

Distr.: General
13 April 2020
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البندان 141 و 142 من القائمة الأولية*
الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021
تخطيط البرامج

الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021

الجزء الثامن
خدمات الدعم المشتركة

الباب 29 ألف
إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

البرنامج 25
خدمات الإدارة والدعم

* .A/75/50



الرجاء إعادة استعمال الورق

140520 040520 20-05548 (A)



المحتويات

الصفحة

3 تصدير
4 ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2021 والأداء البرنامجي لعام 2019**
57 باء- الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2021***

المرفقات

85 الأول - الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2021
86 الثاني - موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ التوصيات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الرقابة
87 الثالث - موجز التغييرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، موزعة حسب العنصر والبرنامج الفرعي

** تمشيا مع الفقرة 11 من القرار 266/72 ألف، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق إلى الجمعية العامة كي تنتظر فيه.

*** تمشيا مع الفقرة 11 من القرار 266/72 ألف، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى الجمعية العامة كي تنتظر فيه.

تصدير

أنشئت إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال للمساعدة على تحقيق رؤية الأمين العام المتمثلة في إنشاء أمم متحدة أكثر مرونة وفعالية وشفافية ومساءلة ولا مركزية وتركيزاً على الناس.

وتتمثل رؤية الإدارة، بدورها، في تحويل الأمم المتحدة عن طريق استراتيجيات وسياسات ونظم إدارية عالمية مبتكرة. وفي سياق تنفيذنا لهذه الرؤية، أصبح شعارنا "إننا نسهّل لكم الأمور". وتعكس هذه العبارة جوهر عملنا الرامي إلى تشكيل أمانة عامة أسرع استجابة وأكثر ابتكاراً وتكاملاً وشمولاً.

وخلال العام الماضي، عملنا على توطيد وتفعيل الإصلاحات التي وُضعت في عام 2019، حيث قمنا بتقييم حصيلتها وجني فوائدها وتعديلها عند الضرورة. وقمنا بتبسيط عمليات الميزانية لمراعاة الهياكل الإدارية الجديدة على نحو أفضل، مع التركيز على تحسين الصحة المالية للمنظمة، وأعدنا بياناً بشأن الرقابة الداخلية للأمم المتحدة سيوفر للدول ضمانات الأعضاء بشأن الطريقة التي تدار بها المنظمة. ووضعنا استراتيجية لتعزيز التنوع الجغرافي والإقليمي لقوانا العاملة، ووضعنا خطة جديدة لتتقل الموظفين، وعززنا إدارة المواهب، وعززنا سبل منع ومواجهة جميع أشكال سوء السلوك.

ويتيح الإطار الإداري اللامركزي لرؤساء الكيانات، إلى جانب تعزيز تفويض السلطة، مزيداً من المرونة لاتخاذ القرارات. ومنذ بداية فترة ولايتي، تسرني التعليقات الإيجابية من رؤساء الكيانات، الذين أبلغوا عن زيادة مرونتها في تلبية الاحتياجات التشغيلية. ونحن نراقب هذه العملية بانتظام في ضوء مؤشرات الأداء الرئيسية وتحليلات البيانات التقارير التي تُقدم عنها على نحو منظم. وهذا الإطار المعزز للمساءلة لا يرمي إلى إنفاذ الامتثال أو "خفارة" الميدان، بل إلى تنفيذ الإدارة الممكنة.

وفي عام 2021، ستحقق الإدارة النتائج المتوخاة من خلال استراتيجيات وسياسات إدارية ونظم امتثال شاملة تركز على الناس وتمكن المنظمة من الوفاء بالولايات المسندة إليها. وسنشجع الابتكار في نماذج تسيير الأعمال في الأمانة العامة برمتها، لدعم العملاء والشركاء. وسنتعهد ثقافة قوامها التعلم المتواصل والمساءلة. وسنواصل تهيئة بيئة تعاونية بواسطة حلول متكاملة ومبتكرة للتحويل في أساليب عمل منظومة الأمم المتحدة بأسرها. ويشمل ذلك دورنا في قيادة ودعم المبادرات المتخذة على نطاق المنظومة بشأن قضايا حاسمة الأهمية كالتحرش الجنسي، وتكافؤ الجنسين، والتنوع الجغرافي والإقليمي، والتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة والاستدامة البيئية في مكان العمل.

وأرى أن إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تجسّد بحق رؤية الأمين العام للنموذج الإداري الجديد. وفي عام 2021، سنواصل جعل الإدارة مكاناً يحفز فيه الابتكار والتفوق والامتياز، ويوفر حلولاً لتمكين المنظمة من الوفاء بالولايات المسندة إليها بمزيد من الفعالية لما فيه خدمة المستفيدين من عملنا.

(توقيع) كاثرين بولارد

وكيلة الأمين العام

للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2021 والأداء البرنامجي لعام 2019

التوجه العام

الولايات والمعلومات الأساسية

29 ألف-1 تقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدفع عجلة تغيير النموذج الإداري، بما في ذلك دعم الهيكل الجديد للسلام والأمن وإصلاحات المنظومة الإنمائية، وهي بذلك مسؤولة عن قيادة السياسة العامة في جميع المجالات الإدارية من خلال توفير إطار واضح ومتكامل للاستراتيجيات والسياسات الإدارية على النطاق العالمي، ومن خلال تعزيز آليات الرصد والتقييم والمساءلة التي تشرف على ممارسة السلطة المفوضة في بيئة إدارة لامركزية. وستسهم الإدارة في بث ثقافة قوامها التعلم المتواصل والمساءلة وتعزيز الابتكار والشمول والاستدامة البيئية في نماذج تسيير الأعمال في جميع أنحاء الأمانة العامة، مع التركيز على الميدان. وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مسؤولة أيضاً، إلى جانب إدارة الدعم العملي، عن إدارة أنشطة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتستمد الإدارة ولايتها من الأولويات المحددة في القرارات والمقررات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة، بما فيها القرارات 266/72 و 266/72 و 254/72 و 281/73. وتضطلع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدور أساسي في أعمال النموذج الإداري الجديد الذي دعا إليه الأمين العام، مع التركيز على الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقاط التنفيذ.

الاستراتيجية والعوامل الخارجية لعام 2021

29 ألف-2 تشمل الاستراتيجية لعام 2021 مواصلة النهوض بالنموذج الإداري الجديد باتباع نهج متكامل ذي ركائز ثلاث مترابطة، هي: تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛ والموارد البشرية؛ والتحول في أساليب الأعمال والمساءلة. وستقوم الإدارة بما يلي:

- (أ) تعزيز النتائج من خلال الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ونظم الامتثال على الصعيد العالمي، التي تركز على الميدان والناس والتي تمكن المنظمة من تنفيذ ولاياتها.
- (ب) الاستفادة من تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال استناداً إلى البيانات والإدارة المركزة على الأدلة لتوجيه عملية اتخاذ القرارات على نحو أفضل، وبناء القدرة على ذلك؛ وتيسير الرصد الفعال وفي الوقت المناسب، والامتثال الصارم، وتدابير المساءلة؛ وتعزيز التحسين المتواصل؛
- (ج) تشجيع التحول وحفز الابتكار في نماذج تسيير الأعمال في جميع أنحاء الأمانة العامة؛
- (د) الاستثمار في الموارد البشرية للمنظمة وتعزيز ثقافة التعلم المتواصل والمساءلة؛
- (هـ) تهيئة بيئة تعاونية وشاملة للجميع من خلال الحلول المتكاملة والشراكات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

29 ألف-3 وستواصل الإدارة القيام بدور قيادي في وضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونماذج إدارية تنظيمية متكاملة تدعم اتباع نموذج لامركزي يركز على الميدان يُمكن المديرين من أداء وظائفهم من خلال إطار تفويض السلطة المعزز. وستتعاون الإدارة مع

- الدول الأعضاء والكيانات الخارجية الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة وتتعهد بالتنسيق داخل الأمانة العامة، ومع الصناديق والبرامج والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بهدف بناء الشراكات والترويج لأفضل الممارسات.
- 29 ألف-4 وبعد أن وضعت الإدارة الأساس اللازم لزيادة اللامركزية، سيظل التحدي الرئيسي الذي تواجهه هو تسريع وثيرة التغيير في الثقافة اللازم لتنفيذ نموذج إداري جديد يركز على زيادة تفويض السلطة، والشفافية، والمساءلة، وثقافة التعلم المتواصل.
- 29 ألف-5 وفي ما يتعلق بالعوامل الخارجية، تستند الخطة العامة لعام 2021 إلى افتراضات التخطيط التي تقضي بأن تقدم جميع الجهات المعنية كامل التعاون والدعم للإدارة في تنفيذ ولاياتها.
- 29 ألف-6 وتراعي الإدارة المنظور الجنساني في أنشطتها التنفيذية ومنجزاتها المستهدفة ونتائجها، حسب الاقتضاء. فعلى سبيل المثال، تشمل المنجزات المستهدفة، في إطار البرنامج الفرعي 3، تقديم الدعم لإنشاء قوة عاملة متنوعة ومتوازنة بين الجنسين، باستخدام مبادرات التوعية المحددة الهدف من أجل اجتذاب الموظفين ذوي المواصفات المطلوبة، وتبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة بشأن مسائل السلوك المتصلة بالمسائل الجنسانية مع المنظمات الدولية الأخرى. ومع مراعاة المنظور الجنساني، ستقدم الإدارة المشورة إلى كبار المديرين بشأن مسائل السلوك والانضباط والطعون الإدارية وعن الحوادث الخطيرة. وفي ما يتعلق بالمواد الفنية الرقمية، يراعى المنظور الجنساني أيضاً، لا سيما في ما يتعلق بمساعدة الضحايا. وفي ما يتعلق بالبرنامج الفرعي 4، سيكفل النهج المتكامل للتحويل في تسيير الأعمال النظر في الجوانب المتعلقة بنوع الجنس وتحليلها ورصدها بسهولة أكبر. وستواصل الإدارة الاضطلاع بدور قيادي في النهوض باستراتيجية الأمين العام المتعلقة بمستقبل العمل، وتواصل دعم الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة والتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل.
- 29 ألف-7 وستدعم الإدارة أيضاً الجهود المبذولة على نطاق الأمانة العامة بشأن إدماج منظور الإعاقة، بما في ذلك تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وعلاوة على ذلك، ستعمل الإدارة أيضاً على تحقيق التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة ووضع نقاط مرجعية من أجل زيادة التنوع الإقليمي، وستعطي الأولوية لإدماج الاستدامة البيئية وإدارة القدرة على الصمود في الاستراتيجيات والسياسات وأطر الامتثال والإبلاغ المعتمدة في المنظمة. وسترعى الإدارة، من خلال قيادتها للسياسات في هذه الميادين المترابطة، إحداث تغيير في الثقافة السائدة على جميع مستويات الأمانة العامة.
- 29 ألف-8 وفي ما يتعلق بالتعاون مع الكيانات الأخرى، ستواصل الإدارة دعم جميع كيانات الأمانة العامة والتعاون معها بشكل وثيق، وستعمل على بناء الشراكات، في إطار الأمانة العامة داخلياً ومع منظومة الأمم المتحدة خارجياً، لإيجاد سبل شاملة للتصدي للتحديات ووضع نماذج مبتكرة لتسيير الأعمال تلبي الاحتياجات المحددة والمتغيرة لكل كيان من الكيانات، مع التركيز على الميدان.
- 29 ألف-9 وفي ما يتعلق بالتنسيق والتعاون مع الوكالات، ستمثل الإدارة الأمين العام في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والشبكات التابعة له.

الولايات التشريعية

29 ألف-10 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى البرنامج.

قرارات الجمعية العامة

استعراض الازدواجية والتعقيد والبيروقراطية في عمليات الأمم المتحدة وإجراءاتها الإدارية	280/58	تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة و 266/72 باء	266/72
نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام 2005	1/60	تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة	281/73

المنجزات المستهدفة

29 ألف-11 يعرض الجدول 29 ألف-1 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2019-2021، حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-1

المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2019-2021، حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

ألف -	تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء	8	8	8	8
	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)				
1 -	اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	3	3	3	3
2 -	اجتماع اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام	1	1	1	1
3 -	اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	3	3	3	3
4 -	اجتماع لجنة البرنامج والتنسيق	1	1	1	1
جيم -	المنجزات المستهدفة الفنية				
	التشاور والمشورة والدعوة: التشاور والتعاون مع الدول الأعضاء بشأن المسائل المتصلة بعمل الإدارة.				
دال -	المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال				
	برامج التوعية والمناسبات الخاصة والمواد الإعلامية: مناسبات للإعلام والتواصل؛ ومقالات وأشرطة فيديو؛ ورسائل إخبارية.				
	المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط: صيانة وتحديث ما مجموعه أربعة من المواقع الشبكية والشبكة الداخلية وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.				
هـ -	المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال				
	الإدارة: عقد ستة اجتماعات للمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، واجتماعين للجنة الفنون.				

أنشطة التقييم

29 ألف-12 من المقرر إجراء التقييم الذاتي التالي في عام 2021 باعتباره جزءاً هاماً من تقديم التوجيهات واستخلاص الدروس لتعديل عمل الإدارة:

(أ) التقييم الذاتي لفعالية نظام المساءلة

برنامج العمل

البرنامج الفرعي 1

أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدّمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

العنصر 1

أداة التخطيط المركزي للموارد

الهدف

29 ألف-13 الهدف، الذي يسمه هذا العنصر في تحقيقه، هو تحسين إدارة موارد المنظمة من أجل إنجاز عملها وفقاً للولايات المسندة إليها.

الاستراتيجية

29 ألف-14 للمساهمة في تحسين إدارة موارد المنظمة من أجل إنجاز عملها وفقاً للولايات المسندة إليها، سيدعم العنصر التحول المؤسسي في مجالات تخطيط البرامج، وإدارة البرامج، ورصد تنفيذ البرامج، وتحليل البيانات والأعمال بمواءمة العمليات والممارسات واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

29 ألف-15 وستظل التوسعة 2 لنظام أوموجا تتيح قدرات جديدة في مجموعة واسعة من العمليات. وستظل التحسينات المدخلة على التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء في نظام أوموجا تعزز الصلة بين تنفيذ برامج المنظمة واستخدام الموارد، في حين أن تعميم العمل بأداة إدارة شؤون الشركاء المنفذين سيساعد على تبسيط تنفيذ البرامج وتعزيزه. ومن شأن تعميم العمل بأداة إدارة سلسلة الإمداد أن يعزز الفعالية التشغيلية من خلال تخطيط الطلب وتخطيط الإمداد وإدارة النقل على نحو أكثر موثوقية. وستكفل هذه الأداة، التي تشمل إدارة شؤون المشاركين في الاجتماعات، تبسيط بعض الأنشطة الأساسية للمنظمة. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن إدارة موارد المنظمة المالية والبشرية والمادية بمزيد من الكفاءة والشفافية.

29 ألف-16 ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال ورود ردود فعل إيجابية من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في ما يتعلق بتحسين البنى التحتية ودعم إصلاحات الأمين العام، والاستغناء عن الحاجة إلى بائع للحصول على خدمات موظف معني بتكامل النظم من أجل بناء جميع الحلول للمشاريع الفرعية للتوسعة 2 لنظام أوموجا، وما يترتب على ذلك من تخفيض في التكاليف على المتعاقدين وإدخال تحسينات على تقديرات الميزانية.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-17 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المشار إليها في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، وهي أن جميع عمليات تسيير الأعمال المتعلقة بإدارة الموارد وأداء البرامج تنسم بالكفاءة والفعالية وتتضمن ضوابط داخلية مدمجة فيها وتمثل تماماً للأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات، على نحو ما تدل عليه زيادة النسبة المئوية لطرق أداء العمل التي استُحدثت واختُبرت وأصبحت مستقرة في مجال الموارد البشرية والشؤون المالية وسلسلة الإمداد وخدمات الدعم المركزية. وتحققت نسبة 94 في المائة من حيث إنجاز المشروع، مقارنة بالهدف المحدد بنسبة 100 في المائة. ومن العوامل المساهمة في ذلك النقص التأخير الحاصل في توقيع أول عقد على الإطلاق لتوريد البرمجيات السحابية مع البائع، والتحسينات اللازمة في المنصة، وعدم توافر خط أعمال ملائم ومخصص وأفرقة موسّعة معنية بسير العمل لأحد المشاريع الفرعية.

29 ألف-18 وفي عام 2020، من المقرر إنجاز 19 عملية من أصل 133 عملية للتوسعة 2 لنظام أوموجا. ولا تمثل عمليات التوسعة 2 لنظام أوموجا وعددها 133 نسبة 41 في المائة من مجموع العمليات الـ 321 فحسب، بل تشمل أيضاً وظائف أكثر تعقيداً بكثير في مسارات عمل مترابطة، تشمل عدة تكنولوجيات جديدة وأدوات غير معيارية وفئات جديدة من المستعملين تزيد من تحديات إدارة التغيير.

الأداء البرنامجي في عام 2019: تمكين النموذج الإداري الجديد

29 ألف-19 يضم نظام أوموجا 639 43 مستعملاً في 422 موقعاً. وقد ركز فريق أوموجا في المقام الأول على إنجاز حلول التوسعة 2 لنظام أوموجا ودعم الإصلاحات الجارية في مجالات الإدارة والسلام والأمن والتنمية، والتحسينات الهامة في المعدات والبرامجيات، بما في ذلك إنشاء منصة متنقلة جديدة، والتحسينات المستمرة التي لا تعتمد على حلول التوسعة 2 لنظام أوموجا.

29 ألف-20 وتدعم أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء رؤية الأمين العام للإصلاح الإداري المتمثلة في تمكين المديرين والموظفين، وزيادة الشفافية والمساعدة عن النتائج، وتحسين سبل تنفيذ الولايات بإضافة قدرات لتخطيط البرامج وإدارة الأداء والإبلاغ إلى نظام أوموجا، مشفوعة بإدارة التغيير من أجل زيادة التوجه نحو تحقيق النتائج.

29 ألف-21 وتساعد أداة إدارة الشركاء المنفذين على تحسين التعاون مع الشركاء المنفذين من خلال تزويدهم ببوابة وأدوات تمكنهم من تقديم طلبات اعتمادهم كشركاء مؤهلين، وطلب جدولة المدفوعات، وتسجيل التقدم المحرز في ما ينفذونه، وتقديم تفاصيل أخرى عن الأداء. وأدمجت هذه الأداة مع الأداة القائمة في نظام أوموجا وعمم العمل بها لدى جميع الكيانات على نطاق الأمانة العامة، بما في ذلك بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، التي تستعين بشركاء منفذين.

29 ألف-22 وساعدت أداة إدارة سلسلة الإمداد في التوسعة 2 لنظام أوموجا إلى حد كبير على توسيع حدود وحدات وعمليات سلسلة الإمداد القائمة، مثل عملية التوريد المتكاملة (الشراء)، والتنفيذ اللوجستي، وإدارة الممتلكات (إدارة المستودعات والمخزونات). وتتضمن هذه الأداة عمليات جديدة لتخطيط النقل وإدارته، مما يتيح تخطيط طرق نقل البضائع بوجه أفضل وأدق، وتتبع الشحنات بكفاءة في حينها عن طريق التفاعل المباشر مع وكلاء الشحن عبر منصة مخصصة لهذا الغرض. وتساعد أداة إدارة النقل في التوسعة 2 لنظام أوموجا على تخطيط وتنفيذ عمليات نقل المعدات المملوكة للوحدات والأفراد النظاميين والسلع المشتراة من بائعين تجاريين. وتعطي صورة شاملة عن شبكة نقل المنظمة والعمليات ذات الصلة ونظام إنذار مبكر بحالات التأخير. وساعد الإصدار 2، الذي نُشر في كانون الأول/ديسمبر 2019، على توسيع نطاق الخاصية الوظيفية لتشمل عمليات النقل داخل البعثات وفي ما بينها، وعلى استخدام خدمات النقل من قبل موظفي الأمم المتحدة وقدرات النقل بالنسبة لحركات أفراد القوات عندما يتعلق الأمر بطائرات مستأجرة لمدة طويلة.

29 ألف-23 تربط أداة إدارة القدرات النظامية بين التخطيط من البداية إلى النهاية لإدارة القدرات النظامية والعمليات ذات الصلة، مثل تحديد احتياجات الوحدات، ومذكرات التفاهم المبرمة مع البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة، وعمليات التفتيش والتحقق الميدانية بشأن المعدات المملوكة للوحدات، والإبلاغ عن قوام القوات، وحساب مبالغ المطالبات، والتكاليف المردودة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-24 أسهم هذا العمل في تحسين إدارة موارد المنظمة المرصودة لعملها تمثيلاً مع الولايات المُسندة إليها، كما يتضح من أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء التي يَسرّت إعداد الميزانية البرنامجية وميزانيات حفظ السلام وعمليات الاستعراض الحكومي الدولي بتهيئة وسيلة موحدة للربط بين المعلومات ذات الصلة وتيسر إجراء التحليلات في حينها.

29 ألف-25 وأدمجت أداة إدارة الشركاء المنفذين مع أداة نظام أوموجا الحالية وعمم العمل بها لدى جميع الكيانات في جميع أنحاء الأمانة العامة، وهي المرة الأولى التي تعمم فيها أداة من هذا النوع لدى عملاء شركة SAP (تطبيقات ومنتجات النظم الحاسوبية). وبحلول نهاية عام 2019، أبرمت اتفاقات بمبلغ 466 مليون دولار من أجل 914 شريكاً منفذاً، منه 258 مليون دولار في شكل مدفوعات ذات صلة.

الجدول 29 ألف-2

مقياس الأداء

2019	2018	2017	2016	2015
نشر وتثبيت الخاصيات الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا، وتكييف نظام أوموجا، باعتبار ذلك من العوامل المساعدة على عملية الإصلاح، مع ما يقتضيه تطور احتياجات ركائز عملية الإصلاح	تثبيت المهام المشمولة بالعمليات ضمن نطاق الأساس والتوسعة 1 لنظام أوموجا، وتصميم واستحداث العناصر الأساسية للخاصيات الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا	تثبيت المهام المشمولة بالعمليات ضمن نطاق الأساس والتوسعة 1 لنظام أوموجا، وتصميم واستحداث العناصر الأساسية للخاصيات الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا	الانتهاء من نشر نظام التوسعة 1 لنظام أوموجا في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وتنسيق الشؤون الإنسانية (على الصعيد العالمي)، وكيانات الأمم المتحدة في نيروبي (مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة)، واللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ، وآلية المساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، والمحكمتين الدوليتين	نشر الأساس والتوسعة 1 لنظام أوموجا في المقر، ومكتبي الأمم المتحدة في جنيف وفيينا، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (على الصعيد العالمي)، وكيانات الأمم المتحدة في نيروبي (مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وآلية المساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، والمحكمتين الدوليتين

النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: مساعدة المديرين على الاستفادة من القدرات الجديدة التي تتيحها التوسعة 2 لنظام أوموجا (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-26 سيواصل العنصر العمل المتصل بإدارة التغيير واعتماد المستعملين لقدرات أوموجا، وفقاً لولايته، وسييسر الاستخدام المنهجي لنظام أوموجا في جميع أنحاء المنظمة، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يشار إلى مقياس أداء بديل ليعكس أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرنامج الفرعي يتضمن حصراً الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-3

مقياس الأداء

2017	2018	2019	2020	2021
لا ينطبق	تثبيت المهام المشمولة بالعمليات ضمن نطاق نظام أوموجا الأساس والتوسعة 1، وتصميم واستحداث العناصر الأساسية للعمليات الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا	نشر وتثبيت الخاصيات الوظيفية في التوسعة 2 لنظام أوموجا، وتكييف نظام أوموجا، باعتبار ذلك من العوامل المساعدة على عملية الإصلاح، مع ما يقتضيه تطور احتياجات ركائز عملية الإصلاح	زيادة القدرة على عرض نتائج عمل المنظمة في حينها وجعل عرضها أكثر تفاعلاً، وهي النتائج التي ستتاح للجمهور في إطار المساءلة والشفافية، وهما الركيزتان اللتان تستند إليهما مبادرات الأمين العام الرامية للإصلاح	استمرار عمليات التحسين والتعزيز وتحليل البيانات التي تمكّن من تحسين العمليات واتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الموارد

النتيجة 2: التحول في أساليب الأعمال وتحسين العمليات (نتيجة جديدة)

29 ألف-27 بفضل التوسعة 2 لنظام أوموجا، انتقلت استراتيجية إدارة التغيير الخاصة بنظام أوموجا من التركيز على التغييرات في أساليب العمل والتدريب المكثف في مجال المعاملات إلى تيسير الإدارة الاستراتيجية لإنجاز البرامج واتخاذ قرارات أكثر استنارة مع زيادة توافر البيانات. وتتيح التوسعة 2 لنظام أوموجا قدرات في مجالات التخطيط والتنفيذ والرصد والإبلاغ تؤثر في مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. كما أنها تتيح الاستفادة من تكنولوجيات متعددة لتحقيق خاصيات وظيفية أوسع، مما يتطلب مشاركة أقوى في تسيير الأعمال وإدارة تجربة المستخدمين.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-28 يتمثل التحدي الذي واجهه هذا العنصر في كفاءة الجاهزية المؤسسية وإدارة التغيير، ودعم عمليات النشر المتعددة والمتزامنة التي تهم قاعدة متنوعة من المستعملين، باستخدام الدروس المستخلصة من عمليات النشر السابقة.

29 ألف-29 واستجابة لذلك، سيستفيد العنصر من القدرات المؤسسية التي يتيحها الإصلاح الإداري من خلال قدرات التحول في أساليب الأعمال وإدارة البرامج لشعبة التحول المؤسسي والمساءلة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال، والفريق الاستشاري المعني بتحسين العمليات على الصعيد العالمي في إدارة الدعم العملياتي. وستعزز هذه القدرات التحول في أساليب الأعمال وتمكّن وحدات الأعمال من النهوض بثقافة والابتكار المستمرين، وذلك بالاستفادة من قدرات نظام أوموجا وإمكاناته لتعزيز كفاءة العمليات. وسيتم ذلك بسبل منها التعاون مع شعبة التحول المؤسسي والمساءلة في مجال تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال، ومع الفريق الاستشاري المعني بتحسين العمليات على الصعيد العالمي في مجال استعراض إجراءات العمل.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-30 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحسين إدارة موارد المنظمة المرصودة من أجل عملها تمشياً مع الولايات المُسندة إليها، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه بتوافر عملية موجهة نحو تحقيق النتائج في تخطيط الموارد وتنفيذها ورصدها، بالاستناد إلى تحليل أكثر ثراء للبيانات من أجل اتخاذ القرارات في أوانها.

الجدول 29 ألف-4

مقياس الأداء

2017	2018	2019	2020	2021
قدرات الإبلاغ متاحة لجميع المستعملين	قدرات الإبلاغ متاحة لجميع المستعملين	قدرات إعداد التقارير ولوحات المتابعة متاحة لكيانات مختارة	قدرات تحديث البيانات في حينها ولوحات المتابعة/التحليلات متاحة لمستعملين مختارين في الدول الأعضاء	لوحات المتابعة/قدرات لجميع المستعملين

الولايات التشريعية

29 ألف-31 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

260/60	الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي	262/63	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتخطيط موارد المؤسسة والأمن واستعادة القدرة على العمل بعد الأعطال الكبرى واستمرارية سير الأعمال
283/60	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي		

المنجزات المستهدفة

29 ألف-32 يعرض الجدول 29 ألف-5 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-5

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي المقرر المقرر	لعام 2019	لعام 2020	لعام 2021
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء				
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	1	1	-
1 - التقرير المرحلي عن مشروع التخطيط المركزي للموارد	1	1	1	-
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)	6	3	3	-
2 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	5	2	2	-
3 - جلسات الاستماع التي تعقدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	1	1	1	-
جيم - المنجزات المستهدفة الفنية				
التشاور والمشورة والدعوة: مناقشات مع العملاء بشأن إدماج نظام أوموجا/نشر نظام أوموجا لأول مرة/تطبيق نظام أوموجا على احتياجاتهم التجارية.				
دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال				
المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط: تحديث وصيانة الموقع الشبكي وحسابات وسائل التواصل الاجتماعي لنظام أوموجا.				
هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية				
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: إدخال تحسينات مستمرة على ست برمجيات وتطبيقات؛ ودعم مكتب الخدمات من المستوى 3.				

العنصر 2

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

الهدف

29 ألف-33 يتمثل الهدف، الذي يُسهم هذا العنصر في تحقيقه، في ضمان فعالية وكفاءة المداولات واتخاذ القرارات من قبل اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق.

الاستراتيجية

29 ألف-34 للمساهمة في تحقيق فعالية وكفاءة المداولات واتخاذ القرارات في اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، سيواصل العنصر تحسين الاتصال بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات وتعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة للدول الأعضاء والمشاركين الآخرين في الاجتماعات، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى تيسير عمل الدول الأعضاء ومداولاتها ودعم اتخاذها للقرارات بشأن جميع مسائل الإدارة والميزانية. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال تحسين الاتصال بين أمانتي اللجنتين والدول الأعضاء، الذي أمكن تحقيقه من خلال إطلاق موقع اللجنة الخامسة على البوابة الإلكترونية للوفود e-deleGATE، التي هي بمثابة منبر إلكتروني محسّن وسهل الاستعمال.

الأداء البرنامجي في عام 2019، مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-35 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المشار إليها في التقرير المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، ألا وهي تحسين الاتصال بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات وتعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة للدول الأعضاء والمشاركين الآخرين في

الاجتماعات. وتُبرهن على ذلك الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في نهاية الدورة الثالثة والسبعين في تموز/يوليه 2019 والتي بينت أن 100 في المائة من المجيبين راضون جداً عن إمكانية الوصول إلى أمانة اللجنة الخامسة وفعالية الخدمات المقدمة، مقارنة بالهدف المحدد بنسبة 100 في المائة، وزيادة عن نسبة 94 في المائة المسجل في العام السابق. وفي ما يتعلق بموقع اللجنة الخامسة على البوابة الإلكترونية للوفود، الذي حل محل "الغرفة الإلكترونية" في عام 2018 كمنصة تتصل من خلالها أمانة اللجنة الخامسة بأعضاء اللجنة، فقد أظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية أن 62 في المائة من المجيبين راضون جداً عن المنصة، بعد أن كانت نسبتهم 56 في المائة في العام السابق.

الأداء البرنامجي في عام 2019: التفاعل المباشر مع مديري البرامج

29 ألف-36 في عام 2019، عُقدت اجتماعات اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق وفقاً لبرنامجي عمل اللجنتين، وفي المواعيد المقررة وبطريقة منظمة وصحيحة من الناحية الإجرائية. وتحققت الأهداف المنشودة في ما يخص إعداد برنامجي العمل ونشرهما وتقديم التقارير النهائية.

