

Distr.: General
31 July 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت**

إدارة الموارد البشرية

التنقل

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٥، وهو التقرير السنوي الثاني عن التنقل. ويقدم التقرير معلومات مستكملة عما أُحرز من تقدم في الإعداد لتنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي حتى تموز/يوليه ٢٠١٥. ويتضمن التقرير أيضاً البيانات والمعلومات الإضافية التي طلبتها الجمعية العامة.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥.

** A/70/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

220915 310815 15-13041 (A)



أولا - مقدمة

- ١ - وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٥/٦٨، على الإطار المنقح للتنقل والتطوير الوظيفي رهنا بالأحكام الواردة في القرار. وطلبت الجمعية العامة أيضا تقديم تقارير سنوية عن التنقل يتضمن أولها وثانيها بيانات ومعلومات على النحو المبين في القرار.
- ٢ - وقد تضمن التقرير السنوي الأول عن التنقل (A/69/190/Add.1)، الذي قُدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين، المعلومات التي طلبتها الجمعية، ومعلومات مستكملة عن التحضير للتنفيذ المرحلي لإطار التنقل تشمل الفترة من نيسان/أبريل إلى تموز/يوليه ٢٠١٤.
- ٣ - وسيبدأ تنفيذ الإطار في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وما زالت الأعمال التحضيرية لتنفيذه جارية. وهذا التقرير هو ثاني تقرير سنوي عن التنقل، وهو يقدم معلومات مستكملة عما أُحرز من تقدم في الأعمال التحضيرية لتنفيذ الإطار حتى تموز/يوليه ٢٠١٥. ويقدم التقرير أيضا بيانات ومعلومات إضافية طلبتها الجمعية العامة في القرار ٢٦٥/٦٨. وينبغي أن يقرأ هذا التقرير بالاقتران مع التقرير السنوي الأول.

ثانيا - معلومات مستكملة عن اتجاهات تنقل الموظفين

- ٤ - على النحو المشار إليه في التقارير السابقة، ينطبق إطار التنقل والتطوير الوظيفي على جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة المعيّنين دولياً^(١) في فئة الخدمة الميدانية وفي الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ المشمولة بذلك، بما يشمل الموظفين المعيّنين تعيينات محددة المدة ومستمرة ودائمة، باستثناء الموظفين المعيّنين في وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب^(٢).
- ٥ - والوظيفة غير الخاضعة لمبدأ التناوب هي الوظيفة التي تتطلب توافر مستوى متقدم من الخبرة الفنية والمعرفة والمؤهلات في مجال تقني، والتي لا تكون هناك وظيفة مماثلة لها في نفس الرتبة في وحدة تنظيمية أخرى أو في مركز عمل آخر في الأمانة العامة. وفي أعقاب المشاورات التي دارت بين مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارات والمكاتب، وضعت قائمة مؤقتة تشمل ١٠٩ وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب (انظر A/69/190/Add.1،

(١) ينطبق الإطار على الموظفين الذين اجتازوا عملية تنافسية شملت استعراضاً من قبل هيئة استعراض ميدانية أو مركزية والذين لا يقتصر تعيينهم على إدارة أو بعثة معينة أو على مكتب معين.

(٢) لأغراض هذا التقرير، تشمل كلمة "الوظائف" كلا من الوظائف الثابتة ووظائف المساعدة المؤقتة العامة.

المرفق الأول^(٣). ولم تطرأ أي تغييرات على هذه القائمة حتى الآن، ولكن سيقوم كل مجلس من مجالس الشبكات الوظيفية، قبل بدء تنفيذ إطار التنقل، باستعراض وتأكيد القائمة المؤقتة من الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب والمناظرة لشبكته الوظيفية. وفي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET)، وهي أول شبكة سيبدأ فيها تنفيذ الإطار في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، حُددت حتى الآن ست وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب (٤ ف-٥ و ٢ ف-٤). وسيستعرض مجلس هذه الشبكة القائمة، وسيدخل عليها، رهنا بموافقة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، أي تعديلات لازمة خلال اجتماعه الأول الذي سيعقد في الربع الأخير من عام ٢٠١٥.

٦ - ويقدم هذا الفرع بيانات وإحصاءات مستكملة عن الاتجاهات الحالية لتنقل الموظفين الذين ستخضع وظائفهم لإطار التنقل. وتشير البيانات الواردة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/69/292)، إلى أن هناك ١٤ ١٩٧ موظفاً من فئة المديرين ومن الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية "مشمولاً بإطار التنقل"^(٤).

توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤

٧ - يبين الجدول ١ توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل، حسب الشبكة الوظيفية، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

(٣) سيتعين تحديد أهداف إطار التنقل ومواءمتها أكثر مع الاحتياجات في مجال اللغات (وتحديداً فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة لامتحان لغات تنافسي). وستشكل إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، مع مكتب إدارة الموارد البشرية، فريقاً عاملاً لإعداد تلك التعديلات التي ستعرض على الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين في إطار استعراض الجمعية الشامل لتنقل الموظفين.

(٤) يشمل هذا العدد الموظفين من رتبة المديرين والموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية المعينين بعقود مستمرة أو دائمة أو محددة المدة. ويستثنى منه الموظفون الذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وموظفو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والآلية الدولية لتصفية الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين. وسيستثنى من التنقل الجغرافي الموظفون الذين يكون قد تبقى لهم أقل من خمس سنوات لبلوغ السن الإلزامي لإنهاء الخدمة، ما لم يطلب الموظف صراحة عدم استثنائه. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وهو الموعد الذي سيبدأ فيه العمل بنظام التنقل في أول شبكة وظيفية، سيكون قد تبقى لما مجموعه ٤٧٣ ٢ موظفاً من الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ أقل من خمس سنوات لبلوغ السن الإلزامي لإنهاء الخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الذين قاموا بسبعة تنقلات جغرافية على الأقل دام كل منها لمدة سنة أو أكثر (١٣ موظفاً من المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤) سيحق لهم اختيار تصنيفهم كموظفين قابلين للتنقل الجغرافي أم لا.

الجدول ١

توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤

النسبة المئوية لعدد الموظفين المشمولين بإطار التنقل	عدد الموظفين	الشبكة الوظيفية
٣٤	٤ ٨١٥	شبكة التنظيم والإدارة (MAGNET)
٢٠	٢ ٨٣٩	شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET)
١٧	٢ ٣٩٩	شبكة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (ECONET)
٨	١ ١٨٠	شبكة الأمن الداخلي والسلامة (SAFENET)
٨	١ ٠٦٥	شبكة المعلومات والاتصالات السلكية واللاسلكية (ITECNET)
٧	٩٩٥	شبكة خدمات المؤتمرات (CONFERENCENET)
٤	٥٨٤	شبكة الإعلام والعلاقات الخارجية (INFONET)
٢	٢٧٤	الشبكة القانونية (LEGALNET)
صفر	٤٦	لا تنطبق ^(٥)
١٠٠	١٤ ١٩٧	المجموع

(أ) وظائف أخرى غير مرتبطة بأي شبكة وظيفية.

٨ - وتجدر الإشارة، على نحو ما جاء في التقرير المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسنتين، إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم، بالتشاور الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ببذل جهود لإعادة تشكيل الشبكات الوظيفية الثماني الحالية تحقيقاً لعدة أهداف، منها تيسير التنقل الوظيفي (A/68/358، الفقرة ١٣)^(٥). وقد وضع التشكيل الحالي للشبكات الوظيفية بضم المجموعات الوظيفية الموجودة في نفس الإدارات أو المسؤولية عن تنفيذ نفس الولايات، مع إيلاء اهتمام محدود لمدى تماثل مهام الوظائف المدرجة. أما تشكيل الشبكات الوظيفية الجديد، الذي يتألف من ٤٧ مجموعة وظيفية حالية وجديدة مقسمة على تسع شبكات وظيفية (انظر المرفق الأول)، فإن الغرض من وضعه يتمثل في تحقيق أكبر قدر من التماثل بين المهارات والقدرات والمعارف اللازمة لأداء الوظائف في شبكة وظيفية معينة، وذلك لزيادة فرص التنقل بين هذه الوظائف إلى أقصى حد ممكن. ووافقت الإدارة العليا

(٥) يعرف التنقل الوظيفي بأنه تنقل بين وظيفتين في مجموعتين وظيفيتين مختلفتين مع استمرار الخدمة في كل وظيفة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (انظر A/67/324/Add.1).

على التشكيل الجديد الذي سيبدأ العمل به في الأمانة العامة بأسرها في الربع الأخير من عام ٢٠١٥، قبل بدء تنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي^(٦).

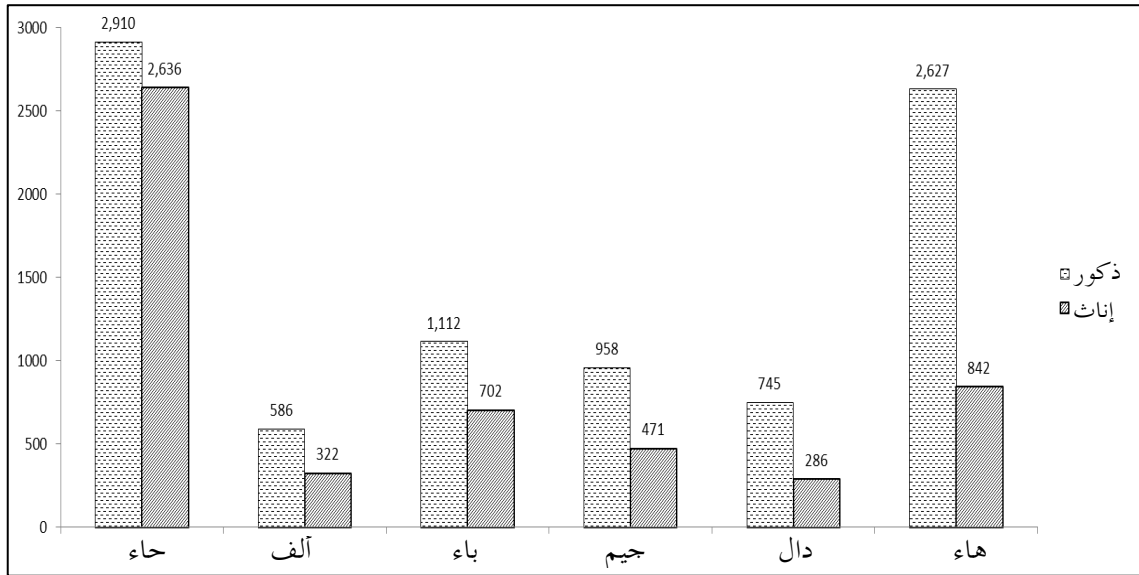
٩ - ويبين الشكل الأول توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، حسب نوع الجنس، في جميع مراكز العمل المصنفة في فئات المشقة في الأمانة العامة^(٧). وعلى النحو المشار إليه في التقرير السنوي الأول، فإن الموظفين يميلون إلى البقاء لفترات طويلة في مراكز العمل المصنفة في الفئة نفسها. وينطبق هذا الأمر على الرجال والنساء على السواء ويمكن أن يطرح مشاكل خاصة فيما يخص الموظفين العاملين في أصعب مراكز العمل (أي المراكز المصنفة في الفئتين دال وهاء)، التي يكاد لا يُسمح في أي منها باصطحاب الأسرة والتي تتسم الظروف المعيشية فيها بصعوبتها الشديدة (A/69/190/Add.1، الفقرة ٨). ويعرض الجدول ٢ بيانات مستكملة عن نسبة الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال و/أو هاء.

