

Distr.: General
12 August 2016
Arabic
Original: English



الدورة الحادية والسبعون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

التنقل

تقرير الأمين العام

إضافة

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٥، وهو تجميع للتقارير التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية منذ الدورة التاسعة والستين. ويقدم التقرير، حسب ما طلبته الجمعية، معلومات مستكملة عن التقدم المحرز صوب تنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي حتى تموز/يوليه ٢٠١٦، إلى جانب بيانات ومعلومات إضافية.

*A/71/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

150916 130916 16-14043 (A)



المحتويات

الصفحة

٤	أولاً - مقدمة
٤	ثانياً - المستجدات المتعلقة بتنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم
٥	ألف - إنشاء هيئات التوظيف
٦	١ - مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا
٦	٢ - مجلس الشبكة الوظيفية
٧	٣ - الفريق المعني بالصعوبات الخاصة
٧	٤ - مجلس الاستعراض المركزي العالمي
٧	٥ - أفرقة التوظيف في الشبكات
٨	باء - التنقل المنظم
١٠	جيم - ملء الشواغر
١٢	دال - النتائج الأولية والدروس المستفادة من عملية التوظيف نصف السنوية الأولى
١٦	هاء - الخلاصة
١٦	ثالثاً - اتجاهات التنقل
١٧	ألف - توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥
١٨	باء - اتجاهات تنقل الموظفين
		جيم - مشروع التنقل التحريبي للموظفين في البعثات الميدانية والفئة الفنية والموظفين من رتب المديرين
٢٠	دال - بيانات التنقلات بين مراكز العمل
٢٦	رابعاً - البيانات الإضافية المتعلقة بالتكاليف
٢٦	ألف - لمحة عامة: التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل
٢٧	باء - التكاليف المباشرة

٢٧	١ - التكاليف المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٤
٢٧	٢ - التكاليف غير المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٤
٢٨	٣ - موجز التكاليف المباشرة
٢٩	جيم - التكاليف غير المباشرة
٣٢	خامسا - استقدام الموظفين من خارج المنظمة
٣٢	ألف - عدد الفرص المتاحة للاختيار
٣٣	باء - عدد التعيينات الخارجية
٣٥	سادسا - خطوط الأساس والمؤشرات المتعلقة بقياس التقدم المحرز
٣٩	سابعا - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه
	المرفقات
٤٠	الأول - تشكيل الشبكات الوظيفية الجديدة
	الثاني - الشواغر المتبقية من العملية نصف السنوية الأولى للتنقل المنظم لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦
٤١	الثالث - الوظائف الشاغرة المعلن عنها في العملية نصف السنوية الأولى لملء الشواغر الخاصة بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦
٤٢	الرابع - الوظائف التي شغلت خارج عملية التوظيف نصف السنوية، في ٣١ تموز/ يوليه ٢٠١٥
٤٦	الخامس - معدلات الشغور في الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥
٤٨	السادس - معدلات الشغور في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية والفئات العليا في العمليات الميدانية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥
٤٩	

أولاً - مقدمة

١ - وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٥/٦٨، على الإطار المنقح للتنقل المنظم والتطوير الوظيفي، رهنا بالأحكام الواردة في ذلك القرار. وطلبت الجمعية أيضاً تقديم تقارير سنوية عن التنقل حتى الدورة الثانية والسبعين.

٢ - وإطار التنقل والتطوير الوظيفي، المشار إليه فيما يلي باسمه الجديد، وهو النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم (نظام التوظيف الجديد)، ثلاثة أهداف رئيسية، هي: (أ) أن يمكن المنظمة من تحسين استبقاء ونشر قوة عمل عالمية حيوية وقادرة على التكيف يمكنها النهوض بالولايات الحالية والمستقبلية والوفاء بالاحتياجات التشغيلية المتغيرة بصورة فعالة؛ (ب) أن يوفر للموظفين فرصاً أوسع لالتماس التطوير الوظيفي والمساهمة في المنظمة، وأن يمكنهم من مواصلة اكتساب 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 التقاسم العادل لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، فيما يتعلق بالمهام ذات الصلة.

٣ - وقد أُطلقت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ الشبكة الوظيفية الأولى ضمن النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، وهي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. ويعرض هذا التقرير آخر المعلومات والبيانات الأولية المتاحة فيما يتعلق بتنفيذ أول عمليتين نصف سنويتين للتنقل المنظم وملء الشواغر فيما يخص تلك الشبكة، إلى جانب الدروس المستفادة في هذا الصدد. وهو يشمل أيضاً على معلومات عن اتجاهات تنقل الموظفين، وتكاليف التنقل، واستقدام الموظفين من الخارج، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، وتقترح فيه بعض المقاييس والمؤشرات المنقحة لقياس التقدم المحرز.

ثانياً - المستجدات المتعلقة بتنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم

٤ - دخل النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ من خلال إصدار ثلاث نشرات جديدة من نشرات الأمين العام (ST/SGB/2016/2 و ٣ و ٤) وأمر إداري واحد جديد (ST/AI/2016/1). ويجري تشغيل النظام الجديد تدريجياً، حسب الشبكة الوظيفية. وكانت شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني هي أولى الشبكات الوظيفية التي تنتقل إلى النظام الجديد؛ وستظل جميع الشبكات الوظيفية المتبقية خاضعة لنظام اختيار الموظفين السابق إلى أن يدخل النظام الجديد طور التشغيل فيها تدريجياً.

٥ - وتدار أنشطة التوظيف في إطار نظام التوظيف الجديد من خلال عمليات توظيف نصف سنوية تتألف من جزأين، على النحو التالي:

(أ) ملء الشواغر: ويجري خلال هذه المرحلة الإعلان عن الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة وفتح باب تقديم الطلبات لشغلها؛

(ب) التنقل المنظم: وهو عملية داخلية للتنقل الأفقي للموظفين، يعرب من خلالها الموظفون العاملون عن اهتمامهم بوظائف مشغولة. ويشارك في هذه العملية الموظفون الذين إما بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم^(١) أو بلغوا الحد الأدنى لشغل تلك الوظائف^(٢) واختاروا المشاركة في العملية.

٦ - وحيث إن الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام كفالة ألا يكون لنظام التوظيف الجديد تأثير سلبي على تنفيذ الولايات في إطار ركائز الأمم المتحدة المتمثلة في السلام والأمن، والتنمية، وحقوق الإنسان (انظر القرار ٢٦٥/٦٨، الفقرة ٩)، يقضي النظام الجديد أيضا بجواز أن تملأ في أي وقت الشواغر الناتجة عن حالات زيادة الأنشطة، أو بدء التشغيل، أو الحالات الإنسانية الطارئة، باستخدام أي من الطرائق القائمة، بما في ذلك عن طريق الإعلان عن وظائف شاغرة مؤقتة أو محددة واختيار مرشحين من عمليات التوظيف نصف السنوية، أو من قوائم المرشحين المجازين مسبقا، بالنسبة للكيانات المأذون لها بالاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين.

ألف - إنشاء هيئات التوظيف

٧ - حسب المنصوص عليه في تقرير الأمين العام المؤرخ ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ (A/68/358)، وُضِع الإطار اللازم لإنشاء كيانات توظيف جديدة، وفقا لإطار التنقل والتطوير الوظيفي، من أجل إدارة عملية اختيار مرشحين لشغل الوظائف الشاغرة ونقل الموظفين أفقيا في إطار التنقل المنظم. وتشمل هذه الهيئات ما يلي: (أ) مجالس الشبكات

(١) يمثل ذلك الفترة الزمنية القصوى المسموح بها عادة لعمل الموظف في وظيفة خاضعة لمبدأ التناوب. ويكون 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، على النحو الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(٢) يمثل ذلك الفترة الزمنية الدنيا المطلوب عادة أن يقضيها الموظف في العمل في وظيفة خاضعة لمبدأ التناوب قبل اختيار المشاركة في عملية التنقل المنظم. ويكون الحد الأدنى لشغل الوظائف سنتين من الخدمة المتصلة في وظيفة في مراكز العمل من الفئات حاء وألف وباء وجيم، وسنة واحدة من الخدمة المتصلة في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، على النحو الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية.

الوظيفية؛ (ب) مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا؛ (ج) الفريق المعني بالصعوبات الخاصة؛ (د) مجلس الاستعراض المركزي العالمي. وتم تحديد دور فريق التوظيف في الشبكات، الذي سيوفر الدعم لهذه الهيئات على صعيد الموارد البشرية. ويقدم هذا الفرع لمحة عامة عن أدوار الكيانات المشار إليها أعلاه ووظائفها وتكوينها.

١ - مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا

٨ - أنشئ مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2016/3، ودخل طور التشغيل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. والمجلس، الذي يتألف من موظفين برتبة وكيل أمين عام وأمين عام مساعد من الإدارات والمكاتب التي تدخل ضمن الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني، هو هيئة استشارية دائمة منشأة لاستعراض قوائم المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة وقوائم الموظفين المناسبين للتنسيب في إطار التنقل المنظم، التي يعدها مكتب إدارة الموارد البشرية وتقدمها أمانة المجلس، والتحقق من تلك القوائم واعتمادها، وتقديم توصيات إلى الأمين العام بشأن اختيار مرشحين لملء الوظائف الشاغرة، وبشأن التنسيب في إطار التنقل المنظم، للموظفين من الرتبين مد-١ ومد-٢ في الأمانة العامة.

٢ - مجلس الشبكة الوظيفية

٩ - دخل مجلس الشبكة الوظيفية، الذي أنشئ بموجب الأمر الإداري ST/AI/2016/1 المتعلق بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، طور التشغيل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويتألف المجلس من موظفين من الفئة الفنية والفئات العليا برتبة ف-٥ وما فوقها، رشحهم رؤساء الإدارات والمكاتب ممن يشغلون وظائف في الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني، فضلا عن ممثلين للموظفين يشاركون بصفة مراقبين. ويوجد بالمجلس حاليا ١٩ عضوا، بمن فيهم الرئيس، و ٩ أعضاء مناوبين إضافيين. والمجلس مسؤول عن إصدار التوصيات المتعلقة بالاختيار والتنسيب فيما يخص الوظائف التي تدخل ضمن شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، وهو يؤدي دوراً استراتيجياً في ضمان اتساق العمل بالأولويات التنظيمية وغيرها من أولويات الموارد البشرية، بما في ذلك الأهداف الجنسانية والمتعلقة بالتمثيل الجغرافي وبمجال تمثيل البلدان المساهمة بقوات عسكرية وبأفراد من الشرطة. وقد تلقى أعضاء مجلس الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني، في نيسان/أبريل ٢٠١٦، تدريباً على الأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم، وعقدوا في أوائل أيار/مايو ٢٠١٦ اجتماعاً لتقديم توصيات بشأن تنسيب الموظفين في إطار التنقل المنظم.

٣ - الفريق المعني بالصعوبات الخاصة

١٠ - أنشئ الفريق المعني بالصعوبات الخاصة بموجب الأمر الإداري ST/AI/2016/1 المتعلق بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، ودخل طور التشغيل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويتألف الفريق من موظفين رشحهم رؤساء الإدارات والمكاتب، ومن ممثلين للموظفين يشاركون بصفة مراقبين. ويتولى الفريق المسؤولية عن استعراض طلبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢، المشمولة بذلك، ومن فئة الخدمة الميدانية، الذين يتعذر عليهم قبول اقتراح للتنسيب في إطار التنقل المنظم ينقلون بموجبه إلى وظيفة لم يعربوا عن اهتمام بها. وقد تلقى أعضاء الفريق في أوائل حزيران/يونيه ٢٠١٦ تدريبا على الأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم، واجتمعوا في أولى دوراتهم. ويضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية بتقديم خدمات الأمانة إلى الفريق.

٤ - مجلس الاستعراض المركزي العالمي

١١ - أنشئ مجلس الاستعراض المركزي العالمي بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2016/4، ودخل طور التشغيل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ويتولى مجلس الاستعراض المركزي العالمي، الذي تدمج في إطاره المهام الحالية لهيئات الاستعراض المركزية في المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر وهيئات الاستعراض المركزية الميدانية، المسؤولية عن ضمان سلامة عملية ملء الوظائف الشاغرة في إطار النظام الجديد فيما يتصل بعمليات الاختيار لشغل الوظائف في الفئة الفنية حتى الرتبة ف-٥، المشمولة بذلك، وفي فئة الخدمة الميدانية. ويتولى الأمين العام اختيار نصف أعضاء المجلس، وتقوم الهيئات الممثلة للموظفين في الأمانة العامة باختيار النصف الآخر. ولدى المجلس في الوقت الراهن خمسة مراكز للخدمة، في نيويورك وجنيف وفيينا وبانكوك وبرينديزي، وما مجموعه ٢٣٠ عضوا يعملون في جميع أنحاء العالم. وستجري زيادة عدد الأعضاء مع زيادة عدد الشبكات الوظيفية التي تدخل تدريجيا ضمن النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم. وقد شارك أعضاء المجلس في سلسلة من الدورات التدريبية التي تهدف إلى تعريفهم بالأدوار والمسؤوليات المنوطة بهم في إطار النظام الجديد.

٥ - أفرقة التوظيف في الشبكات

١٢ - أنشئ فريق التوظيف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في الربع الأخير من عام ٢٠١٥. ويتألف الفريق من عاملين في مجال الموارد البشرية وخبراء متخصصين في ذلك المجال من الإدارات والمكاتب. وتتمثل مهمة أفرقة التوظيف في الشبكات في الاضطلاع

بجميع أنشطة الموارد البشرية والتخطيط ذات الصلة بعمليات التوظيف نصف السنوية. وسيشمل ذلك أنشطة التوظيف المطلوبة لعملية الاختيار وعملية التنقل المنظم، بما في ذلك العمل مع مديري البرامج على إعداد إعلانات الوظائف الشاغرة وإعلانات الوظائف المشغولة^(٣)، وفرز المرشحين، وتقييم مدى ملاءمة المرشحين أو الموظفين، واستطلاع آراء مديري البرامج بشأن قائمة المرشحين أو الموظفين المناسبين، ومساعدة مجلس الشبكة الوظيفية في البت في التوصيات المتعلقة باختيار المرشحين في إطار ملء الشواغر وبتنسيب الموظفين في إطار التنقل المنظم. ويعمل الفريق بشكل وثيق مع الإدارات والمكاتب المتلقية للخدمات فيما يتعلق بالحصول على المعلومات ذات الصلة وتقديم المشورة والتوجيه بشأن جميع المسائل المتصلة بعمليات التوظيف نصف السنوية في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني.

باء - التنقل المنظم

١٣ - بدأت، في ٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، حسب ما هو مقرر، أول عملية للتنقل المنظم للموظفين في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. وتمشيا مع ما قرره الجمعية العامة في الفقرة ٦ من قرارها ٦٨/٢٦٥، سيكون التنقل في السنة الأولى من تشغيل النظام في تلك الشبكة على أساس "الاقتصار على من يختار المشاركة"، وهو ما يعني أن أي موظف في الشبكة يبلغ الحد الأدنى لشغل وظيفته له أن يختار المشاركة في العملية، أما الموظفون الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم أو تجاوزوه فلن يلزموا بالمشاركة في العملية حتى السنة الثانية من تشغيل النظام في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني.