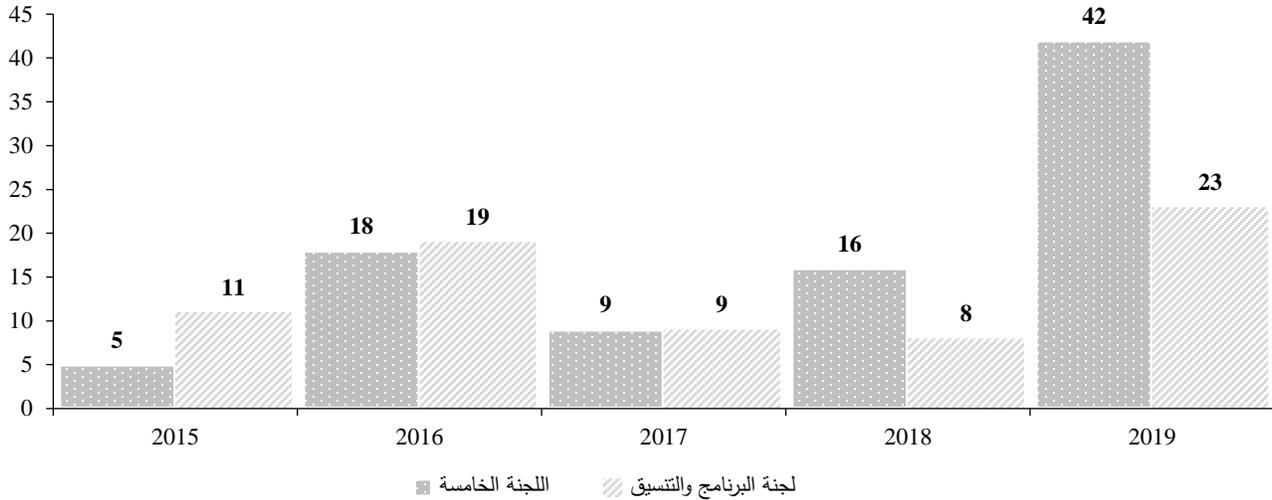
29 ألف-37 وخلال عام 2019، يسّرت أمانة اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق زيادة الحوار المباشر والآني مع مديري البرامج، في المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر والبعثات. ويعكس ذلك التغيير تحول الأمانة العامة من هيكل إداري مركزي وإطار إداري إلى نموذج إداري جديد تُفوض في إطاره للمديرين سلطة أكبر، ويكونون أقدر على تحديد أفضل السبل لاستخدام مواردهم لدعم تنفيذ البرامج وتنفيذ الولايات، ويخضعون أيضاً للمساءلة عن تنفيذ البرامج والأداء المالي لبرامجهم. ومكنت المؤتمرات عبر الفيديو مديري البرامج من التفاعل مباشرة مع اللجنة الخامسة، ويسّرت إلى حد كبير نشر المعلومات بكفاءة. وفي عام 2019، نظم العنصر ما مجموعه 42 مؤتمراً عبر الفيديو خلال الجزأين المستأنفين الأول والثاني من الدورة الثالثة والسبعين والجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والسبعين للجنة الخامسة، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 396 في المائة عن متوسط السنوات الخمس السابقة وهو 10,6 مؤتمرات عبر الفيديو. وبالمثل، نظم العنصر لفائدة لجنة البرنامج والتنسيق ما مجموعه 23 مؤتمراً عبر الفيديو خلال الدورة التاسعة والخمسين، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 180 في المائة عن متوسط السنوات الخمس السابقة وهو 12,8 مؤتمراً عبر الفيديو.

التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-38 أسهم هذا العمل في تحقيق فعالية وكفاءة المداولات واتخاذ القرارات في اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، كما يتضح من الزيادة في لجوء اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق إلى عقد مزيد من المؤتمرات عبر الفيديو، والتعليقات الإيجابية الواردة عن طريق الدراسات الاستقصائية التي أُجريت لتقييم خدمات العنصر. وتُجرى التقييمات القائمة على استقصاء رضا العملاء بعد اختتام كل دورة، وتتخذ نتائجها في الاعتبار عند إعداد وتنفيذ خطط العمل السنوية للعنصر، بهدف زيادة تحسين الخدمات التي يقدمها العنصر إلى الدول الأعضاء والجهات المعنية الأخرى، بما في ذلك المكاتب المتعاونة في الأمانة العامة. ووفقاً للتعليقات على الدراسة الاستقصائية التي وردت في الماضي، فإن الخدمات التي يقدمها العنصر تحتل باستمرار مرتبة عالية جداً. وبصفة عامة، حظيت أمانة اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق بمعدل رضا نسبته 97 في المائة من الدول الأعضاء عن الخدمات التي قدمتها خلال السنوات الخمس الماضية.

الشكل الأول من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: استخدام المؤتمرات عبر الفيديو من قبل اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: زيادة الوعي بمصادر المعلومات المتاحة للمندوبين (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-39 سيواصل العنصر العمل المتصل بالمنصة الإلكترونية الذي تتواصل من خلالها أمانة اللجنة مع أعضاء اللجنة، وفقاً لولايتها، وسيحسّن سبل الاتصال بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات، وسيعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة للدول الأعضاء، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يشار إلى مقياس أداء بديل يعكس أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتضمن حصراً الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-6

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
الحفاظ على النتائج الإيجابية	الحفاظ على النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	الحفاظ على النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	لا ينطبق
المستمدة من الدراسة الاستقصائية وأو تحسينها	من الدراسة الاستقصائية وأو تحسينها	من الدراسة الاستقصائية وأو تحسينها	• اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 98,3 في المائة	
			• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,5 في المائة	

النتيجة 2: زيادة الوعي بمصادر المعلومات المتاحة للمندوبين (نتيجة جديدة)

29 ألف-40 توفر البوابة الإلكترونية للوفود منصة إلكترونية محسنة وسهلة الاستعمال مع تحسين خاصياتها الوظيفية بحيث تجعل من الممكن البحث في السجلات التاريخية للجان. وحلت محل المنصة السابقة، "الغرفة الإلكترونية"، التي كانت خاصياتها الوظيفية محدودة في ما يخص البحث في السجلات التاريخية. ومن الخاصيات الوظيفية الإضافية والمحسنة للبوابة الإلكترونية للوفود على وجه الخصوص وظيفة بحث تسمح للمستخدمين بالبحث في مجمل قاعدة البيانات بأكملها حسب عنوان الملف أو المحتوى، وكذلك نظام للإخطار التلقائي كلما تم تحميل وثائق جديدة.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-41 يتمثل التحدي الذي يواجهه هذا العنصر في تحديد سبل تعميم المعلومات بفعالية على أعضاء اللجان وتعزيز إمامهم بمصادر المعلومات المتاحة لهم التي تلي قدر الإمكان الاحتياجات الفردية المختلفة لأعضاء اللجان. وفي عام 2019، أظهرت التعليقات الواردة في الدراسات الاستقصائية التي أجريت في ختام الدورة الثالثة والسبعين للجنة الخامسة والدورة التاسعة والخمسين للجنة البرنامج والتنسيق أن نسبة 89 في المائة من المجيبين من اللجنة الخامسة و 94 في المائة من المجيبين من لجنة البرنامج والتنسيق إما راضون جداً أو راضون عن المنصة الجديدة. غير أن النتائج التي توصل إليها بشأن سؤال محدد عن وظيفة البحث في البوابة الإلكترونية للوفود أظهرت أن نسبة 62 في المائة من المجيبين من اللجنة الخامسة يستخدمون وظيفة البحث، في حين أن الباقيين إما لا يستخدمون هذه الوظيفة أو ليسوا على علم بها. وبالمثل، لم يستخدم وظيفة البحث سوى 56 في المائة من المجيبين من لجنة البرنامج والعمل والتنسيق، ولم يستخدم الباقيون وظيفة البحث في البوابة الإلكترونية للوفود أو لم يكونوا على علم بها.

29 ألف-42 واستجابة لذلك، سيقوم العنصر في عام 2021 بتكثيف عمله لتحديد القنوات (مثل حلقات العمل والمذكرات التوجيهية) التي يمكن من خلالها التواصل مع أعضاء اللجان وتلبية احتياجاتهم المختلفة من المعلومات بفعالية، وذلك من أجل تعزيز الإلمام بالخاصيات الوظيفية في البوابة الإلكترونية للوفود ومصادر المعلومات المتاحة لأعضاء اللجان. وسيركز العنصر على تعزيز الفعالية في نشر المعلومات وإطلاع أعضاء اللجنة على الخاصيات الوظيفية المتاحة في البوابة الإلكترونية للوفود. ومن المتوقع أن تسهم تلك الأنشطة في تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات، وكذلك تعزيز الدعم الفني والتقني ودعم الأمانة المقدم للوفود الأعضاء.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-43 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تحقيق فعالية وكفاءة المداولات واتخاذ القرارات في اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، وهو ما يتجلى في التعليقات الواردة في ما يتعلق بموقع اللجنة الخامسة على البوابة الإلكترونية للوفود، كما يتبين من تحسن النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسات الاستقصائية.

الجدول 29 ألف-7

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
تحسن النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	تحسن النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية • اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 95,7 في المائة	النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية • اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 98,3 في المائة	النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية • اللجنة الخامسة للجمعية العامة: 97,9 في المائة
		• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,3 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 97,5 في المائة	• لجنة البرنامج والتنسيق: 98,4 في المائة

الولايات التشريعية

29 ألف-44 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر.

ميثاق الأمم المتحدة

الفصل الرابع، وظائف الجمعية العامة وسلطاتها
المادة 17

قرارات الجمعية العامة

248/45 بء، المسائل المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 1990-1991
الجزء السادس

قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومقرراته

902 (د-34) اللجنة الخاصة المعنية بالتنسيق مع التركيز بوجه خاص على عقد
الأمم المتحدة الإنمائي

المنجزات المستهدفة

29 ألف-45 يعرض الجدول 29 ألف-8 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق
الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر				الفئة والفئة الفرعية
لعام 2019	لعام 2020	لعام 2021	المقرر	
				ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء
167	250	167	235	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
70	128	70	125	1 - مذكرات عن برنامج عمل اللجنة الخامسة للجمعية العامة
35	45	35	40	2 - مذكرات عن حالة وثائق اللجنة الخامسة للجمعية العامة
40	42	40	40	3 - مذكرات إجرائية لفائدة رئيس اللجنة الخامسة للجمعية العامة
10	11	10	12	4 - مذكرات عن برنامج عمل لجنة البرنامج والتنسيق
2	1	2	2	5 - مذكرات عن حالة وثائق لجنة البرنامج والتنسيق
10	23	10	16	6 - مذكرات إجرائية لفائدة رئيس لجنة البرنامج والتنسيق
200	197	200	200	خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)
160	160	160	160	7 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
40	37	40	40	8 - اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق
				جيم - المنجزات المستهدفة الفنية
				التشاور والمشورة والدعوة: إسداء المشورة إلى أعضاء المكتب؛ والتشاور مع المنسقين وإسداء المشورة إليهم؛ والرد على الاستفسارات الواردة من كل وفد من الوفود وتقديم المشورة إليها بشأن الإجراءات التاريخية للجانب.
				دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال
				المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط: تحديث وصيانة الموقعين الشبكيين للجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق، وتحديث البوابة الإلكترونية للوفود وصيانتها.

العنصر 3

أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر

الهدف

29 ألف-46 يتمثل الهدف، الذي يساهم هذا العنصر في تحقيقه، في التأكد من أن تنفيذ الأمانة العامة للأمم المتحدة في عملية اقتنائها للسلع والخدمات بمبادئ الشراء المعتمدة في الأمم المتحدة، وهي مبادئ الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة؛ وضمان اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ممتلكات الأمم المتحدة، وتسجيل وقائع التصرف بممتلكات الأمم المتحدة أو فقدانها أو تلفها أو أية اختلافات أخرى تشمل تلك الممتلكات.

الاستراتيجية

29 ألف-47 للمساهمة في التأكد من أن تنفيذ الأمانة العامة للأمم المتحدة، في عملية اقتنائها للسلع والخدمات، بالنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، سيستعرض العنصر جميع التوصيات المتعلقة بمنح العقود التي تزيد قيمتها على مليون دولار للتأكد من أمثالها لمبادئ مبادئ الشراء وهي الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة، وهو ما يتوقع أن يجنب المنظمة التكاليف. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذه

المجالات تجنب المنظمة التكاليف الناجمة مباشرة عن التوصيات الصادرة عن لجنة المقر للعقود: ففي السنوات الخمس الأخيرة، أسفرت توصيات اللجنة عن تجنب ما متوسطه 32 254 417 دولاراً من التكاليف في السنة.

29 ألف-48 وللمساهمة في التأكد من أن تنقيد الأمانة العامة للأمم المتحدة في عملية اقتنائها للسلع والخدمات بمبادئ الشراء المعتمدة في الأمم المتحدة، وهي الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة؛ ولكفالة اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ممتلكات الأمم المتحدة، وتسجيل وقائع التصرف بممتلكات الأمم المتحدة أو فقدانها أو تلفها أو أية اختلافات أخرى تشمل تلك الممتلكات، سيستعرض العنصر جميع الطلبات المقدمة إلى مجلس حصر الممتلكات في المقر للتأكد من امتثالها للقواعد المالية المعمول بها في ما يتعلق ببيع الممتلكات والتصرف فيها، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى كفالة عرض أصول الأمم المتحدة بدقة في البيانات المالية ذات الصلة؛ وضمان الطرق الملائمة للتخلص منها، بما في ذلك كفالة تطبيق السياسة البيئية المتعلقة بالتصرف في الأصول. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال إغلاق بعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي وحساباتها المالية، الذي يسرته معالجة القضايا المتعلقة بتصفيته في الموعد المحدد.

الأداء البرنامجي في عام 2019: الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر

29 ألف-49 في عام 2019، واصل العنصر استعراض عملية الشراء برمتها، انطلاقاً من تحديد الاحتياجات إلى التوصية المتعلقة بكل عقد يمنح للتأكد من امتثاله للنظام المالي والقواعد المالية والإصدارات الإدارية ذات الصلة. وأدى هذا الاستعراض إلى قيام لجنة المقر للعقود بصياغة توصيات بشأن أنسب الطرق لمنح العقود الكبيرة، مما ساعد على ضمان أن يتخذ كبار الموظفين المخولة لهم سلطة منح عقود الشراء القرارات المناسبة بما يخدم مصلحة المنظمة على أفضل وجه.

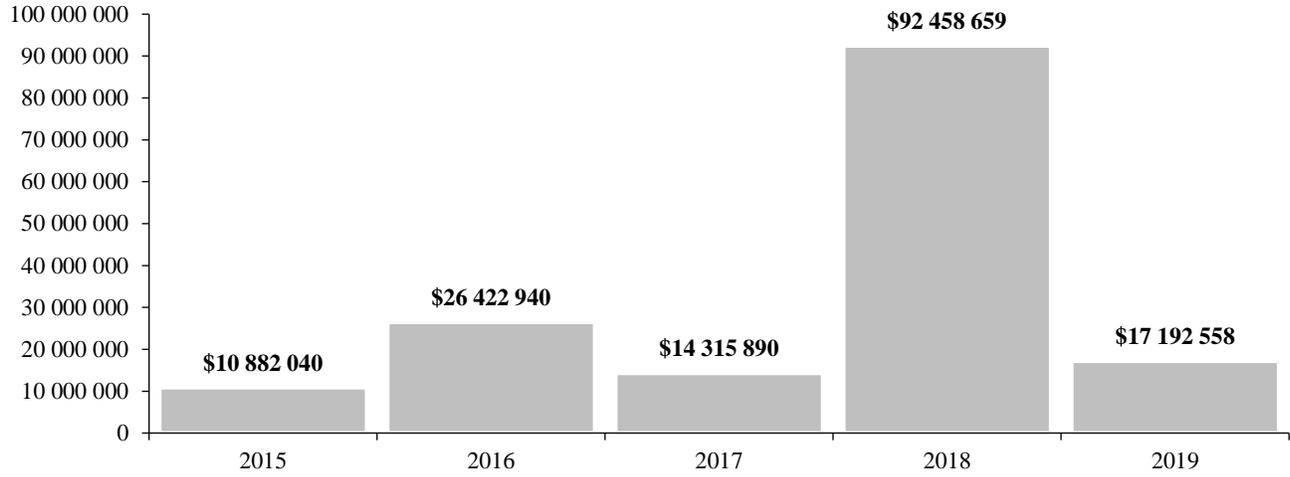
29 ألف-50 وتؤكد العنصر أيضاً من امتثال قرارات منح العقود المقترحة لجملة أمور منها مبدأ الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر. وحيثما كانت قرارات منح العقود المقترحة المقدمة إلى اللجنة لاستعراضها وإصدار توصية بشأنها تعكس بالفعل مبدأ الحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، أيدت اللجنة تلك التوصيات. وعندما ترى اللجنة أن قرار منح عقد مقترح لا يجسد مبدأ أفضل سعر، توصي اللجنة باتخاذ إجراءات بديلة مثل التفاوض مع بائع واحد أو بائعين متعددين. وياتباع هذه التوصيات البديلة، تحقق تجنب التكاليف. وتقلبت القيمة المحققة من تجنب التكاليف من سنة إلى أخرى، حسب طبيعة الحالات المعروضة على اللجنة لاستعراضها.

التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-51 ساهم هذا العمل في التأكد من أن تنقيد الأمانة العامة للأمم المتحدة في عملية اقتنائها للسلع والخدمات بمبادئ الشراء المعتمدة في الأمم المتحدة، وهي الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة؛ وفي ضمان اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ممتلكات الأمم المتحدة، وتسجيل وقائع التصرف بممتلكات الأمم المتحدة أو فقدانها أو تلفها أو أية اختلافات أخرى تشمل تلك الممتلكات، كما يتجلى من تجنب تكاليف قدرها 17,2 مليون دولار في عام 2019.

الشكل الثاني من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: تجنب التكاليف بعد إجراء مفاوضات مع بائع واحد أو بائعين متعددين



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: النظام الجديد لإدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية من أجل تقديم توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية في مجال المشتريات (نتيجة مرحلته من عام 2020)

29 ألف-52 سيواصل العنصر العمل المتصل بنظام إدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية، تمشياً مع ولايته، وسيعزز الشفافية والمساءلة عن اقتناء أصول المنظمة والتصرف فيها، وهو ما يُتوقع إثبات تحققه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يُشار إلى مقياس أداء بديل ليبيّن أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرنامج الفرعية يتضمن حصراً الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-9

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
وضع سياسة جديدة، بعد الاسترشاد ببيانات من نظام إدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية، تعزز شراء أصول المنظمة والتصرف فيها	صياغة توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية مصممة لتلبية الاحتياجات في مجال المشتريات، والمدعومة بالأدلة التي جُمعت من نظام إدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية	إنشاء عملية منظمة أقوى للتغييرات في السياسات الاستراتيجية المرتكزة على الأدلة، استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر في ما بين كيانات جُمعت من نظام إدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية	عدم وجود عملية منظمة للتغييرات في السياسات الاستراتيجية استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر في ما بين كيانات العامة، بما في ذلك الميدان	لا ينطبق

النتيجة 2: إطار تفويض السلطة المعزز (نتيجة جديدة)

29 ألف-53 خلال عام 2021، سيواصل العنصر دعم القيام في الوقت المناسب باستعراض العقود في حالات المشتريات والتوصيات المتعلقة بمنح تلك العقود وشطب الأصول والتصرف فيها. ومن خلال هذا العمل المستمر، قام العنصر ببناء مجموعة فريدة من المعارف في هذا المجال على نطاق الأمانة العامة برمتها.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-54 تمثل التحدي الذي واجهه العنصر في تحديد الاحتياجات من التدريب في الكيانات الموجودة خارج المقر لأعضاء اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات لضمان الانتقال السلس إلى الإطار القانوني والسياساتي الجديد لتفويض السلطة ومواصلة ضمان الاتساق في النهج المتبع بين المقر والكيانات الموجودة خارج المقر.

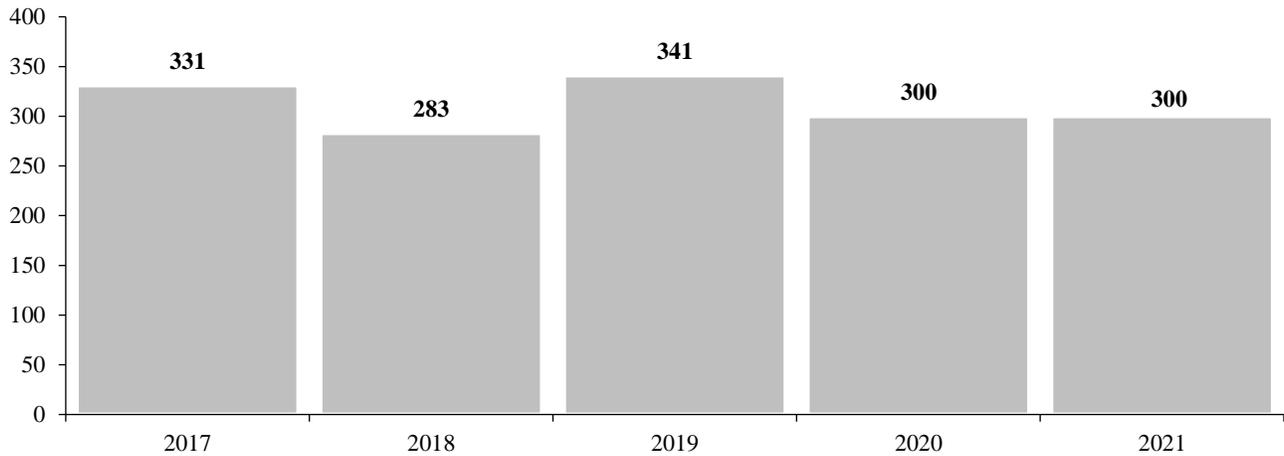
29 ألف-55 واستجابة لذلك، سينقل العنصر خبرته في أفضل الممارسات لأعضاء وأمناء اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات وأخصائيي المشتريات ومديري الممتلكات من خلال أنشطة التدريب وبناء القدرات في عام 2021.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-56 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في ضمان أن تتقيد الأمانة العامة للأمم المتحدة، في أنشطتها لاقتناء السلع والخدمات، بمبادئ الشراء المعتمدة في الأمم المتحدة، وهي الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، والحصول على أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة؛ وفي ضمان اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ممتلكات الأمم المتحدة، وتسجيل وقائع التصرف بممتلكات الأمم المتحدة أو فقدانها أو تلفها أو أية اختلافات أخرى تشمل تلك الممتلكات، وهو ما سيتجلى في استمرار نقل المعارف من خلال تدريب 300 موظف إضافي على عمل لجان استعراض العقود ومجالس حصر الممتلكات.

الشكل الثالث من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد المشاركين الذين تدربوا، 2021-2017



الولايات التشريعية

29 ألف-57 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر .

قرارات الجمعية العامة

المشتريات 273/69

المنجزات المستهدفة

29 ألف-58 يعرض الجدول 29 ألف-10 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تُسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-10

البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: توفير التدريب والإرشادات لأعضاء اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات؛ إسداء المشورة بشأن وثائق سياسات المشتريات والملكية؛ إدارة لجنة العقود الإلكترونية، تطبيق سير العمل الذي تستخدمه لجنة العقود في المقر واللجان المحلية للعقود؛ وإدارة وصيانة أدوات التعلم عبر الإنترنت للجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات.

العدالة الداخلية والرقابية: توفير الخدمات الفنية والتقنية للجنة المقر للعقود ومجلس حصر الممتلكات وتقديم توصيات بشأن القرارات المقترحة لمنح عقود الشراء لفائدة رؤساء الكيانات؛ توفير الخدمات الفنية والتقنية لمجلس حصر الممتلكات في المقر؛ إيفاد بعثات المساعدة الميدانية لرصد أداء اللجان المحلية للعقود؛ إعداد تقارير عن عمل اللجان المحلية للعقود والمجالس المحلية لحصر الممتلكات ووظائف الشراء في الكيانات.

العنصر 4

عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

الهدف

29 ألف-59 يتمثل الهدف الذي يُسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان التطبيق السليم للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة في اتخاذ القرارات، والتوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والحيلولة دون التقاضي غير الضروري في المسائل المتعلقة بالموظفين.

الاستراتيجية

29 ألف-60 للمساهمة في ضمان التطبيق الصحيح للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة في اتخاذ القرارات، سيواصل العنصر جهوده للتوعية، من خلال الإحاطات مع المديرين، والتدريب التمهيدي لكبار المديرين، والتعاون مع إدارة الدعم العملياتي لتحديد الاتجاهات والمشاكل البنوية المستشفة من القضايا المعروضة على نظام العدالة الرسمي في المنظمة، وتعميم دليل الدروس المستخلصة للمديرين، وهو الأمر الذي يُتوقع أن يؤدي إلى إطلاع المديرين والموظفين بشكل أفضل على واجباتهم وممارساتهم الإدارية الجيدة. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال ورود ردود فعل إيجابية من المديرين بشأن توسيع نطاق الوعي بالمشاكل المصادفة في عملية اتخاذ القرار في جميع أنحاء الأمانة العامة وإعداد إرشادات مفيدة عن تدبير الخلافات بشأن عملية اتخاذ القرار عند حدوثها، وذلك للحيلولة دون انتقال الأمور إلى النظام الرسمي لإقامة العدل.

29 ألف-61 وللمساهمة في التوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والحيولة دون التقاضي غير الضروري في المسائل المتعلقة بالموظفين، سيحلل العنصر بموضوعية الحقائق المعروضة في الطلب على ضوء الإطار القانوني للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ويزود الموظف صاحب الطلب بتقييم معلل وشامل يوضح أساس توصية وحدة التقييم الإداري بشأن القضية، وهو الأمر الذي يُتوقع أن يؤدي إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والناجمة عن القرارات المتخذة في إدارة عملهم، وزيادة ثقة الموظفين في نظام العدل الداخلي. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال، منذ إنشاء العنصر في تموز/يوليه 2009، أن ما معدله 18 في المائة فقط من القضايا المقدمة للتقييم الإداري هو الذي وصل إلى مرحلة التقاضي أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. كما أتاح العنصر الفرصة للبحث عن حل غير رسمي، حيث بلغ متوسط القضايا المقدمة للتقييم الإداري والتي تم حلها في تلك المرحلة 27 في المائة.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-62 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المشار إليها في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، وهو تحسين المساءلة في القرارات المتعلقة بالإدارة، كما يتضح من إلغاء نسبة 3 في المائة من القرارات المقدمة للتقييم الإداري، مقارنة بالهدف المحدد في نسبة 10 في المائة.

الأداء البرنامجي في عام 2019: عدد قضايا المنازعات المتعلقة بالعمل التي وصلت إلى مرحلة التقاضي

29 ألف-63 تتيح وظيفة التقييم الإداري للمنظمة فرصة معالجة المنازعات التي تهم الموظفين والناجمة عن القرارات المتخذة في إدارة عملهم، وتسوية هذه المنازعات في مرحلة مبكرة، وتعزيز عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تسليط الضوء داخل المنظمة على المشاكل العامة والدروس المستخلصة من عملية التقييم الإداري.

29 ألف-64 وفي عام 2019، تلقت وحدة التقييم الإداري 704 طلبات من الموظفين تطعن في قانونية القرارات الإدارية المتخذة بشأنهم. وكانت معالجة هذه الطلبات من المهام الأساسية للعنصر. وكثيراً ما تنطوي عملية التقييم الإداري على إجراء مشاورات مكثفة مع الأطراف المعنية، وتحديد الخيارات المتاحة لإمكانية تسوية المنازعات بصفة غير رسمية، والعمل على كفاءة التطبيق المتسق للأنظمة والقواعد.

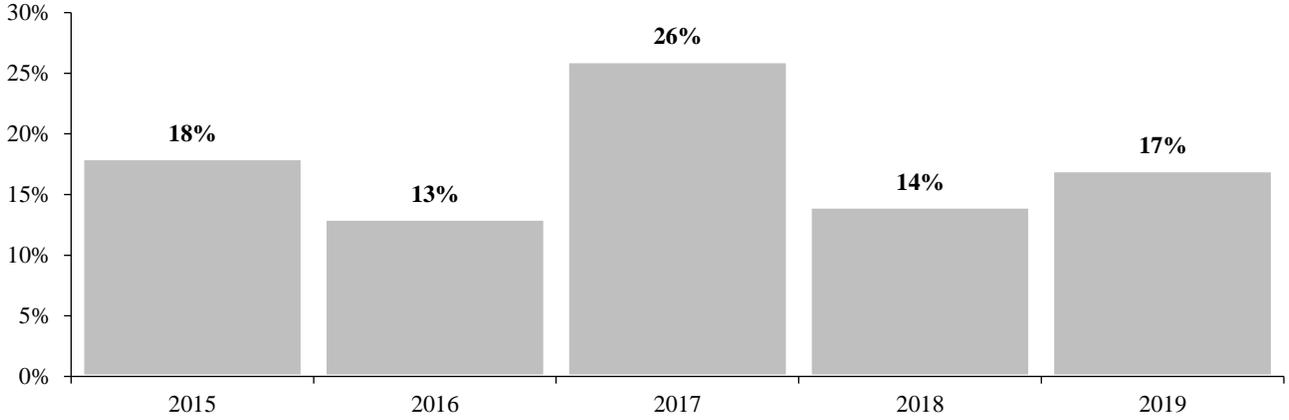
29 ألف-65 وعقد البرنامج الفرعي أيضاً اجتماعات منتظمة مع إدارة الدعم العمليتي ومع مكتب أمين المظالم لمناقشة المسائل الراهنة المعروضة على نظام العدل الرسمي وغير الرسمي ومناقشة المزيد من الوسائل لزيادة عدد القضايا المحالة التي يمكن تسويتها بصفة غير رسمية إلى الحد الأقصى. وفي محاولة للحد من عدد القضايا المعروضة على النظام الرسمي لإقامة العدل، عمل البرنامج الفرعي أيضاً على إطلاع جهات أخرى على الدروس المستفادة عن طريق عقد جلسات إحاطة بالاشتراك مع إدارة الدعم العمليتي ومركز الخدمات الإقليمي في عنينيي بأوغندا وكبار موظفي الموارد البشرية في الميدان، بتقديم إحاطات إعلامية مع أصحاب المصلحة في مكتب خدمات الرقابة الداخلية والمشاركة في البرامج التعريفية لكبار المديرين الجدد.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-66 ساهم هذا العمل في ضمان التطبيق الصحيح للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة في اتخاذ القرارات، وكفاءة التوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والحيولة دون التقاضي غير الضروري في المسائل المتعلقة بالموظفين، وهو ما تجلّى في أن نسبة 17 في المائة فقط من الموظفين التي تقدموا بطلبات لإجراء تقييم إداري في عام 2019 (704 طلبات) هي التي بادرت إلى رفع دعاوى أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

الشكل الرابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: النسبة المئوية لطلبات التقييم الإداري التي وصلت إلى مرحلة التقاضي



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: نشر الدروس المستفادة من التقييم الإداري إلى المكاتب الميدانية النائية (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-67 سيواصل العنصر العمل المتصل بنشر الدروس المستفادة من التقييم الإداري، تمشياً مع ولايته، وسيدعم تحسين عملية اتخاذ القرارات والمساءلة وزيادة الوعي بنظام العدل الداخلي، وهو ما يُتوقع أن يتجلى في مقياس الأداء لعام 2021 أذناه. وبالنسبة لعام 2020، يُشار إلى مقياس أداء بديل لبيّن أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتضمن حصر الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-11

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
تعميم التعليقات الإيجابية التي أُبدت بشأن فهم المسائل المتعلقة بنظام العدل الداخلي على المكاتب الميدانية النائية	تعميم التعليقات الإيجابية التي أُبدت بشأن فهم المسائل المتعلقة بنظام العدل الداخلي على المكاتب الميدانية النائية	ورود تعليقات إيجابية بشأن فهم مسائل التقييم الإداري في نظام العدل الداخلي في أوساط المقر والمكاتب الإقليمية	ورود تعليقات يعرب فيها المجيبون عن فهم محدود لمسائل التقييم الإداري في نظام العدل الداخلي لإقامة	لا ينطبق

النتيجة 2: تحسين إمكانية اللجوء إلى النظام الداخلي لإقامة العدل (نتيجة جديدة)

29 ألف-68 يتمثل أحد العناصر الهامة في نظام العدل الداخلي للمنظمة في فهم الموظفين ليس فقط لحقوقهم وواجباتهم المنصوص عليها في النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، بل أيضاً لآليات الانتصاف المتاحة لهم ولكيفية عملها. ويسهم هذا العنصر في إدارة التوقعات والثقة في النظام المتاح لهم. ومن خلال التوعية والاستشارات الفردية عند الطلب، يعمل العنصر مع الموظفين الذين يطلبون إجراء تقييم إداري بشأن هذه المسائل.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-69 يتمثل التحدي الذي واجهه هذا العنصر في تعميم المعرفة بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري على الموظفين، ولا سيما أولئك الذين يعملون في مراكز العمل النائية. وهذه المعرفة مهمة لسير عمل نظام العدل الداخلي بوجه عام، بضمان وعي الموظفين بسبل الانتصاف المتاحة لهم، وإدراكهم لأهمية السعي لتسوية المطالم بصورة غير رسمية، وفهم أنواع المسائل التي يمكن إثارتها على النحو المناسب في نظام العدل الداخلي على سبيل المثال.