(٦) تستند هذه البيانات إلى التشكيل الحالي للشبكات الوظيفية، بالنظر إلى أن التشكيل الجديد لم يكن قد دخل حيز النفاذ في وقت إعداد هذا التقرير.

(٧) صنفت لجنة الخدمة المدنية الدولية جميع مراكز العمل في إحدى الفئات الست التالية: حاء وألف وباء وجيم ودال وهاء. ومراكز العمل من الفئة حاء هي المقار والمواقع المحددة على نحو مماثل التي ليس للأمم المتحدة بها برامج إئتمانية أو برامج للمساعدة الإنسانية، أو المواقع الكائنة في دول أعضاء في الاتحاد الأوروبي. ومراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء هي مراكز العمل الميدانية. وتصنف مراكز العمل حسب درجة المشقة من ألف إلى هاء، والفئة ألف هي أقل الفئات مشقة.

الشكل الأول

توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، حسب فئة مركز العمل ونوع الجنس



الجدول ٢

نسبة الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال و/أو هاء

الفئة	الموظفون المشمولون بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤		عدد الموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال أو هاء ^١		عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال أو هاء		النسبة المئوية للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال أو هاء الذي أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل تلك	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
المديرون	٤٦٦	١٩٣	٦١	٢٣	٢٥	٨	٤١	٣٥
الفئة الفنية	٥٦١٧	٣٩٦٦	٩٤٠	٣١٥	٥٠٥	١٧٥	٥٤	٥٦
الخدمة الميدانية	٢٨٥٥	١١٠٠	١٦٤٠	٥٣٢	٩٤٥	٣٢٠	٥٨	٦٠
المجموع	٨٩٣٨	٥٢٥٩	٢٦٤١	٨٧٠	١٤٧٥	٥٠٣	٥٦	٥٨

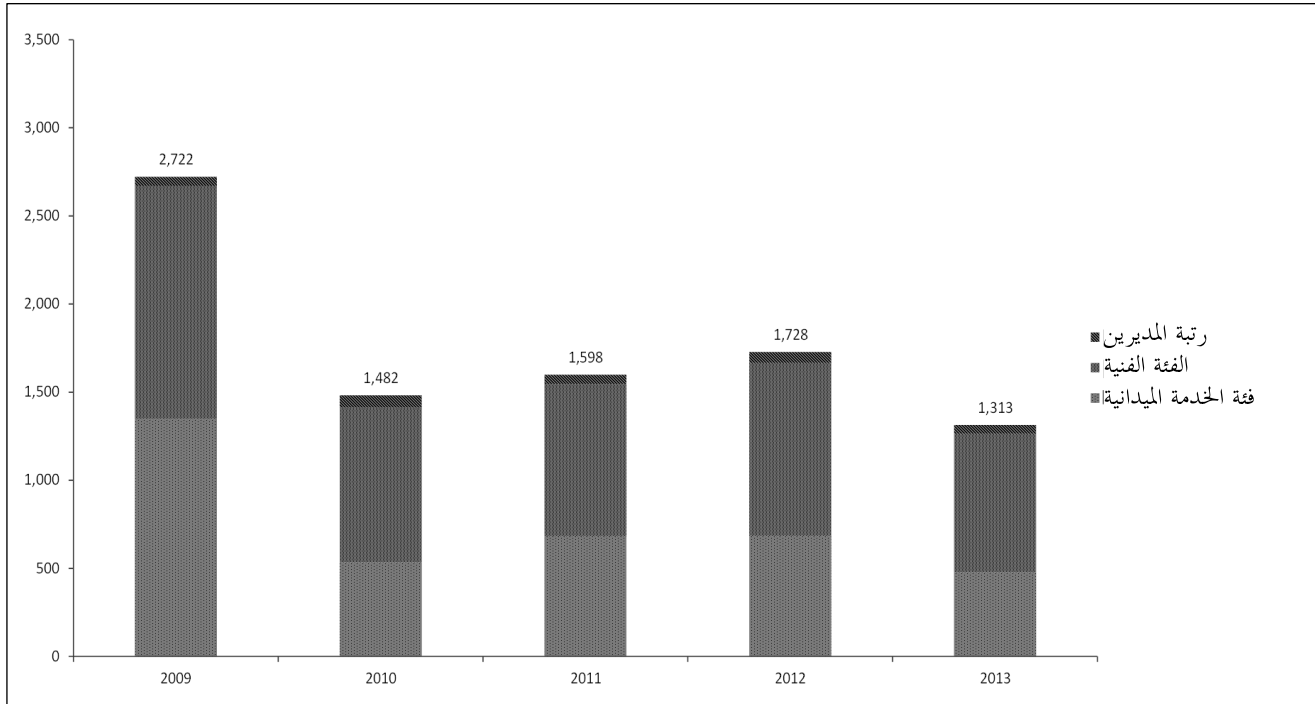
(أ) لا يشمل سوى الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في الأمانة العامة بدون حالات انتهاء خدمة. ولم يتم إدراج الموظفين العاملين بعقود مؤقتة، أو في الهيئات القضائية، أو الذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

البيانات المتعلقة بالتنقلات بين مراكز العمل

١٠ - وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، يُعرف التنقل بأنه تغيير في الوظيفة يمكن أن يشتمل على تغيير واحد أو مجموعة من التغييرات على النحو التالي: تغيير في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل أو انتقال من إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج أو إليها. غير أن نظام المعلومات الإدارية المتكامل، على النحو المشار إليه في التقارير السابقة، لا يتضمن معلومات عن أدوار الموظفين أو مهامهم، وهو ما يعني أن البيانات الأساسية المتعلقة بالتغييرات في الوظائف التي لا تنطوي على تغيير في مركز العمل لا يمكن الحصول عليها في الوقت الحاضر. ويبين الشكل الثاني عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت سنة واحدة أو أكثر للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣. أما التنقلات بين مراكز العمل التي تدوم لسنة أو أكثر (المشار إليها من الآن فصاعداً بعبارة "التنقلات بين مراكز العمل")، فتسجل خلال السنة التي تبدأ فيها عملية الانتقال، وتعتبر انتقالاً بين مراكز العمل متى ثبت أن الموظف بقي في مركز العمل ذاك بعد انقضاء سنة كاملة (أو أنه يعمل بموجب عقد ينتهي بعد إكمال سنة كاملة في الخدمة في مركز العمل ذاك). وعلى سبيل المثال، تبين التنقلات بين مراكز العمل في عام ٢٠١٣ جميع التنقلات التي بدأت خلال سنة ٢٠١٣ التقويمية، والتي ثبت بشأنها في عام ٢٠١٤ أن الموظف المعني قد ظل في نفس مركز العمل لمدة سنة أو أكثر. وستتاح البيانات المتعلقة بالتنقلات في عام ٢٠١٤ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، متى ثبت من خلال نظم البيانات أن الموظفين المعنيين من المتوقع أن يظلوا في مركز عملهم الجديد حتى نهاية عام ٢٠١٥، مما يعني بالتالي إتمام عام كامل هناك. وخلال كل سنة من السنوات الخمس الماضية، نفذ الموظفون المعينون دولياً في المتوسط ١ ٧٦٩ تنقلاً بين مراكز العمل. ويبين الشكل الثالث عدد التنقلات بين مراكز العمل لسنة واحدة أو أكثر للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣ بالنسبة إلى الموظفين في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، وهي الشبكة الوظيفية الأولى التي سيبدأ تنفيذ الإطار فيها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. أما البيانات المصنفة حسب كل شبكة من الشبكات الأخرى، فهي متوافرة عند الطلب.

الشكل الثاني

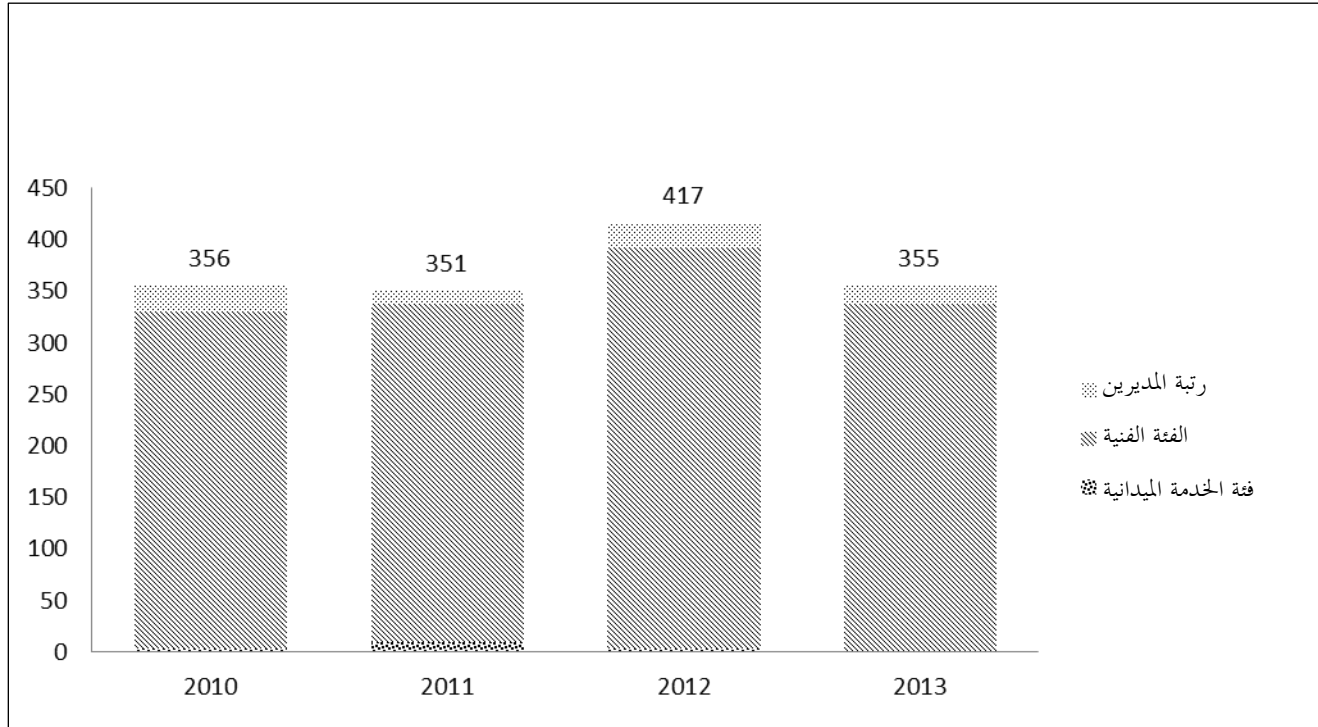
عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت لسنة أو أكثر للموظفين من رتبة المديرين ومن الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣^(أ)



(أ) الرقم المدرج لعام ٢٠٠٩ مرتفع بصورة غير عادية لأن التغيرات في الحالة الأمنية و/أو إعادة تنظيم بعثات ميدانية أدت إلى عمليات نقل كبيرة للموظفين على مستوى بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد.

الشكل الثالث

عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت لسنة أو أكثر للموظفين من رتبة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣^(أ)،^(ب)



(أ) يعزى ارتفاع الرقم المدرج لعام ٢٠١٢ إلى بدء عمل بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان وبعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا.

(ب) لا تتوافر بيانات عن التنقلات بين مراكز العمل حسب الشبكات الوظيفية إلا ابتداء من عام ٢٠١٠ فصاعداً.

