارد البشرية حاليا لاستعراض شامل لأنشطة التطوير الوظيفي والتعلم والتدريب (بما في ذلك التدريب على اللغات) داخل المنظمة، بهدف تنقيح استراتيجية التطوير الوظيفي والتعلم، ووضع مبادئ توجيهية وتوصيات للتنفيذ.

٥٣ - كما يحتاج نظام إدارة وتطوير الأداء إلى تكييف لكي يتلاءم مع منظمة متنقلة. وسيسعى الفريق العامل لما بين الدورات المعني بإدارة الأداء التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة إلى اقتراح تحسينات في عدد من المجالات بما في ذلك المهارات والكفاءات والتقييم وآليات التغذية المرتدة، والروابط بين خطط التنمية الشخصية والتطوير الوظيفي.

٥٤ - وبعد فترة الإعداد لمدة سنتين، ستبدأ الشبكة الوظيفية في تنفيذ إطار التنقل على مراحل. وسوف يخضع الموظفون لنظام التنقل عندما تصبح الشبكة الوظيفية التي ينتمون إليها جاهزة للعمل. وسيكفل هذا الأمر الانتقال السلس إلى النظام الجديد وتمكين المنظمة من تعديل العمليات في ضوء التجربة ورصد التكلفة وأثر نظام التنقل.

٥٥ - وسيتم وضع حملة للتواصل على نطاق المنظمة للتوعية بسياسة التنقل الجديدة وتقديم معلومات عن العملية والدعم المتاح للموظفين. وستجري شبكات الوظائف حملات للموظفين من أجل تبادل المعلومات لكفالة معرفة الحدود الزمنية للبقاء في الوظائف. وسوف تعقد لقاءات مفتوحة وتنشر مقالات في موقع 'iSeek' وتتاح كذلك مواد أخرى بما في ذلك الأسئلة المتداولة واقتراحات بشأن الاستعداد للتنقل وتكييفها لكي تتلاءم مع خصائص كل شبكة من الشبكات الوظيفية.

### التدابير الانتقالية

٥٦ - سيكون العمل بإطار التنقل المقترح بمثابة تغيير كبير بالنسبة للمنظمة وموظفيها، وبالتالي، فإنه يحتاج إلى اتخاذ بعض التدابير الانتقالية. وقد وافقت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة على عدد من التدابير لتطبيقها على الموظفين الموجودين في الخدمة حاليا<sup>(٩)</sup>، وهي كالتالي:

(٩) لا تطبق التدابير الانتقالية على الموظفين الذين يلتحقون بالخدمة في المنظمة بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

(أ) الموظفون الموجودون في الخدمة حالياً من الرتبة ف-٤ الذين شرعوا في انتقاهم الأفقي أو أعفوا من شروط الأحقية للتقدم بطلبات لشغل وظائف من الرتبة ف-٥ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تستمر أحقيتهم في التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة من الرتبة ف-٥ وفقاً للنظام المعمول به حالياً (انظر ST/AI/2010/3، الفرع ٦-٣) لمدة أربع سنوات من تاريخ بدء التنفيذ (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥) ولغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨؛

(ب) الموظفون الموجودون في الخدمة حالياً من الرتبة ف-٥ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، سيعفون من شرط الانتقال الجغرافي لمرة واحدة على الأقل عند التقدم بطلبات لشغل الوظائف الشاغرة من الرتبة مد-١ وذلك لمدة أربع سنوات من تاريخ بدء التنفيذ (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥) ولغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨؛

(ج) بدءاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، سيتعين على جميع الموظفين استيفاء شرط الانتقال الجغرافي حتى يصبحوا مؤهلين للترقية إلى الرتبة ف-٥ وما فوقها.

## سابعاً - تكاليف التنقل

٥٧ - يمكن تعريف التنقل على النحو المحدد في الفقرة ٢٧، تعريفاً شاملاً على أنه تغيير في الوظيفة يمنح الفرصة للاضطلاع بأنواع مختلفة من العمل. وفي حالة التنقل الجغرافي، فإنه يستوجب تكلفة.