١٤ - واختار ما مجموعه ٣٦٠ موظفاً للمشاركة في أول عملية للتنقل المنظم تخص شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. ومن بين هؤلاء، كان هناك ١٣٢ موظفاً رئي أنهم قد استوفوا معايير المشاركة المبينة في الأمر الإداري ST/AI/2016/1، وبالتالي تم إدراج وظائفهم في موجز إعلانات الوظائف المشغولة. واشتمل الموجز على وظائف للموظفين من جميع الرتب، بما في ذلك وظيفتان من الرتبة مد-٢؛ وثمانٍ وظائف من الرتبة مد-١؛ و ١٦ وظيفة من الرتبة ف-٥؛ و ٦٢ وظيفة من الرتبة ف-٤؛ و ٤٠ وظيفة من الرتبة ف-٣؛ و ٤ وظائف من الرتبة ف-٢؛ وكانت تلك الوظائف تخص موظفين من جميع المجموعات الوظيفية السبع التي تشكل الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني، بما في ذلك ٣٨ وظيفة من وظائف الشؤون السياسية، و ٣٣ وظيفة من وظائف حقوق الإنسان،

(٣) تدرج في موجز إعلانات الوظائف المشغولة الإعلانات المتعلقة بوظيفة أو أكثر من الوظائف المشغولة الخاصة لمبدأ تناوب والمدرجة في إطار التنقل المنظم في نفس مركز العمل أو في مراكز عمل مختلفة.

و ١٧ وظيفة من وظائف الشؤون المدنية، و ١٧ وظيفة من وظائف الشؤون الإنسانية، و ١٤ وظيفة من وظائف سيادة القانون، و ٧ وظائف من وظائف الشؤون الانتخابية، و ٦ من وظائف المؤسسات الأمنية. وكان هناك ما مجموعه ١٠٨ وظائف في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة و ٢٤ وظيفة في مراكز العمل التي يسمح فيها بذلك. وقد أعطي الموظفون المشاركون مهلة قدرها ٣٠ يوما لاستعراض موجز لإعلانات الوظائف المشغولة، وتقديم ما يفيد بالاهتمام بما لا يقل عن ثلاث وظائف (دون حد أقصى). وشجع الموظفون، على الإعراب عن الاهتمام بوظيفة واحدة على الأقل في مركز عمل غير مركز عملهم الراهن، دون أن يلزموا بذلك. وبحلول نهاية فترة الثلاثين يوما، كان معظم الموظفين المشاركين قد قدموا استمارات مكتملة لإبداء الاهتمام. أما الموظفون الذين لم يقدموا تلك الاستمارات، فقد تلقوا اتصالا من أحد أعضاء فريق التوظيف في الشبكة وحصلوا على المساعدة الضرورية لإتمام العملية. وبالنظر إلى وجود ١٦ موظفا لم يقدموا استمارات مكتملة لإبداء الاهتمام، على الرغم من المساعدة المقدمة، فقد قام الخبراء المتخصصون بتقييم مدى ملاءمتهم لشغل أي من الوظائف المتاحة من الرتبة التي يشغلونها.

١٥ - واضطلع الخبراء المتخصصون في فريق التوظيف في الشبكة بتقييم الموظفين المشاركين لتحديد مدى ملاءمتهم للوظائف. وأحيلت قوائم المرشحين المناسبين لكل وظيفة مدرجة في الموجز إلى مدير البرنامج المعني. وعلى الرغم من تمديد الموعد النهائي واستمرار عروض الدعم المقدمة من فريق التوظيف في الشبكة، ظلت هناك ٢٨ وظيفة لم يقدم مدير البرامج أي مدخلات بشأنها.

١٦ - وعقد مجلس الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا اجتماعا في أوائل أيار/مايو ٢٠١٦ من أجل تقديم توصيات أولية بشأن تنسيب الموظفين المناسبين في الوظائف المدرجة في موجز إعلانات الوظائف المتاحة للتنقل المنظم. وقام فريق التوظيف في الشبكة بالاتصال بالموظفين الذين تمت التوصية بتنسيبهم في وظائف لم يبدوا اهتماما بها، وقدم لهم اقتراحات بالتنسيب. وأعطي الموظفون الذين شعروا بأنه ليس في استطاعتهم قبول الاقتراح مهلة قدرها ١٤ يوما لتقديم طلب إلى الفريق المعني بالصعوبات الخاصة في إطار إحدى الفئات الثلاث المقبولة، وهي الأسباب الطبية، والظروف الشخصية القاهرة، والمسائل المتعلقة بمصلحة المنظمة. واجتمع الفريق في ٦ حزيران/يونيه للنظر في الطلبات. وعند تلقي النتائج التي انتهى إليها الفريق، عقد أعضاء مجلس الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني اجتماعا آخر لإعداد توصياتهم النهائية فيما يتعلق بالتنسيب.

١٧ - وأبلغ الموظفون في ١٤ تموز/يوليه ٢٠١٦ بما مجموعه ٣٨ قرارا بالتنسيب يستتبع نقل الموظفين إلى وظيفة جديدة و ٩٤ قرارا بالإبقاء على الموظفين في وظيفتهم الحالية. وخلال سير العملية، وقع الاختيار على سبعة موظفين لملء الشواغر. وفي الحالات التي اختير فيها خلال سير العملية أحد الموظفين لملء شاغر من الشواغر، ظلت وظيفة الموظف المعني مدرجة ضمن العملية تحسبا لاحتمال أن ينسب فيها أحد الموظفين المشاركين الذين رئي أنهم مؤهلون لتلك الوظيفة. أما الشواغر المتبقية في إطار هذه العملية، فسوف يعلن عنها ضمن عملية التوظيف نصف السنوية الثانية التي تبدأ في آب/أغسطس ٢٠١٦ (انظر المرفق الثاني).

١٨ - وشملت العوامل التي أدت إلى عدم إمكان تنسيب الموظفين في وظيفة جديدة في إطار عملية التنقل المنظم تشكيل موجز إعلانات الوظائف وإعراب العديد من الموظفين عن الاهتمام بنفس الوظائف؛ ووجود وظائف دون موظفين مؤهلين لها؛ وتعذر حصول الموظفين على تأشيرة في موقع مركز العمل الجديد؛ وقلة عدد الوظائف الشاغرة المدرجة في الموجز. وكان هناك قدر أكبر من المرونة في تنسيب الموظفين في الحالات التي وقع فيها الاختيار على أحد الموظفين لشغل شاغر من الشواغر وظلت الوظيفة المعنية مدرجة ضمن العملية. وسوف يجري في إطار العمليات المقبلة ضبط توقيت البت في اختيار الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة بحيث يتاح للموظفين قبول العرض والانسحاب من العملية، وهو ما سيتدرك المزيد من الوظائف الشاغرة في الموجز^(٤)، بحيث يتسنى النهوض بعملية تنقل الموظفين المشاركين.

جيم - ملء الشواغر

١٩ - بدأت، في ١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٦، حسب ما هو مقرر، أول عملية لملء الشواغر في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، في إطار النظام الجديد، مع نشر إعلانات عن دفعة وظائف شاغرة. فقد نشر ما مجموعه ٦٦ إعلانا يغطي ٦٧ وظيفة (انظر المرفق الثالث)، تم الإعلان عن حوالي نصفها لمدة ١٥ يوما في إطار الطريقة المعجلة القائمة على "الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين". ومن بين الوظائف الشاغرة المعلن عنها، وعددها ٦٧ وظيفة، تضمنت ٣٩ وظيفة معايير تقييم جديدة أو محدثة، وبالتالي كان من المطلوب، قبل الإعلان عنها، أن يستعرضها مجلس الاستعراض المركزي العالمي أو مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا.

(٤) أي وظيفة مشغولة مدرجة في الموجز تشغر نتيجة قرارات التنسيب التي يتخذها في إطار التنقل المنظم الأمين العام أو الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، وفقاً للجزء الأول من الأمر الإداري ST/AI/2016/1، سيجري، من خلال إعلانات الوظائف الشاغرة، الإعلان عنها في إطار عملية التوظيف نصف السنوية التالية.

٢٠ - وأقفل في ٥ أيار/مايو ٢٠١٦ باب التقدم للوظائف الشاغرة المعلن عنها على أساس الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين. وبعد أن قام الخبراء المتخصصون بتقييم مدى أهلية المرشحين وملاءمتهم، أحيلت قوائم المرشحين المناسبين إلى مديري البرامج المعنيين. ولا يشترط إجراء تقييم للمرشحين، أو إجراء استعراض من جانب مجلس الاستعراض المركزي العالمي فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة المعلن عنها على أساس الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين، بالنظر إلى أن جميع المرشحين المدرجين في تلك القوائم قد تمت بالفعل الموافقة عليهم من جانب إحدى هيئات الاستعراض. وأصدر مجلس الشبكة الوظيفية في منتصف حزيران/يونيه توصياته المتعلقة باختيار المرشحين، وأبلغ الموظفون في أوائل تموز/يوليه بقرارات الاختيار التي اتخذها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. واستغرقت عملية الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين في إطار العملية الأولى، اعتباراً من تاريخ الإعلان إلى تاريخ اتخاذ القرار، ما مجموعه ٦٦ يوماً، وهي فترة تقل عن المتوقع بحوالي ١٠ أيام.

٢١ - وأغلق في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٦ باب التقدم لبقية الوظائف الشاغرة المعلن عنها. ودعي جميع المرشحين المؤهلين لشغل وظائف في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية إلى خوض اختبار عام للقدرات؛ ويمكن أيضاً أن ينظم اختبار فني في هذا السياق. وسوف يدعى المرشحون المناسبون في حالة اجتيازهم للاختبار (الاجتبارين) إلى مقابلة تجري على أساس الكفاءة. وبمجرد أن يتأكد مجلس الاستعراض المركزي العالمي من سلامة العملية بالنسبة للوظائف في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، ستتاح لمديري البرامج فرصة ترتيب جميع المرشحين المناسبين والتعليق عليهم. ومن المنتظر أن يجتمع مجلس الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا في أوائل تشرين الأول/أكتوبر من أجل تقديم التوصيات المتعلقة باختيار المرشحين، ويتوقع أن تصدر القرارات المتعلقة بالاختيار بحلول منتصف تشرين الأول/أكتوبر. ومن المقرر أن تبدأ العملية الثانية لملء الشواغر في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في أوائل آب/أغسطس.

٢٢ - ومن المتوقع أن تكتمل العملية الأولى لملء الشواغر في إطار النظام الجديد بعد حوالي ١٨٠ يوماً، كما كان متوقعاً. وفي حين أن هذا الرقم يمثل تحسناً مقارنة مع متوسط الوقت الذي كانت تستغرقه عملية الاستقدام في إطار النظام القديم، وهو ٢٣٩ يوماً تقويمياً في المتوسط، فإنه لا يزال بعيداً عن الهدف الذي حددته الجمعية العامة بما قدره ١٢٠ يوماً. وبغية الاستفادة التامة من مزايا تبسيط عملية الاستقدام وفقاً للإطار وإحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق هدف الاستقدام في حدود ١٢٠ يوماً الذي حددته الجمعية، يُقترح تخفيض مدة الإعلان عن الشواغر في إطار عمليات التوظيف نصف السنوية من ٦٠ يوماً إلى ٣٠ يوماً.

وهذا يعني أنه سيلزم لملء الشواغر في إطار النظام الجديد لاختيار الموظفين فترة قدرها حوالي ١٥٠ يوماً، منها ٣٠ يوماً لفترة الإعلان. ويرى الأمين العام أنه بالنظر إلى أن دورة الإعلان عن الشواغر في الشبكة الوظيفية المعنية ستكون منتظمة ومن الممكن التنبؤ بها، فإن مقدمي الطلبات المحتملين لن يتأثروا سلباً نتيجة تخفيض فترة الإعلان لأنهم سيعرفون مسبقاً الوقت الذي سيعلن فيه عن الوظائف التي تهمهم والوقت الذي ستجرى فيه التقييمات، وبالتالي سيتمكنهم مسبقاً التخطيط لعملية تقديم الطلبات. وسيبلغ المرشحون المحتملون، في إطار جهود الاتصال، بمواعيد عمليات التوظيف نصف السنوية المقبلة، كما ستبين هذه المواعيد بوضوح على بوابة وظائف الأمم المتحدة.

٢٣ - ومنذ بدء النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، قامت بعض الإدارات والمكاتب باستقدام عدد من الموظفين لشغل وظائف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني خارج إطار عمليات التوظيف نصف السنوية من أجل تلبية الاحتياجات التشغيلية التي نشأت بسبب حالات زيادة الأنشطة أو بدء التشغيل أو الحالات الإنسانية الطارئة، ومن ذلك ما يتصل على سبيل المثال ببدء تشغيل بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا وحدثت زيادة في الأنشطة نتيجة اعتماد خطة العمل الشاملة المشتركة المتعلقة بالبرنامج النووي لجمهورية إيران الإسلامية، بموجب قرار مجلس الأمن ٢٢٣١ (٢٠١٥)، واتخاذ مجلس الأمن للقرار ٢٢٥٣ (٢٠١٥) المتعلق بتوسيع إطار الجزاءات لتشمل تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام. وترد في المرفق الرابع قائمة الوظائف التي شغلت خارج عمليات التوظيف نصف السنوية. وتلجأ الإدارات والمكاتب أيضاً إلى الإعلان عن وظائف شاغرة مؤقتة لتغطية الاحتياجات المستجدة التي تنشأ في منتصف الدورة.

دال - النتائج الأولية والدروس المستفادة من عملية التوظيف نصف السنوية الأولى

٢٤ - اختتمت عملية التنقل المنظم نصف السنوية الأولى لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في منتصف تموز/يوليه. وستختتم أول عملية نصف سنوية لشغل شواغر الشبكة في منتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦. إلا أنه قد تسنى، وقت إعداد هذا التقرير، استخلاص بعض الدروس المستفادة الأولية. وهي مبيّنة في ما يلي مباشرة.

٢٥ - فأولاً، رغم الفائدة المترتبة، من حيث وفورات الحجم ومكاسب الكفاءة، على التحول من نظام لامركزي للتوظيف إلى آخر يقوده المركز، فإن هذه العملية قد طرحت بعض التحديات اللوجستية. فموظفو شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني يعملون في مختلف الإدارات والمكاتب والبعثات الميدانية في جميع أنحاء العالم، ونظراً لعدم تحقق النشر الكامل لوظائف نظام أوموجا كافة على نطاق الأمانة العامة بأسرها، فإن بيانات الموارد

البشرية وغيرها من البيانات اللازمة للتحقق من توافر الأهلية للتنقل المنظم تُخزّن في مجموعة من النظم المختلفة التي يرتبط معظمها بمواقع محددة. وقد استغرق الحصول على المعلومات المطلوبة وقتاً أطول من المتوقع، نظراً لأن موظفي شؤون التوظيف في الشبكة اضطروا إلى الاتصال بفرادى المكاتب التنفيذية ومكاتب الموارد البشرية المحلية لكي يطلبوا بيانات عن كل مشارك محتمل ووظيفته، وهي بيانات غالباً ما كان يلزم استخراجها يدوياً من مجموعة متنوعة من السجلات التاريخية. وإضافةً إلى ذلك، فإن عملية إعداد إعلانات الوظائف الشاغرة وإعلانات الوظائف المشغولة، لكل من عملية ملء الشواغر وعملية التنقل المنظم، كانت كثيفة العمالة لأنها كانت تستلزم البقاء على اتصال مستمر بمديري البرامج وموظفي الموارد البشرية لكي يتسنى تحديد الشروط ومعايير التقييم. وفي العمليات المستقبلية من هذا القبيل، يُفترض أن يصير التعامل مع هذه الخطوات أسهل، لأن البيانات المتعلقة بالوظائف والموظفين ستكون متاحة من مصدر واحد يمكن الوصول إليه من أي مكان، وهو نظام أوموجا؛ وستكون جميع الأطراف التي تتحاور مع بعضها البعض أكثر درايةً بالنظام الجديد، ومن ثم أكثر قدرةً على الاستجابة لطلبات الحصول على المعلومات؛ وسيستخدم نهج قائم على النماذج بهدف توحيد شكل ومحتوى إعلانات الوظائف الشاغرة وإعلانات الوظائف المشغولة، قدر المستطاع.

