

Distr.: General
5 October 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البنود ١٢٦ و ١٣٥ و ١٣٦ من جدول الأعمال

إصلاح الأمم المتحدة: التدابير والمقترحات

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩

تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية" (A/73/366). واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨.

٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام، عرض في تقريره الأول عن الإصلاح الإداري، مجموعة من المقترحات، من بينها مقترح للاستعاضة عن إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني القائمتين بإدارتين جديدتين هما إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العمليتي (A/72/492، الفقرة ٧٩). وفي الفقرة ٤ من القرار ٢٦٦/٧٢ ألف، ذكرت الجمعية العامة أنها تتطلع إلى تلقي تقرير شامل عن مقترحات الأمين العام لكي تنظر فيه.

٣ - وعملا بالقرار ٢٦٦/٧٢ ألف، قدّم الأمين العام التقرير المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2). وفيما يتعلق بمقترحات الأمين العام المتعلقة بمهام الموارد البشرية، تذكّر اللجنة الاستشارية بأنها أعربت في تقريرها ذي الصلة (A/72/7/Add.49، الفقرة ٣٤) أنها غير مقتنعة بفعالية الفصل المقترح لتلك المهام بين مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وشعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العمليتي. وقد أوصت اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين



العام أن ينظر في إمكانية إدماج مهام الموارد البشرية في هيكل إداري واحد، بغية ضمان اتباع نهج موحد وتوزيع المهام على النحو الأمثل وتفايدي الازدواجية.

٤ - وفي القرار ٢٦٦/٧٢ بء، قررت الجمعية العامة الموافقة على إعادة تنظيم إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني لتصبحا إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي الجديدتين المقترح إنشاؤهما (الفقرة ١٣)، ووافقت على الأبواب الفرعية الجديدة المقترحة ٢٩ ألف إلى ٢٩ دال من الباب ٢٩، خدمات الإدارة والدعم، من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (الفقرة ١٧)؛ وانظر أيضا الفقرة ١٠ أدناه). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والسبعين تقييماً مقارناً لجمع مهام الموارد البشرية في إدارة واحدة موحدة أو توزيعها على إدارتين منفصلتين، لتنظر فيه وتتخذ قراراً بشأنه، بغية ضمان اتباع نهج موحد وتوزيع المهام على النحو الأمثل وتفايدي الازدواجية (الفقرة ١٦).

٥ - وقدم التقرير الحالي للأمين العام عملاً بالطلب المذكور أعلاه. ويناقش الأمين العام في تقريره الهياكل القائمة في المقر، والتحديات الراهنة، والنهج الهيكلية للتصدي للتحديات القائمة. وفيما يتعلق بالتقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية، ترد المعلومات عن نهج الهيكل الواحد في الفقرتين ٢١ و ٢٢ من التقرير، بينما ترد المعلومات عن الهيكل المزدوج في الفقرتين ٢٣ و ٢٤. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام لا تزال عامة من حيث طابعها. ولذلك، تعول اللجنة على موافاة الجمعية العامة بجميع التفاصيل عن التقييم المقارن لجمع مهام الموارد البشرية في إدارة واحدة موحدة أو توزيعها على إدارتين منفصلتين عندما يحين موعد نظرها في هذا التقرير. وينبغي تضمينها مزيداً من المعلومات عن آليات التنسيق لضمان تبادل التعقيبات بين المهام السياسية والتشغيلية، وكذلك عن المدخل الذي يتيح للدول الأعضاء مناقشة المسائل المتعلقة بسياسات الموارد البشرية وتنفيذها.

٦ - ويناقش الأمين العام، في تقريره، أيضاً مسألتى تفويض السلطة والمساءلة نظراً لصلتهما بمقترحاته المتعلقة بالإصلاح الإداري. وتذكر اللجنة الاستشارية بأنها قدمت، في تقريرها (A/72/885) عن تقرير الأمين العام المعنون "التقرير المرحلي السابع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: تعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة في إطار النموذج الإداري الجديد" (A/72/773)، عدداً من الملاحظات والتوصيات، من بينها طلبات للحصول على المزيد من الإيضاحات بشأن مقترحات الأمين العام المتصلة بتفويض السلطة والمساءلة. وقد أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٣٠٣/٧٢، الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة. وتأمل اللجنة الاستشارية في تزويد الجمعية العامة بمزيد من المعلومات عن هاتين المسألتين في سياق تقرير الأمين العام المرحلي المقبل عن المساءلة.

٧ - وفي القرار ٢٦٦/٧٢ بء، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أيضاً أن يجري استعراضاً شاملاً لتنفيذ القرار وأن يقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والسبعين. وترى اللجنة الاستشارية أن الاستعراض الشامل المذكور أعلاه ينبغي أن يتضمن تقييماً متعمقاً لفعالية آليات التنسيق والتعقيب القائمة بين المهام السياسية والتشغيلية، وكذلك لمدى ملاءمة السياسات والإجراءات والعمليات في مجال الموارد البشرية لاحتياجات جميع كيانات الأمانة العامة وأنها تعكس هذه الاحتياجات بشكل سليم.

- ٨ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة، طلبت إلى الأمين العام، في الفقرة ٤ من الجزء الرابع من قرارها ٢٦٢/٧٢ جيم، أن يقدم مقترحا جديدا بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي في موعد لا يتجاوز الجزء المستأنف الأول من دورتها الثالثة والسبعين. وترى اللجنة الاستشارية أن اتباع نموذج جديد لتقديم الخدمات الإدارية يمكن أن يؤثر على سير عمل وهياكل وظيفة الموارد البشرية، وكذلك على مسألتي تفويض السلطة والمساءلة.
- ٩ - ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بتقريره عن التقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية. ولكن نظرا للطلب الذي قدمته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بء (الفقرة ١٦)، ترى اللجنة الاستشارية أن القرار بشأن الإجراء الذي يتعين اتخاذه بخصوص تقرير الأمين العام يعود إلى الجمعية العامة.
- ١٠ - وفي سياق الإشارة إلى مسألة ذات صلة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه لم يجر إدخال أي تنقيح على الجزء التمهيدي من الباب ٢٩ من الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، وهي وثيقة من أن الأمين العام سيقدم مقترحا ملائما في هذا الصدد إلى الجمعية العامة.