١١ - وأوضحت بيانات التنقلات بين مراكز العمل الواردة في التقرير السنوي الأول أن التنقلات بين مراكز العمل تحدث على الأغلب ضمن فئة مركز العمل ذاتها (A/69/190/Add.1، الفقرتان ٧ و ٨). ويدل تحليل البيانات المستكملة على أن هذا الاتجاه مستمر: إذ إن نسبة ٤٤ في المائة من الموظفين من رتبة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في مراكز العمل من الفئة حاء الذين انتقلوا بين مراكز العمل في الفترة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٣ قد انتقلوا إلى مركز عمل آخر من الفئة حاء؛ وانتقل ما نسبته ٩ في المائة فقط من مراكز عمل من الفئة حاء إلى مراكز عمل من الفئة هاء^(٨). وبالإضافة

(٨) انتقل ما نسبته ١١ في المائة من الموظفين العاملين في مركز عمل من الفئة حاء إلى مراكز عمل من الفئة ألف، وما نسبته ١٦ في المائة منهم إلى مراكز عمل من الفئة باء، و ١٢ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة جيم، و ٧ في المائة إلى مركز عمل من الفئة دال.

إلى ذلك، انتقل ما نسبته ٥٥ في المائة من الموظفين من أحد مراكز العمل من الفئة هاء إلى مركز عمل آخر من الفئة هاء^(٩). وهذه الأرقام، مقترنة بالبيانات الواردة في الجدول ٢ عن عدد الموظفين الذين "علّقوا" في أماكن عمل شاقة لما يزيد عن خمس سنوات، تؤكد الحاجة إلى تحسين الفرص المتاحة لتقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، وهو أحد الأهداف الرئيسية لإطار التنقل والتطوير الوظيفي.

ثالثاً - بيانات إضافية عن التكاليف واستقدام موظفين من خارج المنظمة

١٢ - يعرض هذا الفرع بيانات مستكملة عن التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل، فضلاً عن عدد الوظائف المؤقتة المتاحة للمرشحين الخارجيين وعدد المرشحين الخارجيين المعيّنين. ومعدلات الشغور حسب الشبكات الوظيفية غير متاحة في هذه المرحلة لأن البيانات عن الوظائف المؤقتة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل لا تشمل معلومات عن الشبكات الوظيفية.

التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل

١٣ - حسب المشار إليه في الفقرة ١١ من التقرير السنوي الأول، لا تنشأ تكاليف مباشرة لتنقل الموظفين إلا عندما يغير الموظفون مراكز عملهم. وهذه التكاليف تشمل تكاليف متكررة وغير متكررة. وتشمل التكاليف المتكررة عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المتزلية وبدل التنقل (لمن يقومون بتنقلهم الثاني). وتشمل التكاليف غير المتكررة منحة الانتقال، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر. ويتباين مستوى المدفوعات الفعلية استناداً إلى عدة عوامل، مثل فئة الموظف ورتبته، وحجم أسرته، وفئة وتصنيف مركز العمل الذي ينتقل إليه الموظف، وفترة الانتداب، وعدد حالات الانتداب السابقة التي قام بها الموظف. لذا من المتوقع أن تتفاوت التكاليف من سنة إلى أخرى.

١٤ - وتُضمن هذه النفقات في التكاليف العامة للموظفين، مع النفقات المرتبطة باستقدام الموظفين الجدد، وهو ما يؤدي إلى صعوبات في تصنيف النفقات الخاصة بالتنقل في أنظمة البيانات الحالية في الأمانة العامة.

(٩) انتقل ما نسبته ٥ في المائة من الموظفين في مراكز عمل من الفئة هاء إلى مراكز عمل من الفئة حاء، و ٨ في المائة إلى مراكز العمل من الفئة ألف، و ١١ في المائة إلى مراكز العمل من الفئة باء، و ١٠ في المائة إلى مراكز العمل من الفئة جيم، و ١٠ في المائة إلى مراكز العمل من الفئة دال.

١٥ - وبغية توفير معلومات عن التكاليف المباشرة للتنقلات بين مراكز العمل، أعدت الأمانة العامة تحليلاً للتنقلات بين مراكز العمل في السنوات التقويمية ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ وللمدفوعات المرتبطة بها^(١٠) من أجل استنباط متوسط التكاليف المباشرة للفرد في كل تنقل. وترد معلومات عن متوسط التكاليف المباشرة للعامين ٢٠١١ و ٢٠١٢ في الفقرات من ١٣ إلى ١٩ من التقرير السنوي الأول (A/69/190/Add.1). ويقدم هذا التقرير بيانات إضافية لعام ٢٠١٣ الذي شهد إجراء ٣١٣ ١ عملية تنقل بين مراكز العمل من جانب موظفين معينين دولياً (انظر الفقرة ١٠ أعلاه)، وموجزا عن متوسط التكاليف المباشرة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢ ولعام ٢٠١٣ (انظر الجدول ٣).

التكاليف المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٣

١٦ - أجرت الأمانة العامة تحليلاً لبيانات كشوف المرتبات لتحديد مدفوعات التكاليف المتكررة إلى الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٣. وفي ذلك العام، سددت مدفوعات إلى ٢٥٤ ١ موظفاً^(١١). وتجدر الإشارة إلى أنه، نظراً لقواعد الأهلية لبدل التنقل التي تقتضي أن يكون الموظف قد قضى خمس سنوات متتالية على الأقل من الخدمة السابقة، لن يبدأ بعض الموظفين في تلقي البدل الناجم عن التنقل الذي جرى في عام ٢٠١٣ إلا في السنة التالية.

١٧ - ويصل مجموع المدفوعات إلى أولئك الموظفين البالغ عددهم ٢٥٤ ١ موظفاً ما قدره ٢٢٦ ٣٣٠ ١١ دولاراً، دُفع منها مبلغ ٢,١ مليون دولار إلى الموظفين الذين تنقلوا من مركز عمل لآخر بين الإدارات والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية (أي بين كيانات غير ميدانية)، بينما دفع مبلغ قدره ٩,٢ مليون دولار إلى الموظفين الذين انتقلوا إلى بعثات ميدانية أو منها. وقد بلغ متوسط التكاليف المتكررة المسددة إلى كل موظف ٣٥ ٩ دولاراً.

(١٠) لا تتوفر حالياً بيانات الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ لأن تحليل التكاليف يتوقف على وضع بيانات التنقلات بين مراكز العمل في صيغتها النهائية (التي تعد وفقاً للسنة التقويمية). وتقوم الأمانة العامة بالتصديق على بيانات التنقلات بين مراكز العمل لعام ٢٠١٤، ثم ستُعد تحليلاً للتكاليف المتكبدة في عام ٢٠١٤. ولن تتاح تلك البيانات قبل أواخر عام ٢٠١٥.

(١١) أجريت ٣١٣ ١ عملية تنقل بين مراكز العمل في عام ٢٠١٣ شملت موظفين مجموعهم ٣١٣ ١ موظفاً. وتنقل موظفون يبلغ مجموعهم ٣٥٤ ٣ موظفاً بين كيانات غير ميدانية، وتنقل موظفون عددهم ٩٥٩ ٩ موظفاً إلى بعثة ميدانية أو منها.

التكاليف غير المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٣

١٨ - جُمعت أيضاً البيانات المستمدة من سجلات تكاليف السفر في نظام المعلومات الإدارية المتكامل لمجموع التكاليف غير المتكررة المرتبطة بالتنقلات بين مراكز العمل بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية (أي الكيانات غير الميدانية) التي أجريت في عام ٢٠١٣. ففي ذلك العام، أجرى ٣٥٤ موظفاً تنقلات بين مراكز العمل فيما بين كيانات غير ميدانية؛ وسجلت التكاليف المتكبدة مرة واحدة عن ٢٩٧ من هذه التنقلات. وأنفق مبلغ إجمالي قدره ١٦٩ ٩٩٢ ١٢ دولاراً فيما يتعلق بالتكاليف غير المتكررة للتنقلات في عام ٢٠١٣. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لكل موظف من هؤلاء الموظفين ٤٣ ٧٤٥ دولاراً.

١٩ - وتسجل التكاليف غير المتكررة للتنقلات بين مراكز العمل التي تجرى إلى البعثات الميدانية أو منها بطريقة مختلفة في سجلات نظم صن "Sun SYSTEMS" المستخدمة في البعثات الميدانية. وبناء على ذلك، أجريت عملية أخرى لجمع بيانات التكاليف غير المتكررة للتنقلات من البعثات الميدانية وإليها. وفي وقت إعداد التقرير، كانت البيانات قد جُمعت من ٣٢ بعثة ميدانية^(١٢). وبلغ مجموع التكاليف غير المتكررة المتكبدة في عام ٢٠١٣ عن الموظفين البالغ عددهم ٦٤٠ موظفاً الذين انتقلوا إلى تلك البعثات الـ ٣٢ و/أو منها ما قدره ١٤٢ ٢٠٤ ١١ دولاراً. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لكل موظف من هؤلاء الموظفين ١٧ ٥٠٦ دولارات.

موجز التكاليف المباشرة

٢٠ - استناداً إلى البيانات المقدمة أعلاه، بلغت التكاليف المباشرة المرتبطة بالتنقلات بين مراكز العمل التي أجريت في عام ٢٠١٣ بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، ما مجموعه ١٥,٠٧ مليون دولار^(١٣) وبلغ مجموع تلك التكاليف فيما يخص البعثات الميدانية^(١٤) ٢٠,٤٥ مليون دولار^(١٥). وبالنظر إلى أن بعض الموظفين

(١٢) يجدر بالإشارة أنه في عام ٢٠١٣ جرت تنقلات من ٣٩ بعثة ميدانية وإليها. ونظراً لأن بعض البعثات قد أغلقت، ونتيجة القيود المفروضة على الموارد والقيود الزمنية، لم يتسن الحصول على المعلومات اللازمة عن جميع البعثات الميدانية البالغ عددها ٣٩ بعثة.

(١٣) الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية وحساب الدعم.

(١٤) بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة.

الذين تنقلوا في عام ٢٠١٣ لم يتلقوا بدل التنقل إلا بعد تلك الفترة، وأنه لم يكن من الممكن تحديد جميع التكاليف غير المتكررة للتنقلات إلى البعثات الميدانية ومنها، فإن هذه الأرقام لا تشمل جميع التكاليف.

٢١ - ويقدم الجدول ٣ مقارنة بين متوسط التكاليف المباشرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١١ ولعام ٢٠١٣ تُظهر انخفاضاً في متوسط التكاليف غير المتكررة في عام ٢٠١٣ مقارنة بالفترة ٢٠١٢-٢٠١١. ويبين تحليل بيانات التكاليف أن النقصان يعزى إلى انخفاض في المبالغ المدفوعة إلى الموظفين في ما يتعلق بمنحة الانتداب.

الجدول ٣

مقارنة متوسط التكاليف المباشرة لكل شخص في كل عملية تنقل، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١١ وفي عام ٢٠١٣

(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠١١	
٤٣ ٧٤٥	٤٨ ٨٧٠ في السنة	متوسط التكلفة غير المتكررة للموظفين الذين انتقلوا بين مختلف الإدارات أو المكاتب الموجودة خارج المقر
١٧ ٥٠٦	٢٤ ٢٩٢ في السنة	متوسط التكلفة غير المتكررة للموظفين الذين انتقلوا من البعثات الميدانية أو إليها
٩ ٠٣٥	٨ ٩٦٤ في السنة	متوسط مجموع التكاليف المتكررة لكل موظف انتقل

التكاليف غير المباشرة

٢٢ - وفقاً لما ورد في الفقرة ٢٠ من التقرير السنوي الأول، تتصل التكاليف غير المباشرة لإدارة إطار التنقل والتطوير الوظيفي في المقام الأول بإعادة تشكيل نظام إنسبيرا لإدارة المواهب لاستيعاب العمليات الجديدة الرامية إلى ملء الشواغر والتنقل المنظم، بالإضافة إلى إنشاء أفرقة التوظيف في الشبكات التي ستوفر كامل نطاق الدعم الإداري للإطار.