٢٦ - وثانياً، من المعروف تماماً أن جزءاً مهماً من أي مبادرة تستلزم التغيير هو التواصل مع أصحاب المصلحة جميعاً. وقد وُضعت استراتيجية اتصالات قوية للنظام الجديد خلال المرحلة السابقة للتنفيذ، وتبذل منذ منتصف عام ٢٠١٥ جهود منهجية للتواصل، تشمل الحلقات الدراسية الشبكية والتداول بالفيديو وجلسات الإحاطة الشخصية المصممة خصيصاً للإدارات والمكاتب على نطاق الأمانة العامة بأسرها. وعلاوةً على ذلك، فقد أُضيفت إلى بوابة الموارد البشرية صفحات مخصصة تصف النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، وتلك البوابة متاحة للمرشحين الداخليين والخارجيين، وقد نُشرت معلومات ذات صلة على مختلف المواقع الشبكية الداخلية للأمانة العامة وعممت عن طريق البريد الإلكتروني. وحدثت زيادة كبيرة في أنشطة الاتصالات قبل بدء تنفيذ أول عملية للتنقل المنظم وبعد ذلك مباشرةً. وشمل الجمهور المستهدف لهذه الأنشطة الموظفين والمديرين في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني الذين أُتيح لهم فرص متعددة لمعرفة المزيد عن كيفية عمل النظام الجديد في سياق تلك الشبكة وطبيعة الأدوار والمسؤوليات التي سيضطلعون بها تحديداً. وقد كانت التعليقات الواردة بشأن استراتيجية الاتصالات إيجابية للغاية، حيث أبرزت مدى استجابة فريق التوظيف في الشبكة للاستفسارات، كما أبرزت الطبيعة الشاملة للمعلومات المقدمة. وبالإضافة إلى ذلك فإن الأدلة غير المؤثقة التي جمعت من الموظفين والمديرين الذين

استخدموا واحدا أو أكثر من منتجات التواصل المتاحة تثبت أن مستوى فهمهم وتقبلهم للنظام الجديد يتزايد بدرجة كبيرة. وفي المستقبل، سيتم تعديل الاستراتيجية الحالية لتلبية احتياجات الشبكات الوظيفية المقبلة المزمع إطلاقها، وسيتم تطوير قدرات الاتصالات المخصصة داخل فريق التوظيف في كل شبكة.

٢٧ - وثالثا، اتضحت، حتى في هذه المرحلة المبكرة الأهمية الحيوية للدور المنوط بالخبراء المتخصصين في إدارة عمليات التوظيف نصف السنوية. فهؤلاء الموظفون، الذين يشكلون جزءا من فريق التوظيف في الشبكة، يمتلكون خبرة مباشرة في مجالات العمل الفنية في الشبكة الوظيفية ذات الصلة وهم مسؤولون بالأساس عن تحديد مدى أهلية الموظفين وملاءمتهم للوظائف الواردة في موجز إعلانات الوظائف المتاحة للتنقل المنظم، وتحديد مدى أهلية المرشحين الداخليين والخارجيين وملاءمتهم لشغل الوظائف الشاغرة. ويمثل الخبراء المتخصصون حلقة وصل بالغة الأهمية بين مديري البرامج في مختلف الإدارات والمكاتب الفنية وبين فريق التوظيف في الشبكة، لأنهم يتحلون بقدرة فريدة على فهم المهام المرتبطة بوظائف بعينها، ومن ثم يمكنهم التواصل مع مديري البرامج لضمان دقة التعبير في إعلانات الوظائف المشغولة والوظائف الشاغرة عن الشروط المطلوبة، وضمان وضع تقييمات خطية مُصمَّمة بطريقة تحدد مواصفات المرشح المرغوب. وتشير الخبرة المكتسبة حتى الآن إلى أنه سيكون من المستصوب أن يتضمن فريق التوظيف في الشبكة خبيرا متخصصا واحدا على الأقل لكل مجموعة وظيفية. ويؤمل مع ازدياد الثقة في النظام الجديد أن تصبح الإدارات والمكاتب مستعدة لتخصيص المزيد من الموارد لتمويل وظائف إضافية للخبراء المتخصصين.

٢٨ - ورابعا، نظرا لأن مجالس الشبكات الوظيفية تتولى استعراض سلامة عملية تحديد المرشحين المناسبين للاختيار، وسعيا إلى مواصلة الإسهام في زيادة كفاءة عملية ملء الشواغر وحسن توقيتها في إطار نظام التوظيف الجديد، قد تُضَم بعض مهام مجلس الاستعراض المركزي العالمي المتعلقة باستعراض سلامة عملية تقييم المرشحين إلى مهام مجالس الشبكات الوظيفية فيما يتعلق بالوظائف من فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية حتى الرتبة ف-٥، وبنفس الكيفية يقوم مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا باستعراض سلامة عملية تقييم المرشحين للوظائف في رتب المديرين.

٢٩ - وخامسا، بعد أن تمت عملية التنقل المنظم الأولى، يمكن الخروج ببعض الملاحظات الأولية بشأن فرص تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، وهو ما شكل أحد الأهداف الرئيسية للنظام الجديد. والملاحظة الأولى هي أن فرص تقاسم الأعباء ضمن أي عملية تنقل منظم معينة تعتمد كليا على الوظائف المدرجة في الموجز. فإذا لم يشارك في

العملية موظفون في مراكز العمل التي يُسَمَحُ فيها باصطحاب الأسرة، لن يتسنى نقل الموظفين من مراكز العمل التي لا يُسَمَحُ فيها بذلك. وهذه الصعوبة ستخف حدتها عندما يصبح التنقل المنظم إلزاميا لا اختياريا. والملاحظة الثانية هي أن بعض الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، بمن فيهم أولئك الذين ظلوا في هذه المواقع أكثر من خمس سنوات، يبدو غير راغبين في الانتقال إلى مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة. والملاحظة الثالثة هي أنه، نظرا لأن الموظفين غير ملزمين بإبداء اهتمام بوظائف في مراكز عمل يختلف تصنيفها من حيث المشقة عن مراكز عملهم الحالية، قد لا يتسنى تقاسم الأعباء على نحو ذي بال إلا بنقل أعداد كبيرة من الموظفين إلى وظائف لم يُبدوا اهتماما بها، وهو نهج ينطوي على مخاطرة كبيرة من حيث إثارة استياء الموظفين، كما أنه يزيد من احتمالات تقديم الطعون.

٣٠ - وأخيرا، فإن صعوبة تحقيق أهداف تنقل الموظفين في إطار التنقل المنظم عندما تقتصر الوظائف المدرجة في الموجز على الوظائف المشغولة، قد تجلّت في انخفاض عدد عمليات التنسيب عن المتوقع في إطار عملية التنقل المنظم الأولى، نتيجة للأسباب المبينة في الفقرة ١٨ أعلاه. وفي عام ٢٠١٦، تبين من برنامج إعادة الانتداب المنظم لبرنامج الفنيين الشباب أن معدل انتقال الموظفين شهد زيادة كبيرة (نسبتها ٦ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥) عند إدراج ٢٥ وظيفة شاغرة من الرتبة ف-٢. وعند انتهاء العملية، أصبحت ٢٥ وظيفة لم يُعيّن فيها موظفون تمثل شواغر متبقية، وشغلها فيما بعد مرشحو جدد من برنامج الفنيين الشباب. وهذا دليل واضح على أن الوظائف الشاغرة لا بد وأن تكون جزءا من العملية، لكي يكتب النجاح لإطار التنقل المنظم، الذي يقتضي توافر القدرة على تنسيب المزيد من الموظفين في الوظائف المتاحة. فوجود الوظائف الشاغرة يتيح قدرا كبيرا من المرونة، ذلك أنه يقلل إلى حد كبير من احتمالات وجود سلسلة من المشاركين الذين يتعرضون للتعطيل، رغم استعدادهم للانتقال، بسبب عدم انتقال شخص واحد. وبغية التصدي على النحو السليم لمسألة التنقل في المنظمة، يُقترح أن تتضمن كل عملية تنقل منظم وظائف شاغرة من الوظائف المخصصة لعملية ملء الشواغر نصف السنوية. وستكون الوظائف المتاحة في مراكز عمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء، برُتب مختلفة داخل الإدارات والمكاتب ذات الصلة الموجودة داخل الشبكة الوظيفية. ولن تُدرج في هذه العملية الوظائف القائمة في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف.

هاء - الخلاصة

٣١ - مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً بصدد إجراء العملية نصف السنوية الثانية لعام ٢٠١٦ ملء الشواغر والتنقل المنظم في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. وقد بدأت عملية التنقل المنظم في ٢٥ تموز/يوليه ٢٠١٦ لكي يتاح للموظفين خيار المشاركة، ثم أُغُلِّقت نافذة المشاركة الاختيارية في ٧ آب/أغسطس. ويعمل مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً، بالتعاون مع الإدارات/المكاتب المعنية، على التحقق من أهلية الموظفين للمشاركة في عملية التنقل المنظم الثانية. وفيما يتعلق بملء الشواغر، تقرر أن يُعلن، في الفترة من ١ آب/أغسطس إلى ٢٩ آب/أغسطس، في إطار العملية نصف السنوية الثانية لملء الشواغر، عن شواغر شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، التي تشمل الوظائف الشاغرة العادية وكذلك الوظائف التي تُشغَل عن طريق الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين.

٣٢ - وتمشيا مع نهج التنفيذ التدريجي الذي أقرته الجمعية العامة، سيجري في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ تشغيل الشبكة الوظيفية الثانية، وهي شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في إطار النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم. وقد بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية تحديد الموظفين المشمولين بإطار التنقل في شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعريف المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة لأداء المهام في جميع المجموعات الوظيفية ذات الصلة، بالتشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين. وهو بصدد تحديد الموارد اللازمة لفريق التوظيف ذي الصلة.

ثالثا - اتجاهات التنقل

٣٣ - حسب ما ذُكر في التقارير السابقة، سيكون النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم هو الإطار الحاكم لعمليتي اختيار وتنسيب جميع موظفي الأمانة العامة المعنيين دولياً، بما يشمل الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة أو المستمرة أو الدائمة، في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ المشمولة بذلك^(٥).

(٥) ينطبق هذا النظام على الموظفين الذين خضعوا، أو سيخضعون، لعملية تنافسية. بما يشمل الاستعراض من قبل هيئة استعراض ميدانية أو مركزية والذين لا يقتصر تعيينهم على إدارة أو بعثة بعينها أو على مكتب معين.

٣٤ - ويقدم هذا الفرع بيانات وإحصاءات مستكملة عن الاتجاهات الحالية لتنقل الموظفين الذين سيخضعون لإطار التنقل^(٦). ووفقا لمجموعة البيانات المتعلقة بتكوين الأمانة العامة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر، بلغ عدد "الموظفين المشمولين بإطار التنقل" من الفئة الفنية ورتب المديرين وفئة الخدمة الميدانية ١٢ ٩٩٦ موظفا^(٧).

ألف - توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

٣٥ - تجدر الإشارة، على نحو ما جاء في التقرير المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين، إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم، بالتشاور الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ببذل جهود لإعادة تشكيل الشبكات الوظيفية الثماني الحالية تحقيقا لعدة أهداف، منها تيسير التنقل الوظيفي (A/68/358، الفقرة ١٣). والهدف من ذلك التشكيل الجديد، المكوّن من ٤٧ مجموعة وظيفية حالية وجديدة مقسّمة إلى تسع شبكات وظيفية (انظر المرفق الأول)، يتمثل في تحقيق أكبر قدر من التماثل على صعيد المهارات والقدرات والمعارف اللازمة لأداء الوظائف في شبكة وظيفية معينة، من أجل زيادة فرص التنقل بين هذه الوظائف إلى أقصى حد ممكن. ووافقت الإدارة العليا على التشكيل الجديد للشبكات الوظيفية وبدأ العمل به على نطاق الأمانة العامة بأسرها في الربع الأخير من عام ٢٠١٥، قبل بدء تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم. ويبين الجدول ١ توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل حسب الشبكة الوظيفية، باستخدام التشكيل الجديد، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

(٦) جميع البيانات الواردة في هذا التقرير جرت موازنتها مع دورة إبلاغ قائمة على السنة التقييمية من أجل تيسير مقارنة البيانات.

(٧) يشمل هذا الرقم الموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية ورتب المديرين، ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والتعيينات الدائمة. ويُستثنى الموظفون الخاضعون لإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وموظفو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين. وللموظفين المتبقي لهم أقل من خمس سنوات لبلوغ السن الإلزامي لإنهاء الخدمة أن يختاروا المشاركة في الإطار أو قد يُدرّجون فيه بصورة إلزامية، ولكن لا يشترط عليهم التنقل الجغرافي. ومن بين الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ كان هناك ما مجموعه ١ ٧٨٩ موظفا قد تبقى لهم أقل من خمس سنوات لبلوغ السن الإلزامي لإنهاء الخدمة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وهو الموعد الذي بدأ فيه العمل بنظام التنقل بالنسبة لأول شبكة وظيفية. وإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الذين قاموا بسبعة تنقلات جغرافية على الأقل دام كل منها سنة أو أكثر (وعدددهم ٣٢ موظفا من بين الموظفين المشمولين بإطار التنقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥) سيكون لهم الحق في اختيار التنقل الجغرافي من عدمه.

الجدول ١
توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل، حسب الشبكة الوظيفية^(١)، في ٣١ كانون الأول/
ديسمبر ٢٠١٥

النسبة المئوية للموظفين المشمولين بإطار التنقل	عدد الموظفين	الشبكة الوظيفية
١٩	٢ ٤٥٥	شبكة التنظيم والإدارة
١٩	٢ ٤٢٩	شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني
١٨	٢ ٢٩٩	الشبكة الاقتصادية والاجتماعية والإئتمانية
١٤	١ ٨٢٩	شبكة اللوجستيات والنقل وسلسلة الإمدادات
١١	١ ٤٦٥	شبكة الإعلام وإدارة المؤتمرات
٨	١ ٠٩٠	شبكة الأمن والسلامة الداخليين
٨	٩٩٧	شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٢	٣١٨	الشبكة القانونية
١	١١٤	شبكة العلوم
١٠٠	١٢ ٩٩٦	المجموع

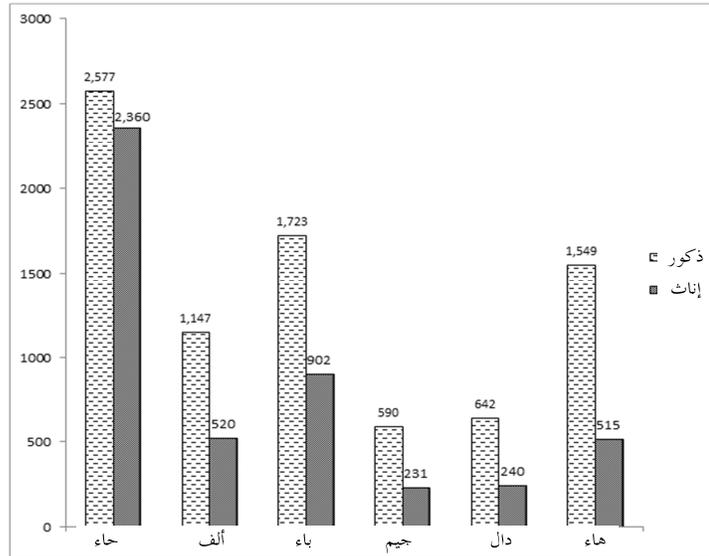
(أ) الشبكات الوظيفية مطابقة للتشكيل الجديد الذي بدأ العمل به اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

باء - اتجاهات تنقل الموظفين

٣٦ - يبين الشكل الأول توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، حسب نوع الجنس، في جميع مراكز العمل المصنفة في فئات المشقة في الأمانة العامة^(٨).