### تكلفة الانتقال الجغرافي الفردي

٥٨ - تشمل التكاليف التي تُدفع لمرة واحدة من أجل التنقلات الجغرافية منحة الانتقال (خيار المبلغ المقطوع للشحنات غير المصحوبة)، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر. وتشمل التكاليف المتكررة بدل التنقل. وتتغير الأرقام الفعلية المعنية اعتماداً على البيانات الشخصية للموظف (مثل الرتبة والدرجة، أعزب أم معيل، وعدد الأطفال)، وفترة وتصنيف مركز العمل الذي ينتقل إليه الموظف، ومدة المهمة، وعدد المهام السابقة التي كلف بها الموظف.

٥٩ - وعلى سبيل المثال، بالنسبة لموظف أعزب من الرتبة ف-٤ (درجة ٦) سبق له أن انتقل مرة واحدة، والآن ينتقل من نيويورك إلى بانكوك في مهمة مدتها سنتان، تُقدر التكاليف بمبلغ ١٠.٠٠٠ دولار (منحة انتقال)، ومبلغ ٦٠٠ ١٦ دولار (منحة انتداب)،

ومبلغ ٣ ٢٠٠ دولار (تكاليف السفر)<sup>(١٠)</sup> ومبلغ ٤ ٠٠٠ دولار (بدل عدم نقل الأمتعة)، ومبلغ ١٢ ٣٢٠ دولار (بدل تنقل على مدى سنتين لمن ينتقل للمرة الأولى داخل منظومة الأمم المتحدة)، أي ما مجموعه ٤٦ ١٢٠ دولار (تُقسم على مدى عامين لتكون التكلفة السنوية ٢٣ ٠٦٠ دولار). وإذا كان لهذا الموظف زوج معال وطفلان ترتفع التكلفة الإجمالية إلى ما يقدر بمبلغ ٧٨ ٠٠٠ دولار (بتكلفة سنوية قدرها ٣٩ ٠٠٠ دولار). وبالنسبة لمهمة مدتها خمس سنوات، يبلغ مجموع التكاليف لموظف أعزب نحو ٨٠ ١٠٠ دولار، في حين تبلغ التكلفة للموظف المعيل لزوج وطفلين نحو ١١٩ ٥٠٠ دولار (بتكلفة سنوية قدرها ١٦ ٠٢٠ دولار و ٢٣ ٩٠٠ دولار على التوالي).

### تكلفة التنقل الحالية في المنظمة

٦٠ - يجري حاليا إدراج النفقات المتصلة بالتنقل تحت بند التكاليف العامة للموظفين مع النفقات المرتبطة بتعيين موظفين جدد. ورغم ذلك، فقد بُذلت جهود لتوفير مؤشر على مستوى النفقات المتصلة بالتنقل، الأمر الذي كان ممكنا بالنسبة للكيانات التي تسجل النفقات في نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الميزانية العادية والأموال من خارج الميزانية). وقد بلغت النفقات المقدرة في ما يتصل بالتنقل لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ مبلغا قدره ٢٢,٤ مليون دولار في إطار الميزانية العادية ومبلغا قدره ١٣,٧ دولار في إطار الموارد من خارج الميزانية، أي ما مجموعه ٣٦,١ مليون دولار.

٦١ - وفي ما يتعلق بعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، حيث تُسجل النفقات في نظم مالية متعددة غير متكاملة (نظام المعلومات الإدارية المتكامل في المقر ونظام (SUN) المالي في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة)، لم يكن من السهل تحديد النفقات المتصلة بالتنقل. وقد بلغ مجموع النفقات المتصلة بتنقل الموظفين الحاليين/تعيين الموظفين الجدد، بما في ذلك بدل المشقة وبدل التنقل، للفترتين الماليتين ٢٠١٠/٢٠٠٩ و ٢٠١١/٢٠١٠ مبلغا قدره ٢٤٣,٦ مليون دولار. وقد بلغ مجموع النفقات بالنسبة للبعثات السياسية الخاصة مبلغا قدره ٢٢,١ مليون دولار.