29 ألف-70 واستجابة لذلك، سيعقد العنصر اجتماعات افتراضية مع اتحادات الموظفين والموظفين المهتمين في المقر وخارجه لتبادل الآراء بشأن المسائل المتعلقة بنظام العدل الداخلي التي تهم الموظفين، ودور وحدة التقييم الإداري في معالجة تلك الشواغل. وسيقوم البرنامج الفرعي أيضاً بوضع ونشر قائمة بالأسئلة المتكررة التي ستُعرض على صفحة الوحدة الشبكية وتُنشر في موقع iSeek، وتتضمن معلومات أكثر تفصيلاً عن وظيفة التقييم الإداري التي كثيراً ما سعى الموظفون في الماضي للحصول عليها. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة وعي الموظفين بنظام العدل الداخلي وأن يساهم في زيادة الثقة بوظيفة التقييم الإداري كأداة لاستعراض طعون الموظفين بشكل موضوعي.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-71 من المتوقع أن يساهم هذا العمل في كفاءة التطبيق والفهم الصحيحين للنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة في اتخاذ القرارات، وكفاءة التوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والحيلولة دون التقاضي غير الضروري في المسائل المتعلقة بالموظفين، من خلال زيادة وعي الموظفين بنظام العدل الداخلي وبحقوقهم بموجب شروط تعيينهم، وهو ما سيتجلى في ردود الفعل الإيجابية الواردة من الموظفين الذين استفادوا من التوعية.

الجدول 29 ألف-12

مقياس الأداء

2017	2018	2019	2020	2021
محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية	محدودية معرفة الموظفين بنظام العدل الداخلي ودور وحدة التقييم الإداري، ولا سيما العاملون منهم في مراكز العمل النائية

المنجزات المستهدفة

29 ألف-72 يعرض الجدول 29 ألف-13 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تساهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

العدل الداخلية والرقابة: توصيات بشأن طلبات التقييم الإداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ توصيات بشأن طلبات تعليق تنفيذ القرارات الإدارية المقدمة إلى الأمين العام في القضايا المتصلة بإنهاء خدمة الموظفين؛ توصيات بشأن المسائل العامة المتعلقة بسلطة اتخاذ القرارات الإدارية؛ توصيات بشأن الظروف التي يجوز فيها سحب السلطة الإدارية المفوضة أو إحالتها للتحقيق؛ توفير إرشادات متخصصة لصناع القرار في شكل دليل دوري يتضمن الدروس المستفادة.

البرنامج الفرعي 2

خطيط البرامج والمالية والميزانية

العنصر 1

الشؤون المالية

الهدف

29 ألف-73 الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه هو كفاءة تمويل مصروفات المنظمة، عملاً بالمادة 17 من ميثاق الأمم المتحدة، وضمان سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، يُسغفه في ذلك وجود بيئة قوية للرقابة الداخلية.

الاستراتيجية

29 ألف-74 للمساهمة في كفاءة تمويل مصروفات المنظمة عملاً بالمادة 17 من ميثاق الأمم المتحدة، سيواصل العنصر العمل عن كثب لرصد جمع الأنصبة المقررة وموازنة التدفقات النقدية الخارجة استناداً إلى توقعات السيولة النقدية والتنبؤ بها، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى إدارة مالية حصيفة للموارد المعهود بها إلى الأمانة العامة. وسيعمل العنصر أيضاً على تكييف إجراءات الرقابة الداخلية والسياسات المالية التي يلزم وضعها لكفاءة الإدارة الحصيفة للموارد في سياق الإطار اللامركزي لتقويض السلطة. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال التنفيذ الناجح للولايات عن طريق رصد عملية جمع الأنصبة المقررة وتحديد أولويات الأنشطة على نطاق الأمانة العامة لمواءمتها مع التدفقات النقدية الخارجة بما يتيح للمنظمة الإنفاق في حدود مستوى المبالغ المقبوضة.

29 ألف-75 ولللمساهمة في سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، بدعم من بيئة قوية للرقابة الداخلية، سيواصل العنصر تعزيز نوعية المعلومات الإدارية باستخدام الأدوات المتاحة لتحليل المعلومات المتعلقة بتسيير الأعمال، مما يُتوقع أن يؤدي إلى إدارة الموارد وتنفيذ الولايات بشكل أكثر شفافية وكفاءة ومساءلة. ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال وضع مجموعة من التقارير المالية وأدوات المتابعة المعلومات التي تتيح للمديرين على جميع المستويات رصد استخدام الموارد وتعطيم القدرة على اتخاذ قرارات مالية سليمة تكفل التنفيذ الفعال للأنشطة الصادر بها تكليف.

29 ألف-76 وسيقدم العنصر أيضاً دعماً فعالاً إلى لجنة الاشتراكات والجمعية العامة في عملية استعراض منهجية جدول الأنصبة المقررة، وسيكفل إصدار الأنصبة المقررة والمعلومات المتعلقة بحالة الأنصبة المقررة في موعدها. وسيواصل العنصر كفاءة التطبيق السليم للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والسياسات والإجراءات المعمول بها المتصلة بالمسائل المالية. ومن المتوقع أن يُسفر هذا العمل عن تيسير عمل لجنة الاشتراكات ومداولاتها وتقديم التقارير بشأن عملها في الوقت المناسب. ومن النتائج

التي سبق أن تحققت في هذا المجال توافر بيانات آنية للدول الأعضاء بشأن حالة المساهمات التي أمكن الحصول عليها من خلال البوابة الإلكترونية المخصصة لحالة الاشتراكات.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-77 تحققت بالكامل إحدى النتائج المقررة لعام 2019، وهي الإدارة المأمونة للأموال، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، كما يتضح من كون نسبة 100 في المائة من الأموال اللازمة أُتيحت للوفاء بالالتزامات، مقارنة بالهدف المحدد في نسبة 100 في المائة. وساهم العنصر في إطلاع الهيئات الحكومية الدولية بانتظام على مجريات الأمور وإرشاد مديري البرامج في ما يتعلق بإدارة السيولة للتخفيف من الآثار السلبية على تنفيذ الولاية.

الأداء البرنامجي في عام 2019: زيادة الوعي بالحالة المالية للمنظمة على مدار السنة

29 ألف-78 ركز عمل العنصر خلال عام 2019 على تدبير الحالة المالية للمنظمة. وقد قدم الأمين العام تقريراً إلى الجمعية العامة عن تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة (A/73/809)، يتضمن تفاصيل مقترحات ترمي إلى معالجة مسألة السيولة والمسائل الهيكلية الأوسع نطاقاً التي تعوق إدارة الميزانية والتي من الممكن أن تؤثر على التنفيذ الفعال للولايات. وسلط التقرير الضوء على اتجاهات هامة للتدفقات النقدية تؤثر على قدرة المنظمة على تنفيذ ولاياتها، واقترح مجموعة من التدابير تشمل المرونة في إعادة توزيع الموارد، والاحتفاظ بالأرصدة الدائنة للدول الأعضاء، وزيادة آليات السيولة، وتجميع الموارد النقدية لبعثات حفظ السلام، وإصدار الأنصبة المقررة لبعثات حفظ السلام لكامل السنة التقييمية.

29 ألف-79 وبالإضافة إلى المساهمة في التقرير المذكور أعلاه، أدى العنصر دوراً مركزياً في إجراء تحليل لحالة التدفق النقدي للمنظمة وتقديم توقعات بشأنها. ودفعت تلك الإجراءات الأمين العام إلى توجيه انتباه الدول الأعضاء إلى مشاكل السيولة المتفاقمة التي تواجهها الميزانية البرنامجية، والتشديد على أن الحالة حولت التركيز عن تنفيذ البرامج استناداً إلى الولايات إلى تكييف خطط العمل دورياً على أساس توافر النقدية. وقد ازداد وعي الدول الأعضاء بالتحديات المتعلقة بالسيولة وأثر ذلك على تنفيذ الولايات.

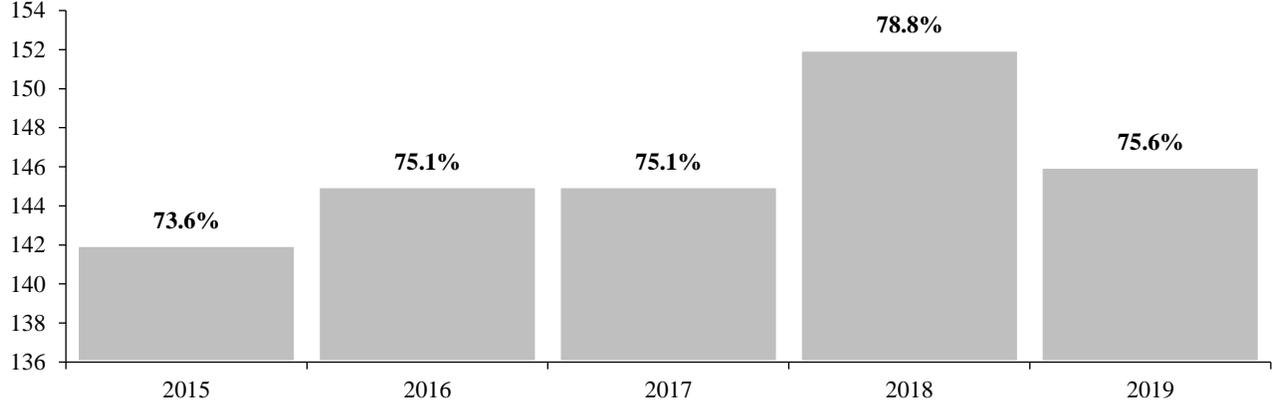
29 ألف-80 وأعاد العنصر أيضاً تصميم ممارسات وإجراءات إدارة النقدية بشكل كبير لتحسين إدارة تنفيذ الولايات في إطار الميزانية البرنامجية وذلك في سياق تفاقم التحديات المتعلقة بالسيولة. وفي ما يتعلق بعمليات حفظ السلام، طبق العنصر الأنصبة المقررة السنوية وأجرى تجميع النقدية لعمليات حفظ السلام العاملة بهدف الحد من حالات التأخير في تسوية المدفوعات للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-81 أسهم هذا العمل في تأمين تمويل نفقات المنظمة عملاً بالمادة 17 من ميثاق الأمم المتحدة، وضمان سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، يسعفه في ذلك وجود بيئة قوية للرقابة الداخلية، كما يتضح من العدد المطرد من الدول الأعضاء التي تسدد كامل مبالغ أنصبتها المقررة من الميزانية البرنامجية. وأسهم هذا العنصر في زيادة الوعي لدى الدول الأعضاء بالوضع المتدهور للسيولة في الميزانية البرنامجية، وأثره السلبي المحتمل على تنفيذ الولايات، وضرورة الوفاء بكامل التزاماتها في الوقت المحدد.

الشكل الخامس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد الدول الأعضاء التي تسدد أنصبتها المقررة بالكامل بحلول كانون الأول/ديسمبر للميزانية البرنامجية (نسبة مئوية)



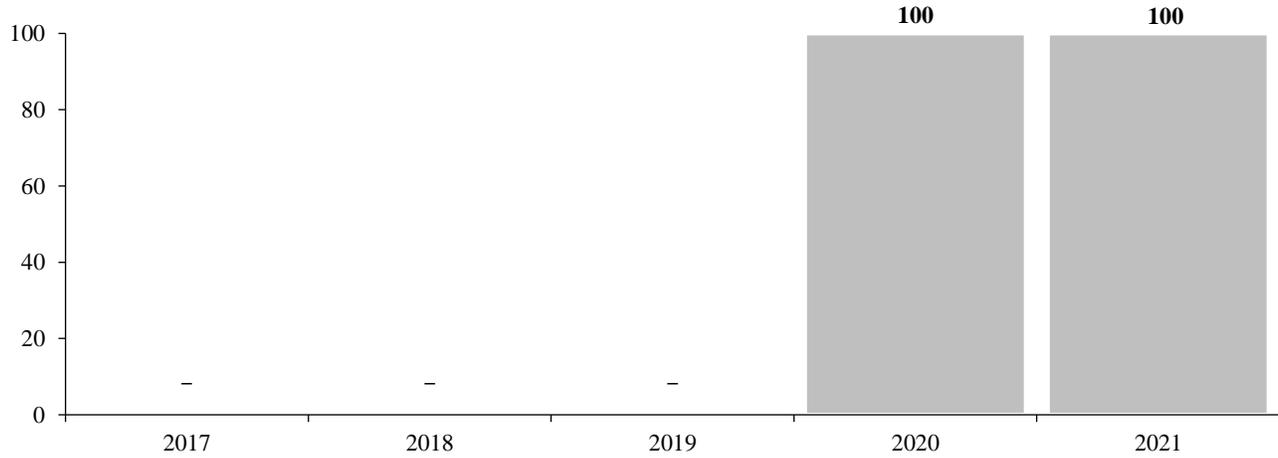
النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: إطار جديد للرقابة الداخلية يدعم الإطار المعزز لتفويض السلطة (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-82 سيواصل العنصر العمل المتصل بتنفيذ إطار الرقابة الداخلية، تمشياً مع ولايته، وسيعزز إطار تفويض السلطة، وهو ما يُتوقع أن يتجلى في مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يشار إلى تدبير أداء بديل ليعكس أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتضمن حصراً الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الشكل السادس من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: تقديم رؤساء الكيانات لشهادة المصادقة الذاتية على الامتثال الخاصة بكل منهم والموثقة جيداً وفي الوقت المحدد، 2017-2021 (بالنسبة المئوية)



النتيجة 2: تكامل نظم الإدارة المالية من أجل تحسين عملية صنع القرار (نتيجة جديدة)

29 ألف-83 سيسرّع العنصر خطا تنفيذ المبادرات الرقمية الرامية إلى توفير رؤى للإدارة المالية تستند إلى البيانات وتعزيز الكفاءة في العمليات اليومية. وسيتولى العنصر قيادة الجهود لإنشاء منصة متكاملة تستوعب البيانات المالية المستمدة من مختلف النظم، بما يحسن سبل الاطلاع على البيانات ونشرها والشفافية في جميع الوظائف على نطاق المنظمة. وسيمكن ذلك الإدارة من تعزيز عملية صنع القرار والإبلاغ بالاستناد إلى الحقائق، بما في ذلك تحسين إدارة الولايات في حدود ما تفرضه معوقات السيولة. وسيواصل العنصر أيضاً توسيع نطاق المنصة المتكاملة لتبادل المعلومات مع الدول الأعضاء، وتوسيع نطاقها ليتجاوز البوابة الإلكترونية لحالة الاشتراكات ويشمل بيانات أخرى لنظام أوموجا توفر للدول الأعضاء وغيرها من مجالس الإدارة معلومات مجددة يسهل الوصول إليها، وبذلك تحسّن الشفافية والمساءلة.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-84 كان التحدي الذي واجهه العنصر هو عدم وجود عمليات داخلية لإدارة السيولة تعالج الشكوك المتزايدة في ما يتعلق بما تدفعه الدول الأعضاء من مساهمات، وما يترتب على ذلك من معوقات لتنفيذ البرامج. وتتطلب إدارة الموارد في ظروف من هذا القبيل معلومات دقيقة ومفصلة وحسنة التوقيت عن الموارد.

29 ألف-85 واستجابة لذلك، سيعزز العنصر إجراءات إدارة السيولة بسبل منها الاستفادة من النظم المركزية والتعاون داخلياً مع مديري البرامج وخارجياً مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين، من أجل تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد والتخفيف من الأثر السلبي على تنفيذ الولايات.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-86 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تأمين تمويل مصروفات المنظمة، عملاً بالمادة 17 من ميثاق الأمم المتحدة، وضمان سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها، يسعفه في ذلك وجود بيئة قوية للرقابة الداخلية، وهو ما سيتضح من إتاحة معلومات أكثر وأفضل، كذلك المتعلقة بالقوات والشرطة، بسهولة للمديرين في منصة متكاملة تستخدم نظام أوموجا.

الجدول 29 ألف-14

مقياس الأداء

2017	2018	2019	2020	2021
نشر الرسائل الإلكترونية للإشعار بالأنشطة المقررة التي قبلتها 123 دولة عضواً	لا ينطبق	لا ينطبق	بدء تشغيل البوابة الإلكترونية الجديدة لحالة الاشتراكات	إتاحة تطبيقات إضافية على المنصة المتكاملة مثل بيانات القوات وشرطة؛ ولوحات التتبع الإدارية لتسهيل إدارة السيولة

الولايات التشريعية

29 ألف-87 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر .

قرارات الجمعية العامة

تحسين الحالة المالية للأمم المتحدة	307/73	الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي	283/60
جدول الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة: الطلبات المقدمة في إطار المادة 19 من الميثاق	1/74	المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة للفترة 2018-2019	279/73 بء
المساائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020	262/74	المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة للفترة 2018-2019	262/72

المنجزات المستهدفة

29 ألف-88 يعرض الجدول 29 ألف-15 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-15

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
12	12	12	12
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)			
2	2	2	2
1 - تقديم التقارير المالية السنوية إلى الجمعية العامة			
3	3	3	3
2 - تقديم تقارير إلى الجمعية العامة عن خطط التسديد المتعددة السنوات والحالة المالية للأمم المتحدة			
7	7	7	7
3 - تقديم بيانات مالية إلى الجمعية العامة عن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وعملياتها غير المتعلقة بحفظ السلام			
22	22	28	22
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)			
18	18	24	18
4 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة			
4	4	4	4
5 - اجتماعات لجنة الاستثمار			
31	20	20	20
خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات)			
31	20	20	20
6 - اجتماعات لجنة الاشتراكات			
باء - توليد المعارف ونقلها			
776	777	777	777
المواد التقنية (عدد المواد)			
12	12	12	12
7 - التقارير الشهرية عن حالة الاشتراكات			
14	15	15	15
8 - الوثائق المتعلقة بتقييم المساهمات المقدّمة من الدول الأعضاء للأمم المتحدة			
750	750	750	750
9 - التقارير المالية للجهات المانحة			

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: إسداء المشورة إلى الجهات المانحة بشأن الاتفاقات المالية المتعلقة بالانترعات؛ معلومات مخصصة عن جدول الأرصبة المقررة وتمويل عمليات حفظ السلام وحالة الاشتراكات.

هاء - المنجزات المستهدفة التكمينية

الإدارة: الوثائق الفنية المتعلقة ببيان الرقابة الداخلية؛ المشاورات بشأن إطار بيان الرقابة الداخلية؛ إسداء المشورة بشأن تطبيق النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والمسائل المحاسبية والمالية والنظم ذات الصلة؛ إسداء المشورة بشأن إدامة الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام؛ إجراء حسابات لتقييم مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية العادية، وعمليات حفظ السلام، والمحكمتين الدوليتين، وحسابات لتقدير أرصدة عمليات حفظ السلام؛ الدعوة إلى الرقابة الداخلية؛ إسداء المشورة بشأن إدارة الموارد الخارجة عن الميزانية؛ وضع السياسات والممارسات والإجراءات المحاسبية؛ عقد حلقات عمل بشأن المسائل المالية لكبار الموظفين الماليين وكبير الموظفين الإداريين؛ إبلاغ مجلس مراجعي الحسابات في الوقت المناسب عن حالات الغش والغش المفترض؛ توفير وإدارة أنشطة التأمين على الحياة والصحة والممتلكات وتأمين المسؤولية قبل الغير؛ إدارة الحسابات المصرفية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الاحتفاظ بأفرقة الموظفين المعتمدة توقيعاتهم على الحسابات المصرفية؛ وضع الترتيب المصرفي المعتمد؛ تجهيز المدفوعات للحسابات المصرفية الداخلية التي يديرها مقر الأمم المتحدة؛ تسجيل الأموال الواردة؛ تقييم عمل 65 أمين صندوق على الصعيد العالمي ودعمهم والموافقة على تعيين 15 أمين صندوق على الصعيد الإقليمي؛ إدارة الاحتياجات النقدية بمختلف العملات؛ تحديث وتعهد التفاصيل المصرفية للبانين والموظفين والدول الأعضاء؛ إدارة الاستثمارات المجمعمة؛ تحديد أسعار الصرف المعمول بها في الأمم المتحدة؛ تطوير العمليات المالية لنظام أوموجا وخدماتها؛ تحديث التطبيقات المالية وصيانتها؛ تحديث وتعهد بيانات نظام SWIFT والمدفوعات العالمية وبيانات أوموجا المرجعية؛ تقديم الدعم الفني إلى الإدارات بشأن تحليل الأعمال؛ ربط النظم بالنظم الأخرى الموجودة في المقر؛ استعراض اطلاق المستخدمين على طلبات رصد مخصصات احتياطية في ما يتعلق بالأدوار المالية في نظام أوموجا، بما يكفل الحصول على تفويض السلطة لهذه الأدوار؛ تجهيز المدفوعات وتسديدها؛ التفاوض على وثائق التأمين وإدارتها؛ تجهيز تسويات الاستثمار؛ إجراء معاملات الصرف الأجنبي.

العنصر 2

الشؤون المالية للعمليات الميدانية

الهدف

29 ألف-89 يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجري بين الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم فيها الكيانات الميدانية وكيانات الأمانة العامة الأخرى، وبشأن الموارد اللازمة لعمل هذه الكيانات بما يتماشى مع ولاياتها، وفي كفاءة إدارة الموارد بفعالية وكفاءة.

الاستراتيجية

29 ألف-90 للمساهمة في تحقيق في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي ستجريها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم فيها الكيانات الميدانية وكيانات الأمانة العامة الأخرى وبشأن الموارد اللازمة لعمل هذه الكيانات بما يتماشى مع ولاياتها، سيوفر العنصر التوجيه الاستراتيجي بشأن الميزنة وحسن التدبير المالي، وسيضع السياسات والمنهجيات والأدوات اللازمة في هذا الصدد؛ وسيوفر الإرشادات الاستراتيجية بشأن مسائل الإدارة المالية والتمويل، ولا سيما في ما يتعلق بالعديد من المبادرات الشاملة التي تؤثر على العمليات الميدانية، بما في ذلك الإرشادات بشأن صياغة الاحتياجات من الموارد البشرية، والمبادرات المؤسسية، والقوة المالية والسيولة، وتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية؛ وسيضمن إتاحة استجابات عالية الجودة وبمبسطة وعمليات المنحى وحسنة التوقيت للمديرين في جميع مراكز العمل في الميدان؛ وسيحرص على كل من الحسابات الخاصة، حيث سيشرف على التدفقات النقدية والاحتياطيات التشغيلية للعمليات الميدانية. ومن المتوقع أن يؤدي هذا العمل إلى تحسين الدقة في التنبؤات والمقترحات التي تعكس بوضوح أهداف الولاية ونتائجها، وكذلك تدبير الموارد بفعالية وكفاءة ضمن المستويات المعتمدة.

29 ألف-91 ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذه المجالات جعل البعثات أكثر امتلاكاً لمقاييد عملية تخطيط الموارد المالية واستخدامها لها وجعلها أكثر خضوعاً للمساءلة بشأنها، وذلك بسبب تعزيز التوعية من خلال الزيارات الميدانية، تدعمها في ذلك حصص

التداول الاعتيادي والمخصص بالفيديو من أجل إسداء المشورة والتوجيه التقنيين بشأن المسائل المالية ومسائل الميزانية. وقُدّم للكيانات الميدانية دعم استباقي وحلول مصممة خصيصاً لتأمين الموارد بما يتماشى مع الولايات، وهو ما ساعد مثلاً على تمكين بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية من تقديم المساعدة التقنية والدعم اللوجستي للعملية الانتخابية، على النحو الذي طلبه مجلس الأمن في قراره 2348 (2017). وسيواصل العنصر العمل لكي تفي الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات المالية والمتعلقة بالميزانية بالغرض المنشود منها في دعم نموذج لامركزي يركز على الميدان، ويتمتع فيه المديرون بمزيد من الاستقلالية في عملية اتخاذ القرارات. وسيقدم الدعم لجميع البرامج لمساعدتها على تنفيذ السياسات المالية وضمان كفاية إجراءات الرقابة الداخلية.

29 ألف-92 وللمساهمة في تدبير الموارد بفعالية وكفاءة، سيوفر العنصر إرشادات استراتيجية بشأن إدارة الممتلكات والخدمات العقارية على الصعيد العالمي، بما في ذلك الرقابة على مشاريع التشييد الكبرى وتخطيط المرافق على الأجل الطويل، على النحو المبين في الاستعراض الاستراتيجي للمرافق؛ وسيقدم المشورة والإرشاد المتخصصين بشأن إدارة الممتلكات، وسيستعرض البيانات المالية للتأكد من امتثالها لكل من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام والإطار القائم لأداء إدارة الممتلكات. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن التنفيذ الناجح لمشاريع التشييد والتجديد الكبرى الواسعة النطاق في المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية، وذلك بكفاءة وجود هيئة إشراف مركزية على المشاريع، بما في ذلك إدارة المخاطر والمواعمة مع الدروس المستفادة؛ والتسجيل الدقيق للبيانات المالية المتصلة بالممتلكات الخاصة بالكيانات الميدانية والكيانات الأخرى التابعة للأمانة العامة.

29 ألف-93 ومن النتائج التي سبق أن تحققت في هذه المجالات إحراز تقدم في خمسة مشاريع يجري تنفيذها حالياً في مواقع متعددة، هي: (أ) الخطة الاستراتيجية لحفظ التراث في مكتب الأمم المتحدة في جنيف؛ (ب) وتجديد قاعة أفريقيا في مقر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا؛ (ج) ومشروع التعديل التقويمي لمباني مقر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك لجعلها مستوفية لمعايير مقاومة الزلازل واستبدال التجهيزات المنتهية الصلاحية فيها؛ (د) وتجديد المبنى الشمالي في مقر اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في سانتياغو؛ و (هـ) واستبدال مباني المكاتب من A إلى J في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. ومن النتائج التي سبق أن تحققت أيضاً تقديم دراسة أولية في عام 2019 لمشروع سادس يهدف إلى معالجة تدهور أحوال مرافق خدمات المؤتمرات وقدرتها المحدودة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. وبالإضافة إلى ذلك، تجري أنشطة اعتيادية لصيانة الأصول العقارية في جميع المواقع، إلى جانب أنشطة لضمان جودة البيانات واستخدام ممتلكات المنظمة بفعالية.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-94 تحققت بالكامل إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المشار إليها في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، وهي زيادة كفاءة وفعالية العمليات الميدانية، على نحو ما تدل عليه زيادة النسبة المئوية لعدد العملاء الذي أعربوا عن رضاهم عن الخدمات المقدّمة إليهم: فقد صنف 95 في المائة من المجيبين على الدراسة الاستقصائية مستوى الخدمات المتلقاة من العنصر على أنه مُرضٍ أو أعطوه رتبة أعلى، مقارنة بالهدف المحدد في نسبة 90 في المائة.

الأداء البرنامجي في عام 2019: المشاركة المباشرة لجميع البعثات الميدانية

29 ألف-95 عملاً بقرار الجمعية العامة 266/72، فإن العنصر هو الجهة المركزية المعنية بإصدار السياسات العامة والإرشادات للعمليات الميدانية في ما يخص جميع أنشطة تخطيط البرامج والميزنة والشؤون المالية والأداء البرنامجي والمالي. وأصبحت تقديرات الميزانية للعمليات الميدانية، التي كان يقدمها في الماضي وكيلاً الأمين العام لعمليات حفظ السلام والدعم الميداني

أو وكيل الأمين العام للشؤون السياسية والدعم الميداني، بعد استعراضها وإقرارها، يُقدّمها الآن رؤساء البعثات مباشرة إلى مكتب المراقب المالي، مما أدى إلى تبسيط عملية الاستعراض وتحسين توقيت الردود على الجمعية العامة.