(٨) وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية جميع مراكز العمل في واحدة أو أخرى من الفئات الست التالية: حاء، وألف، وباء، وجيم، ودال، وهاء. ومراكز العمل من الفئة حاء هي المقر والمواقع المحددة على نحو مماثل التي ليس للأمم المتحدة بها برامج إئتمانية أو إنسانية، أو المواقع الكائنة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. ومراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء هي مراكز عمل ميدانية. وتصنف مراكز العمل حسب درجة المشقة من الفئة ألف إلى الفئة هاء، والفئة ألف هي أقل الفئات مشقة.

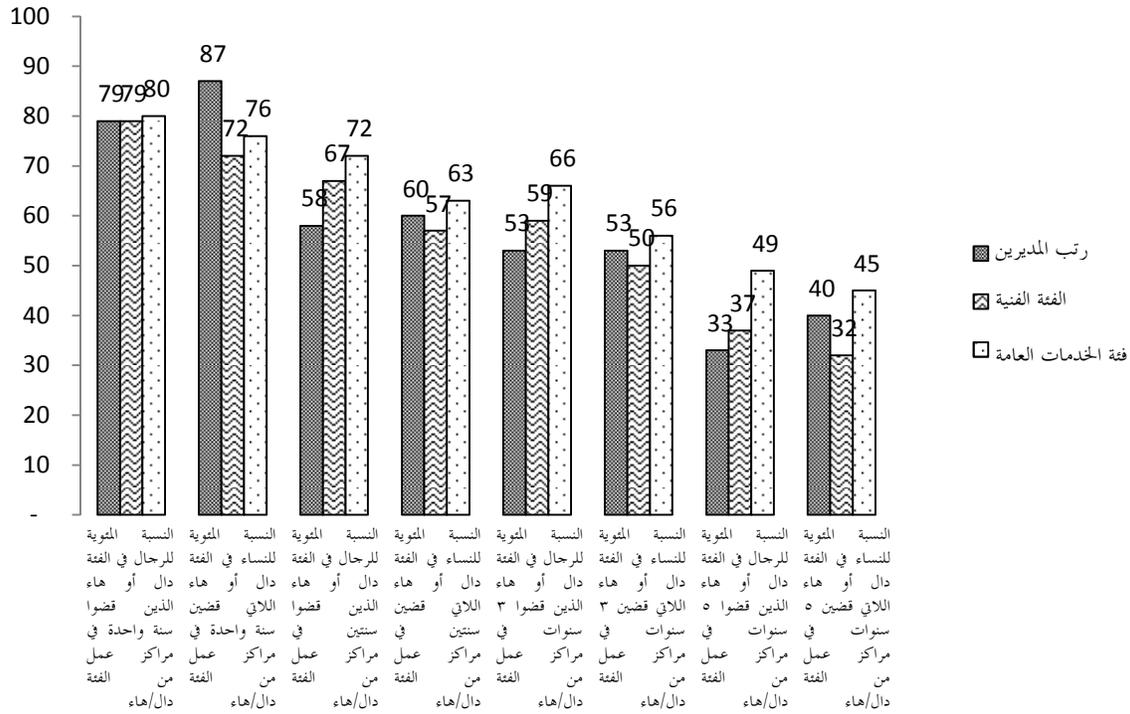
الشكل الأول
الموظفون المشمولون بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، حسب
تصنيف مركز العمل ونوع الجنس



٣٧ - وعادة ما يبقى الموظفون فترات طويلة في مراكز العمل من نفس الفئة، وهو ما يسري على الرجال والنساء على حد سواء، ويمكن أن يطرح مشاكل خاصة فيما يتعلق بالموظفين العاملين في أشد فئات مراكز العمل مشقة (أي المراكز من الفئتين دال وهاء)، التي لا يُسمح في أي منها تقريبا باصطحاب الأسرة والتي تتسم الظروف المعيشية فيها بالمشقة الشديدة. ويقدم الشكل الثاني بيانات عن نسبة الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الذين أمضوا أكثر من سنة أو سنتين أو ثلاث أو خمس سنوات في مراكز عمل من الفئتين دال و/أو هاء.

الشكل الثاني

نسبة الموظفين الذين أمضوا أكثر من سنة أو سنتين أو ثلاث أو خمس سنوات في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، حسب نوع الجنس



جيم - مشروع التنقل التجريبي للموظفين في البعثات الميدانية والفئة الفنية والموظفين من رتب المديرين

٣٨ - أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في أحدث تقرير لها عن التنقل بأن يقدم الأمين العام معلومات محدثة عن نتائج خطة التنقل المؤقتة الطوعية التجريبية التي تنفذها إدارة الدعم الميداني بخصوص الموظفين الذين عملوا فترة طويلة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في انتظار الموافقة على إطار التنقل العالمي الذي وضعه الأمين العام وبدء تشغيله (انظر A/70/765، الفقرة ٩). وقد بدأ تنفيذ المشروع التجريبي في نيسان/أبريل ٢٠١٤، وفتّح للموظفين في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في جميع مراكز العمل في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة الذين قضوا سنتين أو أكثر في نفس البعثة الميدانية. فأبدى أكثر من ٤٠٠ موظف من الفئة الفنية و ١ ٥٠٠ موظف من فئة الخدمة الميدانية اهتماما بالمشروع، ومن بينهم تأكد أن ١١٥ موظفا من الفئة الفنية

و ٢١٥ موظفا من فئة الخدمة الميدانية مؤهلون للمشاركة. وعقب استعراض مدى ملاءمة المشاركين للوظائف المتاحة وإجراء مناقشات مع مديري البرامج، اقترحت إعادة انتداب ٤٩ موظفا من الفئة الفنية و ٣٢ موظفا من فئة الخدمة الميدانية. وتمت بنجاح إعادة انتداب جميع الموظفين الذين اقترحت إعادة انتدابهم من فئة الخدمة الميدانية، بينما أعيد انتداب ثمانية فقط من موظفي الفئة الفنية الذين اقترحت إعادة انتدابهم. وكان أكثر من ٧٥ في المائة من المشاركين من الفئتين يعملون في مراكز عمل من الفئة دال أو هاء. وبالنظر إلى أن مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة كانت محدودة في إطار مجموعة الوظائف المتاحة لإعادة الانتداب، فلم ينتقل سوى موظف واحد في الفئة الفنية وستة موظفين في فئة الخدمة الميدانية من مراكز عمل من الفئة دال أو هاء إلى مراكز عمل أفضل من حيث تصنيف المشقة، وشمل ذلك انتقال موظف واحد إلى مركز عمل يُسمح فيه باصطحاب الأسرة.

٣٩ - ويعزى انخفاض عدد التنقلات إلى عدة عوامل، منها بصفة أساسية الطابع الطوعي للمشروع بصفة عامة (من جانب الموظفين ومديري البرامج في البعثات المرسله والمتلقية). وعلى وجه التحديد، يمكن أن تعزى المعوقات إلى رفض الموظفين قبول عمليات إعادة الانتداب المقترحة، وما يترتب على ذلك من تداعيات متلاحقة يمكن أن تتسبب فيها حالة رفض واحدة. ويعني هذا أن من الممكن لإحدى عمليات إعادة الانتداب أن تكون جزءا من سلسلة تشمل ما يصل إلى خمسة أفراد: فإذا وُجد فرد واحد في السلسلة لم ينتقل، استحال الانتقال على الآخرين. وتشمل العوامل الأخرى التقليل الجاري في مختلف البعثات الميدانية (لا يمكن النظر في إدراج موظفين في الخطة سوى الذين يشغلون منهم وظائف مدرجة في الميزانية لمدة سنة)؛ وتردد بعض الموظفين في قبول وظائف في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا بسبب أزمة فيروس إيبولا المتنامية؛ وعدم رغبة مديري البرامج في قبول المرشحين الموصى بهم. وتجدد الإشارة إلى أن بعض هذه العقبات التي تعرقل خطى النجاح في إعادة الانتداب قد خفف منها نظام التوظيف الجديد. وعلى وجه الخصوص، لم يعد بإمكان مديري البرامج أن يرفضوا المرشحين المناسبين، كما أن الموظفين المشاركين أصبح يتوقع منهم قبول عمليات إعادة الانتداب المقترحة.

دال - بيانات التنقلات بين مراكز العمل

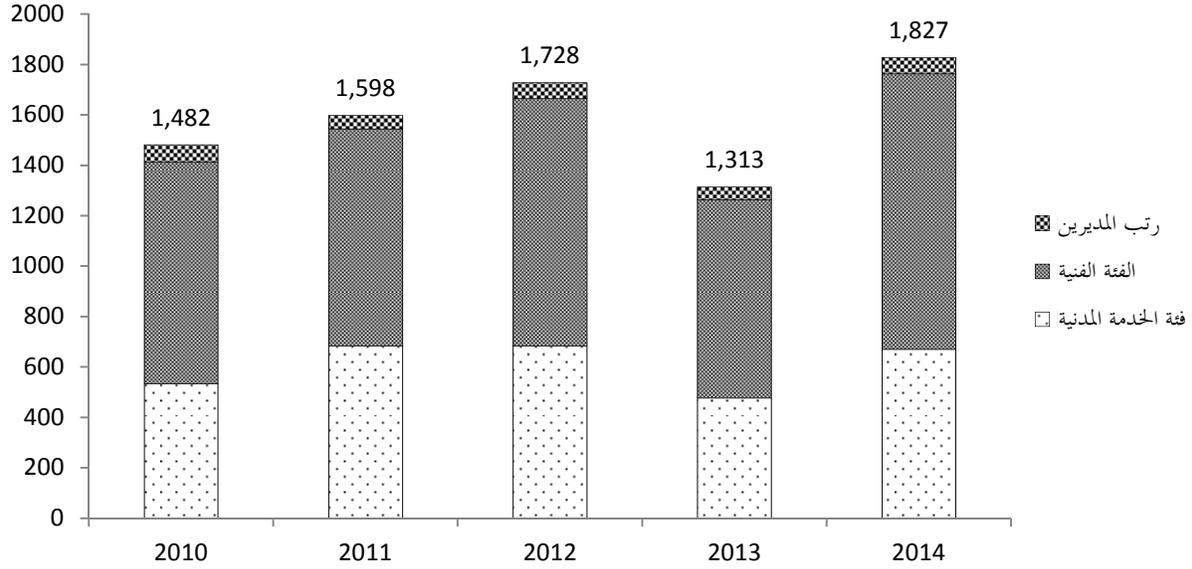
٤٠ - وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، يُعرّف التنقل بأنه تغيير في الوظيفة، يمكن أن يشتمل على تغيير واحد أو مجموعة من التغييرات على النحو التالي: تغيير في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل أو الانتقال من إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج أو إليها. إلا أن نظام المعلومات الإدارية المتكامل، كما ذُكر في التقارير السابقة، لا يتضمن معلومات

عن أدوار الموظفين أو مهامهم، وهو ما يعني أن البيانات الأساسية المتعلقة بالتغيرات في الوظائف التي لا تنطوي على تغيير في مركز العمل لا يمكن الحصول عليها في الوقت الحاضر^(٩). ويبين الشكل الثالث عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت سنة واحدة أو أكثر للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. والتنقلات بين مراكز العمل التي تدوم لسنة أو أكثر (المشار إليها فيما يلي بعبارة التنقلات بين مراكز العمل)، تُسجل 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 إتمام سنة كاملة في الخدمة في مركز العمل ذاك). وعلى سبيل المثال، تشمل التنقلات بين مراكز العمل في عام ٢٠١٤ جميع التنقلات التي بدأت خلال سنة ٢٠١٤ التقويمية، والتي ثبت بشأهما في عام ٢٠١٥ أن الموظف المعني قد ظل في نفس مركز العمل لمدة سنة أو أكثر. وستتاح البيانات المتعلقة بالتنقلات لعام ٢٠١٥ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، 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 ما متوسطه ١٥٨٩ تنقلاً بين مراكز العمل. ويبين الشكل الرابع عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت سنة واحدة أو أكثر للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ بالنسبة لموظفي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. أما بيانات التنقلات المصنفة حسب الشبكة الوظيفية في الشبكات الأخرى، فتجري إتاحتها عند الطلب.

(٩) ما إن يجري بشكل كامل تعميم وحدة الموارد البشرية الخاصة بنظام أوموجا وتثبيت العمل بها، سيكون من الممكن تعقب جميع تنقلات الموظفين، بما في ذلك التنقلات التي لا تنطوي على تغيير مركز العمل، من وقت إدخال بيانات الموظفين في نظام أوموجا.

الشكل الثالث

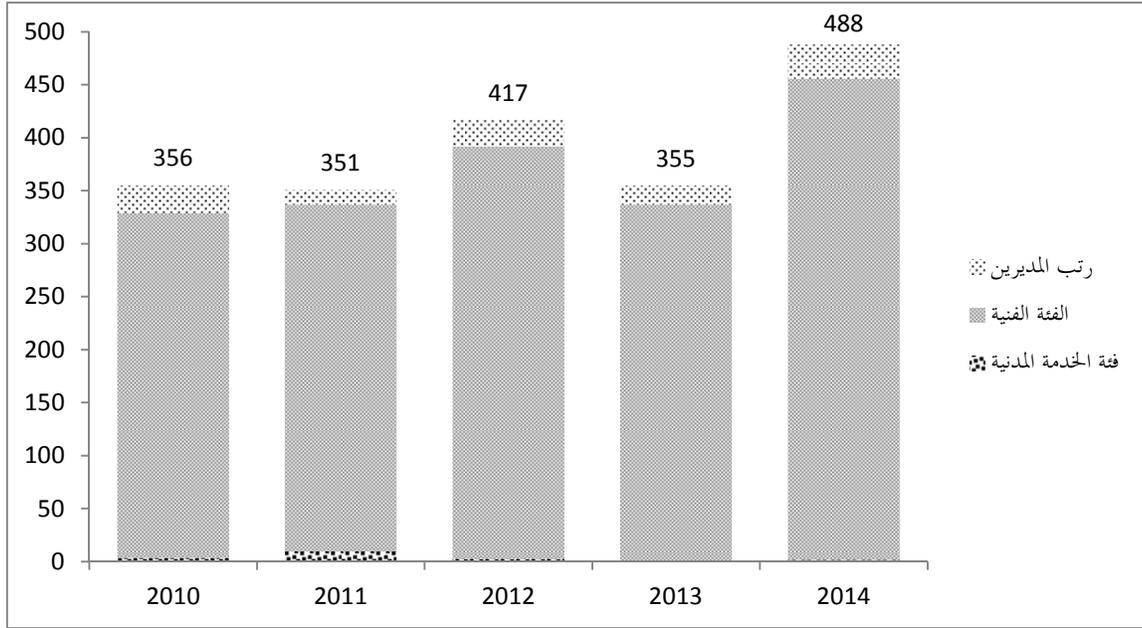
عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت لمدة سنة واحدة أو أكثر، للموظفين من رتب المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، للأعوام ٢٠١٠ و ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤



ملاحظة: تُعرّف التنقلات الطويلة الأجل بأنها التغيير في مركز العمل الذي يبقى الموظف بموجبه في مركز العمل ذاك لمدة سنة على الأقل. ومصدر بيانات التنقلات هو نظام المعلومات الإدارية المتكامل، إلا أن التثبت تم من خلال المعلومات الواردة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام أوموجا.