٢٣ - ومن أجل إعادة تشكيل نظام إنسبيرا، أُعيد توزيع الموارد المتاحة للسماح بتعيين المزيد من أخصائيي تطوير التطبيقات. وفيما يتعلق بأفرقة التوظيف في الشبكات، فستستمد

(١٥) ينتج عن تطبيق متوسط التكاليف غير المتكررة (١٧ ٥٠٦ دولارات) للموظفين المتنقلين من مركز عمل ميداني أو إليه على مجموع الموظفين المتنقلين من بعثة ميدانية إلى أخرى (٩٥٩ موظفاً) تقدير مؤقت لمجموع التكاليف المباشرة يبلغ ٤١,١١ مليون دولار على الأقل.

قدراهما من الهياكل القائمة. وترد معلومات أكثر تفصيلا عن الهيكل التنظيمي المقترح للأفرقة في الفقرتين ٥٨ و ٥٩ أدناه.

٢٤ - وقد تنشأ عن إطار التنقل والتطوير الوظيفي تكاليف إضافية غير مباشرة ناجمة عن ساعات عمل الأفراد المطلوبة من أعضاء هيئات التوظيف الجديدة. إلا أنه من المتوقع أن تعوض تلك التكاليف بمكاسب أكثر منها من حيث الوقت الذي يكسبه المديرون المكلفون بالتعيين ومديرو البرامج، الذين سيخصصون وقتاً أقل بكثير للمهام المتصلة بالموظفين بفضل استحداث مجالس الشبكات الوظيفية وأفرقة التوظيف في الشبكات، مما سيسمح لهم بتخصيص مزيد من الوقت لمجالات عملهم الأساسية. ومن غير المتوقع أن تكون هناك زيادة في الاحتياجات من التدريب التقني أو الفني الإضافي، بالنظر إلى أن الموظفين سيتم اختيارهم أو نقلهم أفقياً، كما هو الحال الآن، إلى الوظائف التي يستوفون شروط الأهلية لها وحسب. وأي احتياجات جديدة تتعلق بنقل المعارف وتعزيز دعم الأسرة ستغطي في إطار القدرات الحالية. وتقدم الفقرات من ٦١ إلى ٦٤ أدناه معلومات إضافية عن تلك الأنشطة.

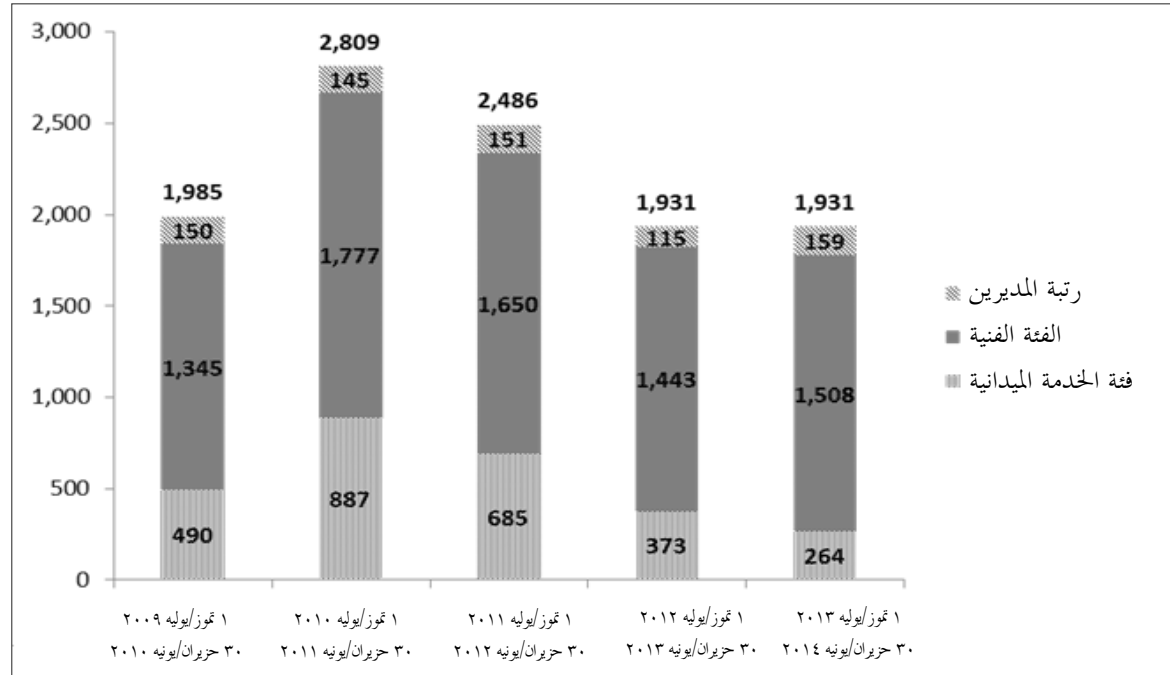
عدد الفرص المتاحة للاختيار

٢٥ - يقدم الشكل الرابع تفاصيل تتعلق بعدد الفرص التي أُتيحت للاختيار في الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤. وقد بلغ العدد الإجمالي للفرص المتاحة خلال الفترة المذكورة ١٤٢ ١١ فرصة. وتباين عدد الفرص المتاحة في السنة، حيث تراوح بين ٩٣١ ١ فرصة و ٢ ٨٠٩ فرص.

٢٦ - ومعظم الفرص، التي يمثل مجموعها البالغ ٧ ٧٢٣ فرصة نسبة ٦٩,٣ في المائة من العدد الإجمالي المتوفر - قد أُتيحت في الفئة الفنية، وهي أكبر فئة من الموظفين المشمولين بالتنقل. وفي فئة الخدمة الميدانية، توفرت ٦٩٩ ٢ فرصة تمثل نسبة ٢٤,٢ في المائة من العدد الكلي المتاح. وأخيراً، بلغ عدد الفرص المتوفرة في رتبة المديرين ٧٢٠ فرصة تمثل نسبة ٦,٥ في المائة من العدد الإجمالي المتاح.

الشكل الرابع

عدد الفرص المتاحة للاختيار بحسب فئة الموظفين، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤



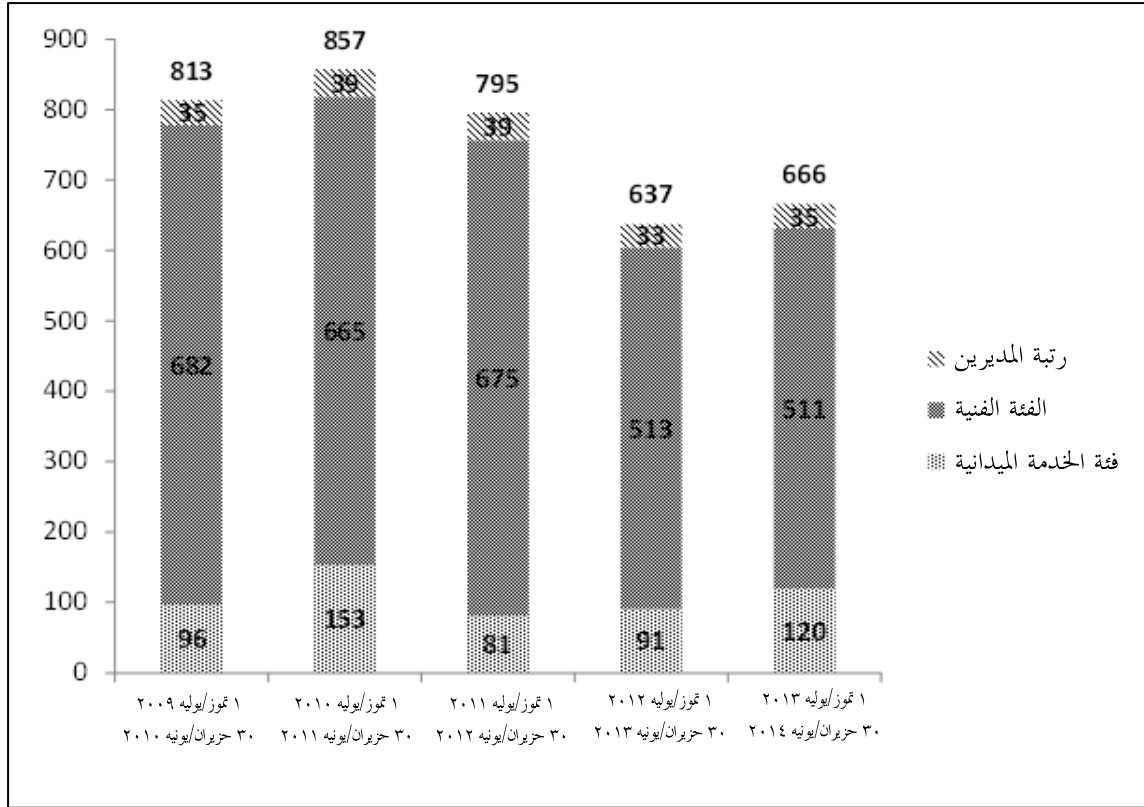
ملاحظة: تشمل الفرص عدد الفرص الوظيفية المخصصة لوظائف بعينها التي أعلن عنها وعدد المرشحين الذين تم اختيارهم من قوائم المرشحين الميدانية (أي الحالات التي لم يعلن فيها عن فرصة وظيفية محددة ولكن جرى فيها الاختيار في بعثة ميدانية). وتشمل الفرص جميع الفرص الوظيفية المعلن عنها باستثناء تلك التي تم إلغاؤها لاحقاً.

عدد التعيينات الخارجية

٢٧ - يبين الشكل الخامس عدد التعيينات الخارجية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤. وقد بلغ العدد الكلي للتعيينات الخارجية ٣ ٧٦٨ تعييناً، وتراوح بين ٦٣٧ و ٨٥٧ تعييناً سنوياً. وتراوحت نسبة التعيينات الخارجية مقارنة بنسبة جميع فرص الوظائف المتاحة للاختيار بين ٣٠ و ٤٠ في المائة. وتحقق العدد الأكبر من التعيينات الخارجية في الفئة الفنية (٣ ٠٤٦)؛ وكان هناك ٥٤١ من التعيينات الخارجية في فئة الخدمة الميدانية و ١٨١ منها على مستوى المديرين.

الشكل الخامس

عدد التعيينات الخارجية في الفترة ٢٠٠٩ - ٢٠١٤



ملاحظة: التعيينات الخارجية هي جميع التعيينات المسجلة بوصفها "تعيينات أولية" في نظام المعلومات الإدارية المتكامل لفترة سنة أو أكثر.

رابعاً - عملية التوظيف وفقاً لإطار التنقل والتطوير الوظيفي

٢٨ - يقدم هذا الفرع معلومات مستكملة عن عملية التوظيف وفقاً للإطار. وقد وردت العملية بشيء من التفصيل في التقرير السنوي الأول (A/69/190/Add.1، الفقرات ٢٥-٥٨)؛ ويبرز هذا الفرع التنقيحات التي أجريت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ويقدم معلومات إضافية عن المسائل التي تهم الجمعية العامة، ولا سيما تطبيق حد أقصى على عدد التنقلات الجغرافية وعمل الفريق المعني بالصعوبات الخاصة.