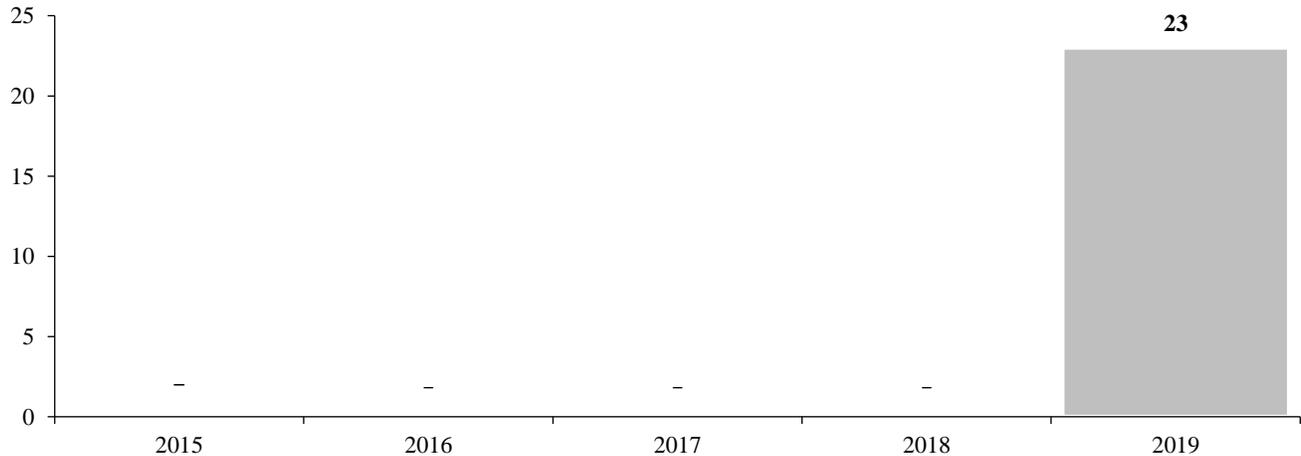
29 ألف-96 وقدم العنصر الدعم في إطار النموذج اللامركزي الذي يركز على الميدان، وعمل بشكل وثيق مع القيادة العليا في الميدان عن طريق وضع مقترحات مالية استراتيجية وواقعية في عين المكان داخل البعثات. ولتوفير كل فرصة للبعثات للوفاء بالولايات الموكلة إليها، أولي الاهتمام للتحديد ومناقشة مجالات تركيزها مع قادة البعثات، وما يتصل بها من احتياجات من الموارد قبل أن يقدم رؤساء البعثات مشاريع الميزانيات، مما عزز الشعور بتولى زمام الأمر في صياغة مقترحات الميزانية. وقُدمت أيضاً مشورة وإرشادات متخصصة لدعم المشاركة المباشرة لرؤساء البعثات في تقديم مقترحات الميزانية والدفاع عنها أمام اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة للجمعية العامة. وأدت مشاركة البعثات، عن طريق التداول بالفيديو، في المشاورات غير الرسمية للجنة الخامسة إلى إسهامها في اتخاذ القرارات بشأن المسائل المتصلة بالعمليات الميدانية.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-97 أسهم هذا العمل في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي أجرتها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم بها الكيانات الميدانية وكيانات الأمانة العامة الأخرى وبشأن الموارد اللازمة لعمل تلك الكيانات تمثيلاً مع ولاياتها، كما يتضح من عدد البعثات الميدانية التي شاركت بشكل مباشر في مداولات اللجنة الخامسة ومن التعليقات الإيجابية الواردة من البعثات الميدانية وأعضاء اللجنة الخامسة. وأعربت البعثات عن تقديرها لزيادة الشعور بتولى زمام الأمر عند صياغة الميزانيات وما اعتبرته عملية أكثر تبسيطاً، وتقديرها للدعم والتوجيه المقدمين. واستناداً إلى التعليقات الإيجابية الواردة من بعثات حفظ السلام خلال الجزء الثاني من الدورة المستأنفة الثالثة والسبعين، دُعيت بعض البعثات السياسية الخاصة أيضاً إلى المشاركة في الدورات غير الرسمية للجنة الخامسة خلال الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والسبعين. وأدت مشاركتها في المشاورات غير الرسمية إلى زيادة الاستجابة، حيث أجابت القيادة العليا في الميدان مباشرة على بعض الأسئلة المتصلة بالاحتياجات الخاصة بالميدان والمتعلقة بالبعثات، مما أسهم في اتخاذ قرارات بشأن المسائل المتصلة بالعمليات الميدانية.

الشكل السابع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: المشاركة المباشرة للبعثات الميدانية في المداولات في اللجنة الخامسة للجمعية العامة



النتائج المقررة لعام 2021

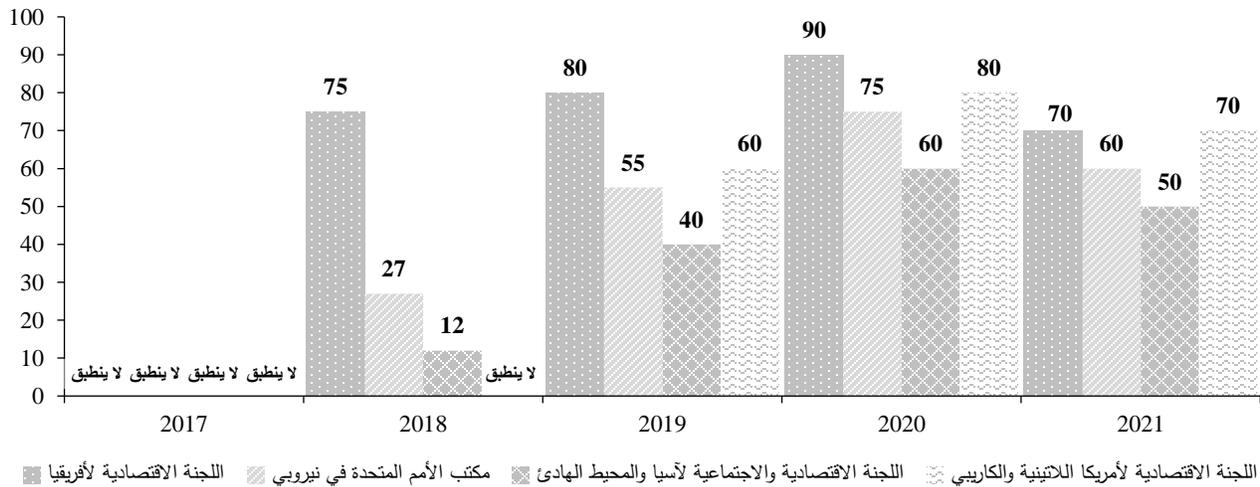
النتيجة 1: خدمات مستقلة لإدارة المخاطر المرتبطة بمشاريع التشييد الكبرى للأمم المتحدة على الصعيد العالمي (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-98 سيواصل العنصر عمله في مجال إدارة المخاطر المرتبطة بمشاريع التشييد الكبرى العالمية، تمشياً مع ولايته، وسيزيد من مقدار اليقين في ما يتصل بإنجاز المشاريع في حدود الميزانية المعتمدة، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يُشار إلى مقياس أداء بديل ليبيّن أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتضمن حصراً الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الشكل الثامن من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: مستويات الثقة في الميزانية المعتمدة لمشاريع التشييد الجاري تنفيذها من قبل الأمم المتحدة على الصعيد العالمي، 2017-2021

(بالنسبة المئوية)



النتيجة 2: تعزيز إطار أداء إدارة الممتلكات (نتيجة جديدة)

29 ألف-99 في عام 2021، سيواصل العنصر تقديم المجموعة الكاملة من الخدمات من أجل مشاريع التشييد الكبرى الجارية المتعددة السنوات. وبالإضافة إلى خدمات إدارة المخاطر، ستشمل الخدمات ما يلي: (أ) تطوير وتنسيق برنامج رأس المال الاستثماري للمنظمة الذي مدته 20 عاماً، المشار إليه باسم الاستعراض الاستراتيجي للمرافق، والذي يشمل مشاريع واسعة النطاق ومشاريع قائمة بذاتها، ومشاريع أصغر حجماً تُنفذ في إطار الباب 33 من الميزانية البرنامجية؛ (ب) وإصدار تحديثات للمبادئ التوجيهية لإدارة مشاريع التشييد والاستمرار في إدارتها؛ (ج) وتبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات المستمدة من مشاريع التشييد والتجديد، ولا سيما الاستفادة من الخبرة والدراية المكتسبتين من مشاريع تشييد كبرى أخرى؛ (د) وتوفير التوجيه والدعم التقنيين بشكل يومي لأفرقة المشاريع المحلية من خلال التفاعل المنتظم، بما في ذلك عقد اجتماعات كل أسبوعين مع مديري المشاريع. وسيتم إدخال تحسينات مستمرة على نماذج المخاطر الكمية التي ستستخدمها أفرقة المشاريع للتخفيف من حدة المخاطر. وسيواصل العنصر أيضاً الأخذ بنهج مشترك لإدارة الممتلكات، بما في ذلك الإبلاغ المالي، وكفالة التحسين المستمر، وتطبيق نهج متجانس على جميع كيانات الأمانة العامة.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-100 كان التحدي الذي واجهه العنصر هو توسيع نطاق رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه ليشمل جميع الكيانات وتمكينها من تطبيق الإرشادات المقدّمة إليها والأدوات القائمة على المعلومات المتاحة ومن ثم دعم قرارات الإدارة وتعزيز الإشراف والمساءلة في ما يتعلق بممتلكات الأمم المتحدة.

29 ألف-101 واستجابة لذلك، سيقوم العنصر بوضع وتعميم أدوات لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال تستند إلى بيانات المعاملات في نظام أوموجا وتقاس إزاء أهداف الأداء ضمن مؤشرات الأداء الأساسية ذات الصلة، على النحو المحدد كل سنة في الإرشادات الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الممتلكات. ومن شأن توفير معلومات شاملة عن أداء كل كيان في مجال إدارة الممتلكات أن يمكن من استخدام الموارد على نحو أفضل، ويقلل الخسائر والهدر والتقدم والتدهور والتراكم غير المبرر للممتلكات إلى أدنى حد. وسيعزز أيضاً توافر معلومات شاملة عن الأصول، وسيساعد على إدخال تحسينات على إدارة حافظات الأصول للكيانات ويبسّر عملية تخطيط الميزانية في هذا الصدد.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-102 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في إدارة الموارد بفعالية وكفاءة، وهو ما سينتج في تبسيط رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه في عمليات أساليب العمل الموحدة لجميع الكيانات.

الجدول 29 ألف-16

مقياس الأداء

المؤشرات	2017	2018	2019	2020	2021
بدء العمل بإطار أداء إدارة الممتلكات من أجل تحسين الإشراف والمساءلة في ما يتعلق بممتلكات الأمم المتحدة	وقف تشغيل نظام إدارة المخزون القديم (غاليليو)، وبدء العمل بنظام أوموجا وضمان ثباته من أجل إدارة المواد في المراحل النهائية في البعثات السياسية الخاصة والعمليات الميدانية الأخرى	تفعيل إطار إدارة الأداء في البعثات السياسية الخاصة	إعمال أدوات تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال لتمكين المستخدمين النهائيين في نظام أوموجا من الخدمة الذاتية والقدرة على الإبلاغ؛ توسيع نطاق تدابير ضمان الجودة لإعداد التقارير المالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام لتشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم	توسيع نطاق الإرشادات الاستراتيجية بشأن رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه لتشمل المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمحاكم	تعميم رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه في عمليات أساليب العمل الموحدة لجميع الكيانات

الولايات التشريعية

29 ألف-103 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر .

قرارات الجمعية العامة

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام: القضايا الشاملة	276/61	إشياء صندوق احتياطي لحفظ السلام	217/47
تعزيز قدرة الأمم المتحدة على إدارة عمليات حفظ السلام ودعم استمرارها	279/61	الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام	233/49 ألف
المسائل الشاملة لعدة قطاعات	269/64، الجزء السادس	حساب دعم عمليات حفظ السلام	221/50 باء
المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020	263/74	الميزنة القائمة على النتائج	231/55
		الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام: القضايا الشاملة	296/59
		تعزيز قدرة المنظمة على القيام بعمليات حفظ السلام	256/61

المنجزات المستهدفة

29 ألف-104 يعرض الجدول 29 ألف-17 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-17

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)			
43	46	50	48
1	23	28	28
1	1	1	1
2	2	-	2
7	7	7	7
4	4	4	4
6	6	10	6
120	120	136	120
70	70	78	70
50	50	58	50
5	5	3	5

9 - البيانات المقدمة إلى مجلس الأمن والتقارير الأخرى عن الآثار المالية المترتبة على الأنشطة غير المتعلقة بالعمليات الميدانية التي يأذن بها مجلس الأمن في قراراته

5 5 3 5

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: إجراء مناقشات مع الدول الأعضاء، بما فيها البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، بشأن المسائل المالية المتعلقة بالعمليات الميدانية والتزامات البعثات؛ إسداء المشورة إلى اللجان الفنية التابعة للجمعية العامة بشأن الآثار المحتملة في الميزانية.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: إسداء مشورة وإرشادات متخصصة بشأن الميزنة والإشراف المالي للعمليات الميدانية؛ تسديد أربع دفعات فصلية للبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة؛ صياغة الاحتياجات من الموارد لدعم تقييم وتخطيط العمليات الميدانية الجديدة والأخذة في التوسع والتي تخضع لعملية انتقالية والتي هي قيد التصفية؛ نشر دليل إدارة الممتلكات؛ إسداء إرشادات استراتيجية بشأن رصد أداء إدارة الممتلكات والإبلاغ عنه؛ وضع تعليمات تكميلية لإعداد التقارير المالية المعدة وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن الممتلكات والمنشآت والمعدات؛ توفير التدريب على إدارة الممتلكات؛ تقديم مشورة ودعم متخصصين بشأن نظام أوموجا في ما يتعلق بإدارة الممتلكات؛ الرقابة والتوجيه التقني بشأن مشاريع التشييد الكبرى، ومشاريع الصيانة والتعديل الجارية.

العنصر 3

تخطيط البرامج والميزنة

الهدف

29 ألف-105 يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجريها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تُسهم فيها الأمانة العامة، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل، وبشأن الموارد اللازمة للعمل الذي تضطلع به الأمانة العامة بما يتماشى مع الولايات المنوطة بها، وفي كفاءة إدارة الموارد بفعالية وكفاءة.

الاستراتيجية

29 ألف-106 للمساهمة في تحقيق فعالية وكفاءة المداولات التي ستجريها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم فيها الأمانة العامة، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل وبشأن الموارد اللازمة لعمل الأمانة العامة وفقاً لولاياتها، سيصدر العنصر إرشادات استراتيجية لإعداد الميزانية البرنامجية، وسيضع الصيغة النهائية وسيعرض على الهيئات التشريعية ميزانية الأمين العام البرنامجية السنوية وميزانية الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، وتقارير أداء الميزانية، والتقارير الأخرى المتعلقة بمسائل الميزانية، بما في ذلك بيانات الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية ومقترحات الميزانية البرنامجية المنقحة، وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة والأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم. وسيقدم العنصر أيضاً خدمات فنية بشأن المسائل البرنامجية ومسائل الميزانية إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، بسبل منها العمل مع الدول الأعضاء منذ المراحل الأولى من إعداد الميزانية البرنامجية. وعلاوة على ذلك، سيوفر هذا العنصر أدوات متاحة على الإنترنت للدول الأعضاء لتيسير المداولات بشأن المسائل المتعلقة بالميزانية. ومن المتوقع أن يؤدي هذا العمل إلى زيادة الشفافية وتعزيز الحوار بين الأمانة العامة والدول الأعضاء. وتشمل النتائج التي سيق أن تحققت في هذا المجال ورود ردود فعل إيجابية من اللجنة الاستشارية في ما يتعلق بتفاصيل خطط السفر المقترحة لعام 2020 وتوقعات الاستعانة بخبراء استشاريين المتاحة في المعلومات التكميلية بغرض تيسير استعراض الدول الأعضاء لمقترح الميزانية على نحو استباقي.

29 ألف-107 وللمساهمة في إدارة الموارد بفعالية وكفاءة، سيوفر العنصر إرشادات استراتيجية بشأن الميزنة والإشراف المالي، بما في ذلك بشأن إدارة سلطات الإنفاق؛ ووضع سياسات ومنهجيات وأدوات في هذا الصدد؛ وتقديم المشورة بشأن جميع المسائل المتعلقة

بالميزانية. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن الاستخدام الحثيث للموارد التي تأخذ في الاعتبار قيود السيولة. وتشمل النتائج التي سبق أن تحققت في هذا المجال قيام مديري البرامج بتخفيف الأثر السلبي لتحديات السيولة.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-108 لم تتحقق بالكامل إحدى النتائج المقررة لعام 2019، وهي زيادة مساهمة الدول الأعضاء في عملية صنع القرار بشأن المسائل المتصلة بالخطة البرنامجية السنوية والميزانية البرنامجية وميزانيتي المحكمتين الجنائيتين والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، على النحو المشار إليه في تقرير الأممي العام المعنون "تغيير نموذج الإدارة في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، ويبرهن على ذلك أن نسبة 97,4 في المائة من التقارير قد قُدمت بحلول الموعد النهائي لتقديم الوثائق من أجل نشرها بصفة مترامنة بجميع اللغات الرسمية، مقارنة بالهدف المحدد في نسبة 100 في المائة. وشمل ذلك تقديم الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 في الوقت المناسب، وهي تتضمن حوالي 750 000 كلمة، و 28 تقريراً آخر يتصل بالميزانية. وقُدم في وقت متأخر تقريران يتعلقان بتقارير الأداء الثانية، يتضمنان نحو 11 000 كلمة، بسبب ضرورات متنافسة اقتضت التخفيف من الآثار السلبية لمشاكل السيولة والرد على عدد متزايد من الأسئلة نجمت عن عملية الاستعراض الحكومية الدولية.

الأداء البرنامجي في عام 2019: تنقيح إيجابي لتحليل النفقات على النحو الذي أقرته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

29 ألف-109 وفقاً للممارسة المتبعة، يعاد تقدير التكاليف في الميزانية البرنامجية المقترحة قبل أن تعتمدها الجمعية العامة. وتمثل التحدي في افتقار الأمانة العامة إلى وضوح كافٍ في الرؤية في ما يتعلق بالتعرض لخطر تقلب أسعار الصرف، مما حد من قدرة الأمانة العامة على التنبؤ بفعالية بتقديرات الميزانية من حيث صلتها بالاحتياجات من العملات. وبالمثل، لم تسمح النظم السابقة بتصنيف التكاليف القياسية للوظائف في ما يتجاوز 15 موقعاً، مما حد من القدرة على تقدير الاحتياجات المتصلة بالتغييرات في الوظائف تقديراً دقيقاً.

29 ألف-110 واستفاد العنصر من الخاصيات الوظيفية لنظام أوموجا لمعالجة أوجه القصور تلك. فبالنسبة للميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020، أُعيد تقدير التكاليف باستخدام أداة التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء في نظام أوموجا. وجرى تحسين الافتراضات التي تستند إليها إعادة تقدير التكاليف باستخدام تحليلات النفقات، لا سيما في ما يتعلق بأسعار الصرف والتضخم، والتكاليف القياسية لكشوف المرتبات والتكاليف العامة للموظفين ومعدلات الشغور. وفي ما قبل، كان يتم الأخذ بأثني عشر عملة فقط في الاعتبار، لكن النهج الجديد يستخدم الاحتياجات لـ 73 عملة. وفي ما يتعلق بتكاليف المرتبات، ساعد توضيح الرؤية في نظام أوموجا على توسيع نطاق تحليل المعايير واستخدامها من 18 إلى 121 مركز عمل. وبالمثل، تم تصنيف النسب المئوية للتكاليف العامة للموظفين إلى صافي المرتبات بين الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة وفئات الموظفين ذات الصلة، وجرى تصنيف تسويات تكلفة المعيشة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين.

التقدم المحرز نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-111 أسهم هذا العمل في فعالية وكفاءة المداولات التي أجرتها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تسهم فيها الأمانة العامة، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل وبشأن الموارد اللازمة لعمل الأمانة العامة تمشياً مع ولاياتها، على نحو ما يتضح من توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/74/7/Add.31)، التي تشير إلى حدوث تطورات إيجابية وتوصي بمواصلة تنقيح تحليلات النفقات.

الجدول 29 ألف-18

مقياس الأداء

2019	2018	2017	2016	2015
إقرار الجمعية العامة في قرارها 250/74 لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي تشير إلى حدوث تطورات إيجابية من حيث التقديرات الأكثر دقة لأسعار الصرف؛ المزيد من اليقين من خلال توسيع نطاق الشراء الآجل	المزيد من اليقين والحد من تقلب الميزانية العائد لتقلب أسعار الصرف، من خلال توسيع نطاق الشراء الآجل	المزيد من اليقين والحد من تقلب الميزانية العائد لتقلب أسعار الصرف من خلال توسيع نطاق الشراء الآجل	المزيد من اليقين والحد من تقلب الميزانية العائد لتقلب أسعار الصرف من خلال توسيع نطاق الشراء الآجل	المزيد من اليقين والحد من تقلب الميزانية العائد لتقلب أسعار الصرف، عقب قرار الجمعية العامة الذي أذن فيه 246/67، للأمين العام باستخدام الشراء الآجل لحماية الأمم المتحدة من تقلبات أسعار الصرف

النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: الموقع الشبكي Results.un.org - مساعلة الأمانة العامة عن عملها وتعميق الفهم بمساهمتها في بلوغ النتائج (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-112 سيواصل العنصر العمل المتصل بلوحة المتابعة البرنامجية، تمشياً مع ولايته، وسيساعد الدول الأعضاء على تعميق فهمها لعمل الأمانة العامة وتعزيز مساعلة الأمانة العامة عن عملها، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يُشار إلى مقياس أداء بديل لبيّن أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 251/74، على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يضمن حصر الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-19

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
استفادة الدول الأعضاء من سهولة الحصول على معلومات برنامجية أكثر ثراءً عبر الإنترنت، وتعليقات إيجابية بشأن وثائق الهيئات التداولية وبوابة على الإنترنت، وتعليقات إيجابية تفيد بأن عملية الميزانية وشكلها يساهمان في بث ثقافة تركز أكثر على تحقيق النتائج	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات التداولية وعمليتها	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات التداولية وعمليتها	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات التداولية وعمليتها	لا ينطبق

النتيجة 2: تعزيز إمكانية الاطلاع على معلومات الميزانية من خلال استخدام بوابة للمعلومات (نتيجة جديدة)

29 ألف-113 لتيسير مداوات الدول الأعضاء بشأن مسائل الميزانية، فقد طلبت تلك الدول إلى الأمانة العامة أن تقدم المعلومات المتعلقة بالميزانية المعروضة في الميزانية البرنامجية المقترحة مصنفة بطرق مختلفة.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-114 يتمثل التحدي الذي يواجهه العنصر في توفير المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب لدعم المداوات الحكومية الدولية.

29 ألف-115 واستجابة لذلك، سيعمل العنصر مع فريق أوموجا لتزويد الدول الأعضاء بمنفذ إلى بعض بيانات أوموجا، في شكل لوحة تتبع، بحيث يمكن إتاحة أنواع محددة من المعلومات على نحو استباقي في بداية المداوات، لفائدة الدول الأعضاء، استناداً إلى تحليل للأسئلة المتكررة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، وقياس الأداء

29 ألف-116 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في كفاءة فعالية وكفاءة المداوات التي تجربها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تُسهم الأمانة العامة في بلوغها، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل، وبشأن الموارد اللازمة لعمل الأمانة العامة تمشياً مع ولاياتها، وهو ما سيتضح من استخدام الدول الأعضاء لوحات التتبع الجديدة لاستعراض مقترحات الميزانية، ومن خلال التعليقات الرسمية الواردة من الدول الأعضاء التي تؤكد أن توفير معلومات أكثر سهولة وتنظيماً قد أدى إلى تيسير عملية الاستعراض الحكومي الدولي.

الجدول 29 ألف-20

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية، وأنيماً من خلال لوحة التتبع الجديدة؛ تعليقات رسمية من الدول الأعضاء تشير إلى أن المعلومات المتاحة بشكل أي سهلت العملية الحكومية الدولية	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام، والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية؛ التماس آراء الدول الأعضاء بشأن شكل وهيكल المعلومات بواسطة البوابة الجديدة	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية	فهم الدول الأعضاء لمقترحات الميزانية من خلال تقارير الأمين العام والمعلومات التكميلية والردود على الأسئلة الخطية

الولايات التشريعية

29 ألف-117 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر .

قرارات الجمعية العامة

2617	دراسة طبيعة الزيادات الحاصلة في مقدار النفقات المرصدة في الميزانية العادية للأمم المتحدة	231/55	الميزنة على أساس النتائج
(د-24)		254/60	استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
213/41	استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة	251/74	تخطيط البرامج
211/42	تنفيذ قرار الجمعية العامة 213/41	262/74	المسائل المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020

المنجزات المستهدفة

29 ألف-118 يعرض الجدول 29 ألف-21 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-21

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء			
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)			
81	71	76	71
1			التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية البرنامجية المقترحة، بما في ذلك الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء
48	47	48	47
2			التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية المقترحة والتقديرات المنقحة للآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
3	3	3	3
3			التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس حقوق الإنسان
2	2	2	2
4	8	3	8
5			البيانات المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن الآثار المترتبة على مشاريع القرارات في الميزانية البرنامجية
20	11	20	11
			التقارير المخصصة وورقات غرف الاجتماعات المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن المسائل المالية ومسائل الميزانية
176	120	176	125
			الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
6			اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق
97	67	97	67
7			جلسات الاستماع التي تعقدها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
79	53	79	58
			توليد المعارف ونقلها
			المواد التقنية (عدد المواد)
99	109	86	109
8			البيانات الشفوية المتعلقة بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشاريع القرارات
93	93	80	93
9			الرسائل الموجهة إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن الوظائف أو الوظائف المؤقتة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية من الرتبة مد-1 وما فوقها
6	16	6	16

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: إحاطات للدول الأعضاء بشأن تخطيط البرامج ومساءل الميزانية؛ وإسداء المشورة بشأن الآثار المحتملة في الميزانية المترتبة على 500 مشروع قرار للجان الرئيسية للجمعية العامة.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: تقديم المشورة والتوجيهات المتخصصة بشأن مسائل الميزانية والسياسات المتصلة بتخطيط البرامج والميزنة لـ 28 برنامجا و 41 بابا من أبواب الميزانية.

البرنامج الفرعي 3

الموارد البشرية

العنصر 1

الاستراتيجيات والسياسات العالمية

الهدف

29 ألف-119 يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان وجود نموذج إداري لا مركزي ومرن ويركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية وقوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومتفانية في عملها.

الاستراتيجية

29 ألف-120 للمساهمة في وجود نموذج إداري لا مركزي ومرن ويركز على الميدان، سيقوم العنصر بما يلي: (أ) تشجيع قوة عاملة متنوعة وشاملة ومتوازنة جنسانيا تمثل شعوب العالم المتنوعة وتعزز قدرة المنظمة على الأداء؛ و (ب) تبسيط السياسات الإدارية التي من شأنها أن تدعم إطارا إداريا حديثا وترشيدها استجابة للاحتياجات العمل المتغيرة؛ و (ج) الحفاظ على مستويات الابتكار والإبقاء على القدرة التنافسية، وتحسين كفاءة التنفيذ البرنامجي لصالح المستفيدين النهائيين؛ و (د) تحسين ثقافة المنظمة وسمتها عن طريق كفاءة أن تصبح أكثر توجها نحو الناس. وسيواصل العنصر توفير تفسير موثوق به للسياسات لكفالة الاتساق والإنصاف ومعاملة الموظفين على قدم المساواة على نطاق الأمانة العامة بأسرها؛ وسيقدم الخدمات والمشورة بشأن تصنيف الوظائف والتعويضات للموظفين المحليين؛ وسيشرف على تحديد المرتبات والاستحقاقات للموظفين المحليين من خلال تطبيق منهجيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي ستستفيد من استعراض المنهجية. وسيعمل العنصر بنشاط مع الإدارة في ما يتعلق بجميع جوانب العلاقات بين الموظفين والإدارة وسيعمل مع المنظمات الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات من أجل النهوض بعمل اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ومن خلال لجنة الخدمة المدنية الدولية، بوسائل منها قيادة تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

29 ألف-121 ومن المتوقع أن يسفر ذلك عن مجموعة من السياسات المتعلقة بالموارد البشرية التي يمكن أن يستخدمها المديرون لممارسة السلطة المفوضة لهم بفعالية وفي امتثال تام للولايات التشريعية للمنظمة وسياساتها الداخلية. وستكون هذه السياسات في المقام الأول مركزة على العملاء، وستستند إلى الأدلة وسيجري وضعها على أساس أفضل الممارسات والسوابق، مما سيمكن المنظمة من تحقيق قيمة تحويلية. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة سلاسة العمليات وإنجاز الولايات على نحو أكثر فعالية، وذلك على سبيل المثال بعد تنفيذ سياسات جديدة ومنقحة بشأن تنظيم القوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارة شؤونها.

ومن المتوقع أن يؤدي توفير خدمات فعالة في تصنيف الوظائف إلى تطبيق معايير التصنيف على نحو أكثر تكافؤاً وزيادة الشفافية في ما يتعلق بمسؤوليات الوظائف على نطاق المنظمة. ومن المتوقع أيضاً أن يسفر عمل هذا العنصر عن جداول لمرتبات الموظفين المحليين تعكس بدقة المبادئ التوجيهية للتعويضات المستحقة لهؤلاء الموظفين. ومن المتوقع أن يؤدي العمل المشترك بين الوكالات الذي يضطلع به هذا العنصر إلى بدء تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل على نطاق نظام الأمم المتحدة الموحد، ومن خلال العمل مع شبكة الموارد البشرية ولجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الإجراءات الرئيسية في مجال الموارد البشرية التي تؤثر تأثيراً مباشراً على شروط خدمة الموظفين.

29 ألف-122 وتشمل النتائج السابقة في هذه المجالات تبسيط السياسات المتعلقة بالموارد البشرية وترشيدها، وتقديم المشورة الموثوق بها في مجال السياسات، بما في ذلك فيما يتعلق بشروط خدمة الموظفين في المواقع الميدانية. وبدء تشغيل بوابة إلكترونية جديدة خاصة بالسياسات شكل عنصراً من ذلك العمل. وتشمل النتائج في هذا المجال أيضاً توفير الخدمات في مجال تصنيف الوظائف وتقديم المشورة إلى الكيانات على نطاق الأمانة العامة، وتنفيذ الدراسات الاستقصائية المتعلقة بمرتبات الموظفين المحليين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وجرى تكثيف مسارات عمل استراتيجية الصحة والرفاه في أماكن العمل عن طريق التعاون المشترك بين الوكالات.

29 ألف-123 وللمساهمة في إدارة الموارد البشرية بفعالية وشفافية وتوفير قوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومتفانية في عملها، سيواصل العنصر تحسين إدارة المواهب في المنظمة، ولا سيما العمل على: (أ) تنفيذ نهج جديد للتنقل؛ و (ب) إعادة تقييم إطار الكفاءة والأساليب العالمية لتقييم المرشحين؛ و (ج) تحسين قدرة المنظمة على تقييم احتياجاتها الحالية والمقبلة من الموظفين من أجل اجتذاب أفضل المواهب من خلال التوعية الاستراتيجية ولتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي؛ و (د) تنمية المهارات اللازمة لمواجهة التحديات الجديدة والناشئة في خدمة العالم. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن إدارة المواهب بشكل أفضل وعلى نحو استراتيجي ومتكامل وأكثر فعالية.