### التكاليف في المستقبل

٦٢ - ستؤثر عوامل كثيرة في تكاليف التنقل في المستقبل، بما في ذلك العامل المتعلق بمبلغ التنقلات الجغرافية التي ستجري وعدد هذه التنقلات.

(١٠) التقديرات الواردة في هذه الأمثلة تستند إلى السياسة المقترحة لبند السفر التي تقضي بأن يسافر أفراد الأسرة في الدرجة السياحية.

٦٣ - ففي الوقت الحاضر، ليس بمقدور المنظمة أن تتوقع عدد الموظفين الذين سيغيرون مركز عملهم في أي سنة معينة. وفي حين قد تبرز أنماط لهذا التنقل بمرور الوقت، بسبب كون النظام المقترح ذاتي الدفع إلى حد كبير، لا يمكن التوقع على نحو دقيق بعدد التنقلات الجغرافية التي سيقوم بها الموظفون في المستقبل. وحتى لو أمكن تقديم تكلفة لعدد من مختلف السيناريوهات المحتملة، سيكون استخدام ذلك لأغراض التخطيط ذا فائدة محدودة لأن الاختيار من بين السيناريوهات سيكون عشوائياً. وبالتالي، لا يمكن التوصل إلى توقع سديد للتكاليف في المستقبل. ومع ذلك، فهذا الأمر صحيح أيضاً في ظل النظام الحالي.

٦٤ - وبقدر ما يؤدي الإطار الجديد إلى زيادة عدد التنقلات الجغرافية، فإنه يؤدي إلى زيادة في التكاليف العامة للموظفين. ولذلك سيكون من الضروري الإبلاغ عن أي تغييرات فعلية في التكاليف العامة للموظفين بأثر رجعي مما سيسهل لاحقاً الأساس لتوقعات التكاليف العامة للموظفين في المستقبل.

٦٥ - ومع ذلك، يُتوقع رغم اشتراط التنقل الجغرافي المقترح للتأهل للتقدم للمناصب من الرتبة ف-٥ وما فوقها، أنه لن تكون هناك بالضرورة زيادة مفاجئة في التنقلات الجغرافية (وبالتالي في التكاليف)، حيث إن ٤٠ في المائة من الموظفين الموجودين في الخدمة حالياً في الرتبة ف-٤ لديهم بالفعل تنقل جغرافي مسجل في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وعلى النحو المبين في التدابير الانتقالية، سيكون بمقدور الموظفين ممن تنقلوا أفقياً مرتين أيضاً احتساب ذلك بدلا من التنقلات الجغرافية حتى عام ٢٠١٨.

٦٦ - ومن شأن التنفيذ المرحلي للإطار الجديد حسب الشبكة الوظيفية أن يمكن المنظمة من رصد وإدارة أي زيادة في النفقات عندما تصبح كل شبكة وظيفية تقوم بعملها بداية من عام ٢٠١٥. وسيجري أيضاً ضبط نظام تخطيط الموارد في المؤسسة (أوموجا) بحيث يتعرف بصورة أفضل على التكاليف المرتبطة بالتنقل للسماح بالإبلاغ على نحو أكثر دقة عن أي تغييرات في النفقات المتصلة بالتنقل.

## ثامناً - المعايير والمؤشرات والمقاييس

٦٧ - بعد مضي خمس سنوات على تنفيذ الإطار الجديد، ستُجرى دراسة استقصائية للمتابعة لقياس مدى شعور الموظفين بأن تطلعاتهم فيما يتعلق بالتنقل قد تحققت في ظل الإطار الجديد، وكذلك مدى دعم المنظمة لهم بصورة فعالة. ومن النتائج الناجحة تحقيق معدل أعلى لرضا الزبائن، من جهة الموظفين في ما يتعلق بتنقلهم والدور الذي تضطلع به المنظمة، ومن جهة أولئك المسؤولين عن تحقيق الولايات على حد سواء.

٦٨ - وإضافة إلى ذلك، ستكون المؤشرات الموضوعية مفيدة للمساعدة على قياس مدى نجاح الإطار المقترح وتقييم مدى النجاح في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنقل. كما ستعمل هذه المؤشرات على مساعدة المنظمة على رصد التحسينات وصقل الإطار باعتباره جزءاً من عملية مستمرة لتحسين إدارة المواهب في المنظمة.