٢٩ - وإطار التنقل والتطوير الوظيفي هو في جوهره نظام جديد لاختيار الموظفين في المنظمة. وسوف يطبق على مراحل، حسب الشبكات الوظيفية، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وستظل جميع أنشطة التوظيف

المتعلقة بالشبكات الوظيفية التي لم يبدأ العمل بها بعد تدار بواسطة النظام الحالي لاختيار الموظفين (ST/AI/2010/3 بصيغته المعدلة و/أو المنقحة). وسوف تدار أنشطة التوظيف فيما يخص الشبكات التي بدأ العمل بها من خلال عمليات توظيف نصف سنوية تتألف من جزأين، على النحو التالي:

(أ) ملء الشواغر: يجري الإعلان عن الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة وفتح باب تقديم الطلبات من المرشحين الداخليين والخارجيين؛

(ب) التنقل المنظم: عملية داخلية للتنقل الأفقي للموظفين، حيث يعرب الموظفون العاملون عن اهتمامهم بالوظائف المشغولة. وسيكون الموظفون المشاركون هم الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل وظيفتهم أو بلغوا الحد الأدنى لشغل وظيفتهم واختاروا المشاركة.

٣٠ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل أن لا يكون للتنقل المنظم أي أثر سلبي على تنفيذ الولايات في إطار ركائز الأمم المتحدة المتمثلة في السلام والأمن، والتنمية، وحقوق الإنسان (انظر القرار ٢٦٥/٦٨، الفقرة ٩). وتحقيقاً لهذه الغاية، ينص الإطار على أن الشواغر الناشئة عن حالات ارتفاع الطلب على الموظفين أو بدء التشغيل أو الحالات الإنسانية الطارئة يمكن ملؤها باستخدام أي من الوسائل المتاحة، بما في ذلك من خلال الإعلان عن شغور وظائف مؤقتة أو وظائف شاغرة محددة واختيار المرشحين من عمليات التوظيف نصف السنوية أو، فيما يخص الكيانات المأذون لها بالتوظيف من القوائم، من قوائم المرشحين الموافق عليهم سلفاً، ومنح عقود محددة المدة لسنة واحدة حسب الاقتضاء. وبعد تلك الفترة، ستصبح الشواغر جزءاً من عمليات التوظيف نصف السنوية. وسيجري تقييم ما سبق في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ للوقوف على مدى الفعالية في تلبية احتياجات التوظيف في فترات ارتفاع الطلب على الموظفين أو في حالات بدء التشغيل أو في حالات الطوارئ الإنسانية، وتحقيق أهداف الإطار في الوقت نفسه. علاوة على ذلك، من أجل المحافظة على قدرة البعثات على إنجاز الولايات المتوقعة بها، سيحتفظ رؤساء البعثات بسلطة إعادة النذب الأفقي للموظفين داخل منطقة البعثة في فترات ارتفاع الاحتياجات أو في حالات بدء التشغيل أو في حالات الطوارئ الإنسانية.

٣١ - وسيدعم نظام إنسيبرا هذا الإطار. وتجري إعادة تشكيل وحدة التوظيف الحالية في نظام إنسيبرا لتشمل الوظائف الجديدة وتدفعات العمل المتعلقة بإدارة الإعلان عن الوظائف الشاغرة، ويجري وضع وحدة جديدة تماماً لإدارة عملية الانتقال الأفقي للموظفين في إطار التنقل المنظم. وسوف يطبق أيضاً نهج أكثر اتساقاً لتقييم مدى أهلية مقدمي الطلبات وصلاحياتهم.

ملء الشواغر

٣٢ - تبين الفقرات من ٢٧ إلى ٣١ والشكل الخامس من التقرير السنوي الأول الخطوط العريضة لعملية ملء الشواغر وفقاً للإطار. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وضع جدول زمني لعملية التوظيف وجرى تنقيح بعض عناصر العملية.

٣٣ - وفيما يتعلق بالجدول الزمني لعملية التوظيف، من المتوقع أن تستغرق العملية حوالي ١٨٠ يوماً تقويمياً، منذ الشروع في أعمال الإعلان عن الوظيفة الشاغرة حتى تاريخ الاختيار، بما في ذلك فترة الإعلان لمدة ستين يوماً، لملء الوظائف الشاغرة وفقاً للإطار. ويمثل هذا تحسناً كبيراً مقارنة بمتوسط ٢٧٣ يوماً تقويمياً في عام ٢٠١٣ (٢١٣ يوماً تقويمياً للخطوات المحددة في الجدول الزمني، على النحو المبين في الوثيقة A/69/190، الجدول ٣، بالإضافة إلى فترة الإعلان لمدة ٦٠ يوماً^(١٦)). وكما ذكر في تقرير الاستعراض العام السابق للأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية، فقد كشف التحليل باستخدام سجل أداء إدارة الموارد البشرية أن إحدى الخطوات التي تسبب التأخير في عملية التعيين تتمثل في عملية تقييم المرشحين والتوصية بتعيينهم. ومع ارتفاع عدد المتقدمين للوظائف، يمضى المديرون المكلفون بالتعيين حالياً فترة طويلة في الاستعراض اليدوي لطلبات جميع المرشحين المؤهلين التي قد تصل حتى ٨٠٠ طلب لبعض فئات الوظائف، وفي إجراء المقابلات، وعند الاقتضاء، إجراء اختبارات كتابية ووضع العلامات. ويشار أيضاً إلى عدم الاتساق في الأسس التي يستند إليها في الإعلان عن الوظائف الشاغرة، بما في ذلك النبذ الوصفية العامة للوظائف وتوصيفات الوظائف، وإلى عدم اتساق أسئلة فرز المرشحين، باعتبار ذلك من أسباب التأخير في تجهيز الوظائف الشاغرة في نظام إنسبيرا (المرجع نفسه، الفقرتان ٣٩ و ٤٤).

٣٤ - وتهدف العملية الرامية إلى ملء الشواغر وفقاً لإطار التنقل والتطوير الوظيفي إلى حل تلك المسائل من خلال ما يلي:

(أ) إسناد المسؤولية عن تقييم المتقدمين للوظائف والتوصية بتعيينهم إلى أفرقة توظيف مخصصة للشبكات ومجالس الشبكات الوظيفية، على التوالي، وبالتالي تحسين كفاءة وتوقيت العملية من خلال وفورات الحجم؛

(١٦) تمثل أرقام عام ٢٠١٣ المتوسط العالمي للفترة الزمنية التي يستغرقها ملء الوظائف الشاغرة على نطاق الأمانة العامة. إلا أنه تجدر الإشارة إلى إمكانية ملء الشواغر في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة بسرعة أكبر، لأنه يعلن عنها عادة، في إطار النظام الحالي لاختيار الموظفين، لمدة ٣٠ يوماً أو، بصورة استثنائية، لمدة ١٥ يوماً لتلبية الاحتياجات التشغيلية الفورية.

(ب) زيادة نسبة الوظائف الشاغرة الناشئة باستخدام توصيفات وظائف عامة و/أو موحدة؛

(ج) تيسير تقييم الأهلية والجدارة بالاستعاضة عن أسئلة الفرز الحالية المستخدمة في مرحلة تقديم الطلب باستبيانات فرز أكثر تفصيلاً تتألف من أسئلة مفتوحة ومغلقة تتيح لمقدمي الطلبات توضيح كيف اكتسبوا أو طبقوا مهارة معينة أو مجموعة من المعارف.

٣٥ - بالإضافة إلى ذلك، وعلى النحو المبين في الفقرة ٢٩ من التقرير السنوي الأول للأمين العام عن تنقل الموظفين، ستتضمن عملية ملء الشواغر وفقاً للإطار عملية تقييم مركزية جديدة، تتيح للمنظمة توحيد عملية تدار، حتى الآن، بواسطة مديري أفراد مكلفين بالتعيين وتسفر عن ممارسات غير متسقة وعدم المساواة في المعايير وانعدام الكفاءة، وجعلها تتسم بالكفاءة المهنية. وستتألف عملية التقييم الجديدة من تقييم كتابي ومقابلة. وسيكون التقييم الكتابي موحداً فيما يخص توصيفات وظيفية محددة، وقد يشمل، تبعاً لمستوى الوظيفة، جزءاً آلياً وجزءاً إنشائياً. ويمكن أن يدعى المرشحون الذين يجتازون التقييم الكتابي لإجراء مقابلة تهدف إلى تقييم مدى إيفائهم بمتطلبات وظيفة معينة. وستقوم أفرقة التوظيف في الشبكات بتنسيق عملية إجراء المقابلة.

٣٦ - ومن المتوقع أن تؤدي الابتكارات والتحسينات المذكورة أعلاه إلى تخفيض المدة التي يستغرقها تقييم المرشحين والتوصية بتعيينهم من المتوسط الحالي البالغ ١٣٤ يوماً إلى حوالي ٥٥ يوماً. واقتصادات الحجم وزيادة أوجه الكفاءة الناجمة عن الإعلان عن الشواغر في مجموعات، بدلاً من الإعلان عنها بشكل فردي، والإدارة المركزية لعملية التوظيف عوامل يفترض أيضاً أن تؤدي إلى تقليل الوقت الذي يستغرقه إكمال الخطوات الأخرى في الجدول الزمني الحالي لعملية التوظيف، بما في ذلك موافقة هيئة الاستعراض المركزية التي ينبغي أن تستغرق ٧ أيام وفقاً لهذا الإطار، بالمقارنة مع ١٦ يوماً في عام ٢٠١٣.

٣٧ - وبغية الاستفادة التامة من مزايا تبسيط عملية التوظيف وفقاً للإطار وإحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق هدف ١٢٠ يوماً للتوظيف الذي حددته الجمعية العامة، يُقترح تخفيض مدة الإعلان عن الشواغر كجزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية من ٦٠ يوماً إلى ٣٠ يوماً. وهذا يعني أن ملء الشواغر وفقاً للإطار سيستغرق نحو ١٥٠ يوماً، بما في ذلك فترة الإعلان لمدة ٣٠ يوماً. وفي رأي الأمين العام، بما أن دورة الإعلان عن الشواغر في شبكة وظيفية معينة سيتمكن التنبؤ بها وستكون منتظمة، فلن يتأثر مقدمو الطلبات المحتملون سلباً نتيجة تخفيض فترة الإعلان لأنهم سيعرفون مسبقاً متى سيعلمون عن الوظائف التي تهمهم ومتى ستجرى التقييمات، وبالتالي يمكنهم التخطيط لعملية تقديم طلباتهم مسبقاً. وترسل مواعيد

أنشطة التوظيف نصف السنوية المقبلة إلى مقدمي الطلبات المحتملين كجزء من جهود الاتصال وسيشار إليها بوضوح على بوابة وظائف الأمم المتحدة. وستبقى مدة الإعلان عن الشواغر في الشبكات الوظيفية التي لم تبدأ بعد وفقاً للإطار محددة في ٦٠ يوماً.

٣٨ - وستظل العملية الجديدة لملء الوظائف الشاغرة تكفل منح مقدمي الطلبات الداخليين والخارجيين درجة متساوية من الاعتبار. وستكفل المساواة في المعاملة خلال مختلف مراحل عملية التوظيف، بما في ذلك مراحل تقديم الطلبات والفرز والتقييم وإجراء المقابلات، وكذلك أثناء مراحل التوصية بالمرشحين المناسبين. وعلى نحو خاص، يتوقع أن توفر عملية التوظيف نصف السنوية المتسمة بإمكانية التنبؤ بها وبالانتظام لجميع مقدمي الطلبات فرصاً متساوية للتنافس على الوظائف لأنهم سيعرفون مسبقاً متى سيعلم عن الوظائف الشاغرة ومتى سيجرى التقييم. وستضمن عملية التقييم المركزية أيضاً تقييم جميع المتقدمين لوظائف مماثلة بطريقة موحدة. بالإضافة إلى ذلك، بما أن المجالس هي التي ستقدم توصيات الاختيار وليس فرادى المديرين المكلفين بالتعيين، فإن احتياجات المنظمة ككل، وليس فقط احتياجات الإدارات أو المكاتب المعنية، ستؤخذ في الاعتبار أيضاً.