29 ألف-124 وتشمل النتائج السابقة في هذه المجالات الإصلاحات في مجال إدارة الموارد البشرية التي اضطلعت بها الأمانة العامة على مدى العقد الماضي. وكانت مركزة على إرساء لبنات بناء متينة لقوة عاملة مستقرة وتنمعة بمجموعة راسخة وثابتة من المهارات والكفاءات التي تحتاجها المنظمة. ومع ذلك، فإن بيئة عمل الأمم المتحدة تتطور باستمرار مع التغييرات في الولايات والأولويات والاستراتيجيات، مما يؤدي إلى حدوث تحولات في المتطلبات المتعلقة بالمهارات والاحتياجات من القوى العاملة. وقد أسهمت البيئة الخارجية السريعة التغير التي تتسارع وتيرتها نتيجة التركيز الجديد على خضرة الاقتصادات والتطورات التكنولوجية، مثل الرقمنة والذكاء الاصطناعي، في حدوث تحولات في الاحتياجات من المهارات والقوى العاملة. ويتمثل أحد أهداف استراتيجية الصحة العقلية والرفاه في أماكن العمل في تحسين مشاركة الموظفين، وستنفذ أنشطة تركز بشكل محدد على تلك المسألة.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-125 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، وهي تمكين الموظفين من أن يجزوا بنجاح الولايات المنوطة بالمنظمة من خلال تنفيذ البرامج والخدمات المتعلقة بالموارد البشرية، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساواة" (A/72/492/Add.2)، كما يتضح من آليات التعلم والدعم الوظيفي الست المتاحه لفرادى الموظفين، مقارنة بالهدف المتمثل في 5 آليات، وتلك الآليات هي: (أ) الدورات التعليمية عن طريق موقع "LinkedIn Learning"؛ و (ب) برنامج للإدارة التنفيذية للمديرين من المستوى

المتوسط؛ و (ج) توفير التدخلات والتدريب في مجال إدارة التغيير للإدارات والموظفين المتأثرين بإصلاحات الأمم المتحدة؛ و (د) تحسين الدعم في مجال بناء الأفرقة للإدارات والمكاتب؛ و (هـ) زيادة توافر التراخيص اللغوية لتعلم اللغات خارج مراكز العمل التي بها مقار؛ و (و) توفير عملية توجيه أولى أكثر متانة - بما يشمل التدريب التنفيذي لكبار القادة الذين ينضمون إلى المنظمة. واستمر توفير وتنفيذ الآليات التالية: برنامج قادة الأمم المتحدة؛ وبرنامج القيادة والمرأة والأمم المتحدة؛ وبرنامج الفنيين الشباب؛ والتدريب على إجراء المقابلات على أساس الكفاءة.

الأداء البرنامجي في عام 2019: إطار مبسط للسياسات

29 ألف-126 كان عام 2019 عاما محوريا بالنسبة للعنصر، بالنظر إلى السياق العام للإصلاح، والأهداف الخاصة للإصلاح الإداري. فقد جمع العنصر طائفة واسعة من التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وشكلت هذه التعديلات أول استعراض على الإطلاق للنظامين الأساسي والإداري للموظفين بكاملهما. وفي إطار هذا العمل، بلغ العنصر منتصف الطريق في استعراض نحو 600 إصدار إداري من الإصدارات التي تشكل إطار السياسات المتعلقة بالموارد البشرية. وصدر عدد من السياسات الجديدة والمنقحة بشأن مواضيع من قبيل ترتيبات العمل المرنة؛ والتصدي للتمييز والمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة؛ والبيئة؛ ووسائل التواصل الاجتماعي؛ والاستحقاقات الخاصة لمراكز عمل معينة. وفي إطار شبكة الموارد البشرية ولجنة الخدمة المدنية الدولية، كفل العنصر المشاركة الكاملة للأمانة العامة في ما يتعلق بمسائل من قبيل الإجازة الوالدية وتسوية مقر العمل للموظفين الدوليين.

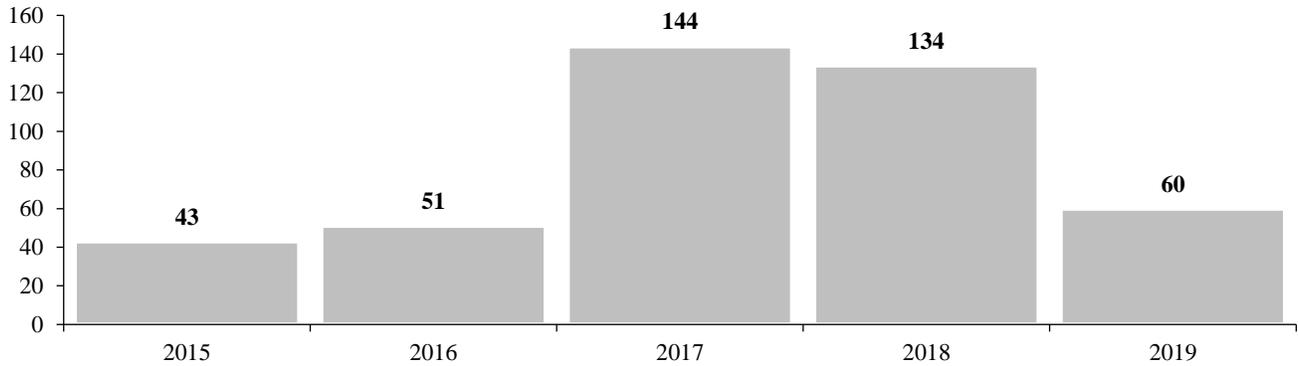
التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-127 أسهم هذا العمل في النموذج الإداري اللامركزي والمرن والذي يركز على الميدان من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية وتوفر قوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومتفانية في عملها، كما يتضح من السياسات المنقحة والحديثة المتاحة للمديرين الذين يمارسون السلطات المتزايدة المفوضة لهم. وقد بدأ استعراض إطار السياسات وترشيده على نحو شامل في عام 2017. وفي عام 2018، بدأ تنفيذ المبادرة على نطاق واسع مع التركيز على إعداد التعديلات المتعلقة بالنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، بالتعاون مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي يحكمها النظامان. وكان حجم الإصدارات التي استعرضت في عام 2018 كبيراً بالنظر إلى أنه شمل إصدارات لا تتطلب اتخاذ إجراءات، مثل إلغاء جميع الإصدارات التي عفى عليها الزمن.

29 ألف-128 وشكل عام 2019 محطة تاريخية في تنفيذ تفويض السلطة الجديد الذي أسندت به مسؤوليات أوسع لرؤساء الكيانات، مما أتاح تقريب مواطن اتخاذ القرارات من نقاط تقديم الخدمات. واستلزم ذلك اتخاذ مبادرة لاستعراض الجوانب المتصلة بالسياسات في إطار تفويض السلطة، لكفالة أن يكون شاملاً وواضحاً بما يكفي لتمكين المديرين والموظفين من تطبيق إطار المساءلة المرنة الجديد وتكليفه مع الحقائق الجديدة المتصلة بالعمل. غير أن هذه المبادرة مستمرة على النحو المتوخى وما زالت مجالاً من مجالات التركيز.

الشكل التاسع من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: إتاحة أدوات السياسة العامة المبسطة حديثاً



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: إعادة تنظيم إطار السياسة المتعلقة بالموارد البشرية لدعم الانتقال إلى نموذج إداري لا مركزي يركز على الميدان (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-129 سيواصل العنصر العمل فيما يتصل بإعادة تنظيم إطار السياسات المتعلقة بالموارد البشرية بهدف تكيف السياسات مع النموذج الإداري الجديد اللامركزي والذي يركز على الميدان، تمشياً مع ولايته، وسيتمكن كيانات الأمانة العامة من ممارسة السلطة المفوضة لها في إدارة الموارد البشرية بفعالية ومسؤولية، وذلك دعماً لنماذج عمل مبتكرة وملائمة للميدان، وهو ما يتوقع إثبات تحققه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 الوارد أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يُستخدم مقياس أداء غير مباشر بما يعكس موافقة الجمعية العامة في قرارها 251/74 على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتألف فقط من الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والنواتج المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-22

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة؛ ورود تعليقات من العملاء على نطاق الأمانة العامة تشييراً إلى الأثر الإيجابي للإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان	ورود تعليقات من العملاء على نطاق الأمانة العامة تشييراً إلى الأثر الإيجابي للإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان	مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي، بما في ذلك مصفوفة مفصلة بشأن تفويض السلطة الجديد؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة	مشاركة العملاء في كيانات الأمانة العامة في تحديد المجالات لأغراض تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي	لا ينطبق

النتيجة 2: زيادة تنوع القوة العاملة وشمولها (نتيجة جديدة)

- 29 ألف-130 تعهد الأمين العام، لدى أداء القسم، بأن تكون زيادة التنوع الجغرافي من بين أولوياته الإصلاحية. فتنوع وتشعب وجود الأمم وولاياتها على الصعيد العالمي يجب أن يقابلها توفر قوة عاملة دولية متنوعة ومتعددة المواهب ومتوازنة جغرافيا وجنسانيا تمثل حقا جميع الشعوب التي تعمل المنظمة من أجلها وتعود على جميع هذه الشعوب بالنفع.
- 29 ألف-131 وقد دأب العنصر على العمل مع الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، من أجل توعية مواطنيها بفرص العمل مع المنظمة والتوظيف لديها. وعلاوة على ذلك، ولدعم تحقيق النجاح المنشود من أصحاب هذه المواهب، يوفر لهم العنصر توجيهات فيما يتعلق بإجراءات وعمليات التوظيف في المنظمة، ويقدم المشورة بشأن كيفية إعداد الطلبات، وكيفية تقديم الطلبات والاستعداد لعمليات التقييم. ويدعم العنصر أيضا المديرين في اجتذاب المواهب، ولا سيما بالنسبة للوظائف المتخصصة، لتلبية الاحتياجات العملية.
- 29 ألف-132 ووضع العنصر استراتيجية لزيادة تحسين التنوع الجغرافي. وسيحل العنصر أولا الاحتياجات من المواهب على نطاق المنظمة من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة. ثم سيعمل العنصر على اجتذاب المواهب لسد هذه الثغرات. وسيقوم بأنشطة توعية هادفة من خلال تحديد قنوات جديدة للوصول إلى أصحاب المواهب الذين يتمتعون بالخبرات والمهارات والكفاءات اللازمة. وسيستفيد أيضا من الحلول المبتكرة على نحو أكثر فعالية.

التحدي الداخلي والاستجابة

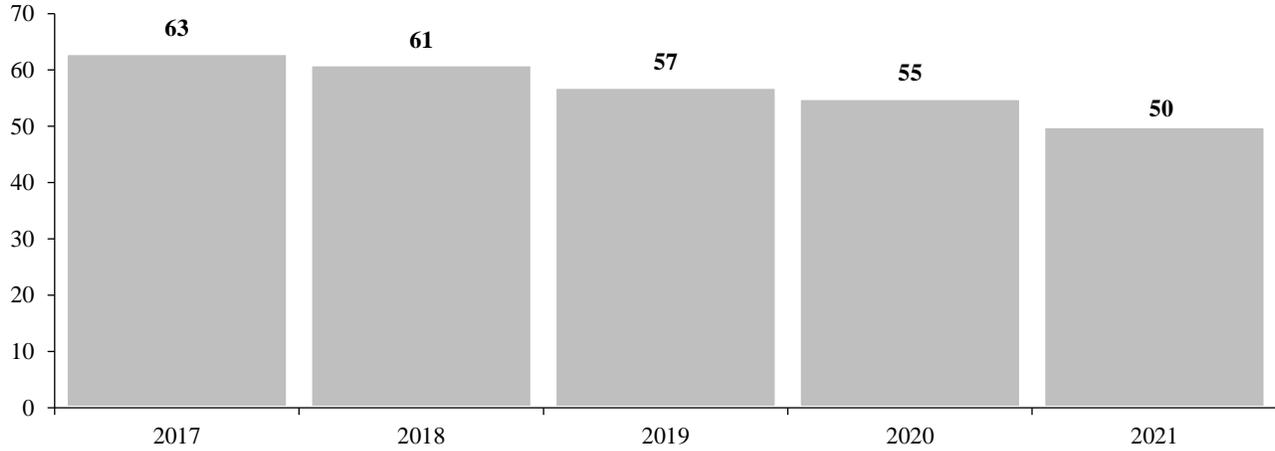
- 29 ألف-133 في حين أن اجتذاب قوة عاملة متنوعة وبناء هذه القوة لا يزالان أولوية بالنسبة للأمم المتحدة، يواجه العنصر تحديا يتمثل في بطء التقدم المحرز في تحسين التمثيل، بما في ذلك انخفاض مستوى التعيينات من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.
- 29 ألف-134 واستجابة لذلك، سيعمل العنصر استراتيجية وسيعمل على مسارات متعددة لتحسين التنوع الجغرافي. وسيحدد قنوات جديدة للتوعية ويصمم أنشطة التوعية استنادا إلى ما حدد من ثغرات في المواهب. وستركز أنشطة التوعية والتوظيف على المهارات المطلوبة للمستقبل، وستعمل على اجتذاب المواهب الجديدة، بما يشمل الشباب والنساء المؤهلين، ولا سيما من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وسيعزز العنصر الشراكات مع الدول الأعضاء والكيانات داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة، بما في ذلك نظام المنسقين المقيمين ومؤسسات الأمم المتحدة الأخرى، سعيا إلى تحقيق أقصى قدر من التأزر والترويج للأمم المتحدة بوصفها رب العمل المفضل. وسيعمل أيضا مع الشبكات المهنية والأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني في جميع أنحاء العالم. وعلاوة على ذلك، سيعمل العنصر على التوعية داخليا بأهمية التنوع الجغرافي وعلى تعزيز المعرفة والفهم بين الجهات الإدارية العليا والمديرين المكلفين بالتعيين بضرورة بذل قصارى جهدهم لتحقيق قوة عاملة متنوعة وشاملة للجميع مع ضمان أعلى مستويات المقدره والكفاءة والنزاهة.

التقدم المتوقع نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

- 29 ألف-135 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في النموذج الإداري اللامركزي والمرن والذي يركز على الميدان، من أجل الإدارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية وتوفر قوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومتفانية في عملها، وهذا الأمر سينضج من خلال اكتساب مواهب مؤهلة ذات خبرة ومهارات وكفاءات، من مجموعة واسعة من الدول الأعضاء، ومع مراعاة الاتجاهات الخارجية، بما يلبي احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية، وبالتالي يقلل عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا.

الشكل العاشر من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الفترة 2017-2021



الولايات التشريعية

29 ألف-136 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى العنصر .

قرارات الجمعية العامة

إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين	271/63	252/52	تنقيحات للمادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من المجموعة 100 من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة
إطار التنقل	265/68	144/58	تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة
إدارة الموارد البشرية	254/72	262/61	شروط خدمة وأجور المسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية والقضاة والقضاة المخصصون في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا
الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية	254/74	274/61	اقتراح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة
النظام الموحد للأمم المتحدة	255/74		
ألف وباء			

المنجزات المستهدفة

29 ألف-137 يعرض الجدول 29 ألف-23 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-23

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

5 5 10 11

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

5	5	10	11	1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة
115	133	286	45	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
7	6	148	10	2 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
20	35	54	35	3 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة
88	92	84		4 - اجتماعات لجنة الخدمة المدنية الدولية

هـ - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة:

الاستراتيجية والسياسات: وثائق وأدوات السياسات المتعلقة بسياسات وإجراءات الموارد البشرية، بما في ذلك شروط الخدمة وتعزيز تفويض السلطة (2)؛ ومشورة الخبراء والتوجيه الموثوق به بشأن القواعد والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية (500)؛ والدراسات الاستقصائية للمرتبات؛ وتقديم المشورة بشأن التصنيف والطعون ذات الصلة.

إدارة المواهب والتوعية: استراتيجيات وسياسات وعمليات وأدوات إدارة المواهب فيما يتعلق بالتنوع والشمول والتنقل والتوعية والاستفادة من المبتكرات والإبداع وأفضل الممارسات؛ والتوعية مع التركيز على القنوات والمنابر الإلكترونية، والأنشطة المباشرة، بما في ذلك خمس بعثات توعية محددة الأهداف في البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، والمشاركة في ثمانية معارض العمل تنظم مع الأوساط الأكاديمية وغيرها من الشبكات المهنية؛ وتقديم الخدمات إلى هيئات إدارة شؤون الموظفين، بما في ذلك اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة؛ والإطار الاستراتيجي للتخطيط للقوة العاملة وتحليل الموارد البشرية؛ وتقديم تقارير إلكترونية وتقارير مخصصة للدول الأعضاء عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك تقديم الدعم لأكثر من 180 مستخدماً في البعثات الدائمة (100).

التعلم في إطار المنظمة وإدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين: الاستراتيجيات والبرامج والأدوات لبناء القدرات القيادية والإدارية، بما في ذلك بدء برنامج شهادات الإدارة الإلكترونية لفائدة جميع الموظفين الذين يضطلعون بمسؤوليات الرئيس المباشر؛ ومواصلة برنامج الإدارة التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة لفائدة 150 موظفاً من الرتبة ف-4 والرتبة ف-5؛ وبرنامج تنمية القدرات الإدارية والقيادية، بما في ذلك برنامج قادة الأمم المتحدة لفائدة 40 موظفاً من الرتبة مد-1 والرتبة مد-2؛ ودعم مشاركة 11 موظفة في برامج القيادة والمرأة والأمم المتحدة؛ وبرنامج القيادة وبرنامج دعم القيادة العليا للموظفين لفائدة الموظفين برتبة أمين عام مساعد ورتبة وكيل الأمين العام؛ وتقديم المشورة والأدوات والتوجيهات الاستراتيجية بشأن التطوير التنظيمي، بما في ذلك الدراسة الاستقصائية لإشراك الموظفين، وتعدد اللغات، والتنوع، والإدماج؛ ووضع برامج لتنمية المهارات المهنية والفنية، بما في ذلك 6 برامج تعليمية مؤسسية صدر بها تكليف، فضلاً عن برامج للمهارات الفنية، ودعم تلك البرامج؛ واستراتيجيات وأدوات للتطوير والنمو الوظيفي؛ والأطر والاستراتيجيات والأدوات والتوجيهات المتعلقة بإدارة الأداء.

العدالة الداخلية والرقابة: القيام بدور خبير للإدلاء بشهادات أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والتعويضات وشروط الخدمة.

العنصر 2

القانون الإداري

الهدف

29 ألف-138 الهدف الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه هو تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقاً لمعايير السلوك.

الاستراتيجية

29 ألف-139 للمساهمة في تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقاً لمعايير السلوك، سيقوم البرنامج الفرعي بوضع نظام عالمي لإدارة القضايا ونشره واستخدامه، وسيحدد الدروس المستفادة، بما في ذلك ما يتعلق بالحوادث الخطيرة التي تؤثر في رفاه الموظفين وسلامتهم، وسيضع أدوات ومواد توجيهية لكبار القادة، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى تعزيز مراقبة المسائل التي تؤثر في سمعة المنظمة ورصدها، واستعراض المسائل المتعلقة بسوء السلوك ومعالجتها في الوقت المناسب، واتخاذ كبار المديرين قرارات مستنيرة.

29 ألف-140 وسيشارك البرنامج الفرعي أيضاً في بناء القدرات، بوسائل منها المنصة الإلكترونية لتبادل المعلومات "ALD Connect"، والاتصال المباشر بكبار المديرين، ومواصلة تطوير أدوات وإعداد مواد توجيهية لدعم كبار المديرين في الاضطلاع بمسؤولياتهم وممارسة سلطاتهم، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى اتخاذ كبار المديرين قرارات مستنيرة.

29 ألف-141 وسيستعرض البرنامج الفرعي أيضا المسائل التأديبية لأغراض فرض العقوبات، وسيقوم بتمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فيما يتعلق بالطعون المقدمة ضد القرارات الإدارية، وسيواصل توسيع نطاق فحص السجلات الشخصية لكفالة الاستقامة في الأمانة العامة، وسيواصل استعراض السياسات المتعلقة بسلوك الموظفين وتحديثها، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى تعزيز ثقافة المساءلة الفردية.

29 ألف-142 وتشمل النتائج السابقة في هذا المجال تمثيل الأمين العام فيما يتعلق بالطعون في القرارات الإدارية أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومعالجة المسائل التأديبية المتعلقة بالموظفين، وإصدار سياسة مستكملة بشأن التحرش، واستحداث قاعدة بيانات أداة التحقق من انعدام السوابق (Clear Check)، وإنشاء شبكة عالمية للممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل بالنتيجة المقررة

29 ألف-143 تحققت بصورة شبه كاملة إحدى النتائج المقررة لعام 2019، وهي توفر سياسات وعمليات وبرامج تدعم ثقافة المنظمة، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، كما يتضح من الإبلاغ عن 96 في المائة من جميع الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الجسيم واستعراضها في غضون سبعة أيام من ورودها، مقارنة بالهدف المتمثل في 100 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإنجاز المتوقع لا ينطبق إلا على كيانات حفظ السلام لأن نطاق نظام تتبع حالات سوء السلوك لم يوسع بعد على الصعيد العالمي.

29 ألف-144 وبالإضافة إلى ذلك، ولتعزيز التحول العام في الثقافة السائدة في المنظمة، جرى اعتماد نهج معزز لمنع التحرش، ويرد في السياسة الجديدة المعنونة "التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة" (ST/SGB/2019/8).

الأداء البرنامجي في عام 2019: إنشاء شبكة للمنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة

29 ألف-145 في عام 2019، أنشأ العنصر شبكة "ALD Connect"، وهي شبكة عالمية للممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط تدعمها منصة إلكترونية لتبادل المعلومات وتستند إلى الشبكة القائمة للممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في عمليات حفظ السلام. وستدعم الشبكة رؤساء الكيانات على نطاق الأمانة العامة وستمكنهم من ممارسة مسؤولياتهم فيما يتعلق بمسائل السلوك والانضباط. وفي عام 2019، نظم العنصر عددا من أنشطة التعلم للتوعية بالسياسات المتصلة بالسلوك غير المرضي (بما في ذلك السياسة المستكملة المتعلقة بالتحرش المبينة أدناه) ولعرض الأدوات الجديدة لإدارة مخاطر سوء السلوك. واستُحدثت منصة إلكترونية للتشجيع على التعاون وتبادل المعارف والاتصال بين جميع كيانات الأمانة العامة.

29 ألف-146 واستكمل العنصر السياسة المتعلقة بالتحرش بما يعكس نهجا معززا للمنع. وفي إطار هذه السياسة الجديدة المعنونة "التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة" (ST/SGB/2019/8) يُكفل الدعم للفرد المتضرر. وتتص هذه السياسة أيضا على مزيد من الشفافية في معالجة الشكاوى الرسمية، وتحدد جهود الوقاية والرصد المطلوبة من رؤساء الكيانات. وجرى توزيع مواد توجيهية على محققي الأفرقة غير المتخصصة، وتنظيم دورات تدريبية قائمة على الحضور الشخصي.

29 ألف-147 واعتباراً من كانون الثاني/يناير 2019، عزز العنصر المنشأ حديثاً العمل الحالي المتعلق بتمثيل الأمين العام في الطعون في القرارات الإدارية أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومعالجة المسائل التأديبية المتعلقة بالموظفين، بتقديم الخدمات لعمليات السلام في المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط، بفضل قدرة جديدة مركزة على التصدي للحوادث الخطيرة.

29 ألف-148 وواصل العنصر أيضاً توسيع نطاق فحص السجلات الشخصية من أجل كفالة الاستقامة في الأمانة العامة. وعلى وجه التحديد، جرى توسيع نطاق قاعدة بيانات أداة التحقق من انعدام السوابق التي صُممت لفرز الأفراد أثناء الفحص المسبق لسجلاتهم في إطار عملية التوظيف، لتشمل التحرش الجنسي، مما يعزز المساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتتيح قاعدة أداة التحقق من انعدام السوابق إمكانية قيام جميع كيانات الأمم المتحدة المشاركة بفحص السجلات للكشف عن حالات سابقة للاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي.

التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-149 ساهم هذا العمل في تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقاً لمعايير السلوك، كما يتضح من تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة من خلال تحديد منسقين معنيين بأداة التحقق من انعدام السوابق في جميع كيانات الأمانة العامة، وتنظيم دورات تدريبية وجلسات إحاطة في عام 2019، وإتاحة المواد التوجيهية على المنصة الإلكترونية.

الجدول 29 ألف-24

مقياس الأداء

2019	2018	2017	2016	2015
إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام

النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: النهج المتكامل للتمسك بأعلى معايير السلوك (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-150 سيواصل العنصر العمل المتصل بتعزيز الاستجابة الشاملة للمسائل المتعلقة بالسلوك في الأمانة العامة، تمشياً مع ولايته، وسيزيد من وعي كيانات الأمانة العامة بالإطار القانوني الداخلي وفهمها له، بما في ذلك معايير السلوك الخاصة بموظفي الأمم المتحدة، وهو ما يتوقع إثبات تحققه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 الوارد أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يشار إلى مقياس أداء غير مباشر، بما يعكس موافقة الجمعية العامة في قرارها 251/74 على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتألف فقط من الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والنواتج المستهدفة لعام 2020.

2017	2018	2019	2020	2021
لا ينطبق	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	إجراء تبادل غير رسمي للممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	تنظيم تبادل المعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة عن طريق منصة "ALD Connect"	عقب إنشاء النظام العالمي لإدارة القضايا، ستستخدم شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط هذا النظام استخدما كاملا لتسجيل المسائل ورصدها وتتبعها

النتيجة 2: نشر نظام لتتبع إدارة القضايا على نطاق الأمانة العامة (نتيجة جديدة)

29 ألف-151 في عام 2021، سيشجع العنصر على تعزيز المساءلة على نطاق الأمانة العامة من خلال كفالة توفير أدوات ومبادئ توجيهية لنشر المعارف المتعلقة بمسائل السلوك والانضباط، وتيسير تتبع هذه المسائل ورصدها، وتنفيذ تدابير وقائية فعالة، ومعالجة المسائل التأديبية والطعون أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالنيابة عن الأمين العام. وسيعتمد العنصر على الدروس المستفادة لتحسين الأدوات والتوجيهات المقدمة إلى القيادة العليا.

29 ألف-152 وعلى وجه التحديد، سينشر العنصر بالكامل نظاما عالميا لإدارة القضايا ولوحات متابعة ذات صلة، ومن شأن ذلك أن يمكن من مراقبة مسائل السلوك والانضباط ورصدها على الصعيد العالمي. وسييسر ذلك بدوره تحديد الاتجاهات التي سيستعان بها في وضع السياسات، فضلا عن البرامج التوجيهية والتوعية لكبار المديرين لكفالة اتباع نهج معزز للمساءلة على نطاق الأمانة العامة.

29 ألف-153 وسيكفل العنصر فحص السجلات الشخصية على نطاق الأمانة العامة عقب إنشاء نظام إدارة القضايا والتكنولوجيا المتصلة به لتيسير التشغيل الآلي. وسيجري فحص سجلات الموظفين للكشف عن حالات سابقة لسوء السلوك أثناء خدمتهم في المنظمة. وسيسهّم ذلك في تعزيز المساءلة عن طريق كفالة أن تتوافر في الموظفين العاملين في المنظمة أعلى معايير النزاهة على النحو المنصوص عليه في المادة 101 من الميثاق.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-154 يتمثل التحدي الذي يواجهه هذا العنصر في عدم توفر نظام وحيد وموحد لإدارة القضايا على نطاق الأمانة العامة، مما يجعل من الصعب رصد الاتجاهات وتحديد الدروس المستفادة لدعم التحول في ثقافة المنظمة نحو مزيد من المساءلة وكفالة اتباع نهج متسق في تناول مسائل السلوك على نطاق المنظمة.

29 ألف-155 واستجابة لذلك، سيقوم العنصر ببناء قدرات رؤساء الكيانات على نطاق الأمانة العامة كي يمارسوا مسؤولياتهم فيما يتعلق بمسائل السلوك والانضباط من خلال ما يلي: النشر الكامل للنظام العالمي لإدارة القضايا وتوسيع نطاق فحص السجلات الشخصية للكشف عن حالات سوء السلوك السابقة، وبناء قدرات شبكة "ALD Connect"، بما في ذلك تدريب المنسقين المعنيين بشبكة "ALD Connect" وتوفير المواد المرجعية المتعلقة بالمنصة الإلكترونية، وتعزيز البرامج التوجيهية لكبار القادة.

التقدم المتوقع نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-156 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تعزيز خضوع جميع فئات الموظفين للمساءلة وفقا لمعايير السلوك، كما يتضح في الاستخدام الكامل للنظام العالمي لإدارة القضايا لتسجيل جميع المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط ورصدها وتتبعها.

الجدول 29 ألف-26

مقياس الأداء

2021	2020	2019	2018	2017
انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام
عقب إنشاء النظام العالمي لإدارة القضايا، ستستخدم شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط هذا النظام استخداما كاملا لتسجيل المسائل ورصدها وتتبعها	تنظيم تبادل المعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة عن طريق منصة "ALD Connect"	إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام	انحصار شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط في نطاق عمليات حفظ السلام

المنجزات المستهدفة

29 ألف-157 يعرض الجدول 29 ألف-27 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-27

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021	المقرر الفعلي المقرر المقرر لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء وثنائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	1	1	1	1
1 - التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة	1	1	1	1
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)	45	20	19	20
2 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	10	5	4	5
3 - اجتماعات اللجنة الخامسة للجمعية العامة	35	7	9	7
4 - اجتماعات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام	-	2	2	2
5 - اجتماعات اللجنة الرابعة للجمعية العامة	-	2	1	2
6 - اجتماعات اللجنة السادسة للجمعية العامة	-	3	1	3
7 - اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق	-	1	2	1

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة: توفير أفضل الممارسات والدروس المستفادة بشأن مسائل السلوك للمنظمات الدولية الأخرى (مثل الاتحاد الأفريقي، ومنظمة حلف شمال الأطلسي، وكيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق)؛ وممارسة الدعوة بالاشتراك مع الدول الأعضاء بشأن مسائل السلوك والانضباط. قواعد البيانات والمواد الرقمية الفنية: إدارة قاعدة البيانات العامة والموقع الشبكي المتعلقين بالسلوك والانضباط (ما يصل إلى أربع تحديثات لمحتوى الموقع الشبكي).

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: تنفيذ سياسات المنظمة المتعلقة بالسلوك والانضباط والإشراف عليها، بما في ذلك استكمالها؛ ووضع الإطار الاستراتيجي للتصدي للحوادث الخطيرة وتعهده من أجل دعم استمرارية تصريف الأعمال والوفاء بالتزامات المنظمة بتقديم واجب الرعاية، بما في ذلك كفالة سلامة الموظفين وأمنهم.

العدالة الداخلية والرقابة: تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في القضايا التي تطعن في القرارات الإدارية، بما في ذلك الطعون في الجزاءات التأديبية (نحو 250 قضية)؛ وتيسير تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية بالشاركة مع كيانات الأمانة العامة ذات الصلة؛ وإسداء المشورة بشأن مسائل السلوك والانضباط وإقامة العدل؛ وإسداء المشورة بشأن الحوادث الخطيرة؛ وإنشاء شبكة "ALD-Connect"؛ وتعهده قواعد البيانات المتعلقة بمسائل السلوك، ومساعدة الضحايا، والطعون الإدارية، والمسائل التأديبية المحالة، بما في ذلك التحليل المتكامل للبيانات.