الشكل الرابع

عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت لسنة أو أكثر للموظفين من رتب المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤



ملاحظة: تُعرّف التنقلات الطويلة الأجل بأنها التغيير في مركز العمل الذي يبقى الموظف بموجبه في مركز العمل ذلك لمدة سنة على الأقل. ومصدر بيانات التنقلات هو نظام المعلومات الإدارية المتكامل، إلا أن التثبيت تم من خلال المعلومات الواردة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام أوموجا.

٤١ - 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. وبناء على ذلك، وتمشيا مع تعريف التنقل الجغرافي لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية^(١٠)، سيكون عدد التنقلات بين مراكز العمل التي دامت لمدة سنة واحدة أو أكثر في عام ٢٠١٤ - ومجموعها ٨٢٧ تنقلا - هو الحد الأقصى لعدد التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٦. وستُقسّم "حافضة" التنقل الجغرافي التي تضمنت ٨٢٧ عملية تنقل لدى شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦

(١٠) وفقا للمنشور الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، المعنون "A Guide to the Mobility and Hardship Scheme and Related Allowances"، "يستتبع تعريف التنقل، فيما يتعلق بترتيبات المشقة والتنقل، إعادة الانتداب الجغرافي للموظف من مركز عمل إلى آخر، ويكون ذلك عادة إلى بلد آخر، لفترة سنة واحدة أو أكثر" (الصفحة ٧).

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 يكون حجم الحافظة الفرعية في كل عملية متناسبا مع العدد الأقصى المتوقع للتنقلات الجغرافية التي يمكن إجراؤها أثناء العملية. وينبغي أن يتسنى تقدير العدد الأقصى للتنقلات الجغرافية التي يمكن أن تنجم عن الاختيارات والتنقلات الأفقية أثناء دورة بعينها متى نُشر موجز الوظائف الشاغرة وموجز التنقل المنظم المتعلقان بالعملية المعنية. 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 والترقيات للرتب العليا بأن توصياتهما المتعلقة بالاختيار والتنقل الأفقي لا يجوز أن تتجاوز مستوى الحافظة الفرعية. وعندئذ سيولي المجلسان الأولوية للتنقلات الجغرافية التي تسهم في تقاسم العبء وفي بلوغ الأولويات التنظيمية وأولويات الموارد البشرية المتفق عليها في بداية الدورة.

٤٢ - ويتضح من بيانات التنقلات بين مراكز العمل أن تلك التنقلات كانت تحدث عادةً داخل نفس الفئة من فئات مراكز العمل، حيث إن ٤١ في المائة من الموظفين من رتب المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية الذين انتقلوا من مراكز عمل من الفئة حاء بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤ انتقلوا إلى مراكز عمل من الفئة نفسها؛ بينما لم ينتقل سوى ١١ في المائة فقط من مراكز عمل من الفئة حاء إلى أخرى من الفئة هاء^(١١). وبالإضافة إلى ذلك، انتقل ما نسبته ٥٧ في المائة من الموظفين من مراكز العمل من الفئة هاء إلى مراكز عمل أخرى من نفس الفئة^(١٢). وهذه الأرقام، مقترنة بالبيانات الواردة في الشكل الثاني عن عدد الموظفين "العالمين" في أماكن عمل شاقّة لما يزيد عن خمس سنوات، تؤكد الحاجة إلى تحسين الفرص المتاحة لتقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقّة، وهو أحد الأهداف الرئيسية للنظام الجديد.

(١١) انتقلت نسبة ١١ في المائة من الموظفين العاملين في مراكز عمل من الفئة حاء إلى مراكز عمل من الفئة ألف، و ١٩ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة باء، و ١١ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة جيم، و ٥ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة دال.

(١٢) انتقلت نسبة ٦ في المائة من الموظفين العاملين في مراكز عمل من الفئة هاء، إلى مراكز عمل من الفئة حاء، و ٢ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة ألف، و ١٠ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة باء، و ١٢ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة جيم، و ١٢ في المائة إلى مراكز عمل من الفئة دال.

رابعا - البيانات الإضافية المتعلقة بالتكاليف

٤٣ - يشتمل هذا الفرع على بيانات مستكملة عن التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل، وعدد الوظائف المتاحة للمرشحين الخارجيين وعدد المرشحين الخارجيين الذين تم تعيينهم.

ألف - لحة عامة: التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل

٤٤ - لا تنشأ التكاليف المباشرة للتنقل، المتكررة منها وغير المتكررة، إلا عند تغيير الموظفين لمراكز العمل. وتشمل التكاليف المتكررة عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية وبدل التنقل (للموظفين الذين ينتقلون للمرة الثانية). وتشمل التكاليف غير المتكررة منحة الانتقال، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر. ويتباين مستوى المدفوعات الفعلي استنادا إلى عدة عوامل، من قبيل 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. وينبغي الإشارة في هذا الصدد، إلى أن التغييرات في مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ سيكون لها تأثير على مستويات التكلفة المباشرة.

٤٥ - ونظرا لأن النفقات المتعلقة بتنقلات الموظفين تُسجّل ضمن التكاليف العامة للموظفين، جنبا إلى جنب مع النفقات المرتبطة باستقدام الموظفين الجدد، فمن الصعب فصل النفقات الخاصة بالتنقل تحديدا في نظم البيانات المستخدمة حاليا في الأمانة العامة. أما في ظل نظام أوموجا، فسيتم تجهيز جميع المعاملات وتتبعها في نظام واحد في إطار مجموعة من الإجراءات المتكاملة والموحدة التي ستتيح إمكانية الاطلاع بصورة أشمل على النظام لأغراض الاستفسار عن البيانات.

٤٦ - وبغية توفير معلومات عن التكاليف المباشرة للتنقلات بين مراكز العمل، أعدت الأمانة العامة تحليلاً لتلك التنقلات في السنوات التقويمية من ٢٠١١ إلى ٢٠١٤ وللمدفوعات المرتبطة بها^(١٣) من أجل استنباط متوسط التكاليف المباشرة للفرد في كل تنقل. ويقدم هذا التقرير بيانات لعام ٢٠١٤ الذي شهد إجراء ١ ٨٢٧ عملية تنقل بين مراكز العمل من جانب موظفين معينين دوليا (انظر الشكل الثالث أعلاه)، وموجزا عن متوسط التكاليف المباشرة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢ ولعامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ (انظر الجدول ٣ أدناه).

(١٣) بيانات عام ٢٠١٥ ليست متاحة في الوقت الراهن لأن تحليل التكاليف يتوقف على استكمال بيانات التنقلات بين مراكز العمل.

باء - التكاليف المباشرة

١ - التكاليف المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٤

٤٧ - أجزت الأمانة العامة تحليلاً لبيانات كشوف المرتبات لتحديد مدفوعات التكاليف المتكررة التي سددت إلى الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٤. وفي ذلك العام، سددت مدفوعات إلى ١ ٧١٦ موظفاً^(١٤). وتجدر الإشارة إلى أنه، نظراً للقواعد المتعلقة باستحقاق بدل التنقل التي تقتضي أن يكون الموظف قد قضى خمس سنوات على الأقل من الخدمة السابقة المتصلة، لن يبدأ بعض الموظفين في تلقي البديل الناشئ عن انتقال تم في عام ٢٠١٤ إلا في سنة تالية.

٤٨ - ويبلغ مجموع المدفوعات التي سددت إلى أولئك الموظفين البالغ عددهم ١ ٧١٦ موظفاً ما قدره ١٠ ٧٨٠ ٩٠١,٢٥ دولار، دُفع منها مبلغ ١ ٦٠٢ ٠٩٢,٥٥ دولاراً إلى الموظفين الذين قاموا بعمليات تنقل بين مراكز العمل فيما بين الإدارات والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية (أي بين كيانات غير ميدانية)، بينما دُفع مبلغ قدره ٩ ١٧٨ ٨٠٨,٧٠ دولاراً إلى الموظفين الذين انتقلوا إلى بعثات ميدانية أو منها. وقد بلغ متوسط التكاليف المتكررة المسددة إلى كل موظف ٦ ٢٨٢,٥٨ دولاراً.

٢ - التكاليف غير المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٤

٤٩ - جُمعت أيضاً من سجلات تكاليف السفر في نظام المعلومات الإدارية المتكامل البيانات المتعلقة بمجموع التكاليف غير المتكررة المرتبطة بالتنقلات التي تمت في عام ٢٠١٤ بين مراكز العمل فيما بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية (أي الكيانات غير الميدانية). وفي ذلك العام، قام ٣٩٧ موظفاً بتنقلات بين مراكز العمل فيما بين كيانات غير ميدانية؛ وسُجلت تكاليف غير متكررة بصدد ٢٩٢ منهم. وأنفق مبلغ إجمالي قدره ١١ ٦١٨ ١٠٦,٦٨ دولاراً فيما يتعلق بالتكاليف غير المتكررة للتنقلات في عام ٢٠١٤. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لكل موظف من هؤلاء الموظفين البالغ عددهم ٢٩٢ موظفاً ٣٩ ٧٨٨,٠٤ دولاراً.

(١٤) يمثل ما مجموعه ١ ٨٢٧ من فرادى الموظفين التنقلات بين مراكز العمل، في عام ٢٠١٤، البالغ عددها ١ ٨٢٧ تنقلاً. فقد تنقل موظفون مجموعهم ٣٩٧ موظفاً بين كيانات غير ميدانية، وتنقل ١ ٤٣٠ موظفاً من بعثات ميدانية أو إليها.

٥٠ - وتسجل التكاليف غير المتكررة للتنقلات بين مراكز العمل من البعثات الميدانية أو إليها بطريقة مختلفة في شكل يجمع بين نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وحزمة برامجيات الدعم الميداني، ووحدات أساس نظام أو موجا (الشؤون المالية). وبناء على ذلك، أجريت عملية أخرى لجمع بيانات التكاليف غير المتكررة للتنقلات من البعثات الميدانية وإليها. وفي وقت إعداد التقرير، كانت البيانات قد جمعت من ٤٥ بعثة ميدانية^(١٥). وبلغ مجموع التكاليف غير المتكررة المتكبدة في عام ٢٠١٤ عن الموظفين البالغ عددهم ٦٣٨ موظفا الذين انتقلوا إلى تلك البعثات البالغ عددها ٤٥ بعثة و/أو منها ما قدره ٩٦٧٤,٩٣ دولارا. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لكل موظف من هؤلاء الموظفين ١٥ ١٦٤,١٠ دولارا.

٣ - موجز التكاليف المباشرة

٥١ - استنادا إلى البيانات المقدمة أعلاه، بلغت التكاليف المباشرة المرتبطة بالتنقلات بين مراكز العمل التي تمت في عام ٢٠١٤ فيما بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، ما مجموعه ١٣,٢ مليون دولار^(١٦) وبلغ مجموع تلك التكاليف فيما يخص البعثات الميدانية^(١٧) ١٨,٩ مليون دولار، ليصل المجموع الكلي إلى ٣٢,١ مليون دولار. وبالنظر إلى أن بعض الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٤ لم يتلقوا بدل التنقل إلا بعد نهاية العام، وأنه لم يكن من الممكن تحديد جميع التكاليف غير المتكررة للتنقلات إلى البعثات الميدانية ومنها، فإن هذه الأرقام لا تشمل جميع التكاليف لعام ٢٠١٤.

(١٥) ينبغي الإشارة إلى أنه في عام ٢٠١٤، كانت هناك تنقلات من ٤٥ بعثة ميدانية أو إليها. وفي ضوء إغلاق بعض البعثات والقيود المفروضة على الموارد والقيود الزمنية، لم يتسن الحصول على المعلومات اللازمة عن جميع البعثات الميدانية البالغ عددها ٤٥ بعثة.

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

(١٧) بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة.

الجدول ٢

موجز التكاليف المباشرة للتنقلات بين مراكز العمل في عام ٢٠١٤

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

التكاليف المتكررة	التكاليف غير المتكررة	المجموع
الموظفون الذين انتقلوا فيما بين الإدارات أو المكاتب الموجودة خارج المقر، بما يشمل اللجان الإقليمية	١١,٦	١٣,٢
الموظفون الذين انتقلوا من البعثات الميدانية أو إليها	٩,٧	١٨,٩
المجموع	٢١,٣	٣٢,١

٥٢ - ويقدم الجدول ٣ مقارنة لمتوسط التكاليف المباشرة للفترة ٢٠١٢-٢٠١١ وعامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤. ويعزى النقصان في تكاليف الموظفين غير المتكررة إلى انخفاض في المبالغ المدفوعة إلى الموظفين في ما يتعلق بمنحة الانتداب.

الجدول ٣

مقارنة لمتوسط التكاليف المباشرة لكل شخص في كل عملية تنقل، في الفترة

٢٠١٢-٢٠١١، وفي عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤

(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢-٢٠١١ (في السنة)
٣٩ ٧٨٨	٤٣ ٧٤٥	٤٨ ٨٧٠
١٥ ١٦٤	١٧ ٥٠٦	٢٤ ٢٩٢
٦ ٢٨٣	٩ ٠٣٥	٨ ٩٦٤

جيم - التكاليف غير المباشرة

٥٣ - وفقا لما ورد في الفقرة ٢٠ من التقرير السنوي الأول عن التنقل (A/69/190/Add.1)، تتصل أساسا التكاليف غير المباشرة لإدارة النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم بإعادة تشكيل أداة نظام إنسيبرا لإدارة المواهب بحيث تستوعب العمليات الجديدة المتعلقة بملء الشواغر والتنقل المنظم، وإنشاء أفرقة التوظيف في الشبكات التي ستوفر كامل نطاق الدعم الإداري للنظام.

٥٤ - وقد اكتملت حاليا عملية إعادة تشكيل نظام إنسيبرا، وإن كانت أنشطة حل المشاكل وتحسين النظام ستستمر حتى أوائل عام ٢٠١٧. وينتظر بعد ذلك التاريخ أن يتولى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ضمن المهام المنوطة به، أداء جميع عمليات الصيانة وتحقيق الاستقرار والتحسين المتصلة بوحدي التنقل المنظم والشواغر الجديدين في نظام إنسيبرا. وقد تم الوفاء بتكاليف إعادة التشكيل، التي تتعلق باستقدام مطوري تطبيقات إضافيين بصورة مؤقتة، من خلال نقل الموارد المتاحة من أنشطة أقل إلحاحا.