### المؤشر ١: زيادة القدرة على التوقع وزيادة الاستقرار في عملية التوظيف

٦٩ - النجاح سيعني زيادة انتظام معدلات الشغور في جميع المكاتب/البعثات ومراكز العمل. وسيُقاس ذلك بإجراء مقارنة بين معدلات الشغور في جميع أنحاء الأمانة العامة وتقييم إذا ما أصبحت أكثر ثباتاً على نطاق الأمانة العامة. ويوضح الجدول ٢ متوسط معدلات الشغور بالنسبة لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا المدرجة في إطار الميزانية العادية في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية في عام ٢٠١١. ويوضح الجدول ٣ الأرقام المناظرة بالنسبة للعمليات الميدانية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

#### الجدول ٢

متوسط معدلات الشغور بالنسبة لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا المدرجة في إطار الميزانية العادية في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية في عام ٢٠١١

معدل الشغور (النسبة المئوية)		عدد الوظائف المعتمدة
<b>المكتب الرئيسي</b>		
١,٣	١٧٤	فيينا
٤,٩	٩٥٩	جنيف
٣,١	١٩١	نيروبي
٥,٥	٢٠٧٨	نيويورك
<b>٥,٠</b>	<b>٣٤٠٢</b>	<b>مجموع المكاتب الرئيسية</b>
<b>اللجنة الإقليمية</b>		
١٨,١	٢٣٨	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١١,٢	١٩٣	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
٥,٩	١٢٥	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٤,٦	٢١٦	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١٠,٢	١١٥	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
<b>١٠,٦</b>	<b>٨٨٧</b>	<b>مجموع اللجان الإقليمية</b>

الجدول ٣  
متوسط معدلات الشغور في الفئات الفنية والفئات العليا (بما في ذلك الخدمة الميدانية) في  
العمليات الميدانية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

عدد الوظائف الدولية المتعمدة	معدل الشغور (النسبة المئوية)	البعثة
٧٧	١٨,٧	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى
٥٩	٦,٧	مكتب الأمم المتحدة في بوروندي
١٠	١٣,٣	لجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة
١٠٨	٨٣	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٥٣٣	١٥,٩	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
١ ١٨٤	٢١,٠	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية
١٦	٨,٣	المستشار الخاص للأمين العام المعني بقبرص
٥٢٦	٢٢,٦	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
٤٧٢	٢٠,١	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
١ ٥١٩	٢٧,٨	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
٤٨	١٤,٦	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
٣٩	٥,١	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
٤٠١	١٦,٧	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
٦٤	١٢,٢	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو
٤١	١٢,٤	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون
١٠٧	٢٥	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات
١٦٦	١٣,٩	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
٥٤١	١٧,٢	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
١ ٠٩٨	١٩,١	بعثة الأمم المتحدة في السودان
٤٦٢	١٩,٧	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي
٤٣٧	١٥,٣	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
١٤٥	١٧,٩	مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال

## المؤشر ٢: تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة بصورة أكثر عدلا

٧٠ - سيقاس هذا المؤشر عن طريق رصد عدد من الموظفين الذين خدموا لفترات طويلة في أماكن العمل الشاقة من الفئتين دال أو هاء. وسيعني النجاح تحقيق انخفاض في عدد الموظفين الذين يمضون أكثر من خمس سنوات في أماكن العمل الشاقة تلك<sup>(١١)</sup> وستحاول مجالس الشبكات الوظيفية اختيار الموظفين الذين بلغوا حد السنوات الثلاث لشغل الوظيفة في مراكز العمل الشاقة المصنفة ضمن الفئتين دال أو هاء وإعادة انتدابهم في وظائف في مراكز عمل ليست مصنفة في الفئتين دال أو هاء. ولذلك، ينبغي أن تنخفض هذه الأرقام بمرور الزمن. ويقدم الجدول ٤ تفصيلا للموظفين الذين أمضوا خمس سنوات في الخدمة في أماكن العمل الشاقة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