البرنامج الفرعي 4

التحول في تسيير الأعمال والمساءلة

الهدف

29 ألف-158 يتمثل الهدف الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه في ضمان توجه المنظمة نحو تحقيق النتائج واسترشادها بالبيانات واتسامها بالمرونة والاستدامة والكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال واستعانتها بالدروس المستفادة وإدخالها تحسينات مستمرة.

الاستراتيجية

29 ألف-159 للمساهمة في توجه المنظمة نحو تحقيق النتائج واسترشادها بالبيانات واتسامها بالمرونة والاستدامة والكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال واستعانتها بالدروس المستفادة وإدخالها تحسينات مستمرة، سيعزز البرنامج الفرعي نظم المساءلة في المنظمة عن طريق تقييم الاتجاهات العامة لأداء المنظمة عن طريق: تقييم اتجاهات الأداء العام للمنظمة؛ وتقييم مواعيد الأدوار والمسؤوليات، ورصد ممارسة السلطة المفوضة؛ ورصد اتصالات كبار المديرين؛ وتعميم مراعاة استخدام التقييم في إطار دورة تخطيط البرامج؛ وتنسيق تفاعل الأمانة العامة مع هيئات الرقابة وتحديد الاتجاهات في توصياتها. وسيضطلع البرنامج الفرعي بأنشطة بناء القدرات لدعم جميع كيانات الأمم المتحدة في تحديد المخاطر وتقييمها وتقديرها وضبطها باستخدام نهج الإدارة المركزية للمخاطر، وسيقدم تحقيق النتائج البرنامجية المقررة عن طريق تدريب جميع الكيانات على الإدارة القائمة على النتائج. وسيتيح البرنامج الفرعي أيضا للكيانات إمكانية الوصول إلى البيانات الإدارية من نظم الأمانة العامة والأدوات التحليلية التي تمكن من اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، وقيادة وتنسيق حافظة الأمانة العامة لمشاريع التحول في تسيير الأعمال، مثلا في ما يتعلق بتوافر منصة شاملة لتحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن تعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة في مجالي التوعية بالمخاطر ورصد الأداء، وتوسيع نطاق الوصول إلى البيانات المركزية واستخدامها في اتخاذ القرارات وتنفيذ البرامج.

29 ألف-160 وتشمل النتائج السابقة في هذا المجال إنشاء شبكة تضم أكثر من 140 منسقا من 82 كيانا، وبالتالي تيسير إنجاز السجل المنقح للمخاطر على نطاق الأمانة العامة وتحديد 14 مجالا حاسما من مجالات المخاطر العملية والاستراتيجية، فضلا عن بدء تشغيل ونشر لوحة متابعة إدارية شاملة تضم أكثر من 15 مؤشرا إداريا في مجالات من قبيل الموارد البشرية والتمويل

والسفر من أجل المساعدة على تعزيز اتخاذ القرارات من جانب رؤساء الكيانات وتقديم الدعم لهم في ممارستهم للمسؤوليات الجديدة في إطار السلطة المفوضة لهم.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 ألف-161 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، وهي تعزيز المساءلة على نطاق الأمانة العامة، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2)، كما يتضح من تحقيق هدف إنجاز عمليات تقييم الأداء السنوية بنسبة 100 في المائة من جانب جميع كبار المديرين ليستعرضها مجلس الأداء الإداري والأمين العام.

الأداء البرنامجي في عام 2019: تمكين المديرين ومساءلتهم لدعم تنفيذ البرامج

29 ألف-162 شكلت مواومة سلطة اتخاذ القرارات مع المسؤولية عن تنفيذ البرامج، بحيث يؤدي ذلك إلى تعزيز المساءلة والشفافية، أمرا أساسيا لنجاح النموذج الإداري الجديد. وقد قرب الإطار الجديد للسلطة المفوضة عملية اتخاذ القرارات من نقطة التنفيذ.

29 ألف-163 وصمم البرنامج الفرعي النظام الجديد لتفويض سلطة الإدارة من الأمين العام إلى رؤساء الكيانات وطوره ونشره وسلمه في الموعد المحدد في 1 كانون الثاني/يناير 2019. وعمل مع مكتب الشؤون القانونية على وضع الإطار القانوني للنظام الجديد وصكوك التفويض والتفويض الفرعي، فضلا عن إطار للمساءلة لرصد ممارسة سلطة اتخاذ القرارات من أجل مواكبة التفويضات الجديدة.

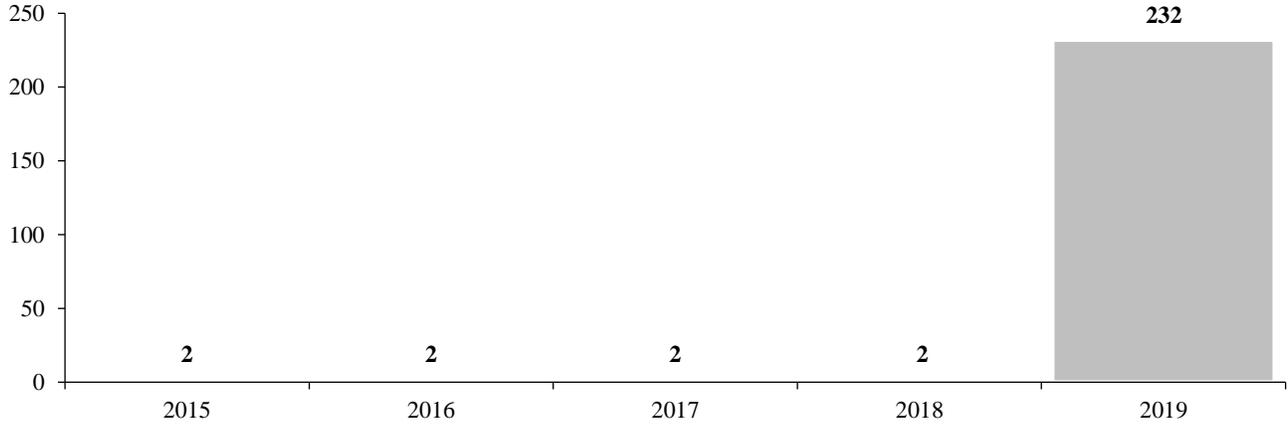
29 ألف-164 ويسر البرنامج الفرعي أيضا إصدار 232 تفويضا من الأمين العام إلى رؤساء الكيانات وأكثر من 700 تفويض فرعي، مما أتاح مزيدا من المرونة لرؤساء الكيانات والمديرين. وصدرت جميع التفويضات والتفويضات الفرعية وأديرت من خلال بوابة إلكترونية، مما زاد من الشفافية والضوابط الداخلية.

التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-165 أسهم هذا العمل في كفالة توجه المنظمة نحو تحقيق النتائج واسترشادها بالبيانات واتسامها بالمرونة والاستدامة والكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال واستعانتها بالدروس المستفادة وإدخالها تحسينات مستمرة، كما يتضح من عدد التفويضات والتفويضات الفرعية المقبولة، والتعليقات الإيجابية من مختلف الإدارات. وعلى نحو أكثر تحديدا، صدر 232 تفويضا مباشرا من الأمين العام لرؤساء الكيانات في عام 2019. وعموما، أثرت السلطة المفوضة تأثيرا إيجابيا على الطريقة التي تمكنت بها الأمانة العامة من تحقيق النتائج، بما في ذلك في مجال إدارة الموارد البشرية. وحسنت السلطة المضافة نموذج العمل المتعلق بتقديم الخدمات بأكمله، وقلصت دورة اتخاذ القرارات، وجعلت النظام أكثر مرونة في استجابته للأزمات والعمليات المتغيرة. فعلى سبيل المثال، أفاد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بأن تعزيز تفويض السلطة المتعلق بشراء خدمات النقل مكن من القيام باستجابة إنسانية سريعة ومعجلة في التصدي لإعصار إيداي في موزامبيق.

الشكل الحادي عشر من الباب 29 ألف

مقاييس الأداء: التفويضات المباشرة من الأمين العام إلى رؤساء الكيانات



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: استخدام مديري البرامج نظماً مرتكزة على الأدلة لتحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء (نتيجة مرحلة من عام 2020)

29 ألف-166 سيواصل البرنامج الفرعي العمل المتصل بأدوات التحليل والرصد والتطبيقات المتكاملة المتقدمة تكنولوجياً، تمشياً مع ولايته، وسيساعد كيانات الأمانة العامة على استخدام تلك الأدوات والتطبيقات لتحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء، وهو ما يتوقع إثبات تحققه عن طريق مقياس الأداء لعام 2021 الوارد أدناه. وبالنسبة لعام 2020، يشار إلى مقياس أداء غير مباشر، بما يعكس موافقة الجمعية العامة في قرارها 251/74 على سرد برنامجي على مستوى البرامج الفرعية يتألف فقط من الأهداف التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 6/71 والنواتج المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 ألف-28

مقياس الأداء

2017	2018	2019	2020	2021
لا ينطبق	وجود عدد محدود من النظم القائمة بذاتها لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه	البدء باستخدام النظم المتكاملة المرتكزة على الأدلة لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه	وجود نظم متكاملة ومرتكزة على الأدلة تسهم في تحسين المعلومات والتعليقات على الأداء البرنامجي وتنفيذ الولايات لدعم عملية اتخاذ القرارات على نطاق الأمانة العامة	زيادة استخدام لوحات متابعة الأداء البرنامجي

النتيجة 2: مباشرة تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال (نتيجة جديدة)

29 ألف-167 استثمرت المنظمة على مر السنين في نظم إدارية شاملة مثل نظام أوموجا ونظام إنسيبرا وغيرهما، بما يشمل قدرات الإبلاغ، وأنشأت هذه النظم. بيد أنه يمضي المستعملون في كثير من الأحيان وقتا طويلا ويبدلون جهدا كبيرا في استخراج وتجميع المعلومات التي يحتاجون إليها من مصادر متعددة، ويصادفون في الوقت نفسه ثغرات في البيانات المتاحة لهم. ونتيجة لذلك، كثيرا ما لا يستخدم المديرون البيانات إلى أقصى قدر ممكن في عملية اتخاذ القرارات.

29 ألف-168 يضطلع البرنامج الفرعي بمشروع طموح للتحويل في تسيير الأعمال من أجل إنشاء منصة وحيدة للبيانات الإدارية تتضمن بيانات من مصادر متعددة، بدءا بنظام إنسيبرا ونظام أوموجا. والهدف من ذلك هو إنشاء "بوابة جامعة للبيانات" أو "مستودع للبيانات المشتركة" للبيانات المؤسسية والإدارية. وسعيا إلى تحقيق هذا الهدف، وضع البرنامج الفرعي خطة مشروع مفصلة لتوحيد تدفقات البيانات من إدارة سلسلة الإمداد، والمالية، والميزانية، والموارد البشرية، وغير ذلك من المجالات الإدارية.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 ألف-169 يتمثل التحدي الذي يواجهه البرنامج الفرعي في توسيع نطاق الوصول إلى البيانات من أجل رصد الأداء وتيسير اتخاذ القرارات. وبشكل أكثر تحديدا، كان لدى عدد محدود فقط من الموظفين درجة عالية من المعرفة المتخصصة اللازمة لاستخراج البيانات من مختلف المصادر وتجميعها على نحو فعال.

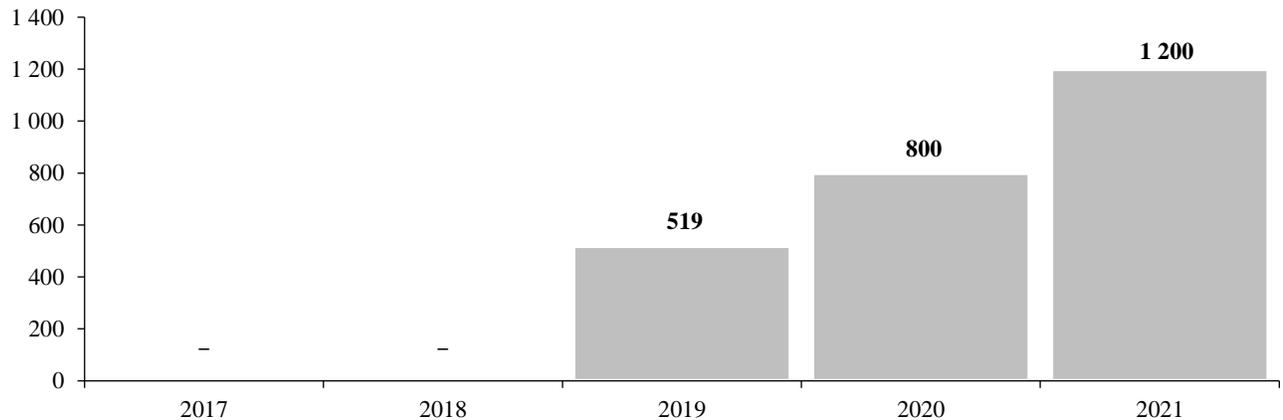
29 ألف-170 واستجابة لذلك، اعتبارا من عام 2020 وطوال عام 2021، سيسقيد البرنامج الفرعي من الخبرة الحالية لتوفير منصة سهلة الاستعمال، بما في ذلك لوحة متابعة إدارية متكاملة، للوصول إلى عدد أكبر من المستخدمين. وستتضمن هذه المنصة جميع المهام الإدارية لدعم الكيانات في رصد أدائها واتخاذ قرارات مستنيرة.

التقدم المتوقع نحو تحقيق الهدف، ومقياس الأداء

29 ألف-171 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في توجه المنظمة نحو تحقيق النتائج واسترشادها بالبيانات واتسامها بالمرونة والاستدامة والكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال واستعانتها بالدروس المستفادة وإدخالها تحسينات مستمرة، كما سيتبين من خلال زيادة عدد المستخدمين الفعليين في الأمانة العامة لمنصة لوحة متابعة الإدارة المتكاملة من 800 مستخدم في عام 2020 إلى 1 200 مستخدم في عام 2021.

الشكل الثاني عشر من الباب 29 ألف

مقياس الأداء: المستخدمون الفعليون للوحة متابعة الإدارة المتكاملة، في الفترة 2017-2021



الولايات التشريعية

29 ألف-172 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى البرنامج الفرعي.

قرارات الجمعية العامة

272/59	استعراض تنفيذ قرار الجمعية العامة 218/48 باء و 244/54	259/64	نحو نظام للمساعدة في الأمانة العامة للأمم المتحدة
245/61	استعراض شامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة	219/72	حماية المناخ العالمي لمنفعة الأجيال البشرية الحالية والمقبلة
276/63	إطار المساعدة وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية وإطار الإدارة القائمة على النتائج	279/73	المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2018-2019
289/73	التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساعدة في الأمانة العامة للأمم المتحدة		

المنجزات المستهدفة

29 ألف-173 يعرض الجدول 29 ألف-29 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 ألف-29

البرنامج الفرعي 4: المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	المقرر الفعلي المقرر المقرر	عام 2019	عام 2020	عام 2021
ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء وثنائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)	4	4	4	3
1 - تقرير إلى الجمعية العامة عن المساعدة	1	1	1	1
2 - تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات	3	3	3	2
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)	26	30	27	26
3 - جلسات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية	12	6	13	8
4 - اجتماعات الجمعية العامة	10	21	10	15
5 - اجتماعات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة	4	3	4	3
هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية				
الإدارة: حلقات عمل بشأن الإدارة المركزية للمخاطر، والإدارة القائمة على النتائج، والمنسقين المعنيين بالرقابة، وتحليل البيانات، ولوحات متابعة المعلومات الإدارية؛ وتدريب إلكتروني على التقييم ونظام الإدارة البيئية؛ وتقديم تقارير سنوية عن أداء الاستدامة البيئية على نطاق الأمانة العامة؛ وتقديم تقرير فصلي عن مؤشرات الأداء الرئيسية يتناول أكثر من 230 كياناً حازلاً على تفويض السلطة؛ وتحديث سجل المخاطر على نطاق الأمانة العامة وتعمده؛ وتقييم أداء اتفاقات كبار المديرين لـ 50 رئيس كيان؛ وإجراء حملات للتوعية والدعوة من أجل إنكاء الوعي بمخاطر الغش والفساد، وإدارة الاستدامة البيئية، وإدارة قدرة المنظمة على التكيف، وبالتقييم؛ ومواصلة إدخال تحسينات على لوحات متابعة الإدارة والتحليلات.				

باء- الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف
لعام 2021
لمحة عامة

29 ألف-174 ترد في الجداول 29 ألف-30 إلى 29 ألف-32 الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2021، بما في ذلك تفاصيل التغيرات في الموارد، حسب الاقتضاء.

الجدول 29 ألف-30

الموارد المالية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

نقطة عام اعتمادات عام 2020	التغييرات الفنية	التغييرات			النسبة	تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير 2021)	تقديرات عام إعادة تقدير 2021 (بعد إعادة تقدير التكاليف)	الوظائف
		التعديلات الولايات الجديدة/ الموسعة	التغييرات الأخرى	المجموع المئوية				
38 984,7	-	-	-	-	38 984,7	1 135,8	40 120,5	الوظائف
1 572,0	-	197,8	-	197,8	1 769,8	49,2	1 819,0	تكاليف الموظفين الأخرى
0,4	-	-	-	-	0,4	-	0,4	الضيافة
158,5	-	-	0,2	0,2	158,7	3,0	161,7	الخبراء الاستشاريون
525,6	-	-	-	-	525,6	10,1	535,7	سفر الموظفين
7 279,8	-	4,5	726,5	731,0	8 010,8	152,1	8 162,9	الخدمات التعاقدية
368,7	-	1,1	0,1	1,2	369,9	6,9	376,8	مصروفات التشغيل العامة
154,0	-	1,5	(12,2)	(10,7)	143,3	2,6	145,9	اللوازم والمواد
159,1	-	-	(14,6)	(9,2)	144,5	2,5	147,0	الأثاث والمعدات
3 718,6	(3 282,1)	-	3 900,0	617,9	4 336,5	82,4	4 418,9	الزمامات والمنح والمساهمات
52 921,4	(3 282,1)	204,9	4 600,0	1 522,8	54 444,2	1 444,6	55 888,8	المجموع

الجدول 29 ألف-31

التغيرات في الوظائف^(أ)

العدد	الرتبة	الوظائف المعتمدة لعام 2020
272	1 و أ ع، 2 أ ع م، 7 مد-2، 16 مد-1، 34 ف-5، 46 ف-4، 37 ف-3، 24 ف-1/2، 20 خ ع (ر ر)، 85 خ ع (ر أ)	الوظائف المعتمدة لعام 2020
-	نقل وظيفة واحدة برتبة ف-5 ووظيفة برتبة ف-4 و 4 وظائف من فئة خ ع (ر أ) من البرنامج الفرعي 2، العنصر 1 إلى البرنامج الفرعي 2، العنصر 3	الوظائف المنقولة
272	1 و أ ع، 2 أ ع م، 7 مد-2، 16 مد-1، 34 ف-5، 46 ف-4، 37 ف-3، 24 ف-1/2، 20 خ ع (ر ر)، 85 خ ع (ر أ)	الوظائف المقترحة لعام 2021

(أ) ترد تفاصيل عن مبررات التغيرات في الوظائف في المرفق الثالث.

ملاحظة: تُستخدم المختصرات التالية في الجداول والأشكال: أ ع م، أمين عام مساعد؛ خ ع (ر أ)، فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ خ ع (ر ر)، فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ ر م، الرتبة المحلية؛ و أ ع، وكيل الأمين العام.

الجدول 29 ألف-32

الموارد المتصلة بالوظائف

الوظائف المقترحة لعام 2021	التغيرات			الوظائف المعتمدة لعام 2020	الفئة
	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/الموسعة		
1	-	-	-	1	الفئة الفنية والفئات العليا و أ ع
2	-	-	-	2	أ ع م
7	-	-	-	7	مد-2
16	-	-	-	16	مد-1
34	-	-	-	34	ف-5
46	-	-	-	46	ف-4
37	-	-	-	37	ف-3
24	-	-	-	24	ف-1/2
167	-	-	-	167	المجموع الفرعي
					فئة الخدمات العامة
20	-	-	-	20	الرتبة الرئيسية
85	-	-	-	85	الرتب الأخرى
105	-	-	-	105	المجموع الفرعي
272	-	-	-	272	المجموع

29 ألف-175 يرد توزيع الموارد في الجداول من 29 ألف-33 إلى 29 ألف-35 والشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف.

29 ألف-176 كما هو مبين في الجدولين 29 ألف-33 (1) و 29 ألف-34 (1)، تبلغ الموارد الإجمالية المقترحة لعام 2021 ما قدره 54 444 200 دولار قبل إعادة تقدير التكاليف، مما يعكس زيادة صافية قدرها 1 522 800 دولار (أو 2,9 في المائة) مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وتأتي التغيرات في الموارد نتيجة ثلاثة عوامل هي: (أ) التعديلات الفنية؛ (ب) الولايات الجديدة والموسعة؛ (ج) التغيرات الأخرى في الموارد. ويغطي مستوى الموارد المقترحة تكاليف تنفيذ الولايات تنفيذًا تامًا وبكفاءة وفعالية.

الجدول 29 ألف-33

تطور الموارد المالية حسب العنصر والبرنامج الفرعي

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

(1) الميزانية العادية

نفقات اعتمادات عام 2019	عام 2020	التغيرات					تقديرات عام إعادة تقدير 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	النسبة	تقديرات عام إعادة تقدير 2021 (بعد إعادة تقدير التكاليف)
		التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع المئوية	تقدير التكاليف			
4 385,7	4 338,6	-	-	-	-	4 338,6	-	4 462,9	
								124,3	

ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة
باء - برنامج العمل

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساند الامتثال

نققات اعتمادات عام 2020	عام 2019	التغيرات						التعديلات الموسعة	الولايات الجديدة/ التغيرات الأخرى	النسبة	تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	تقديرات عام إعادة تقدير التكاليف (بعد إعادة 2021)
		الفنية	المجموع	المئوية	النسبة	تقدير التكاليف	تقدير التكاليف					
1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل												
3 282,1	2 138,8	(3 282,1)	3 900,0	617,9	18,8	3 900,0	74,1	3 974,1	العنصر 1: أداة لتخطيط المركزي للموارد			
العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق												
960,0	1 041,8	-	960,0	-	-	960,0	28,1	988,1	العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر			
العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل												
1 542,3	1 402,6	-	1 542,3	-	-	1 542,3	44,2	1 586,5	2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية			
العنصر 1: الشؤون المالية												
7 827,6	7 283,4	-	7 094,2	(733,4)	(9,4)	7 094,2	181,1	7 275,3	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية			
1 279,2	1 364,4	72,6	1 351,8	72,6	5,7	1 351,8	41,4	1 393,2	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها			
5 133,4	5 272,1	132,3	5 999,1	865,7	16,9	5 999,1	176,2	6 175,3	3 - الموارد البشرية			
العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية												
16 681,4	18 329,9	-	17 158,9	477,5	2,9	17 158,9	422,9	17 581,8	العنصر 2: القانون الإداري			
3 016,4	3 222,3	-	3 238,9	222,5	7,4	3 238,9	93,2	3 332,1	4 - التحول في تسيير الأعمال والمساعدة			
6 631,6	6 479,3	-	6 631,6	-	-	6 631,6	199,5	6 831,1	المجموع الفرعي، باء			
46 793,3	47 004,8	(3 282,1)	46 600,0	1 522,8	204,9	46 600,0	1 273,8	49 589,9	جيم - دعم البرامج			
1 789,5	2 884,1	-	1 789,5	-	-	1 789,5	46,5	1 836,0	المجموع الفرعي، 1			
52 921,4	54 274,6	(3 282,1)	52 921,4	1 522,8	2,9	52 921,4	1 444,6	55 888,8				

(2) الموارد المقررة الأخرى

تقديرات عام 2021	نققات عام تقديرات		
	2020	2019	
2 445,0	1 509,4	1 495,1	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
			1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
29 501,3	19 376,9	28 859,1	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد
			العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
401,7	386,7	89,9	العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
1 333,4	1 280,3	683,7	العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
176,8	148,3	-	2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
9 110,4	8 947,3	3 705,5	العنصر 1: الشؤون المالية
8 201,9	7 850,6	3 530,3	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
-	785,4	352,2	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
			3 - الموارد البشرية
3 223,3	3 016,8	1 536,1	العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
5 367,4	4 885,0	2 466,8	العنصر 2: القانون الإداري
8 613,6	8 343,9	3 581,9	4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساعدة
65 929,8	55 021,2	44 805,5	المجموع الفرعي، باء
113,8	125,8	161,7	جيم - دعم البرامج
68 488,6	56 656,4	46 462,3	المجموع الفرعي، 2

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

تقديرات عام 2021	نفقات عام تقديرات		
	2020 عام	2019	
991,1	990,5	732,5	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
			1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
5 980,0	4 964,0	7 215,1	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد
			العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
-	-	-	
			العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
-	-	-	
			العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	-	-	
			2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
12 261,8	10 629,9	20 125,0	العنصر 1: الشؤون المالية
			العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
773,2	704,8	467,4	
			العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
266,3	1 148,0	1 684,5	
			3 - الموارد البشرية
			العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
1 450,0	1 404,6	2 948,5	
			العنصر 2: القانون الإداري
923,5	562,1	565,6	
			4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساعدة
2 713,4	2 712,1	2 535,9	
24 368,2	22 125,5	35 542,0	المجموع الفرعي، باء
243,4	243,4	549,9	جيم - دعم البرامج
25 602,7	23 359,4	36 824,4	المجموع الفرعي، 3
149 980,1	132 937,2	137 561,3	المجموع

الجدول 29 ألف-34

تطور الموارد المتصلة بالوظائف حسب العنصر والبرنامج الفرعي

(1) الميزانية العادية

المقترح لعام 2021	التغيرات			المعتمد لعام 2020	
	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/الموسعة		
23	-	-	-	23	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل
					1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
					العنصر 1: أداة لتخطيط المركزي للموارد
					العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
6	-	-	-	6	
					العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
3	-	-	-	3	
					العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
9	-	-	-	9	
					2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
53	(6)	(6)	-	59	العنصر 1: الشؤون المالية
7	-	-	-	7	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
37	6	6	-	31	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
					3 - الموارد البشرية
61	-	-	-	61	العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
19	-	-	-	19	العنصر 2: القانون الإداري
42	-	-	-	42	4 - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة
237	-	-	-	237	المجموع الفرعي، باء
12	-	-	-	12	جيم - دعم البرامج
272	-	-	-	272	المجموع الفرعي، 1

(2) الموارد المقررة الأخرى

تقديرات عام 2021	تقديرات عام 2020	
3	3	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل

الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال

تقديرات عام 2021	تقديرات عام 2020
-	1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
2	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد - العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق 2
6	العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر 6
-	العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل -
53	2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية العنصر 1: الشؤون المالية 48
44	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية 43
-	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها 5
13	3 - الموارد البشرية العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية 13
26	العنصر 2: القانون الإداري 26
48	4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة 48
192	191 المجموع الفرعي، باء
-	جيم - دعم البرامج -
195	194 المجموع الفرعي، 2

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

تقديرات عام 2021	المعتمد لعام 2020
3	ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة 3
-	باء - برنامج العمل
-	1 - أداة التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
-	العنصر 1: أداة التخطيط المركزي للموارد - العنصر 2: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق -
-	العنصر 3: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر -

الجزء الثامن خدمات الدعم المشتركة

تقديرات عام 2021	المعتمد لعام 2020
-	العنصر 4: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
80	2 - تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية
4	العنصر 1: الشؤون المالية
1	العنصر 2: الشؤون المالية للعمليات الميدانية
8	العنصر 3: تخطيط البرامج وميزنتها
3	3 - الموارد البشرية
15	العنصر 1: الاستراتيجيات والسياسات العالمية
111	العنصر 2: القانون الإداري
1	4 - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة
115	المجموع الفرعي، باء
582	جيم - دعم البرامج
	المجموع الفرعي، 3
	المجموع

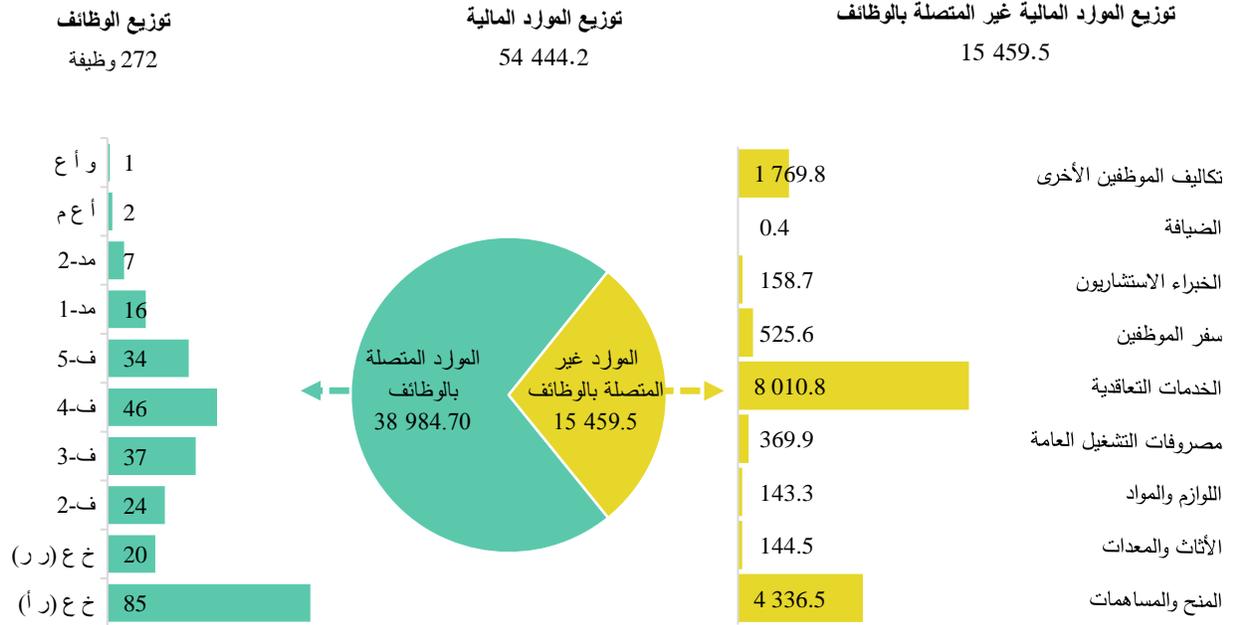
الجدول 29 ألف-35

تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات						
تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التعديلات الفنية	اعتمادات عام 2020
38 984,7	-	-	-	-	-	38 984,7 40 510,4
15 459,5	10,9	1 522,8	4 600,0	204,9	(3 282,1)	13 936,7 13 764,2
54 444,2	2,9	1 522,8	4 600,0	204,9	(3 282,1)	52 921,4 54 274,6
الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية						
167	-	-	-	-	-	167
105	-	-	-	-	-	105
272	-	-	-	-	-	272

الشكل الثالث عشر من الباب 29 ألف
توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
(عدد الوظائف/بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)



تحليل الفروق حسب العنصر والبرنامج الفرعي

التغيرات في المستويات العامة للموارد

التعديلات الفنية

29 ألف-177 كما هو مبين في الجدولين 29 ألف-33 (1) و 29 ألف-34 (1)، تعكس التغيرات في الموارد نقصانا قدره 3 282 100 دولار في البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، أداة التخطيط المركزي للموارد في إطار الزمالات والمنح والمساهمات يتعلق بإلغاء الاحتياجات غير المتكررة المتصلة بحصة الميزانية العادية لعام 2020 في مشروع التخطيط المركزي للموارد.