٣٩ - ويضطلع مجلس للاستعراض المركزي العالمي (يدعى سابقاً "هيئة الاستعراض المركزية العالمية") ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا بمسؤولية التأكيد على التقيد بتراهة عملية تحديد مرشحين مناسبين لملء الشواغر في إطار نظام التوظيف، وعلى أن تقييم المرشحين تم على أساس معايير التقييم المأذون بها سلفاً والمحددة في الإعلان عن الوظيفة، وعلى اتباع الإجراءات المعمول بها.

التنقل المنظم

٤٠ - تبين الفقرات من ٣٢ إلى ٣٤ والشكل السادس من التقرير السنوي الأول الخطوط العريضة لعملية التنقل المنظم (أي التنقل الأفقي للموظفين العاملين بين الوظائف المشغولة). وتقدم الفقرات التالية معلومات أكثر تفصيلاً عن مختلف جوانب برنامج التنقل المنظم، بما في ذلك عملية تقديم الطلبات ومعايير الموازنة بين الموظفين المدرجين في قائمة الوظائف والوظائف المتاحة، فضلاً عن وصف عملية تقديم واستعراض الطلبات التي تنطوي على صعوبات خاصة.

٤١ - وكما هو مبين أعلاه، سيطبق التنقل المنظم على الموظفين المؤهلين في الشبكات الوظيفية التي بدأ تشغيلها الذين بلغوا أو تجاوزوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم^(١٧) وعلى الموظفين الذين بلغوا الحد الأدنى لشغل وظائفهم^(١٨) إذا اختاروا المشاركة. وسوف يدرج موظف أولى الفئتين تلقائياً في موجز الوظائف المتاحة، إلا خلال السنة الأولى من تطبيق كل شبكة من الشبكات الوظيفية التي تكون خلالها المشاركة في التنقل المنظم على أساس اختيار المشاركة فقط.

٤٢ - ويقوم الموظفون الذين أُدرجوا تلقائياً في الموجز أو الذين اختاروا المشاركة باستعراض الوظائف المتاحة في رتبهم وإبداء اهتمامهم بالوظائف التي يرون أنفسهم مناسبين لها، حيث يرتبون الوظائف التي وقع عليها اختيارهم بحسب الأفضلية. ويكون بوسع الموظفين إبداء الاهتمام بثلاث وظائف على الأقل في الموجز، ويجب أن يقع اختيارهم على وظيفة واحدة في مركز عمل بخلاف مركز عملهم الراهن (بشرط أن يضم الموجز مثل هذه الوظيفة). ويشمل ملف الطلب أيضاً استمارة المعلومات الشخصية واستمارة التقييم الذاتي للحياة الوظيفية، والغرض منهما مزدوج: أولاً، تشجيع الموظفين على التفكير في تطلعاتهم الوظيفية، وبالأخص في رغبتهم في القيام بنقلة جغرافية؛ وثانياً، تزويد مجالس الشبكات الوظيفية بمعلومات إضافية عن دوافع الموظفين وأهدافهم يمكن استخدامها في وضع التوصيات المتعلقة بالنقل الأفقي. وسيكون الموظفون، إضافة إلى ذلك، ملزمين بأن يرفقوا بطلباتهم أحدث تقييمين لأدائهم، وقد يتعين عليهم الإجابة على أسئلة لغرض الفرز.

٤٣ - وعلى نحو ما أشير إليه سابقاً، فحيث أن مقدمي الطلبات سيكونون من الموظفين العاملين الذين خضعوا بالفعل لعملية استعراض من خلال هيئة للاستعراض، لن يكون من الضروري إجراء تقييمات كجزء من برنامج التنقل المنظم (انظر A/69/190/Add.1، الفقرة ٣٤). بيد أن جميع مقدمي الطلبات سيخضعون لتقييم صارم لمدى أهليتهم وملاءمتهم للوظيفة يضطلع به خبراء متخصصون يشكلون جزءاً لا يتجزأ من أفرقة التوظيف في الشبكات (انظر الفقرة ٥٨ أدناه). وتحال بعد ذلك إلى مديري الوظائف قائمة بالمرشحين المناسبين لكل وظيفة من الوظائف الواردة في الموجز، ويتاح للمديرين تقديم إسهاماتهم بشأن مدى تلبية المرشحين للمتطلبات الواردة في توصيفات الوظائف.

(١٧) إن الحد الأقصى لشغل الوظائف هو سبع سنوات للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف، وأربع سنوات في مراكز العمل من الفئتين باء وجيم، وثلاث سنوات في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

(١٨) إن الحد الأدنى لشغل الوظائف هو سنة واحدة للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وستتان للموظفين العاملين في أماكن أخرى.

٤٤ - ولاحقا، تقوم أفرقة التوظيف في الشبكات، على أساس الأفضليات التي يعرب عنها الموظفون وإسهامات المديرين، بإعداد قائمة بالمطابقات الأولية لكل وظيفة في الموجز وتقديم القائمة إلى مجالس الشبكات الوظيفية ذات الصلة، فيما يتعلق بالوظائف من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، أو إلى مجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا، فيما يتعلق بالوظائف من رتبة مدير. وتستعرض المجالس المطابقات الأولية وتقدم توصيات أولية تتعلق بالنقل الأفقي، بالاسترشاد بالاحتياجات الاستراتيجية لكل شبكة وبالأولويات التنظيمية ذات الصلة^(٩)، وكذلك بسجلات تنقلات الموظفين السابقة، وحيثما انطبق، بتطلعاتهم الوظيفية.

٤٥ - وعند هذه المرحلة من العملية، يتم الاتصال بالموظفين الذين أوصيَ بنقلهم إلى وظيفة لم يعربوا عن اهتمامهم بها للتأكد من مدى استعدادهم لشغل الوظيفة المعنية. ويجوز عندئذ لأولئك الذين يشعرون أنهم غير قادرين للانتقال أن يقدموا طلبا إلى الفريق المعني بالصعوبات الخاصة. ومختلف فئات الطلبات المتعلقة بالصعوبات الخاصة وإجراءات تقديم الطلبات هي على النحو التالي:

(أ) الأسباب الصحية: يتعين على الموظفين الذين أوصيَ بنقلهم إلى وظائف لم يتقدموا بطلبهم لشغلها وتقتضي انتقالا جغرافيا أن يقدموا مباشرة إلى شعبة الخدمات الطبية الأدلة والوثائق الطبية الموضوعية، المتعلقة بهم أو بمعاليهم المعترف بهم، التي تتناول تفصيلا الحالة الطبية ومستوى ونوعية الرعاية الطبية المطلوبة لعلاجها. وتستعرض الشعبة الطلبات على أساس كل حالة على حدة وتقدم استنتاجاتها إلى الفريق المعني بالصعوبات الخاصة، محدّدة ما إذا كان الموظف مجازا طبيا للعمل في الموقع وشغل الوظيفة، أو غير مجاز، أو مجازا بشروط أو ترتيبات تيسير طبية. وفيما يتعلق بالأسباب الطبية المتعلقة بالمعالين المعترف بهم، ستسدي الشعبة المشورة للفريق فيما يتعلق بآثار الانتقال على الحالة الطبية للمعال. وتسترشد الدائرة في استنتاجاتها بمدى توفر المرافق الطبية في مركز العمل المقرر نقل الموظف إليه؛

(١٩) تتمثل الأولويات التنظيمية فيما يلي:

- (أ) نقل الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر؛
- (ب) نقل الموظفين فيما بين مراكز العمل للوفاء بمتطلبات التطوير الوظيفي؛
- (ج) نقل مقدمي الطلبات فيما بين الإدارات أو المكاتب في مركز العمل نفسه؛
- (د) إيلاء الاهتمام الواجب لنوع الجنس، والوضع الجغرافي، وتمثيل البلدان المساهمة بقوات والبلدان المساهمة بقوات شرطة، والعوامل الإضافية الواردة في الفقرة ٩-٣ من الوثيقة [ST/AI/2010/3](#) (A/68/358، الفقرة ٢٤).

(ب) الظروف الشخصية القاهرة: يتعين على الموظفين الذين أوصيَ بنقلهم إلى وظائف لم يتقدموا بطلباتهم لشغلها وتقتضي انتقالاً جغرافياً أن يوفروا أدلة كافية تدعم تأكيدهم بأن تغيير مركز العمل من شأنه أن يتسبب في مشقة لا قبل لهم بها. وفي بعض الحالات، قد تشمل هذه الأدلة الوثائق القانونية الصادرة عن سلطة مختصة التي تدلل على الالتزام القانوني للموظف وكيف أن نقل الموظف سيكون من شأنه انتهاك التزامه القانوني بموجب قوانين مركز عمله الراهن؛

(ج) مصلحة المنظمة: يجب أن يشترك في تقديم الطلب مدير وموظف وأن يؤيده رئيس الإدارة أو المكتب. وينبغي أن يشمل الطلب شرحاً مسبقاً وموثقاً يبين أن تغيير وظيفة الموظف سيعتبر عليه أثر ضار بالتنفيذ الناجح لأحد المشاريع. وينبغي أن يحدد الطلب أيضاً الخطوات التي اتخذتها الإدارة أو المكتب لتطوير القدرات اللازمة لتولي مهام الموظف إذا ما انتقل في نهاية المطاف.

٤٦ - وتأخذ مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا في الحسبان النتائج التي توصل إليها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة عند قيام كلٍ منهما بتقديم التوصيات النهائية المتعلقة بالنقل الأفقي إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية أو إلى الأمين العام، على التوالي.

نهج تخطيط القوى العاملة في ظل الإطار

٤٧ - من أجل كفالة وفاء توصيات مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا المتعلقة بالاختيار والنقل الأفقي بالاحتياجات الاستراتيجية للشبكة الوظيفية المعنية وتبليتها للأولويات المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها من الأولويات التي تحددها المنظمة ككل، يتم اتباع نهج تخطيط القوى العاملة مصمم خصيصاً للإطار. وسيدعم أفرقة التوظيف في الشبكات عنصر مكرس لتخطيط القوى العاملة سيعمل في تعاون وثيق مع الإدارات والمكاتب. وتعالج أنشطة تخطيط القوى العاملة كلاً من الحالة الراهنة في شبكة وظيفية ما أثناء برنامج لشغل الوظائف الشاغرة أو التنقل المنظم والحالة المتوقعة في المستقبل. وللتوقع المستقبلي أهمية بالغة لأنه سيتيح فهماً أفضل لنطاق الموظفين المتوقع أن يشملهم التنقل في إحدى الشبكات الوظيفية في عمليات التوظيف نصف السنوية المقبلة.

٤٨ - وسيركز نهج تخطيط القوى العاملة على الطلب والعرض المتعلقين بالموهب وعلى تحليل الفجوات. وسيتناول هذا النهج مختلف جوانب تخطيط الطلب في إطار شبكة وظيفية معينة عن طريق تحديد المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأدوار بعينها في وقت معين.