الجدول ٤

الموظفون الذين أمضوا خمس سنوات في أماكن العمل الشاقة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

خمس سنوات في أماكن العمل الشاقة			
الفئة	مجموع الموظفين	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين
رتبة مدير	٣١	٤٦	٦٧
الفئة الفنية	٣٨٦	٤٩	٧٩٥
خدمة ميدانية	٨٥١	٥٨	١ ٤٧٩
<b>المجموع الكلي</b>	<b>١ ٢٦٨</b>	<b>٥٤</b>	<b>٢ ٣٤١</b>

ملاحظة: أُخذت البيانات من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وجرى استثناء الموظفين العاملين بعقود مؤقتة في المحاكم والتابعين إداريا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

## المؤشر ٣: زيادة في عدد كبار المديرين الذين لديهم تنقل جغرافي

٧١ - يُعرف التنقل الجغرافي على أنه تنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، مع خدمة متواصلة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز من مراكز العمل. وفي الوقت الحاضر، يوجد لدى ٤٦ في المائة من الموظفين برتبة ف-٥، و ٤١ في المائة من الموظفين برتبة مد-١ و ٣٤ في المائة من الموظفين برتبة مد-٢ تنقل جغرافي مسجل في نظام المعلومات

(١١) لن يتم إجراء عملية التنقل عند حد السنوات الثلاث بالضبط، ولذلك تم اختيار الإطار الزمني المحدد بخمس سنوات.

الإدارية المتكامل. ويتحقق النجاح بتحقيق زيادة في نسبة كبار المديرين الذين تنقلوا جغرافياً. ويقدم الجدول ٥ تفاصيل في ما يتعلق بكبار المديرين الذين تنقلوا جغرافياً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

الجدول ٥

كبار المديرين الذين تنقلوا جغرافياً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

الموظفون الذين تنقلوا جغرافياً			
الرتبة	مجموع الموظفين	العدد	النسبة المئوية من مجموع الموظفين
مد-٢	١٥٢	٥١	٣٤
مد-١	٤٨٤	١٩٩	٤١
ف-٥	١٥٢٩	٧٠٢	٤٦
المجموع الكلي		٩٥٢	٤٤

ملاحظة: أُخذت البيانات من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وتشمل التغيرات في البلدان في الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١. وجرى استثناء الموظفين العاملين بعقود مؤقتة في المحاكم والتابعين إدارياً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

## تاسعاً - النتيجة

٧٢ - يتمثل الهدف من هذا الاقتراح في إيجاد خدمة مدنية عالمية حقيقية تتوافر فيها أعلى معايير الأداء. وفي المستقبل، ستكون الأمانة العامة مؤسسة متكاملة، فيها موظفون لديهم خبرة وتنقلوا للعمل في مختلف الوظائف ومراكز العمل، وتسعى للاضطلاع بالولايات المتشعبة والمتراطة للمنظمة.

٧٣ - وبذلك، يهدف إطار التنقل المعروض في هذا التقرير إلى الوصول إلى هذه المنظمة العالمية، التي تعمل لديها قوة عمل قادرة على تطوير المهارات واكتساب الخبرات، وتشاطر الخدمة بصورة عادلة في مختلف مراكز العمل في جميع أنحاء العالم، ويمكن أن تدار بطريقة استراتيجية. وتمثل الغاية من ذلك في الإطار أنه بمساهمته في تلبية احتياجات كل من المنظمة وفردى الموظفين، فإنه يوجد قوة عمل عالمية ودينامية ومرنة يمكنها أن تنجز ولايات المنظمة بكفاءة على أعلى المعايير.

٧٤ - وإذا وافقت الجمعية العامة على الإطار، سيتولى الأمين العام تقديم تقارير منتظمة إليها عن التقدم المحرز في تنفيذ هذا التقرير، ابتداء من الدورة الثامنة الستين.

### عاشراً - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

٧٥ - يُطلب من الجمعية العامة أن توافق على الإطار المقترح للتنقل والتطور الوظيفي الوارد في هذا التقرير.