الولايات الجديدة والموسعة

29 ألف-178 كما هو مبين في الجدولين 29 ألف-33 (1) و 29 ألف-34 (1)، تعكس التغيرات في الموارد زيادة قدرها 204 900 دولار في إطار البرنامج الفرعي 2، العنصرين 2 و 3، على النحو التالي:

(أ) البرنامج الفرعي 2، العنصر 2، الشؤون المالية للعمليات الميدانية: تتصل الزيادة البالغة 72 600 دولار، تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى (70 200 دولار)، والخدمات التعاقدية (1 500 دولار)، ومصروفات التشغيل العامة (400 دولار)، واللوازم والمواد (500 دولار)، بتوسيع عضوية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية من 16 إلى 21 عضوا في 1 كانون الثاني/يناير 2021، عملا بقرار الجمعية العامة 267/74. وفي ضوء توسيع عضوية اللجنة الاستشارية والزيادة المتوقعة في عبء العمل بسبب طول الدورات وارتفاع عدد الأسئلة التي سيتعين الرد عليها كتابة، يُقترح إنشاء وظيفة مؤقتة لموظف معاون للشؤون المالية والميزانية (ف-2). ومن شأن هذه الوظيفة أن تعزز قدرة

العنصر على أن يبسر، من خلال توفير الخدمات الفنية، مداوات الجمعية العامة واتخاذ قراراتها بشأن مسائل الميزانية المتصلة بالعمليات الميدانية.

(ب) البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج وميزنتها: تتصل الزيادة البالغة 132 300 دولار، تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى (127 600 دولار)، والخدمات التعاقدية (3 000 دولار)، ومصروفات التشغيل العامة (700 دولار)، واللوازم والمواد (1 000 دولار)، بتوسيع عضوية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على النحو المبين في الفقرة 29 ألف-178 (أ). ويُقترح إنشاء وظيفتين مؤقتتين، لموظف معاون للشؤون المالية والميزانية (ف-2) وكبير مساعدي شؤون الميزانية (فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)). ومن شأن هذين الموظفين تعزيز قدرة العنصر على تيسير مداوات الجمعية العامة واتخاذ قراراتها بشأن المسائل المتصلة بالميزانية البرنامجية، وذلك من خلال توفير الخدمات الفنية.

التغيرات الأخرى

29 ألف-179 كما هو مبين في الجدولين 29 ألف-33 (1) و 29 ألف-34 (1)، تعكس التغيرات في الموارد زيادة قدرها 4 600 000 دولار في إطار البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، والبرنامج الفرعي 3، العنصر 1، فضلا عن تغيرات لا تترتب عليها تكاليف في إطار البرنامج الفرعي 2، العنصرين 1 و 3، والبرنامج الفرعي 3، العنصرين 1 و 2، على النحو التالي:

(أ) البرنامج الفرعي 1، العنصر 1، أداة التخطيط المركزي للموارد: تعكس الزيادة البالغة 3 900 000 دولار، تحت بند الزمالات والمنح والمساهمات، الاحتياجات غير المتكررة المتصلة بحصة الميزانية العادية المقدرة لعام 2021 فيما يتعلق بأداة التخطيط المركزي للموارد. وتبلغ الحصة المقدرة غير الممولة من الميزانية العادية والمخصصة للأداة لعام 2021 ما قدره 22 100 000 دولار، وتشمل موارد مقرر أخرى قدرها 16 120 000 دولار (كجزء من مبلغ 29 501 300 دولار الوارد في الجدول 29 ألف-33 (2)) وموارد خارجة عن الميزانية قدرها 5 980 000 دولار على النحو المبين في الجدول 29 ألف-33 (3). ويشمل تقدير التكاليف البالغ 29 501 300 دولار في الجدول 29 ألف-33 (2) مبلغ 13 381 300 دولار يتصل بتكلفة المشروع لعام 2020 على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها 263/74. وستقدم معلومات مفصلة عن الاحتياجات الإجمالية من الموارد لعام 2021 في التقرير المرحلي الثاني عشر عن مشروع التخطيط المركزي للموارد، استنادا إلى نشر التوسعة 2 لنظام أوموجا خلال عام 2020، وتحقيق الاستقرار في مرحلة ما بعد النشر خلال عام 2021، ومقترحات تعميم المشروع.

(ب) البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجيات والسياسات العالمية: تعكس الزيادة البالغة 700 000 دولار، تحت بند الخدمات التعاقدية، زيادة الاحتياجات المتعلقة بالتدريب لدعم الرؤية التي وضعها الأمين العام لاستراتيجية عالمية للموارد البشرية للمنظمة على النحو المبين في تقريره المعنون "الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمة متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة (A/73/372)". وستغطي ميزانية التدريب المدارة مركزيا، البالغة 7 010 400 دولار، تكاليف برامج التعلم والتطوير الوظيفي والنمو، فضلا عن مبادرات التطوير التنظيمي، بما في ذلك برنامج مجدد لتنمية القدرات القيادية، ورفع مستوى المهارات الفنية والتقنية، ومجموعة من الدورات التدريبية المدارة مركزيا، وبرنامج تحويلي بشأن إدارة الأداء، وبرامج لدعم القيادة العليا. وعلى وجه التحديد، ستمكن الزيادة البالغة 700 000 دولار من توفير احتياجات المجالات البرنامجية بالكامل في ما يتعلق بالتعلم في المنظمة، بما في ذلك رفع مستوى المهارات الفنية والتقنية، وبدء التدريب في مجال الإعاقة والإدماج (200 000 دولار)؛ والتطوير التنظيمي الذي يغطي الأنشطة المتصلة بإدارة التغيير وإشراك الموظفين (300 000 دولار)؛ والمجالات الشاملة لعدة قطاعات مثل منصة التعلم الإلكتروني (200 000 دولار).

(ج) البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، الشؤون المالية: يتعلق النقصان البالغ قدره 733 400 دولار، تحت بنود الوظائف (722 200 دولار) والخدمات التعاقدية (9 000 دولار) ومصروفات التشغيل العامة (2 200 دولار) بالنقل الخارجي لست وظائف (رئيس قسم (ف-5)، ووظيفة واحدة لموظف للشؤون المالية والميزانية (ف-4)، وثلاث وظائف لمساعدين لشؤون المالية والميزانية (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، ومساعد إداري (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) إلى البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج والميزنة. وفي أعقاب الإصلاح الإداري وإنشاء الإدارة، بما في ذلك مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية، وبعد أكثر من سنة من الخبرة في إطار النموذج الإداري الجديد، يقترح المكتب تحسين هيكله لمواءمة مهامه ومصادر التمويل ذات الصلة على نحو أفضل بين جميع العناصر. ويعمل التغيير المقترح على ترشيد مصادر تمويل الوظائف إلى جانب عمل العناصر وينطوي على مبادلة وظائف مولة من موارد خارجة عن الميزانية في العنصر 3 بوظائف ممولة من الميزانية العادية في العنصر 1. وعلى وجه التحديد، مع أن الوظائف الست المدرجة في العنصر 1 تضطلع بمهام تتصل بالصناديق الاستثنائية، فإنها تمول حالياً من الميزانية العادية. ومن ناحية أخرى، هناك ست وظائف (واحدة برتبة ف-5، وواحدة برتبة ف-4، وأربع وظائف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في العنصر 3 تضطلع أساساً بمهام تتصل بأنشطة الميزانية العادية ولكنها تمول من موارد خارجة عن الميزانية. وستظل موارد الموظفين المتاحة لكلا العنصرين على حالها.

(د) البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، تخطيط البرامج وميزنتها: تتعلق الزيادة البالغة 733 400 دولار، تندرج تحت بنود الوظائف (722 200 دولار) والخدمات التعاقدية (9 000 دولار) ومصروفات التشغيل العامة (2 200 دولار) بالنقل الداخلي لست وظائف (كبير موظفين لشؤون المالية والميزانية (ف-5)، وموظف لشؤون المالية والميزانية (ف-4)، وثلاث مساعدين لشؤون المالية والميزانية (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، ومساعد إداري (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))) من البرنامج الفرعي 2، العنصر 1، على النحو المبين في الفقرة 29 ألف-179 (ج).

(هـ) البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، الاستراتيجية والسياسات العالمية: يتعلق النقصان البالغ قدره 222 500 دولار، تحت بنود تكاليف الموظفين الأخرى (216 600 دولار)، والخدمات التعاقدية (4 100 دولار)، ومصروفات التشغيل العامة (300 دولار)، واللوازم والمواد (500 دولار)، والأثاث والمعدات (1 000 دولار)، بنقل وظيفة مؤقتة واحدة (كبير موظفي إدارة برامج (ف-5) إلى البرنامج الفرعي 3، العنصر 2، القانون الإداري. وفي إطار الإصلاح الإداري، جرت الموافقة على الوظيفة المؤقتة لكبير موظفين لإدارة البرامج (ف-5) في إطار العنصر 1. غير أنه تقرر أثناء التنفيذ أن مهام هذا المنصب، التي تتصل بالتأهب لحالات الطوارئ، هي أكثر اتساقاً مع عمل العنصر 2. ومنذ ذلك الحين، أعيرت هذه الوظيفة المؤقتة للعنصر 2، ويُقترح تسوية هذا الترتيب المؤقت لعام 2021.

(و) البرنامج الفرعي 3، العنصر 2، القانون الإداري: تتعلق الزيادة البالغ قدرها 222 500 دولار، تحت بنود تكاليف الموظفين الأخرى (216 600 دولار)، والخدمات التعاقدية (4 100 دولار)، ومصروفات التشغيل العامة (300 دولار)، واللوازم والمواد (500 دولار)، والأثاث والمعدات (1 000 دولار)، بالنقل الداخلي لوظيفة واحدة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة (كبير موظفين لإدارة البرامج (الرتبة ف-5)) من البرنامج الفرعي 3، العنصر 1، على النحو المبين في الفقرة 29 ألف-179 (هـ).

الموارد الخارجة عن الميزانية والموارد المقررة الأخرى

29 ألف-180 على النحو المبين في الجدولين 29 ألف-33 (2) و 29 ألف-34 (2)، تتلقى الإدارة موارد مقررة أخرى لدعم عمليات حفظ السلام. وبالنسبة لعام 2021، تبلغ الموارد المقررة الأخرى المتوقعة 68 488 600 دولار، بما في ذلك 195 وظيفة. وتعزى أساساً الزيادة البالغ قدرها 11 832 200 دولار مقارنة بتقديرات عام 2020 إلى ما يلي: (أ) الحصص المقررة لأداة أوموجا

29 ألف-181 وكما هو مبين في الجدولين 29 ألف-33 (3) و 29 ألف-34 (3)، تتلقى الإدارة أيضا موارد خارجة عن الميزانية من عدة مصادر. وبالنسبة لعام 2021، تبلغ الموارد الخارجة عن الميزانية المتوقعة 25 602 700 دولار، وتشمل 115 وظيفة. وتتلقى الإدارة تبرعات مقدمة إلى الصندوق الاستئماني لدعم ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين الذي أنشأه الأمين العام في عام 2016، فضلا عن التبرعات المتصلة بالإصلاح الإداري من خلال صندوق استئماني آخر. وتشمل الموارد الأخرى الخارجة عن الميزانية تكاليف دعم البرامج المركزية من أجل تمويل حصة الموارد الخارجة عن الميزانية في التكاليف المؤسسية من قبيل أداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد (بما في ذلك صيانته) ومشروع نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي؛ ودعم العمليات الممولة من التبرعات. وتعزى أساسا الزيادة البالغ قدرها 2 243 300 دولار مقارنة بتقديرات عام 2020 إلى الحصة المقدرة لأداة أوموجا للتخطيط المركزي للموارد الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية في السنة المالية 2021، وإلى الزيادة في تكاليف الموظفين لدعم تنفيذ أنشطة من جملتها بيان الضوابط الداخلية. وكما هو موضح في الفقرة 29 ألف-179 (ج)، تعكس تقديرات عام 2021 نقل ست وظائف مموله من الموارد الخارجة عن الميزانية من البرنامج الفرعي 2، العنصر 3، إلى البرنامج الفرعي 2، العنصر 1.

التوجيه التنفيذي والإدارة

29 ألف-182 تضطلع وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالمسؤولية عن التوجه العام وتسيير هذه الإدارة، وتسدي المشورة الاستراتيجية بشأن المسائل الإدارية إلى الأمين العام. وتتولى وكالة الأمين العام تمثيل الأمين العام في المسائل الإدارية أمام هيئات الخبراء والهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة، مثل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، واللجنة الخامسة للجمعية العامة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وآليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما فيها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وفي إجراء المشاورات بين الموظفين والإدارة. وتتولى وكالة الأمين العام الإشراف على كل من الأمين العام المساعد والمراقب المالي، والأمين العام المساعد للموارد البشرية، ومدير شعبة التحول المؤسسي والمساءلة، وتقدم لهم التوجيه. وستتولى وكالة الأمين العام أيضا، بالاشتراك مع وكيل الأمين العام للدعم العملي، تقديم الإرشاد والتوجيه الاستراتيجي إلى الأمانة العامة المساعدة/رئيسة هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات.

29 ألف-183 ويوفر مكتب وكالة الأمين العام القيادة في وضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونماذج متكاملة للإدارة التنظيمية تدعم العمل بنموذج لامركزي يركز على الميدان وتتاح فيه للمديرين عناصر التمكين من خلال الإطار الجديد المعزز لتفويض السلطة ويقدم المكتب التوجيه للاستفادة من الدروس المستخلصة والأساليب المبتكرة لضمان مواصلة تحسين الإدارة من أجل تلبية الاحتياجات المتغيرة على نطاق الأمانة العامة. ويتواصل المكتب مع الدول الأعضاء وغيرها من الكيانات الخارجية بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة، ويعزز التنسيق داخل الأمانة العامة ومع الصناديق والبرامج والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وذلك من أجل بناء الشراكات والترويج لأفضل الممارسات.

29 ألف-184 وتتلقى وكالة الأمين العام المساعدة من كل من الأمين العام المساعد والمراقب المالي، الذي يضطلع بالقيادة الاستراتيجية والسياساتية في جميع المسائل المتعلقة بالتخطيط والبرمجة والميزانية والمسائل المالية وبشأن إدارة النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، ومن الأمين العام المساعد للموارد البشرية، الذي يوفر القيادة الاستراتيجية من أجل تبسيط وترشيد إطار سياسات الموارد البشرية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل الجغرافي العادل والتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في جميع جوانب

عمل المنظمة من خلال الاستراتيجيات والسياسات المتكاملة. وبالعامل معاً بشكل وثيق وبتوجيه من وكالة الأمين العام، يحدد المراقب المالي والأمين العام المساعد للموارد البشرية الأولويات في مجال تكيف الاستراتيجيات والسياسات من أجل دعم النماذج الجديدة والمبتكرة في تسيير الأعمال وتمكين المديرين من تنفيذ برامجهم بمزيد من الفعالية والسرعة.

29 ألف-185 وسيمثل الأمين العام المساعد والمراقب المالي الأمين العام في لجان الجمعية العامة وفي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في عرض جميع تقارير البرامج والميزانية، بما يشمل تلك المتعلقة بالميزانية العادية، وميزانيات حفظ السلام والمحاکم الدولية، فضلاً عن البيانات المالية للمنظمة. وسيؤدي المراقب المالي المشورة إلى الأمين العام ووكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال بشأن السياسات ذات الصلة بميزانيات الأمم المتحدة وشؤونها المالية وخطتها وبرامج عملها ذات الصلة. وسيكفل المراقب المالي، من خلال مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية، أن يتيح الإطار المالي إمكانية تنفيذ الولاية بكفاءة.

29 ألف-186 وسيستفيد الأمين العام المساعد للموارد البشرية من التكنولوجيات وسيستجيب نهجاً ابتكارية وشاملة لتغيير ثقافة المنظمة، وتعزيز واجب الرعاية ودعم الإدماج وسهولة الوصول والتنوع، وسيوجه أعمال تهيئة مكان عمل يوفر الدعم والظروف الصحية. وسيستجيب مكتب الموارد البشرية على نحو استباقي للمسائل الناشئة في نظام إقامة العدل بشقيه الرسمي وغير الرسمي من أجل ضمان الكفاءة والفعالية والإنصاف في تنفيذ سياسات المنظمة وتطبيق قيمها ومعاييرها الأساسية. وسيستند إلى تكامل مهمة السلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة بأسرها بالنسبة لجميع فئات الموظفين من أجل زيادة الاتساق والشفافية والمساءلة في تطبيق معايير السلوك.

29 ألف-187 ووفقاً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، ولا سيما الغاية 12-6 من أهداف التنمية المستدامة، التي تشجع في إطارها المنظمات على دمج المعلومات المتعلقة بالاستدامة في دورة الإبلاغ الخاصة بها، ووفقاً للولاية الشاملة لعدة قطاعات المنوطة بالجمعية العامة والمنصوص عليها في الفقرة 19 من قرارها 219/72، تعمل الإدارة على دمج ممارسات الإدارة البيئية في عملها. وتمشيا مع مسؤولياتها الوظيفية، ستواصل الإدارة في عام 2021 تعميم مراعاة إدارة الاستدامة البيئية في إطار السياسات العامة للأمانة العامة وفي نظام الإدارة والمساءلة المركزي. ومن الناحية العملية، ستعمل الإدارة على إعطاء الأولوية للحد من انبعاثات غازات الدفيئة المتصلة بالسفر، عن طريق الاستخدام الأمثل للمنصات التعاونية والخاصة بعقد الاجتماعات على شبكة الإنترنت، وتبسيط وتوحيد الشروط المتعلقة بالسفر، واستخدام الأدوات التي استحدثتها منظمة الطيران المدني الدولي بصورة منتظمة في تنظيم الاجتماعات والدورات التدريبية.

29 ألف-188 ترد في الجدول 29 ألف-36 معلومات عن درجة الامتثال فيما يتعلق بتقديم الوثائق في مواعيدها المقررة والحجز المسبق لتذاكر الطيران. وستواصل الإدارة تنفيذ تدابير لتحسين الامتثال في ما يتعلق بالشراء المسبق لتذاكر الطيران عن طريق التخطيط المسبق للمناسبات وتسمية المسافرين، وزيادة وعي مديري البرامج والمسافرين، والتقليل إلى أدنى حد من الاستثناءات.

الجدول 29 ألف-36

معدل الامتثال

(بالنسبة المئوية)

المقرر الفعلي المقرر المقرر
لعام 2019 لعام 2019 لعام 2020 لعام 2021

الفئة والفئة الفرعية

الفئة والفئة الفرعية	لعام 2019	لعام 2019	لعام 2020	لعام 2021
تسليم الوثائق في موعدها	100	91	100	100
تذاكر السفر الجوي التي تشتريها المنظمة قبل موعد السفر بأسبوعين على الأقل	100	62,5	100	100

29 ألف-189 تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 4 338 600 دولار، ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية في الجدول 29 ألف-37 وفي الشكل الرابع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-37

التوجيه التنفيذي والإدارة: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

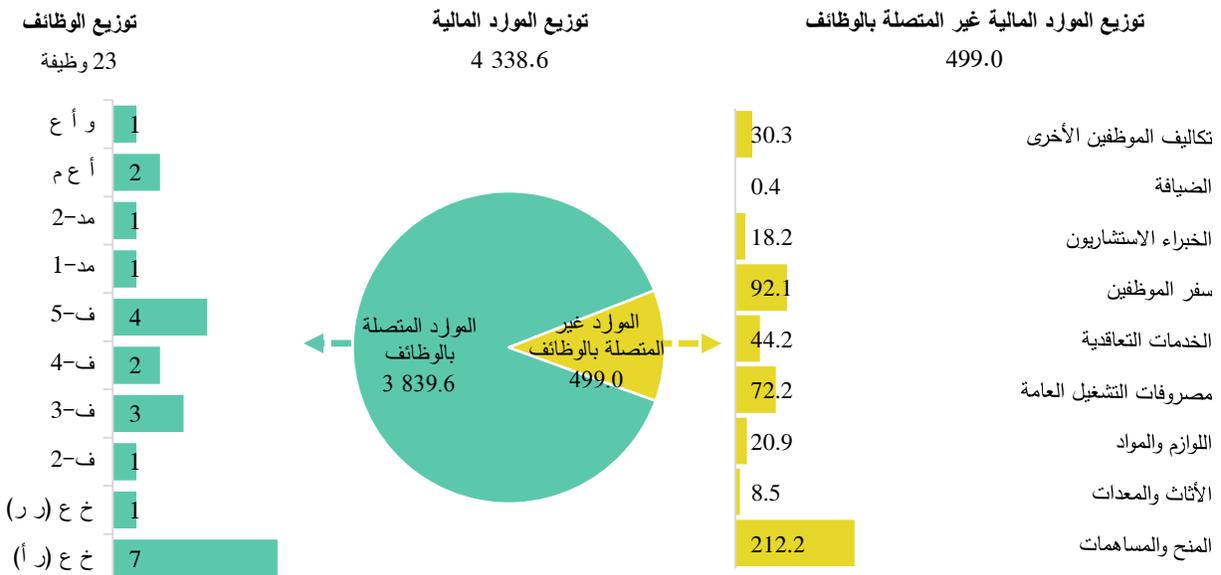
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات		تقديرات عام 2021 (قبل)		نقعات عام 2019		اعتمادات عام 2020		التغييرات الجديدة/ التغييرات الأخرى		التغييرات الموسعة		التغييرات الفنية	
المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية													
3 839,6	-	-	-	-	-	-	-	3 839,6	4 070,7	3 839,6	4 070,7	3 839,6	4 070,7
الموارد المتصلة بالوظائف													
499,0	-	-	-	-	-	-	-	499,0	315,0	499,0	315,0	499,0	315,0
الموارد غير المتصلة بالوظائف													
4 338,6	-	-	-	-	-	-	-	4 338,6	4 385,7	4 338,6	4 385,7	4 338,6	4 385,7
المجموع													
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة													
15	-	-	-	-	-	-	-	15	15	15	15	15	15
الفئة الفنية والفئات العليا													
8	-	-	-	-	-	-	-	8	8	8	8	8	8
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها													
23	-	-	-	-	-	-	-	23	23	23	23	23	23
المجموع													

الشكل الرابع عشر من الباب 29 ألف

التوجيه التنفيذي والإدارة: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

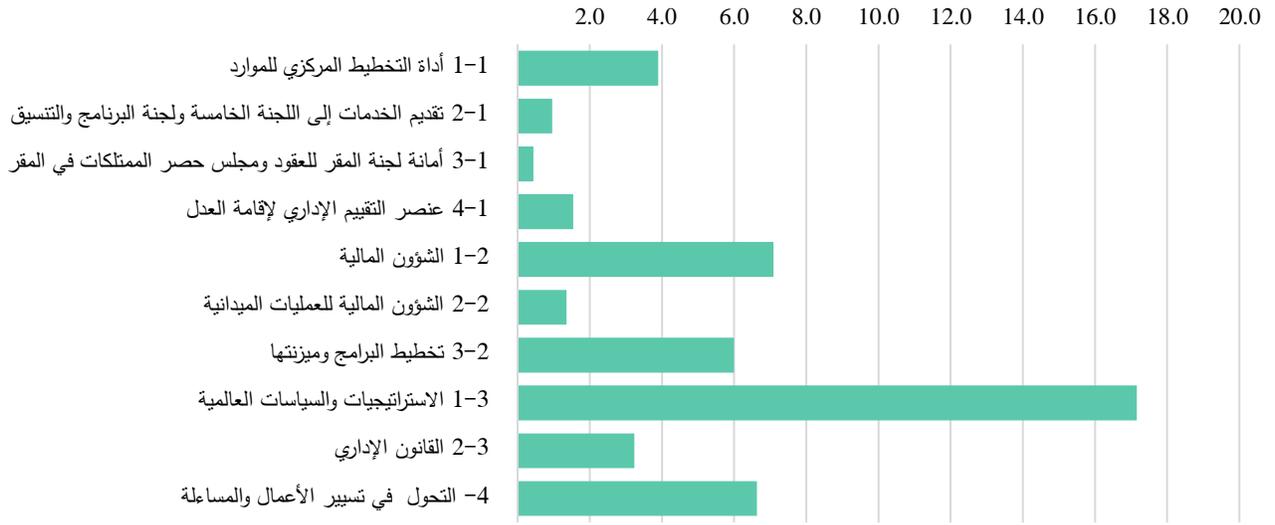


برنامج العمل

29 ألف-190 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 48 316 100 دولار وتعكس زيادة صافية قدرها 1 522 800 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. ويرد تفسير الزيادة المقترحة البالغ قدرها 1 522 800 دولار في الفقرات 29 ألف-177 و 29 ألف-178 و 29 ألف-179. ويرد في الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف توزيع الموارد حسب البرنامج الفرعي.

الشكل الخامس عشر من الباب 29 ألف
توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 حسب البرنامج الفرعي

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 1

أداة التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

العنصر 1

أداة التخطيط المركزي للموارد

29 ألف-191 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 3 900 000 دولار وتعكس زيادة صافية قدرها 617 900 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020 على النحو المبين في الجدول 29 ألف-38. وترد الزيادة المقترحة البالغة 617 900 دولار في الفقرتين 29 ألف-178 (أ) و 29 ألف-179 (أ).

الجدول 29 ألف-38

البرنامج الفرعي 1، العنصر 1: تطور الموارد المالية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

التغيرات						
تقديرات عام 2021 (قبل)	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف	المجموع	التغيرات		
				الولايات الجديدة/ الأخرى	التعديلات الموسعة	التعديلات الفنية
2019	2020	عام	2020	عام	اعتمادات	نققات عام
						الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
						الموارد غير المتصلة بالوظائف
3 900,0	18,8	617,9	3 900,0	- (3 282,1)	3 282,1	2 138,8
						الزمامات والمنح والمساهمات
3 900,0	18,8	617,9	3 900,0	- (3 282,1)	3 282,1	2 138,8
						المجموع

العنصر 2

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

29 ألف-192 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 960 000 دولار ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-39 والشكل السادس عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-39

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

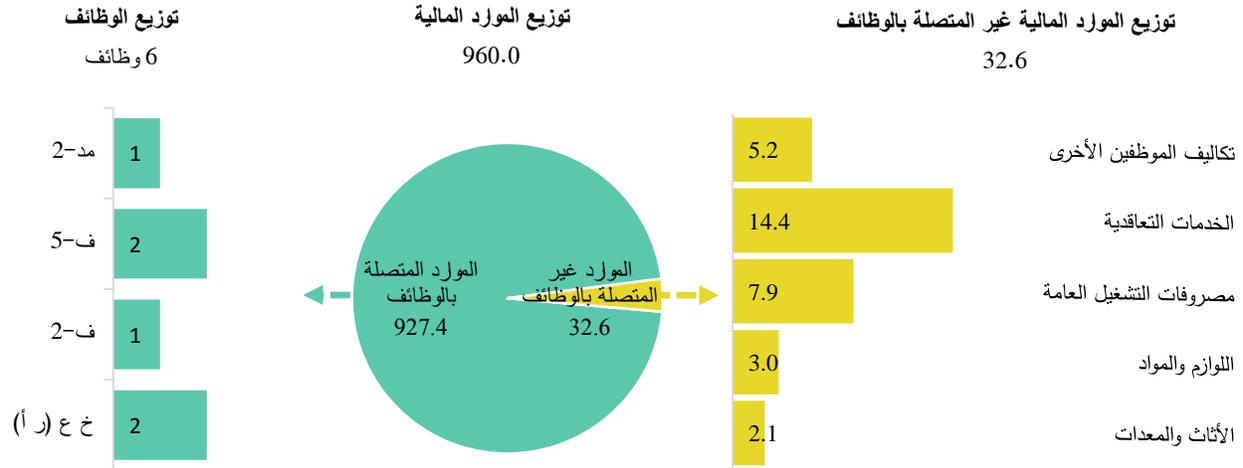
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات						
تقديرات عام 2021 (قبل)	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف	المجموع	التغيرات		
				الولايات الجديدة/ الأخرى	التعديلات الموسعة	التعديلات الفنية
2019	2020	عام	2020	عام	اعتمادات	نققات عام
						الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
						الموارد المتصلة بالوظائف
927,4	-	-	-	-	927,4	1 033,7
						الموارد غير المتصلة بالوظائف
32,6	-	-	-	-	32,6	8,1
960,0	-	-	-	-	960,0	1 041,8
						المجموع
						الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة
						الفئة الفنية والفئات العليا
4	-	-	-	-	4	
						فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
2	-	-	-	-	2	
6	-	-	-	-	6	المجموع

الشكل السادس عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 1، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 3

أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر

29 ألف-193 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 439 300 دولار ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-40 والشكل السابع عشر من الباب 29 ألف.