وسيجرى بعد ذلك تحليل للفجوات بهدف تحديد ورصد الاتجاهات التي قد تؤثر في القرارات المتعلقة بالاختيار والنقل الأفقي. وسيستخدم التحليل من أجل تحديد أفضل لأهداف أنشطة التواصل مع الخارج (الرامية إلى شغل طالبي العمل الخارجيين للوظائف الشاغرة) والتواصل مع الداخل (الرامية إلى شغل الموظفين الداخليين للوظائف الشاغرة ومشاركتهم في التنقل المنظم). وسيستخدم أيضا في اتخاذ قرارات بشأن أنواع أدوات التدريب والتعلم والتطوير التي قد تكون لازمة للمساعدة في إعداد الموظفين للانتقال إلى أدوار جديدة. وأخيرا، سيتيح التحليل للمنظمة، في الشبكات الوظيفية التي تثبت فيها صعوبة إيجاد مواصفات وظيفية معينة، اتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الاستخدام المحتمل للموارد من غير الموظفين.

٤٩ - وسيقدم إلى مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا تحليل بيانات تخطيط القوى العاملة، مصحوبا بمؤشرات الأداء المتعلقة بالأولويات التنظيمية (انظر الحاشية ١٩ أعلاه) المستمدة من سجل قياس الأداء وأي معلومات أخرى ذات صلة بشأن المسائل المتصلة بالموارد البشرية، وسيُيسر ذلك ويرشد مداولات مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا بشأن اختيارات شاغلي الوظائف الشاغرة والتحركات الأفقية في إطار التنقل المنظم. وفي بداية كل عملية توظيف نصف سنوية، ستجتمع المجالس لتقييم التقدم المحرز والتوصية بأي تعديلات ضرورية.

الحد الأقصى لعدد التنقلات الجغرافية

٥٠ - قررت الجمعية العامة، في الفقرة ٨ من قرارها ٢٦٥/٦٨، ألا يتعدى عدد التنقلات الجغرافية للشبكتين الوظيفيتين في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. ومن أجل تنفيذ قرارات الجمعية العامة، سيكون من الضروري أولا حساب عدد التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٤ في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، التي سيبدأ عملها في عام ٢٠١٦. ولأغراض هذا الحساب، من المفهوم أن عدد التنقلات الجغرافية سيكون مساويا لعدد التنقلات بين مراكز العمل لمدة سنة واحدة أو أكثر التي تنطوي على تغيير البلد. وعلى النحو المبين في الفقرة ١٠ أعلاه، لن تتاح البيانات المتعلقة بعدد التنقلات بين مراكز العمل في عام ٢٠١٤ قبل تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وجدير بالذكر أن التنقلات الجغرافية يمكن أن تتم إما عن طريق اختيار الموظف لشغل وظيفة شاغرة (باستثناء التعيينات الأولية) أو عن طريق النقل إلى وظيفة أخرى في إطار التنقل المنظم.

٥١ - ومتى أنشئت "حافضة" التنقل الجغرافي لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني لعام ٢٠١٦، ستقسم هذه الحافضة إلى "حافظتين فرعيتين"، بواقع واحدة لكل عملية نصف

سنوية، من أجل كفالة أن تكون فرصة التنقل الجغرافي متاحة على قدم المساواة للموظفين المشاركين في كل عملية. ومن المتوقع أن حجم الحافظة الفرعية في كل عملية سيكون متناسبا مع العدد الأقصى المتوقع للتنقلات الجغرافية التي يمكن إجراؤها أثناء العملية. وينبغي أن يكون من الممكن تقدير العدد الأقصى للتنقلات الجغرافية التي يمكن أن تنجم عن الاختيارات والتنقلات الأفقية أثناء دورة بعينها متى نُشرت موجزات الوظائف الشاغرة والتنقل المنظم المتعلقة بعملية معينة. وإذا كان هذا العدد أقل من الحافظة الفرعية لتلك الدورة، لن تكون هناك حاجة لاتخاذ إجراءات إضافية. أما إذا كان العدد أكبر من الحافظة الفرعية، فسيتم إبلاغ مجلس الشبكة الوظيفية المعني ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا بأن توصياتهما المتعلقة بالاختيار والتنقل الأفقي لا يجوز أن تتجاوز مستوى الحافظة الفرعية. وسيولي المجلسان بعد ذلك الأولوية للتنقلات الجغرافية التي تسهم في تقاسم العبء وفي بلوغ الأولويات التنظيمية وأولويات الموارد البشرية المتفق عليها في بداية الدورة. وسيتم أيضا إيلاء الاعتبار الواجب للتوصية بالتنقلات التي تسهم في تحسين معدلات الشغور في مواقع معينة.

خامسا - أدوار ومهام هيئات وهياكل التوظيف الجديدة في ظل إطار التنقل

٥٢ - سيتيح نظام التوظيف الجديد اتباع نهج أكثر هيكلية إزاء النشر الاستراتيجي للموظفين من خلال عملية مركزية للإدارة واتخاذ القرار. وترد أدوار ووظائف هيئات وهياكل التوظيف الجديدة المشاركة في هذه العملية، ولا سيما الاختصاصات ذات الصلة، في الفقرات من ٣٦ إلى ٥٧ من التقرير السنوي الأول (A/69/190/Add.1). ويركز هذا الفرع على التفتيحات التي أدخلت على الاختصاصات أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، ويتضمن أيضا معلومات عن المساءلة والتسلسل الإداري، إضافة إلى هيكل تنظيمي إرشادي لأفرقة التوظيف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. ولا تُقدّم معلومات إضافية بشأن مجلس الاستعراض المركزي العالمي، نظرا لأن الاختصاصات الواردة في الفقرتين ٥٦ و ٥٧ من التقرير السنوي الأول تظل بلا تغيير.

محال الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا

٥٣ - محال الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا هي هيئات استشارية دائمة مسؤولة عن تقديم التوصيات المتعلقة بالاختيار والنقل الأفقي فيما يتصل بالوظائف في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية ومن رتبة المدير، على التوالي. وسيكون لكل شبكة وظيفية مجلس للشبكة الوظيفية، يتألف من أعضاء من الرتبة ف-٥ أو ما فوقها،

يمثلون مختلف الإدارات والمكاتب التي تشكل تلك الشبكة. وسيتضمن كل مجلس أيضا منسقا لشؤون المرأة ينتمي إلى إدارة تشملها الشبكة الوظيفية، يشارك بحكم منصبه ودون أن يحق له التصويت؛ وممثلا عن الموظفين معينا من قبل اتحادات الموظفين في الأمانة العامة بصفة مراقب؛ وأحد كبار ممثلي الموارد البشرية، يشارك بحكم منصبه ودون أن يحق له التصويت. وسيختلف عدد أعضاء المجالس تبعا لعدد الموظفين في الشبكة الوظيفية ذات الصلة. وسيكون هناك مجلس واحد لاستعراض التعيينات في الرتب العليا يغطي جميع الشبكات الوظيفية، ويتألف من الرئيس و ١٨ عضوا من الرتب مد-٢، وأمين عام مساعد ووكيل أمين عام. ومن المتوقع أن تعقد المجالس اجتماعات إلكترونية أو بالحضور الشخصي، على الأقل مرتين خلال كل عملية توظيف نصف سنوية لمدة تصل إلى خمسة أيام عمل في كل دورة.

٥٤ - وعند قيام المجالس بتقديم توصياتها، فإنها ستضطلع بدور استراتيجي في كفالة التطبيق المتسق للأولويات التنظيمية والأولويات الأخرى المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك نوع الجنس، والأهداف المتعلقة بالتمثيل الجغرافي، وحالة تمثيل البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، وسوف تولي الاهتمام الواجب أيضا للاعتبارات الأخرى الخاصة بتخطيط القوى العاملة. وتحقيقا لهذه الغاية، سوف تتاح للمجالس مجموعة من المعلومات ذات الصلة تستند إليها في مداولاتها، تشمل على سبيل المثال وليس الحصر سجلات تنقل الموظفين ومعلومات عن التطلعات الوظيفية (لأغراض عملية التنقل المنظم) وتحليلا للمؤشرات ذات الصلة في سجل قياس الأداء (انظر أيضا الفقرات ٤٧-٤٩ أعلاه).

٥٥ - ولضمان المساواة في تطبيق نظام التوظيف الجديد، سيكون أعضاء مجلس الشبكة الوظيفية مسؤولين أمام الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية عن طريقة تقديم التوصيات اللازمة لعمليات الاختيار الرامية ملء الشواغر وانتقال الموظفين في إطار التنقل المنظم، مع مراعاة احتياجات التوظيف الاستراتيجية في مكتب أو إدارة ما والأولويات التنظيمية والمتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك ما يتعلق بالتوزيع الجغرافي ونوع الجنس وتقاسم الأعباء. وسيكون مجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا مسؤولا بصفة مباشرة أمام الأمين العام.

الفريق المعني بالصعوبات الخاصة

٥٦ - سيتم إنشاء فريق معني بالصعوبات الخاصة لاستعراض طلبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ وفي فئة الخدمة الميدانية الذين لا يستطيعون قبول اقتراح بالنقل إلى وظيفة لم يعربوا عن رغبتهم فيها (انظر الفقرتين ٤٥ و ٤٦ أعلاه). وسوف يتألف الفريق من عضو من كل شبكة وظيفية يعمل بصفته الفردية؛ ومسؤول قانوني

ومسؤول موارد بشرية من مكتب إدارة الموارد البشرية بحكم منصبهما؛ وممثل عن الموظفين معين من قبل اتحادات الموظفين في الأمانة العامة بصفة مراقب. ومن المتوقع أن يعقد الفريق اجتماعات إلكترونية أو بالحضور الشخصي مرة واحدة خلال كل عملية توظيف نصف سنوية لمدة تصل إلى خمسة أيام عمل.

٥٧ - ولتبسيط عملية تقديم توصيات تتعلق بالنقل الأفقي في إطار التنقل المنظم وتسريع وتيرتها، سيقدم الفريق النتائج التي يخلص إليها مباشرة إلى مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا، حسب الاقتضاء، بدلا من تقديمها أولا إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للموافقة عليها، كما كان مقررًا أصلا. وسيكون هذا الفريق مسؤولا أمام الأمين العام المساعد عن ضمان دعم نتائج عمله لواجب العناية المقدمة من المنظمة إلى موظفيها من حيث صلته بالمسائل الواردة في الطلبات المقدمة إليه.

أفرقة التوظيف في الشبكات

٥٨ - في ظل هذا الإطار، ستجرى جميع أنشطة الدعم الإداري الفني المتعلقة بعمليات التوظيف نصف السنوية على الصعيد المركزي وستتولى الاضطلاع بها أفرقة متفرغة للتوظيف في الشبكات تعمل في مكتب إدارة الموارد البشرية وتقدم التقارير إلى مدير شعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف. وستألف من موظفين لشؤون التوظيف في الشبكات من الفئة الفنية، على أن يكون بعضهم من ذوي الخبرة في التوظيف وأن يكون لبعضهم الآخر خبرة مباشرة في مجال الأعمال الفنية المتعلقة بالشبكة الوظيفية ذات الصلة ("الخبراء المتخصصون"). وسيحتل هؤلاء موقع الصدارة في تقييم أهلية وملاءمة مقدمي الطلبات لشغل الوظائف الشاغرة والتنقل المنظم، وسيقومون بالتنسيق عند الاقتضاء مع الإدارات والمكاتب والبعثات الميدانية المعنية. وتشمل الأفرقة أيضا العدد المطلوب من موظفي الدعم في فئة الخدمات العامة.