٥٥ - وأنشئ في الربع الأخير من عام ٢٠١٥ أول أفرقة التوظيف في الشبكات الوظيفية لأول شبكة وظيفية تبدأ العمل، وهي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. وأفرقة التوظيف في الشبكات الوظيفية هي هياكل مكرسة تعمل على أساس التفرغ، وهي مدمجة في مكتب إدارة الموارد البشرية ومسؤولة عن تقديم الدعم الإداري الفني لعمليات التوظيف نصف السنوية. ويتألف فريق التوظيف في الشبكات الوظيفية لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني من ١٤ موظفا لشؤون التوظيف في الشبكات من الفئة الفنية، منهم ٨ موظفين من ذوي الخبرة في التوظيف و ٦ (من الخبراء المتخصصين) ممن لديهم خبرة مباشرة في مجالات العمل الفنية المتعلقة بالشبكة الوظيفية ذات الصلة. ويتولى هؤلاء الخبراء، المقدمون من الإدارات والمكاتب دورا رياديا في تقييم مدى ملاءمة مقدمي الطلبات لشغل الوظائف الشاغرة والمشاركة في عملية التنقل المنظم، بالتنسيق عند الاقتضاء مع الإدارات والمكاتب المعنية. ويشمل الفريق أيضا اثنين من موظفي الدعم من فئة الخدمات العامة. ويتم تمويل فريق التوظيف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني عن طريق النقل المؤقت للموارد المتاحة، بما في ذلك من الإدارات والمكاتب التي تضم أكبر عدد من الوظائف التي تدرج ضمن الشبكة. وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، كان لدى فريق التوظيف في الشبكة ثمانية موظفين لشؤون التوظيف في الشبكات وخمسة خبراء متخصصين من الفئة الفنية.

٥٦ - وفي القرار ٢٤٧/٧٠ (الفقرة ٩٧)، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، في سياق تقريره المرحلي المقبل عن التنقل، تقديرا كاملا ومبررات للموارد المالية المطلوبة للتنقل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، بما في ذلك الطلبات المتعلقة بأي تنقلات جغرافية إضافية يستلزمها تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنقل، وتفصيل عن الزيادة في الإنفاق عن المعتمد في الميزانية، تحت بند الخبراء الاستشاريين، خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، وقدرها ٦١٣ ٣٠٠ دولار.

٥٧ - وفيما يتعلق بتلك الزيادة البالغة ٦١٣ ٣٠٠ دولار، تبين أن منها مبلغا قدره ٤٠٠ ٥٥٢ دولار يتعلق بالتنقل، في حين يتعلق الجزء المتبقي بخدمات استشارية لا تتصل بالتنقل. وبالنسبة للمبلغ الذي قدره ٤٠٠ ٥٥٢ دولار، يؤكد الأمين العام من جديد التفسير الذي قدمه إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وهو أن الزيادة في الإنفاق قد نشأت عن استخدام الخبرة الخارجية لتحليل نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم وتخطيطه وتنفيذه، بسبب الافتقار داخليا إلى الخبرة المحددة اللازمة لمشروع التنقل في مجالات إعادة تشكيل أداة إنسييرا الإلكترونية للاستخدام، وتخطيط المشروع، ورسم خرائط مفصلة لتدفق العمليات وتقييمها، وهيكل البيانات وتقييمها.

٥٨ - وفيما يتعلق بطلب تقديم تقدير كامل ومبررات للموارد المالية المطلوبة للتنقل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، يجري لأغراض التنقل في عام ٢٠١٦ الاستعانة بالوظائف المؤقتة التالية، التي تمول عن طريق إعادة توزيع الموارد القائمة:

(أ) ست وظائف مؤقتة، بما في ذلك ثلاث وظائف مؤقتة لمدة ستة أشهر وثلاث وظائف لمدة ١٢ شهرا، في شعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف من أجل رصد تنفيذ عملية التوظيف الأولى؛ وتوثيق الدروس المستفادة؛ وتحديد أفضل الممارسات والمجالات التي تحتاج إلى تعديل في العمليات اللاحقة على الأصعدة المتعلقة بالسياسات والعمليات وتشكيل النظم؛ وتنفيذ عملية التوظيف الثانية؛ وتطوير أدوات الاتصالات والقيام بأنشطة للتوعية؛ ومعالجة استفسارات الموظفين؛

(ب) وظيفتان مؤقتتان في قسم الامتحانات والاختبارات لوضع وتنفيذ التقييمات الموحدة؛

(ج) أربع وظائف مؤقتة في قسم رصد الأداء والإبلاغ عنه، اثنتان منهما لإدماج الاحتياجات المتصلة بالتنقل في نظام أوموجا واثنتان للأنشطة المتصلة ببيانات التنقل والإبلاغ عنه؛

(د) وظيفة مؤقتة واحدة في شعبة التعلم والتطوير وشؤون الموارد البشرية من أجل وضع أدوات للتطوير الوظيفي.

٥٩ - وقد تم في إطار الموارد القائمة تغطية تكاليف السفر المرتبطة بعقد الاجتماع الأول لمجلس الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني، الذي عُقد في نيويورك في أيار/مايو ٢٠١٦.

٦٠ - ويجري حالياً تقييم الاحتياجات من الموارد فيما يتعلق بالتنقل لعام ٢٠١٧. وفي حين أن بعض هذه الاحتياجات سينتهي بحلول نهاية عام ٢٠١٦، فإن البعض الآخر سيظل مستمرا في عام ٢٠١٧. وسيرجع مكتب إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة بشأن الدروس المستفادة من إنشاء فريق التوظيف في الشبكة وغيرها من الدروس.

٦١ - ولا يتوقع أن تلزم أي تنقلات جغرافية إضافية في عام ٢٠١٦ لتيسير تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنقل، لأن الحد المفروض على عدد التنقلات الجغرافية لعام ٢٠١٦ (انظر الفقرة ٤١ أعلاه) لا يتوقع الوصول إليه. ومن غير الممكن في هذه المرحلة التنبؤ بعدد التنقلات الجغرافية المحتملة في عام ٢٠١٧، لأنه لم يُعرف بعد عدد الموظفين الذين سوف يشاركون في عمليات التنقل المنظم أو إمكانيات التنسيب التي ستتاح. ومع ذلك، سيتم بذل كل جهد ممكن للالتزام بالحد الذي قرره الجمعية العامة، ولن تتاح البيانات عن ذلك إلا في نهاية عام ٢٠١٦، عندما تكون جميع التنقلات التي أجريت في عام ٢٠١٥ قد تم تأكيدها.

٦٢ - ومن الممكن أن ينشأ عن النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم تكاليف إضافية غير مباشرة ناجمة عن ساعات عمل الأفراد المطلوبة من أعضاء هيئات التوظيف الجديدة. إلا أنه من المتوقع أن تُعوّض تلك التكاليف بمكاسب أكثر منها من حيث الوقت الذي يكسبه مديرو البرامج، الذين سيخصصون وقتاً أقل بكثير للمهام المتصلة بالتوظيف بفضل استحداث مجالس الشبكات الوظيفية وأفرقة التوظيف في الشبكات، مما سيسمح لهم بتخصيص مزيد من الوقت لمجالات عملهم الفنية. وسيتم تحليل البيانات المستمدة من العمليتين نصف السنويتين الأوليين من أجل تحديد الأثر الحقيقي للنظام على عدد ساعات عمل الأفراد، وستُعرض النتائج في التقرير المرحلي المقبل.

خامسا - استخدام الموظفين من خارج المنظمة

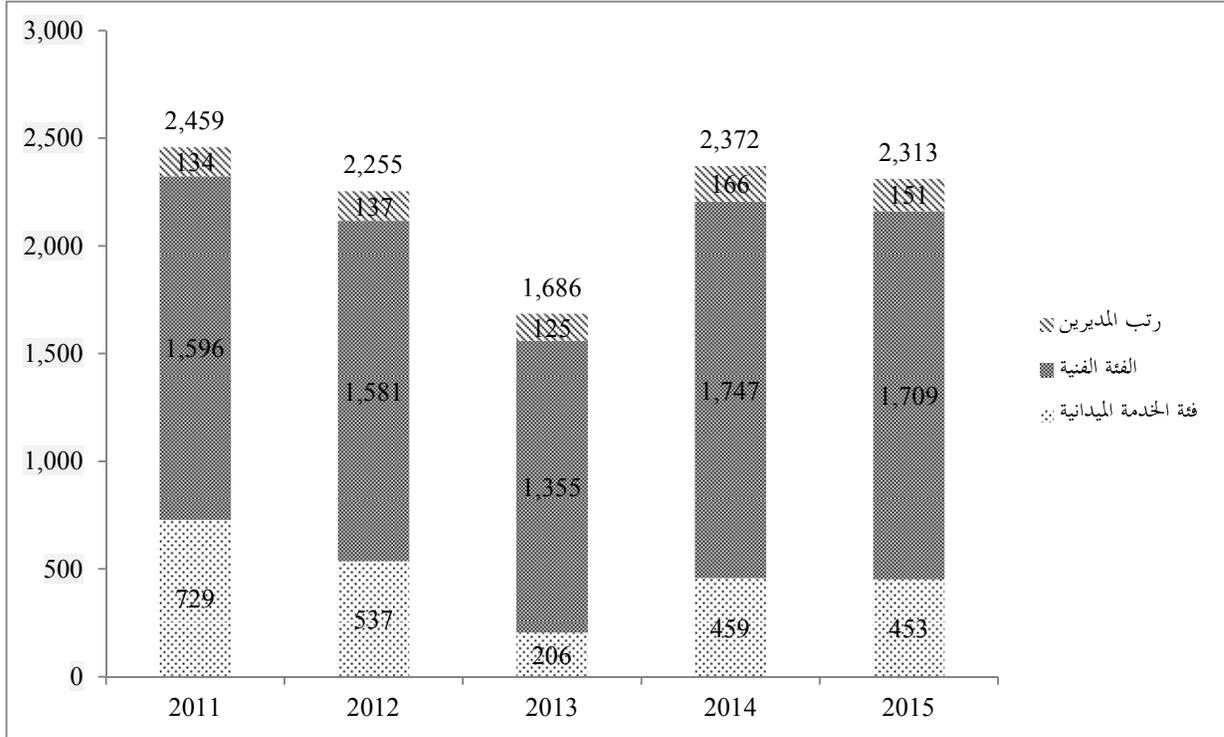
ألف - عدد الفرص المتاحة للاختيار

٦٣ - يقدم الشكل الخامس تفاصيل تتعلق بعدد الفرص التي أُتيحَت للاختيار في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^(١٨). وقد بلغ العدد الإجمالي للفرص المتاحة خلال الفترة المذكورة ١١ ٠٨٥ فرصة. وتباين عدد الفرص المتاحة في السنة، حيث تراوح بين ١ ٦٨٦ فرصة و ٢ ٤٥٩ فرصة.

(١٨) تمت مواءمة جميع البيانات مع الفترة المشمولة بالتقرير التي هي سنة تقويمية واحدة.

الشكل الخامس

عدد الفرص المتاحة للاختيار بحسب فئة الموظفين، للأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥



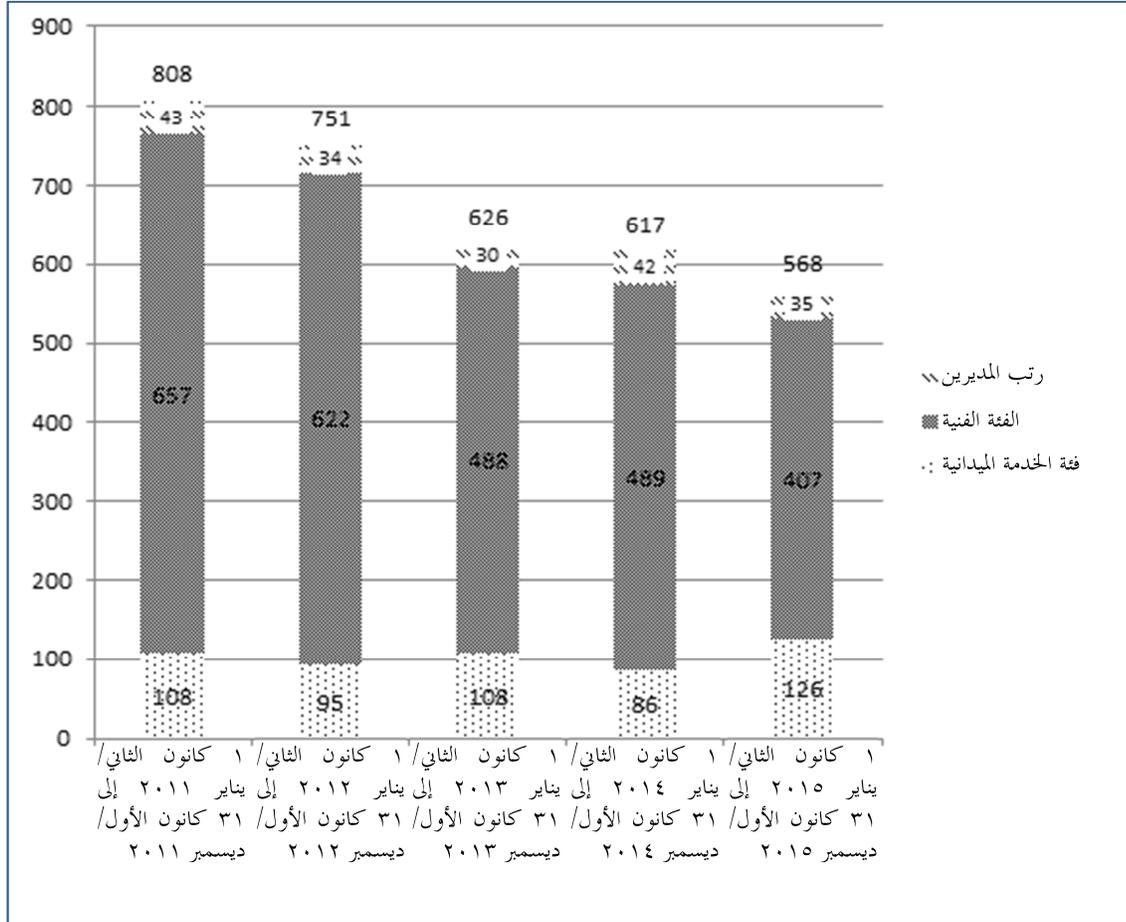
٦٤ - ومعظم الفرص، التي يمثل مجموعها البالغ ٩٨٨ ٧ فرصة في الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥ نسبة ٧٢,٠ في المائة من العدد الإجمالي المتوافر، قد أتيحت في الفئة الفنية، وهي أكبر فئة من الموظفين المشمولين بالتنقل. وفي فئة الخدمة الميدانية، توافرت ٣٨٤ ٢ فرصة تمثل نسبة ٢١,٥ في المائة من العدد الكلي المتاح. وبلغ عدد الفرص المتوافرة في رتبة المديرين ٧١٣ فرصة تمثل نسبة ٦,٤ في المائة من العدد الإجمالي المتاح.

باء - عدد التعيينات الخارجية

٦٥ - يبين الشكل السادس عدد التعيينات الخارجية خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وقد بلغ العدد الكلي للتعيينات الخارجية ٣٣٧٠ تعييناً، وتراوحت تلك التعيينات ما بين ٦٠٦ و ٨٠٨ تعيينات في السنة. ويبين الجدول ٤ نسبة التعيينات الخارجية مقارنة بجميع فرص الوظائف المتاحة للاختيار خلال نفس الفترة، وقد تراوحت النسبة بين ٢٦,٠١ و ٣٧,١٣ في المائة. وكان العدد الأكبر من التعيينات الخارجية - ٦٩٤ ٢ تعييناً - في الفئة الفنية؛ وكان هناك ٥٢٥ من التعيينات الخارجية في فئة الخدمة الميدانية و ١٨٩ من رتبة المديرين.