٥٩ - وكما هو مبين في الفقرة ٢٣ أعلاه، ستتشكل الأفرقة عن طريق إعادة توزيع الموارد القائمة. وسيختلف حجم هذه الأفرقة حسب عدد الموظفين المشمولين بإطار التنقل في الشبكة الوظيفية ذات الصلة. وسيوفر أول فريق يتم إنشاؤه الدعم لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. وفي إطار الأعمال التحضيرية لتنفيذ الإطار، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بتحليل أعباء عمل قدرات الموارد البشرية الحالية في الأمانة العامة بأسرها. وعلى أساس البيانات التي جمعت، تشير التقديرات إلى أنه سيلزم توفير ٢٦ وظيفة لفريق التوظيف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. ويرد في المرفق الثاني لهذا التقرير الهيكل التنظيمي المقترح للفريق. ويجري المكتب حاليا مشاورات مع الإدارات والمكاتب والبعثات

الميدانية التي لديها وظائف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني لتحديد أدوار ومسؤوليات ومؤهلات أعضاء الفريق وتحديد الموارد القائمة التي يمكن أن يوفرها.

سادسا - العوامل التمكينية لدعم التنقل

التدابير الانتقالية

٦٠ - ترد في الفقرتين ٦١ و ٦٢ من التقرير السنوي الأول (A/69/190/Add.1) معلومات عن التدابير الانتقالية التي وافقت عليها اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة لمساعدة الموظفين الحاليين في الانتقال من النظام الحالي لاختيار الموظفين إلى إطار التنقل والتطوير الوظيفي. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم تنقيح تلك التدابير بقدر أكبر على النحو التالي:

(أ) ستظل أحكام النظام الحالي لاختيار الموظفين (ST/AI/2010/3)، بالصيغة المعدلة و/أو المنقحة) منطبقة على اختيار المرشحين ملء الوظائف الشاغرة في الشبكات الوظيفية التي لم يشرع بعد في تشغيلها، وكذلك على الوظائف الشاغرة المتاحة في الشبكات الوظيفية التي جرى البدء في تشغيلها والتي تم الإعلان عنها قبل تاريخ نفاذ نقل الشبكة الوظيفية إلى نظام التوظيف الجديد؛

(ب) وستظل شروط أهلية الحصول على الترقيات في الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة ف-٥، المحددة في النظام الحالي لاختيار الموظفين (ST/AI/2010/3)، بالصيغة المعدلة و/أو المنقحة) منطبقة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ على الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٤ أو قبله. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، سيكون لزاماً على جميع الموظفين استيفاء شرط الانتقال الجغرافي المطلوب للترقية إلى الرتبة ف-٥؛

(ج) وسيحتفظ المرشحون المدرجة حالياً أسماؤهم في قائمة المرشحين المقبولين بالمركز الذي يحتلونه في القائمة لمدة سبع سنوات اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يبدأ فيه تشغيل شبكتهم الوظيفية بموجب الإطار. وستظل القوائم في المستقبل نافذة المفعول لمدة أقصاها سبع سنوات ما لم يتقرر خلاف ذلك.

تعزيز الدعم المقدم للموظفين ولأفراد أسرهم الذين يتنقلون جغرافياً

٦١ - كما طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٥ من قرارها ٦٨/٢٦٥، يواصل الأمين العام استكشاف سبل مساعدة أزواج الموظفين وأطفالهم في حل المسائل الناشئة عن متطلبات

التنقل. واستثمر مكتب إدارة الموارد البشرية جهودا كبيرة في وضع أدوات لدعم الموظفين وأسرههم وهم بصدد الاندماج في مراكز عمل ووظائف جديدة. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٥، تم توفير أدلة شاملة عن مراكز العمل والبعثات لجميع الموظفين عبر بوابة الموارد البشرية على الإنترنت. وتتضمن هذه الأدلة معلومات عن كامل نطاق المواضيع التي تهم الموظفين وأفراد أسرهم حال تفكيرهم في الانتقال إلى مراكز عمل أخرى أو الإعداد لهذا الانتقال، مما يجعل عملية الانتقال أسير وأكثر قابلية للتنبؤ. وبالإضافة إلى ذلك، تم وضع قائمة مرجعية للانتقال على البوابة توفر دليلا متدرجا للإجراءات التي يتعين على الموظفين وأسرههم اتخاذها عند انتقالهم.

٦٢ - ويعكف مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا على وضع الصيغة النهائية لدليل عن توظيف الأزواج يتضمن معلومات بشأن الفرص المتاحة والقواعد التي تحكم توظيف الأزواج في مراكز العمل. وأطلق المكتب مؤخرا أيضا نظام الرفاق، وهو عبارة عن آلية للدعم التطوعي يقوم من خلالها المكتب المستقبل بربط الصلة بين الموظف القادم وأسرتهم وموظف يعرف مركز العمل المقصود بشكل جيد ويمكن أن يساعد بصورة غير رسمية في مسائل وقضايا متعلقة بالانتقال.

التدريب وإدارة المعارف

٦٣ - أطلق مكتب إدارة الموارد البشرية نظاما توجيهيا عالميا عبارة عن أداة إلكترونية متقدمة توفر برنامج توجيه موحد ومصمم في الوقت نفسه خصيصا لكل موظف جديد أو حالي بصدد القيام بانتقال جغرافي أو وظيفي. ويكفل النظام حصول جميع الموظفين على توجيهات متسقة وعالية الجودة مصحوبة بمواد تدريبية موحدة، ويث أيضا رسالة موحدة على نطاق المنظمة. وإضافة إلى ذلك، قام المكتب بإنشاء نماذج لإعداد تقارير تسليم المهام وإنهاءها لضمان نقل المعرفة بشكل منتظم ومستمر. وستتاح النماذج للموظفين المعنيين كجزء من إجراءات المغادرة.

٦٤ - ووضع مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا العديد من الأدوات اللازمة لتبديد المخاوف من أن تؤدي زيادة تواتر حركة الموظفين بين الوظائف إلى فقدان الذاكرة المؤسسية وتعطيل استمرارية الأعمال. وعلى سبيل المثال، ثمة مساحة مخصصة للحياة المهنية على بوابة الموارد البشرية توجه الموظفين إلى المجموعة الكاملة من خدمات التعلم والدعم الوظيفي المتاحة. وتتضمن الصفحات أقساما متعلقة بالمسارات الوظيفية في المنظمة، وفرص التطوير الوظيفي، والمشورة ذات الصلة بالانتقال. ومع بدء تشغيل كل شبكة من الشبكات الوظيفية، سيتم دعم الصفحات بمعلومات إضافية بشأن أنشطة تعلم محددة متاحة للوظائف

المختلفة، مما سيتيح للموظفين المزيد من الدقة في تحديد أنواع التدريب والتعلم التي ينبغي لهم الاضطلاع بها لدعم تطلعاتهم الوظيفية.

سابعاً - تنفيذ الإطار

٦٥ - وفقاً لما وافقت عليه الجمعية العامة، سيتم تنفيذ الإطار على مراحل في كل شبكة وظيفية على حدة، بحيث يتم تشغيل شبكة واحدة في عام ٢٠١٦، وتشغيل شبكة ثانية في عام ٢٠١٧، وسيتم تشغيل شبكتين كل سنة بعد ذلك. وكما سبقت الإشارة، ستكون شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني أول شبكة يتم إطلاقها، في عام ٢٠١٦، تليها ثماني شبكات أخرى في تسلسل يحدد فيما بعد.

٦٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم الانتهاء من إعداد تفاصيل تدفقات العمل لعمليات التوظيف الجديدة وفقاً للإطار، وتمت صياغة الوثائق اللازمة في مجال السياسات العامة (نشرات الأمين العام وتوجيه إداري جديد بشأن نظام اختيار الموظفين) وأرسلت لأغراض التشاور وفقاً للإجراءات المعمول بها، وتم إنجاز مرحلة التصميم في عملية إعادة تشكيل نظام "إنسيرا". وسيتم إنشاء فريق التوظيف الأساسي في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني ومجلس الشبكة الوظيفية الخاص بها، ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا، والفريق المعني بالصعوبات الخاصة في الربع الأخير من عام ٢٠١٥. وستبدأ عملية التنقل المنظم الأولى لموظفي تلك الشبكة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بينما ستبدأ أول عملية للإعلان عن الوظائف الشاغرة في الشبكة في نيسان/أبريل ٢٠١٦ بنشر موجز الوظائف الشاغرة. ومن المتوقع أن ينتقل الموظفون أو يتم استقدامهم في آب/أغسطس ٢٠١٦ وتشيرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، على التوالي. وقد تقرر تنفيذ جزأي عملية التوظيف نصف السنوية الأولى على نحو متداخل لتوزيع عبء العمل وتيسير الانتقال السلس إلى الإطار الجديد. ومن المتوقع بدء تنفيذ جزأي عملية التوظيف نصف السنوية الثانية معاً في تموز/يوليه ٢٠١٦.

٦٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تواصلت اجتماعات اللجنة التوجيهية العالمية المشار إليها في الفقرة ٦٩ من التقرير السنوي الأول، والفريق الاستشاري التقني على مستوى العمل، وفريق عامل مخصص لشؤون التنقل تابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة لتوفير الرقابة و/أو تقديم تعقيبات على جميع جوانب الإطار وتنفيذه. وتجمع هذه الآليات بين ممثلين عن المقر والبعثات الميدانية، واللجان الإقليمية، والمكاتب الموجودة خارج المقر، بما يكفل وضع الاحتياجات المتنوعة للأمانة العامة بأسرها في الاعتبار.

ثامنا - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

٦٨ - يطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بهذا التقرير وأن توافق على الاقتراح الوارد في الفقرة ٣٧ أعلاه بخفض فترة الإعلان عن الشواغر من ٦٠ إلى ٣٠ يوما وفقا لإطار التنقل والتطوير الوظيفي.

تشكيل الشبكات الوظيفية الجديدة

شبكة العلوم	شبكة السلامة والأمن	شبكة السياسة والسلام والأمن	شبكة التنظيم ودعم العمليات	شبكة اللوجستيات والنقل وسلسلة الإمدادات	الشبكة القانونية	شبكة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات	شبكة الإعلام وإدارة المؤتمرات	الشبكة الاقتصادية والاجتماعية والإيمانية
• الشؤون الطبية • العلوم الطبيعية وعلوم الحياة	• الأمن • السلامة	• الشؤون المدنية • الشؤون الانتخابية • شؤون حقوق الإنسان • الشؤون الإنسانية • الشؤون السياسية • سيادة القانون • المؤسسات الأمنية	• الإدارة • مراجعة الحسابات • الأخلاقيات • التفتيش والتقييم • التحقيق • المالية • الموارد البشرية • إدارة الاستثمارات • الإدارة والتحليل • أمين المظالم • المشتريات	• الهندسة • إدارة المرافق • المستوطنات البشرية • اللوجستيات • وسلسلة الإمدادات • إدارة الممتلكات والأصول • النقل	• الحقوقيون • الشؤون القانونية	• تكنولوجيا وسائط الإعلام • تكنولوجيا الاتصالات السلكية واللاسلكية • نظم وتكنولوجيا إدارة المعلومات	• خدمات المؤتمرات • إدارة الوثائق والمعلومات • اللغة • البروتوكول • الإعلام	• مراقبة المخدرات ومنع الجريمة • الشؤون الاقتصادية • شؤون البيئة • إدارة البرامج • شؤون السكان • إدارة عامة • الشؤون الاجتماعية • الإحصاء • التنمية المستدامة
٢	٢	٧	١١	٦	٢	٣	٥	٩

المرفق الثاني

الهيكل التنظيمي لفريق التوظيف في شبكة السياسة والسلام
والعمل الإنساني