الشكل السادس

عدد التعيينات الخارجية في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥



الجدول ٤

نسبة التعيينات الخارجية إلى جميع فرص الوظائف

الفترة	مجموع فرص الاختيارات الخارجية	مجموع الاختيارات الخارجية	نسبة مجموع الاختيارات الخارجية إلى مجموع الفرص (بالنسبة المئوية)
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١	٢٤٥٩	٨٠٨	٣٢,٨٦
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢	٢٢٥٥	٧٥١	٣٣,٣٠
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣	١٦٨٦	٦٢٦	٣٧,١٣
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤	٢٣٧٢	٦١٧	٢٦,٠١
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥	٢٣١٣	٦٠٦	٢٦,٢٠
المجموع	١١٠٨٥	٣٤٠٨	٣٠,٧٤

سادسا - خطوط الأساس والمؤشرات المتعلقة بقياس التقدم المحرز

٦٦ - شددت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها السابقين عن التنقل على أهمية وضع معايير لتحديد خط أساس عملي لأغراض المقارنة يمكن أن تقاس عليه اتجاهات التنقل في المستقبل (انظر A/69/572، الفقرة ٦٦؛ و A/70/765، الفقرة ١٤). ويرد في الفقرات التالية عددٌ من خطوط الأساس المقترحة، وبعضُ مؤشرات الأداء الممكنة، لكي تنظر فيها الجمعية العامة.

٦٧ - ويقترح الأمين العام قياسَ تأثير النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم بالمقارنة مع خط أساس هو متوسط عدد التنقلات التي يقوم بها الموظفون في كل شبكة وظيفية خلال السنوات التقويمية الثلاث السابقة لإطلاق الشبكة في إطار النظام الجديد. ويُقترح استخدام متوسط ثلاث سنوات كخط أساس من أجل تخفيف أثر تنقل الموظفين بعدد أكبر من المعتاد في فترة الاثني عشر شهرا السابقة لإطلاق شبكتهم الوظيفية، وهذه ظاهرة يتوقع حدوثها نظرا لأن الموظفين الذين يبلغون أو يتجاوزون الحد الزمني للبقاء في وظائفهم يمكن أن يفضلوا التحرك ذاتيا من خلال التقدم بطلبات لشغل وظائف شاغرة واختيارهم لشغلها بدلا من أن يُلزموا بالمشاركة في عملية التنقل المنظم. وفي الوقت الحالي، وكما هو مبين أعلاه، فإن البيانات الوحيدة التي يمكن جمعها هي البيانات المتعلقة بعدد تنقلات الموظفين فيما بين مراكز العمل؛ أما البيانات المتعلقة بتغيير الوظيفة دون تغيير مركز العمل فإنها غير متوافرة بعد. وإضافةً إلى ذلك، وكما هو مبين أعلاه أيضاً، لن يمكن حساب عدد التنقلات التي قام بها الموظفون في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني فيما بين مراكز العمل في عام ٢٠١٥ إلا في نهاية عام ٢٠١٦، وهو الوقت الذي يمكن فيه تأكيد أن الموظفين الذين انتقلوا إلى مركز العمل الجديد ظلوا فيه لمدة عام. إلا أن هذا العدد الذي يمثل خط الأساس سيُدْرَج في التقرير السنوي المقبل عن التنقل، المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين.

٦٨ - وعلى نفس المنوال، يقترح الأمين العام أيضاً أن يحدد لتكاليف التنقلات التي تتم في إطار النظام الجديد خط أساس يستخدم فيه متوسط تكاليف التنقلات التي يقوم بها الموظفون في كل شبكة وظيفية خلال السنوات التقويمية الثلاث السابقة لإطلاق الشبكة. ومرة أخرى، لا يمكن في الوقت الحالي تقديم الرقم الذي يمثل خط الأساس لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني نظرا لأن البيانات المتعلقة بتكاليف التنقلات التي تمت في عام ٢٠١٥ ليست متوافرة بعد، وبالتالي، سيُدْرَج هذا الرقم في التقرير السنوي المقبل عن التنقل.

٦٩ - وفيما يتعلق بمؤشرات الأداء، يشير الأمين العام إلى المؤشرات الخمسة التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٦٨/٢٦٥ (انظر A/68/358، الفرع سابعاً، الفقرات ٥٩-٦٩). ويقترح تحديث تلك المؤشرات لتعكس الحالة قبل إطلاق النظام الجديد، ثم الإبلاغ عن التقدم المحرز كل عام في إطار التقرير السنوي عن التنقل.

٧٠ - والمؤشر ١ هو زيادة إمكانية التنبؤ في عملية التوظيف وزيادة استقرارها، ويقاس ذلك المؤشر من خلال المقارنة بين معدلات الشغور المدرجة في الميزانية على صعيد الأمانة العامة بأسرها وتقييم ما إذا كانت تلك المعدلات قد ازدادت تكافؤاً على نطاق الأمانة العامة نتيجة لقيام المجالس بتوزيع الموظفين على نحو ذي بعد استراتيجي أكبر. ويبين المرفق الخامس لهذا التقرير متوسط معدلات الشغور في الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ويبين المرفق السادس الأرقام المناظرة الخاصة بالعمليات الميدانية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

٧١ - والمؤشر ٢ هو تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة بصورة أكثر عدلاً. وسيقاس برصد عدد الموظفين الذين يمضون فترات طويلة في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء. ويقدم الجدول ٥ توزيعاً لعدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات على الأقل من الخدمة المتصلة في مراكز العمل من الفئة دال و/أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، كما يبين النسب المستهدفة في الأجل الطويل. وقد وضعت هذه النسب المستهدفة على أساس التوزيع الحالي للموظفين في الفئة الفنية ورتب المديرين وفئة الخدمة الميدانية في مختلف أماكن العمل الشاقة.

الجدول ٥

نسبة الموظفين من بين مجموع الموظفين المشمولين بإطار التنقل الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

الفئة	عدد الموظفين المشمولين بإطار التنقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥		عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء		عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل من أي من الفئتين	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
المديرون	٤٢٧	١٨٧	١٩	٦	٣٣ في المائة	٤٠ في المائة
الفئة الفنية	٤ ٩٧٧	٣ ٤١٦	٣٣٦	١١١	٣٧ في المائة	٣٣ في المائة
الخدمة الميدانية	٢ ٧٥٢	١ ٠٢٢	٦٠٠	١٧٧	٤٩ في المائة	٤٥ في المائة
المجموع	٨ ١٥٦	٤ ٦٢٥	٩٥٥	٢٩٤	٤٤ في المائة	٣٩ في المائة

٧٢ - والمؤشر ٣ هو حدوث زيادة في عدد كبار المديرين (من الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢) الذين خضعوا لتنقل جغرافي. ويبين الجدول ٦ النسبة المئوية لكبار المديرين الذين خضعوا لتنقل جغرافي واحد على الأقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ونظراً لأن التنقل الجغرافي شرط لبلوغ الرتب العليا وفقاً للنظام الجديد، فإن النسبة المئوية المستهدفة في الأجل الطويل للموظفين من الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢، الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب، وأمضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة، وخضعوا للتنقل الجغرافي، هي ١٠٠ في المائة.

الجدول ٦

عدد ونسبة كبار الموظفين الذين خضعوا، أو لم يخضعوا، للتنقل الجغرافي^(أ)

عدد كبار المديرين الذين لم يخضعوا لأي تنقل جغرافي (أ)	عدد كبار المديرين الذين خضعوا لتنقل جغرافي واحد أو أكثر (ب)	المجموع (أ) + (ب)	نسبة كبار المديرين الذين لم يخضعوا لأي تنقل جغرافي (بالنسبة المئوية)	نسبة كبار المديرين الذين خضعوا لتنقل جغرافي واحد أو أكثر (بالنسبة المئوية)	مد-٢
٩٥	٤٨	١٤٣	٦٦ في المائة	٣٤ في المائة	
٢٣٦	٢٣٥	٤٧١	٥٠ في المائة	٥٠ في المائة	مد-١
٨١٠	٧٠٧	١ ٥١٧	٥٣ في المائة	٤٧ في المائة	ف-٥
١ ١٤١	٩٩٠	٢ ١٣١	٥٤ في المائة	٤٦ في المائة	المجموع الكلي

(أ) في الفرع الأول من الوثيقة ST/AI/2016/1، يعرف "التنقل الجغرافي" بأنه الخدمة في وظيفتين مختلفتين في الفئة الفنية في مركزي عمل مختلفين لمدة متصلة لا تقل عن سنة واحدة في كل وظيفة، على النحو المسجل في النظام المعمول به رسمياً (نظام أو موجا).

٧٣ - والمؤشر ٤ هو حدوث زيادة في نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة، المعينين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح بذلك. ويبين الجدول ٧ أدناه العدد الكلي للموظفين الذين كانوا خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ قد عُيّنوا وعملوا في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة لمدة عام أو أكثر على النحو الذي جرى تأكيده في عام ٢٠١٥، ونسبة الموظفين الذين كانوا خلال نفس الفترة قد عُيّنوا من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح بذلك، كما يبيّن النسب المستهدفة في الأجل الطويل، التي تحدت بناء على توزيع الموظفين على مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة ومراكز العمل التي لا تسمح بذلك، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. والقصد من وراء هذه النسب المستهدفة هو ضمان أن تشكل نسبة الموظفين المعينين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل تسمح بذلك انعكاساً للتوزيع الحالي للموظفين.

الجدول ٧

التنقلات من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز العمل التي تسمح بذلك، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤

الفئة	عدد الموظفين المعيّنين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة	عدد الموظفين المعيّنين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل تسمح بذلك	النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤	النسبة المئوية المستهدفة للموظفين المعيّنين في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤
المديرون	١٠	١٧	١٩	١٩
الفئة الفنية	١٦١	١٧	٢١	٢١
الخدمة الميدانية	٥١	٥٣	٧١	٧١

٧٤ - والمؤشر ٥ هو حدوث زيادة في نسبة الموظفين المعيّنين من خلال النقل من مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل لا تسمح بذلك. ويبين الجدول ٨ أدناه العدد الكلي للموظفين الذين كانوا خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ قد عيّنوا وعملوا في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة، ونسبة الموظفين الذين كانوا خلال نفس الفترة قد عيّنوا من خلال النقل من مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة، كما يبيّن النسب المستهدفة في الأجل الطويل، التي تحدت بناء على التوزيع الحالي للموظفين على مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة ومراكز العمل التي لا تسمح بذلك.

الجدول ٨

التنقلات من مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز العمل التي لا تسمح بذلك، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤

الفئة	عدد الموظفين المعيّنين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة	عدد الموظفين المعيّنين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل لا تسمح بذلك	النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤	النسبة المئوية المستهدفة للموظفين المعيّنين في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤
المديرون	١٨	٣٨	٨١	٨١
الفئة الفنية	٢٣١	٣٦	٧٩	٧٩
الخدمة الميدانية	٢٣٤	٣٦	٢٩	٢٩

سابعاً - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

٧٥ - يطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير، بما في ذلك الشبكة الوظيفية الثانية، شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المقرر إطلاقها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. ويطلب إلى الجمعية أيضاً أن توافق على الاقتراح الوارد في الفقرة ٢٢ أعلاه، بخفض فترة الإعلان عن الشواغر من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً وفقاً لنظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم، والاقتراح الوارد في الفقرة ٣٠ أعلاه، بالسماح بإدراج الوظائف الشاغرة في مراكز العمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء في عمليات التنقل المنظم.

تشكيل الشبكات الوظيفية الجديدة

تسع شبكات وظيفية مؤلفة من ٤٧ مجموعة وظيفية

شبكة العلوم	شبكة السلامة والأمن الداخليين	شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني	شبكة التنظيم والإدارة	شبكة اللوجستيات والنقل وسلسلة الإمدادات	الشبكة القانونية	شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	شبكة الإعلام وإدارة المؤتمرات	الشبكة الاقتصادية والاجتماعية والإثمانية
<ul style="list-style-type: none"> • الشؤون الطبية • العلوم الطبيعية • وعلوم الحياة 	<ul style="list-style-type: none"> • الأمن • السلامة 	<ul style="list-style-type: none"> • الشؤون المدنية • الشؤون الانتخابية • شؤون حقوق الإنسان • الشؤون الإنسانية • الشؤون السياسية • سيادة القانون • المؤسسات الأمنية 	<ul style="list-style-type: none"> • الإدارة • مراجعة الحسابات • الأخلاقيات • التفتيش والتقييم • التحقيق المالي • الموارد البشرية • إدارة الاستثمارات • الإدارة والتحليل • أمين المظالم • المشتريات 	<ul style="list-style-type: none"> • الهندسة • إدارة المرافق • المستوطنات البشرية • اللوجستيات وسلسلة الإمدادات • إدارة الممتلكات والأصول • النقل 	<ul style="list-style-type: none"> • المحققون • الشؤون القانونية 	<ul style="list-style-type: none"> • تكنولوجيا وسائط الإعلام • تكنولوجيا الاتصالات واللاسلكية • نظم وتكنولوجيا إدارة المعلومات 	<ul style="list-style-type: none"> • خدمات المؤتمرات • إدارة الوثائق والمعلومات • اللغات البروتوكول • الإعلام 	<ul style="list-style-type: none"> • مراقبة المخدرات ومنع الجريمة • الشؤون الاقتصادية • شؤون البيئة • إدارة البرامج • شؤون السكان • الإدارة العامة • الشؤون الاجتماعية • الإحصاءات • التنمية المستدامة
٢	٢	٧	١١	٦	٢	٣	٥	٩

المرفق الثاني

الشواغر المتبقية من العملية نصف السنوية الأولى للتنقل المنظم لشبكة
السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦

رقم الوظيفة	الرتبة	اللقب الوظيفي	المكتب/الإدارة	المكان
PA # 210314	ف-٥	كبير مستشارين لشؤون حماية المرأة	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	جوبا
PA #210276	ف-٥	كبير موظفين لشؤون حقوق الإنسان	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	الفاشر
PA #210260	ف-٤	موظف للشؤون الإنسانية	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	بونيا
PA #210305	ف-٤	موظف للشؤون الإنسانية	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	بغداد
PA #210306	ف-٤	موظف لتخطيط البعثة	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	كابل
PA #210250	ف-٣	موظف للشؤون الإنسانية	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	مارادي
PA #210284	ف-٣	موظف لشؤون حقوق الإنسان	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	تونس
PA # 210226	ف-٣	موظف لشؤون الانتخابات	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	فايز آباد
PA# 210248	ف-٣	موظف لشؤون حقوق الإنسان	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	الجنينة

المرفق الثالث

الوظائف الشاغرة المعلن عنها في العملية نصف السنوية الأولى لملء الشواغر الخاصة
بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦

الرتبة	رقم الوظيفة	مسمى الوظيفة	مكان الاستقدام	النوع
مد-١	16-POL-DPA-59120-B-NEW YORK (R)	رئيس دائرة، الشؤون السياسية	نيويورك	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
مد-١	16-HRI-UNSOM-59002-B-MOGADISHU (M)	رئيس دائرة، حقوق الإنسان	مقديشو	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
مد-٢	16-HRI-OHCHR-60671-B-GENEVA (R)	مدير، شعبة العمليات الميدانية والتعاون التقني	جنيف	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
مد-٢	16-POL-UNOG-59375-B-GENEVA (R)	مدير، الشؤون السياسية (معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح)	جنيف	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
مد-٢	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59330-B-NAIROBI (M)	مدير، الشؤون السياسية	نيروبي	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
مد-٢	16-POL-DPA-59103-B-NEW YORK (R)	مدير، الشؤون السياسية	نيويورك	إعلان عن وظيفة شاغرة برتبة مدير
ف-٢	16-HRI-MONUSCO-58919-F-BENI (M)	موظف معاون لشؤون حماية الطفل	بيني	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٢	16-POL-MONUSCO-58121-F-KINSHASA (M)	موظف معاون للشؤون السياسية	كينشاسا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٢	16-POL-MONUSCO-58023-F-KINSHASA (M)	موظف معاون للشؤون السياسية	كينشاسا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٢	16-POL-MINUSMA-57362-R-TOMBOUCTOU (M)	محلل معلومات معاون، الشؤون السياسية	تومبكتو	طلب توظيف قياسي
ف-٢	16-SEI-MINUSMA-57201-F-KIDAL (M)	موظف معاون لشؤون نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج	كيدال	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-UNAMI-59118-F-BAGHDAD (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	بغداد	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-POL-UNSOM-58985-F-GAROOWE (M)	موظف للشؤون السياسية	غاروي	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-UNAMID-58924-F-ED DA'EIN (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	الضعين	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-POL-MONUSCO-58922-F-KINSHASA (M)	محلل معلومات، الشؤون السياسية	كينشاسا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-UNAMID-58895-F-EL FASHER (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	الفاشر	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين

الرتبة	رقم الوظيفة	مسمى الوظيفة	مكان الاستقدام	النوع
ف-٣	16-HRI-UNSOM-58845-F-MOGADISHU (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	مقديشو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-UNSOM-58844-F-MOGADISHU (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	مقديشو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-MONUSCO-58814-F-KANANGA (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	كانانغا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-MONUSCO-58803-F-GOMA (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	غوما	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-POL-DPA-58597-R-NEW YORK(G)	موظف للشؤون السياسية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-SEI-MONUSCO-58528-F-KINSHASA (R)	موظف لشؤون إصلاح قطاع الأمن	كينشاسا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-HRI-OHCHR-58319-R-GENEVA (R)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	جنيف	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-HRI-OHCHR-58280-R-TEGUCIGALPA (X)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	تيغوسيغالبا	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-POL-DPKO-58278-R-NEW YORK (X)	موظف للشؤون السياسية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-HRA-OCHA-58033-R-NEW YORK (O)	موظف للشؤون الإنسانية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-CIV-MONUSCO-58028-F-GOMA (M)	موظف للشؤون المدنية	غوما	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-POL-UNIOGBIS-57778-R-BISSAU (X)	مساعد خاص، الشؤون السياسية	بيساو	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-POL-ODA-57733-R-GENEVA (X)	موظف للشؤون السياسية	جنيف	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-HRI-OHCHR-57597-R-DOHA(G)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	الدوحة	طلب توظيف قياسي
ف-٣	16-HRI-MINUSMA-57287-F-GAO (M)	موظف لشؤون حماية الطفل	غاو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٣	16-POL-DPA-57276-R-NEW YORK(G)	موظف للشؤون السياسية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-POL-SESG-GREAT-LAKES-59410-F-NAIROBI (M)	مساعد خاص، الشؤون السياسية	نيروبي	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-POL-UNOCA-59409-R-LIBREVILLE (M)	موظف للشؤون السياسية (شؤون الانتخابات)	ليبرفيل	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-UNAMID-59114-F-NYALA (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	نيالا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين

الرتبة	رقم الوظيفة	مسمى الوظيفة	مكان الاستقدام	النوع
ف-٤	16-POL-DPKO-59010-R-NEW YORK (R)	موظف لشؤون بناء السلام	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-ROL-MINUSCA-58992-F-BANGUI (M)	موظف لشؤون السجون	بانغي	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-POL-UNOCA-58920-R-LIBREVILLE (M)	موظف للشؤون الجنسانية	ليبرفيل	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-UNAMID-58915-F-EL FASHER (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	الفاشر	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58841-R-SANA'A (M)	موظف لشؤون نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج	صنعاء	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRA-OCHA-58837-R-NEW YORK	موظف للشؤون الإنسانية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-MONUSCO-58809-F-KINSHASA (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	كينشاسا	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-ROL-MONUSCO-58596-F-GOMA (M)	موظف للشؤون القضائية	غوما	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-HRI-OHCHR-58569-R-SANTIAGO (R)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	سانتياغو	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-OHCHR-58321-R-GENEVA (X)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	جنيف	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-CIV-MONUSCO-58030-F-BENI (M)	موظف للشؤون المدنية	بيني	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-POL-UNAMID-57909-R-EL FASHER (M)	مساعد خاص للممثل الخاص المشترك بين الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة المعني بدارفور - ف-٤	الفاشر	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-POL-DPKO-57874-R-NEW YORK (R)	موظف اتصال	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-POL-DPKO-57870-R-NEW YORK (R)	موظف للشؤون الجنسانية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-UNSMIL-57841-R-TUNIS (M)	موظف لشؤون حقوق الإنسان (وظيفتان)	تونس	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-ROL-UNIOGBIS-57788-F-BISSAU (X)	موظف للشؤون القضائية	بيساو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٤	16-POL-DPA-57444-R-NEW YORK (X)	موظف للشؤون السياسية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-OHCHR-57281-R-GENEVA (O)	موظف لشؤون حقوق الإنسان	جنيف	طلب توظيف قياسي
ف-٤	16-HRI-MINUSMA-57202-R-GAO (M)	موظف لشؤون حماية المدنيين	غاو	طلب توظيف قياسي

الرتبة	رقم الوظيفة	مسمى الوظيفة	مكان الاستقدام	النوع
ف-٥	16-POL-MONUSCO-59327-R-KINSHASA (M)	كبير موظفين للشؤون السياسية	كينشاسا	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-POL-UNSOS-59225-F-MOGADISHU (M)	كبير موظفين للشؤون السياسية	مقديشو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٥	16-POL-DPA-59105-R-NEW YORK (R)	كبير موظفين للشؤون السياسية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-POL-UNAMID-58990-F-EL FASHER (M)	كبير مستشارين لشؤون حماية المرأة	الفاشر	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٥	16-POL-UNSOM-58843-F-MOGADISHU (M)	كبير موظفين للشؤون السياسية	مقديشو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٥	16-SEI-Office of the Special Envoy of-58840-R-SANA'A (M)	كبير موظفين لشؤون إصلاح قطاع الأمن	صنعاء	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-HRI-UNIOGBIS-57949-F-BISSAU (M)	رئيس لموظفي شؤون حقوق الإنسان	بيساو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٥	16-POL-DPKO-57946-R-NEW YORK (R)	كبير موظفين للشؤون الجنسانية	نيويورك	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-CIV-MINUSMA-57855-R-KIDAL (M)	كبير موظفين للشؤون المدنية	كيدال	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-POL-UNSMIL-57801-R-TUNIS (M)	مساعد خاص، الشؤون السياسية	تونس	طلب توظيف قياسي
ف-٥	16-SEI-UNIOGBIS-57796-F-BISSAU (X)	كبير موظفين لشؤون إصلاح قطاع الأمن	بيساو	التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين
ف-٥	16-POL-MINUSMA-57448-R-BAMAKO (M)	كبير موظفين للشؤون الجنسانية	باماكو	طلب توظيف قياسي

المرفق الرابع

الوظائف التي شغلت خارج عملية التوظيف نصف السنوية، في ٣١ تموز/ يولييه ٢٠١٥

الإدارة	الرتبة	الوظيفة	المكان	المادة ST/AI/2016/1	السبب
إدارة الشؤون السياسية	مد-٢	مدير، الشؤون السياسية	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٤	موظف للشؤون السياسية، مساعد خاص	بعثة سياسية خاصة، اليمن	المادة ٢٤	طوارئ إنسانية
إدارة الشؤون السياسية	ف-٤	موظف للشؤون السياسية	شعبة الشرق الأوسط وغرب آسيا	المادة ٢٤	طوارئ إنسانية
إدارة الشؤون السياسية	ف-٢	موظف للشؤون السياسية	شعبة الشرق الأوسط وغرب آسيا	المادة ٢٤	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٥	كبير موظفين للشؤون السياسية	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	بدء التشغيل
إدارة الشؤون السياسية	ف-٤	موظف للشؤون السياسية (خمسة وظائف)	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	بدء التشغيل
إدارة الشؤون السياسية	ف-٣	موظف للشؤون السياسية	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	بدء التشغيل
إدارة الشؤون السياسية	ف-٣	موظف تنسيق	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	بدء التشغيل
إدارة الشؤون السياسية	ف-٤	موظف للشؤون السياسية (ثلاث وظائف)	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٣	موظف للشؤون السياسية (وظيفتان)	شعبة شؤون مجلس الأمن	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٤	موظف للشؤون السياسية (وظيفتان)	إدارة الشؤون السياسية	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٣	موظف للشؤون السياسية (وظيفتان)	إدارة الشؤون السياسية	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٥	كبير موظفين للشؤون السياسية	إدارة الشؤون السياسية	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	ف-٥	كبير مستشارين للشؤون الجنسانية	إدارة الشؤون السياسية	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة الشؤون السياسية	مد-٢	مدير لإدارة الشؤون السياسية	إدارة الشؤون السياسية، شعبة السياسات والوساطة	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٢	موظف معاون للشؤون السياسية	شعبة آسيا والشرق الأوسط وأوروبا وأمريكا اللاتينية	المادة ٢٤	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٥	كبير موظفين للشؤون السياسية	دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٤	موظف للشؤون السياسية	دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٣	موظف للشؤون السياسية	دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٥	كبير موظفين للشؤون السياسية	حنييف/دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٤	موظف للشؤون السياسية	حنييف/دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة

الإدارة	الرتبة	الوظيفة	المكان	المادة	السبب
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٣	موظف للشؤون السياسية	جنيف/دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٥	كبير موظفين لشؤون حقوق الإنسان	دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
إدارة عمليات حفظ السلام	ف-٤	موظف لشؤون حقوق الإنسان	دمشق	٢-٣	زيادة في الأنشطة
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٥	كبير موظفين لشؤون التخطيط	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٥	كبير موظفين لشؤون تخطيط البعثة	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٣	موظف لتخطيط البعثة	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٥	رؤساء للمكاتيب الإقليمية (٨ وظائف)	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٤	مساعد خاص	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٣	مساعد خاص	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٤	محلل معلومات، الشؤون السياسية	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٤	موظف اتصال	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
شعبة الموظفين الميدانيين/إدارة الدعم الميداني	ف-٣	موظف اتصال	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	٢-٣	بدء التشغيل
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	ف-٥	كبير موظفين لشؤون حقوق الإنسان/رئيس مكتب	المكتب الإقليمي لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا	المادة ٢٤	إلغاء وظيفة
مكتب دعم بناء السلام	ف-٤	موظف لشؤون بناء السلام	مكتب دعم بناء السلام	٢-٣	زيادة في الأنشطة

المرفق الخامس

معدلات الشغور في الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

معدل الشغور (بالنسبة المئوية) عدد الوظائف المعتمدة		
المكاتب الرئيسية ^١		
١٧٦	٥,٧	فيينا
١ ١١٥	٤,٧	جنيف
٢١٣	٩,٦	نيروبي
٢ ١٤٨	٨,٤	نيويورك
٣ ٦٥٢	٦,٩	مجموع المكاتب الرئيسية
اللجان الإقليمية		
٢٣٩	١٢,٢	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
١٩٤	١١,٣	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
١٢٥	٣,٤	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢١٧	٩,٨	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١١٩	٦,٢	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٨٩٤	٨,٦	مجموع اللجان الإقليمية

(أ) المتوسط، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

المرفق السادس

معدلات الشغور في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية والفئات العليا في العمليات الميدانية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

معدل الشغور عدد الوظائف المعتمدة	معدلات الشغور (بالنسبة المئوية)	بعثات ومكاتب مختارة ^١
المجموعة المواضيعية الأولى: المبعوثون الخاصون والشخصيون والمستشارون الخاصون للأمين العام		
٥	٢٥,٠	المستشار الخاص للأمين العام المعني بميانمار
١٤	١٥,٨	المستشار الخاص للأمين العام المعني بقرص
١٠	١٠,٠	المستشار الخاص للأمين العام المعني بمنع الإبادة الجماعية
٢	٥٠,٠	المبعوث الشخصي للأمين العام للصحراء الغربية
٣	صفر	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٥٥٩ (٢٠٠٤)
٧	صفر	ممثل الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية
٥١	٢٩,٤	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سورية
٥	٤٠,٠	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للسودان وجنوب السودان
٢٣	٨,٧	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لليمن
١٣	٧,٧	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة الساحل
١٩	٢١,٠	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى
المجموعة المواضيعية الثانية: أفرقة رصد الجزاءات بشقي أنواعها		
٢	صفر	فريق الرصد المعني بالصومال وإريتريا
١	صفر	فريق الخبراء المعني بكتوت ديفوار
١	صفر	فريق الخبراء المعني بجمهورية الكونغو الديمقراطية
١	١٠٠,٠	فريق الخبراء المعني بالسودان
٤	صفر	فريق الخبراء المعني بجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
٤	صفر	فريق الخبراء المعني بجمهورية إيران الإسلامية
٢	صفر	فريق الخبراء المعني بليبيا
٢	صفر	فريق الخبراء المعني بجمهورية أفريقيا الوسطى
٦	٥٠,٠	فريق الخبراء المعني باليمن
١٢	٨,٠	فريق الدعم التحليلي ورصد الجزاءات العامل بموجب القرارات ١٥٢٦ (٢٠٠٤) و ٢٢٥٣ (٢٠١٥) بشأن تنظيم الدولة الإسلامية (داعش) وتنظيم القاعدة وحركة الطالبان وما يرتبط بها من أفراد وكيانات
٥	صفر	الدعم المقدم إلى لجنة مجلس الأمن المنشأة عملاً بالقرار ١٥٤٠ (٢٠٠٤) بشأن عدم انتشار أسلحة الدمار الشامل
٤٣	٥,٧	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب

معدل الشغور عدد الوظائف المعمدة	معدل الشغور (بالنسبة المئوية)	بعثات ومكاتب مختارة ^أ
المجموعة المواضيعية الثالثة: المكاتب السياسية ومكاتب دعم بناء السلام والمكاتب المتكاملة		
٢٥	٤,٠	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا
٦٤	١٣,٠	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو
١٣٥	٢٣,٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال
٨	صفر	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى
١٠	١٠,٠	دعم الأمم المتحدة للجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة
١٩	١٥,٨	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان
١٩	١١,٠	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا
١٦٥	١٥,٨	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
٣٩٨	١٥,٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
٣٧٥	١٧,٨	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
بعثات حفظ السلام		
٨٩	٥,١	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٧١٥	٢٧,٢	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
٧٣٨	١٧,٨	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
٣٥١	١٢,٦	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
٩٠٩	١٥,٠	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية
٩٢٩	١٧,٨	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
٤٤	٦,٨	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
٣٣	٢,٠	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
٢٧٥	٦,٤	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
١٥٥	٢٠,٦	قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
٣٩٨	١٢,٧	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
١١٦	١٠,٣	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
٩٠٨	١٤,٩	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
٣٥٨	١٥,٢	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
٢٧٣	١١,٧	مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال
كيانات أخرى		
١٢٥	١٢,٠	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي، إيطاليا
١٣٥	١٩,٣	مركز الخدمات الإقليمي - عنتبي، أوغندا
١٠٠٦	١٠,٧	حساب الدعم

(أ) عمليات ميدانية جارية موجودة منذ عام أو أكثر.