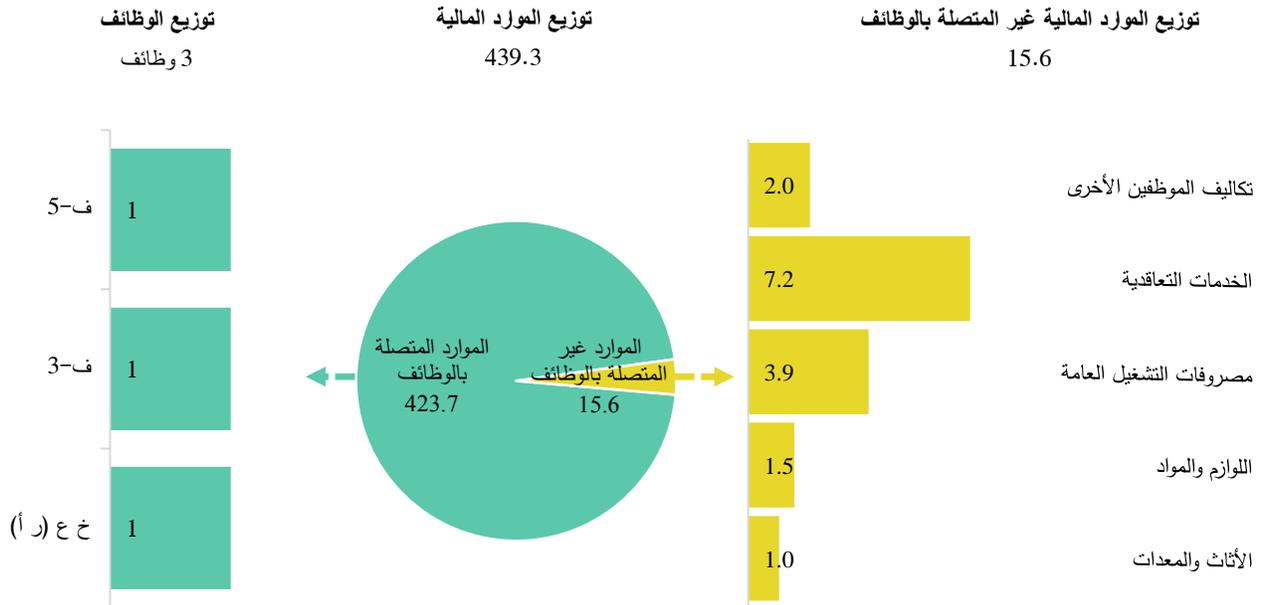
الجدول 29 ألف-40

البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات						
نققات عام 2019	اعتمادات عام 2020	التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية
الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية						
470,2	423,7	-	-	-	-	423,7
-	15,6	-	-	-	-	15,6
470,2	439,3	-	-	-	-	439,3
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة						
2	-	-	-	-	-	2
1	-	-	-	-	-	1
3	-	-	-	-	-	3

الشكل السابع عشر من الباب 29 ألف
البرنامج الفرعي 1، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)
(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 4

عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

29 ألف-194 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 1 542 300 دولار ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-41 والشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-41

البرنامج الفرعي 1، العنصر 4: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات		تقديرات عام 2021 (قبل)		تقديرات عام 2020	
نقطة عام 2019	نقطة عام 2020	المجموع	النسبة المئوية	التغيرات الجديدة/ الأخرى	التغيرات الموسعة
الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية					
الموارد المتصلة بالوظائف	1 189,0	1 185,4	-	-	-
الموارد غير المتصلة بالوظائف	213,6	356,9	-	-	-
المجموع	1 402,6	1 542,3	-	-	-

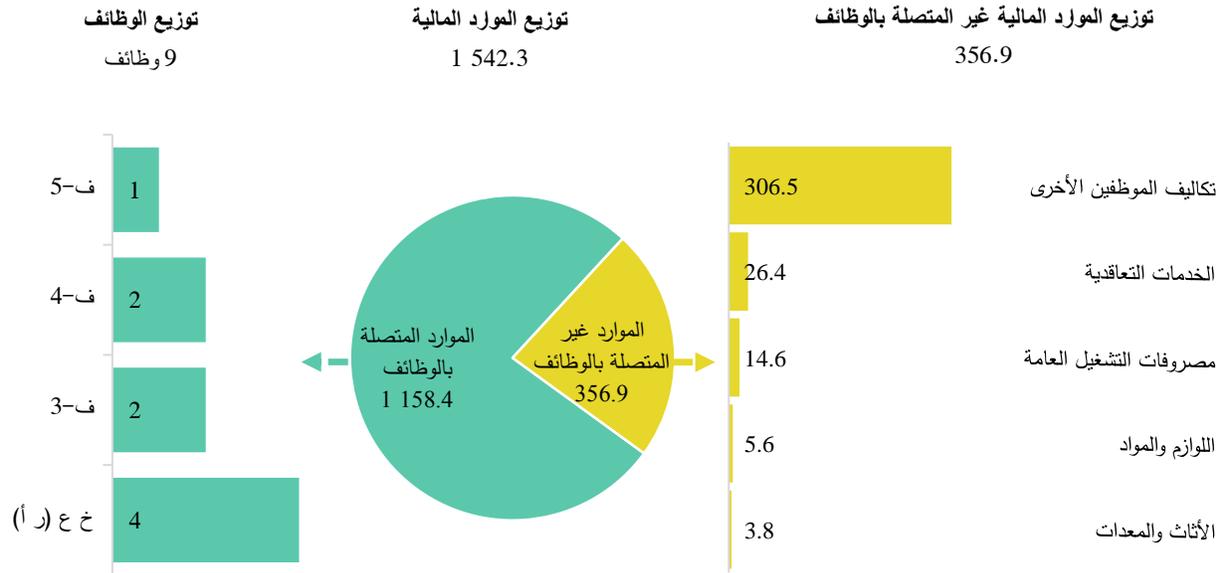
الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساند الامتثال

تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					تقديرات عام 2019	تقديرات عام 2020	اعتمادات التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية
	إعادة تقدير التكاليف	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	المجموع							
5	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-

الشكل الثامن عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 1، العنصر 4: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 2

تخطيط البرامج والمالية والميزانية

العنصر 1

الشؤون المالية

29 ألف-195 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 7 094 200 دولار، وتعكس نقصانا قدره 733 400 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. ويفسر النقصان المقترح البالغ قدره 733 400 دولار في الفقرة 29 ألف-179 (ج). وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-42 والشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-42

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

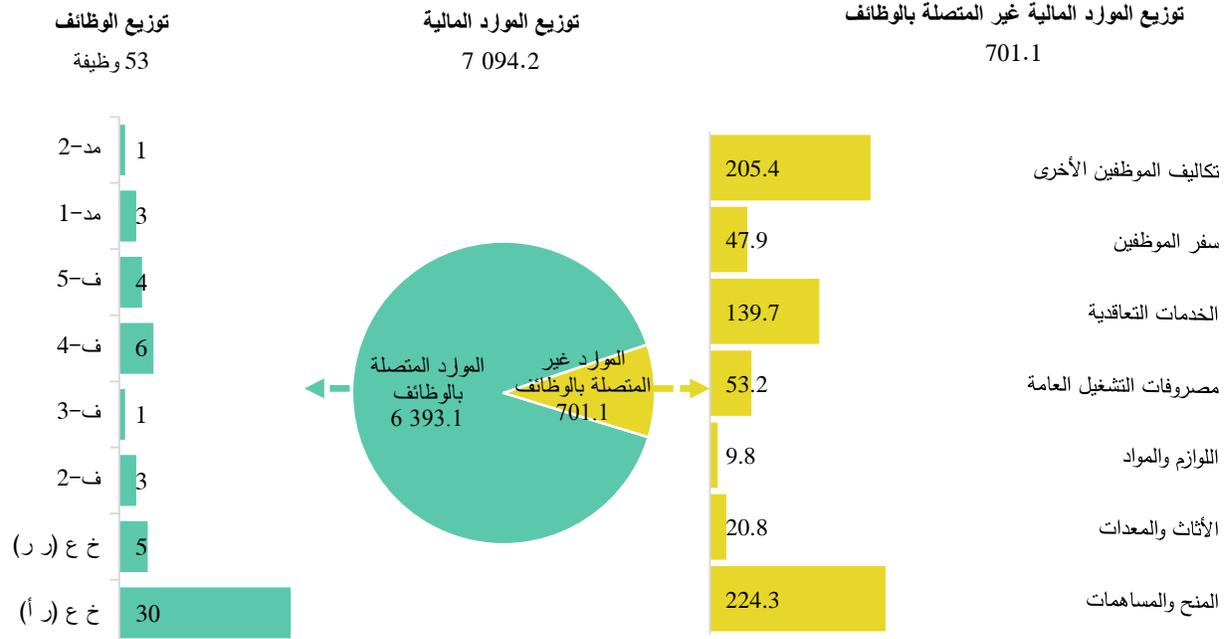
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات				نققات عام اعتمادات التعديلات الولايات الجديدة/ التغيرات		تقديرات عام 2021 (قبل)	
		المجموع	الأخرى	الموسعة	الفنية	عام 2020	عام 2019	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية									
الموارد المتصلة بالوظائف	6 393,1	(10,1)	(722,2)	(722,2)	-	-	7 115,3	6 899,7	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	701,1	(1,6)	(11,2)	(11,2)	-	-	712,3	383,7	
المجموع	7 094,2	(9,4)	(733,4)	(733,4)	-	-	7 827,6	7 283,4	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة									
الفئة الفنية والفئات العليا	18	(10,0)	(2)	(2)	-	-	20		
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	35	(10,3)	(4)	(4)	-	-	39		
المجموع	53	(10,2)	(6)	(6)	-	-	59		

الشكل التاسع عشر من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

الشؤون المالية للعمليات الميدانية

29 ألف-196 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 1 351 800 دولار وتعكس زيادة صافية قدرها 72 600 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. ويرد في الفقرة 29 ألف-178 (أ) تفسير الزيادة المقترحة البالغ قدرها 72 600 دولار. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-43 والشكل العشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-43

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

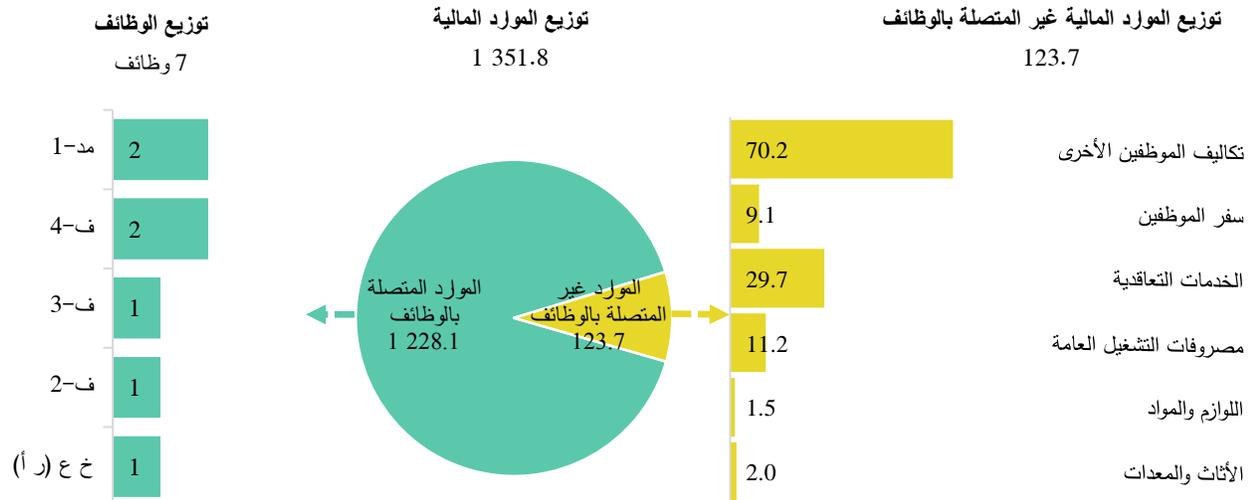
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات							
تقديرات عام 2021 (قبل)	التغيرات			تعدلات	اعتمادات	نفقات عام	
إعادة تقدير التكاليف	النسبة المئوية	المجموع	الأخرى	الموسعة	الفنية	عام 2020	
1 228,1	-	-	-	-	-	1 228,1	1 184,8
123,7	142,1	72,6	-	72,6	-	51,1	179,6
1 351,8	5,7	72,6	-	72,6	-	1 279,2	1 364,4
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
الموارد المتصلة بالوظائف							
6	-	-	-	-	-	6	6
1	-	-	-	-	-	1	1
7	-	-	-	-	-	7	7
المجموع							
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا							
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها							
المجموع							

الشكل العشرون من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 3

تخطيط البرامج وميزنتها

29 ألف-197 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 5 999 100 دولار وتعكس زيادة صافية قدرها 865 700 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وتفسّر الزيادة المقترحة البالغ قدرها 865 700 دولار في الفئتين 29 ألف-178 (ب) و 29 ألف-179 (د). وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-44 والشكل الحادي والعشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-44

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

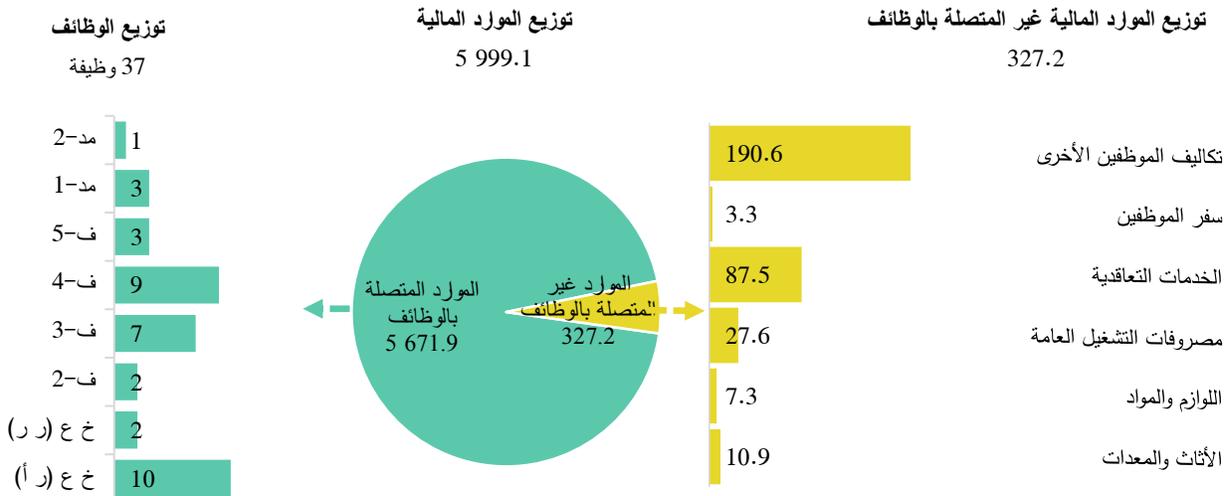
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام 2021 (قبل)		التغيرات					تقديرات عام 2019	
إعادة تقدير التكاليف	النسبة المئوية	المجموع	التغيرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التعديلات الفنية	اعتمادات عام 2020	المجموع	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
5 671,9	14,6	722,2	722,2	-	-	4 949,7	5 162,7	
327,2	78,1	143,5	11,2	132,3	-	183,7	109,4	
5 999,1	16,9	865,7	733,4	132,3	-	5 133,4	5 272,1	
المجموع								
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
25	8,7	2	2	-	-	23		
12	50,0	4	4	-	-	8		
37	19,4	6	6	-	-	31		
المجموع								

الشكل الحادي والعشرون من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 2، العنصر 3: توزيع الموارد المقترحة لعام 2020 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

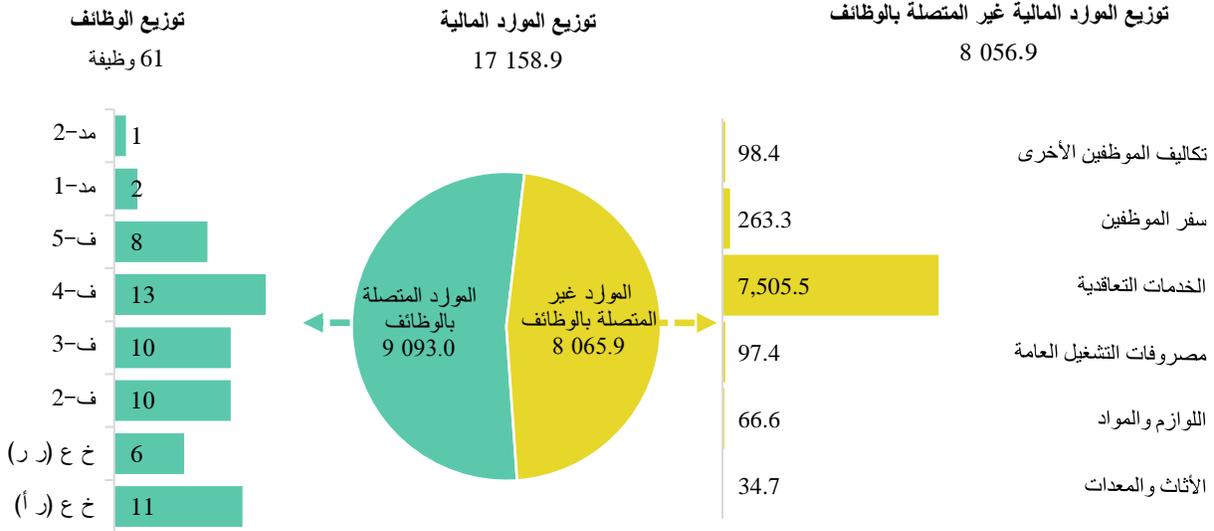
(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



الشكل الثاني والعشرون من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 3، العنصر 1: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

القانون الإداري

29 ألف-199 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 3 238 900 دولار وتعكس زيادة قدرها 222 500 دولار مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. ويرد في الفقرة 29 ألف-179 (و) تفسير الزيادة المقترحة البالغ قدرها 222 500 دولار. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-46 والشكل الثالث والعشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-46

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغيرات						
نققات عام 2019	نققات عام 2020	التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية						
2 969,8	2 723,7	-	-	-	-	-
252,5	292,7	-	-	222,5	222,5	76,0
3 222,3	3 016,4	-	-	222,5	222,5	7,4
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة						
10	10	-	-	-	-	-
الفئة الفنية والفئات العليا						

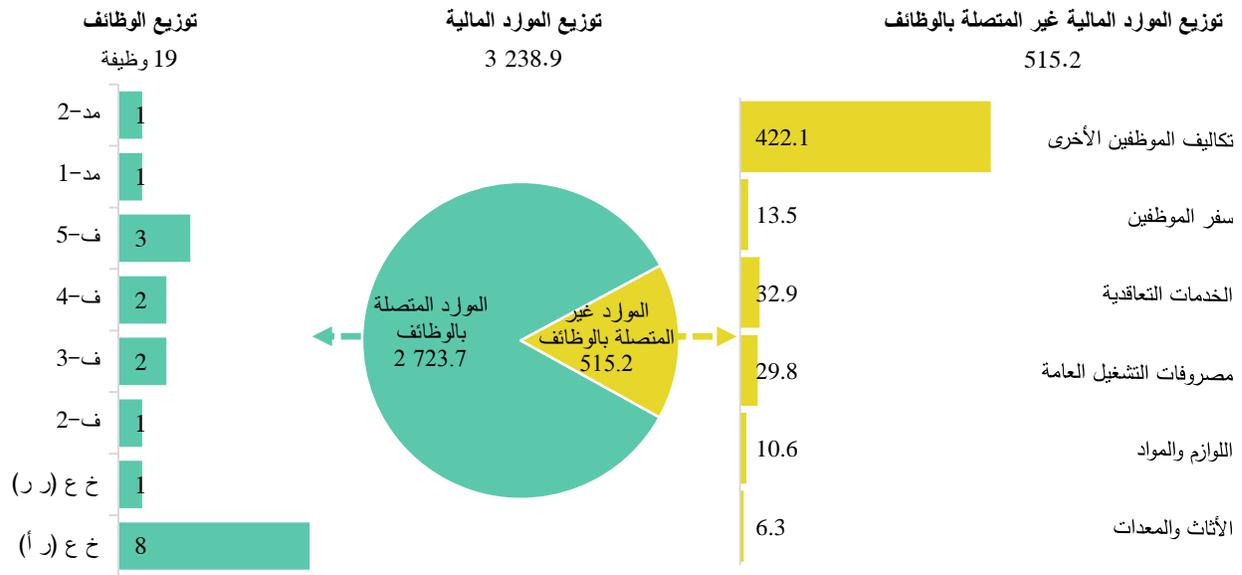
الباب 29 ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساند الامتثال

تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغيرات					تقديرات عام 2019	اعتمادات التعديلات الفنية	الولايات الجديدة/ الموسعة	التغيرات الأخرى	المجموع	النسبة المئوية
	9	-	-	-	-						
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	9	-	-	-	-	9					
المجموع	19	-	-	-	-	19					

الشكل الثالث والعشرون من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 3، العنصر 2: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 4

التحوُّل في تسيير الأعمال والمساءلة

29 ألف-200 تبلغ موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 ما قدره 6 631 600 دولار ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-47 والشكل الرابع والعشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-47

البرنامج الفرعي 4: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

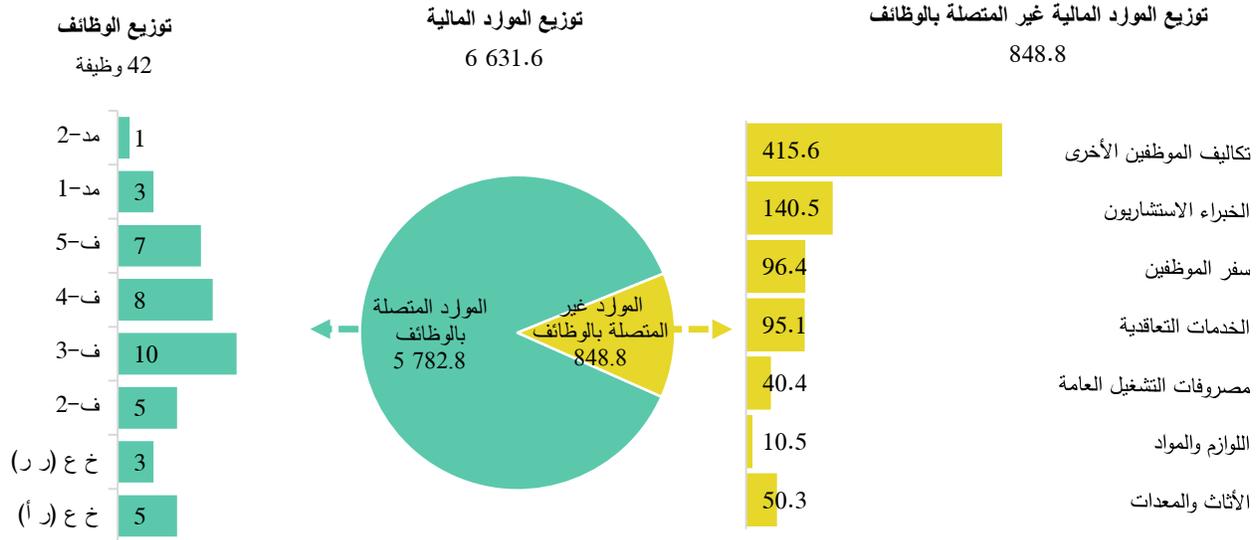
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات				نققات عام اعتمادات التعديلات الولايات الجديدة/ التغيرات		تقديرات عام 2021 (قبل)	
		المجموع	النسبة المئوية	إعادة تقدير التكاليف	عام 2020	الفنية	الموسعة	الأخرى	عام 2019
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية									
الموارد المتصلة بالوظائف	5 782,8	-	-	-	-	-	-	-	5 722,9
الموارد غير المتصلة بالوظائف	848,8	-	-	-	-	-	-	-	756,4
المجموع	6 631,6	-	-	-	-	-	-	-	6 479,3
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة									
الفئة الفنية والفئات العليا	34	-	-	-	-	-	-	-	34
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	8	-	-	-	-	-	-	-	8
المجموع	42	-	-	-	-	-	-	-	42

الشكل الرابع والعشرون من الباب 29 ألف

البرنامج الفرعي 4: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



دعم البرامج

29 ألف-201 تساعد الدائرة المعنية بشركاء الأعمال ووكالة الأمين العام في الاضطلاع بمسؤوليات الإدارة في مجالات إدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية، والإدارة العامة. وتعمل الدائرة أيضا كشريك لتسيير الأعمال لأمانات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس مراجعي الحسابات واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الاضطلاع بمسؤولياتها المالية والإدارية وشؤون الموظفين، وتدير شؤون السفر في مهام رسمية لأعضاء لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة الاشتراكات.

29 ألف-202 وتبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 1 789 500 دولار، ولا تعكس أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 في الجدول 29 ألف-48 والشكل الخامس والعشرين من الباب 29 ألف.

الجدول 29 ألف-48

دعم البرامج: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

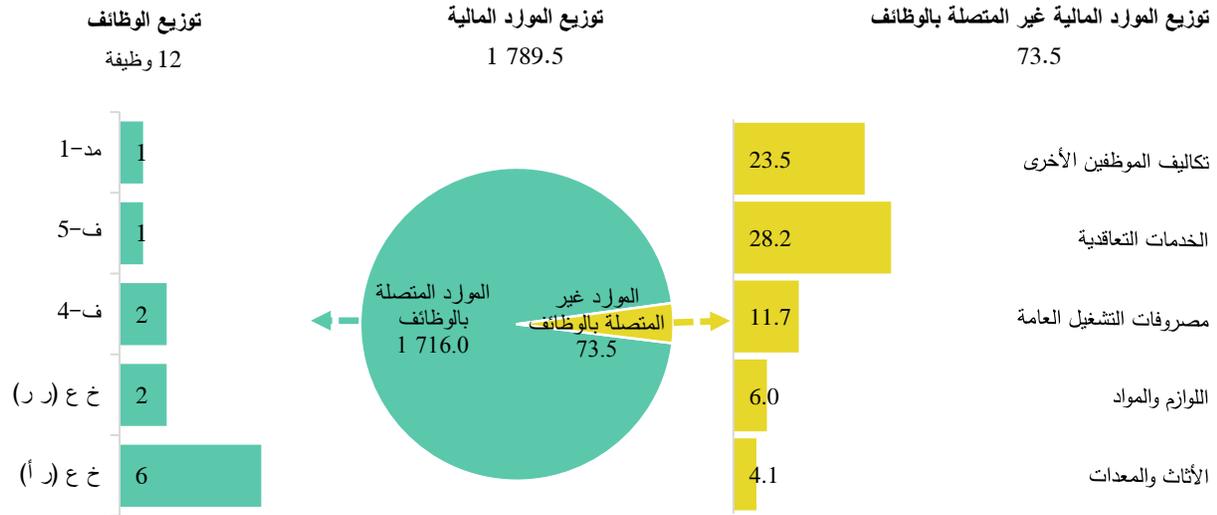
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

		التغيرات						
		الولايات الجديدة/ التغيرات الأخرى		التعديلات الموسعة		نفقات عام 2019		
		المجموع		الفنية		عام 2020		
		النسبة المئوية		إعادة تقدير التكاليف		تقديرات عام 2021 (قبل)		
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية								
الموارد المتصلة بالوظائف	1 608,0	1 716,0	-	-	-	-	-	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	1 276,0	73,5	-	-	-	-	-	
المجموع	2 884,1	1 789,5	-	-	-	-	-	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة								
الفئة الفنية والفئات العليا	4	4	-	-	-	-	-	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	8	8	-	-	-	-	-	
المجموع	12	12	-	-	-	-	-	

الشكل الخامس والعشرون من الباب 29 ألف

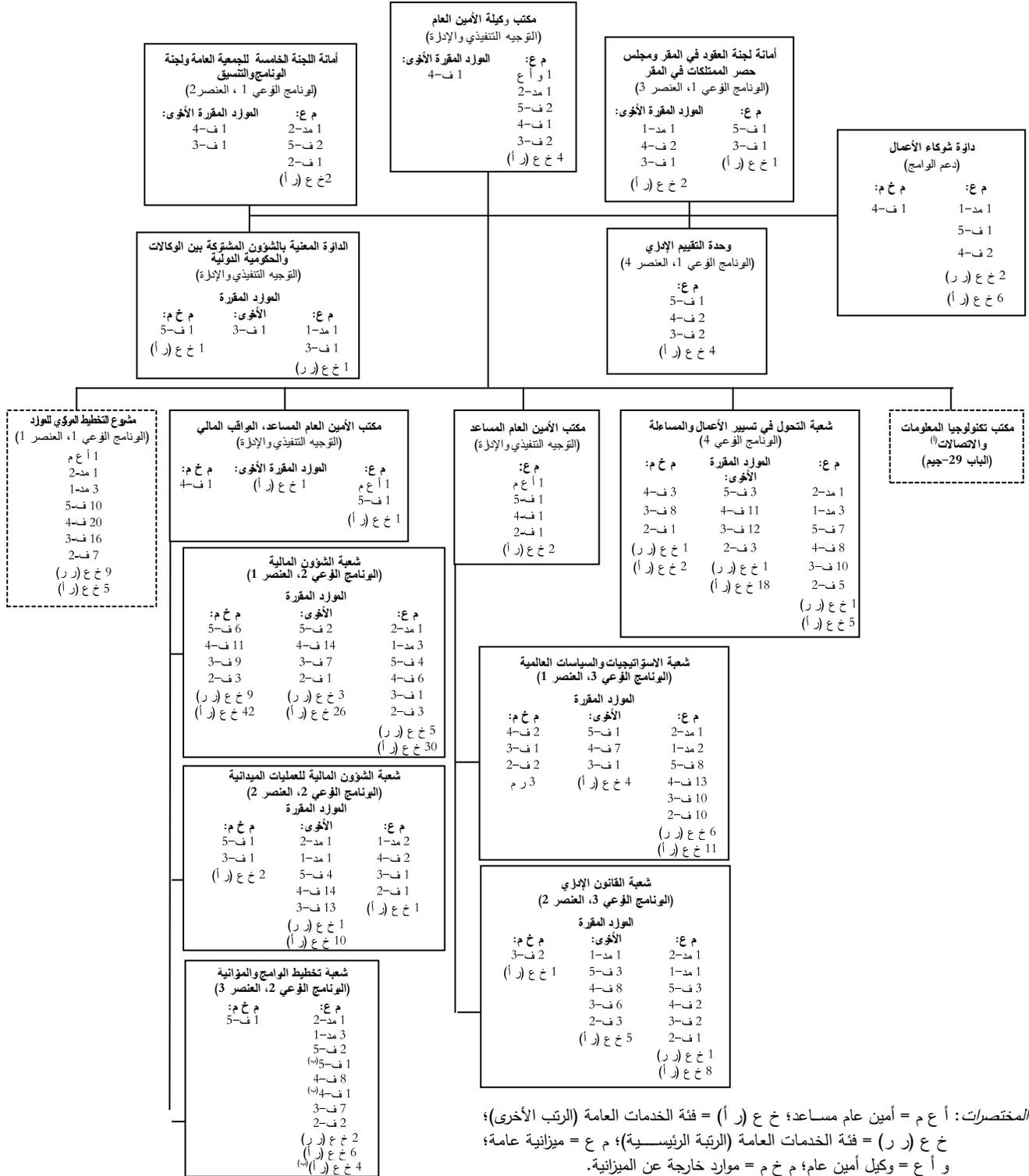
دعم البرامج: توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المرفق الأول

الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2021



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛
خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ م ع = ميزانية عامة؛
و أ ع = وكيل أمين عام؛ م خ م = موارد خارجة عن الميزانية.

(أ) تبعية مزدوجة لكل من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال وإدارة الدعم العملي.

(ب) نقل مقترح لوظيفة واحدة برتبة ف-5 ووظيفة برتبة ف-4 وأربع وظائف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) من شعبة الشؤون المالية إلى شعبة تخطيط البرامج والميزانية.

المرفق الثاني

موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ التوصيات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الرقابة

وصف موجز للتوصية

الإجراءات المتخذة لتنفيذ التوصية

اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/74/7)

توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري تقييماً لاحتياجات التدريب العامة للمنظمة، بما في ذلك تقييم لفوائد وآثار التدريب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة المقبلة (الفقرة 17 من الجزء الثامن)

تقوم الأمانة العامة بوضع منهجية وتقييم صلاحيتها من خلال العمل مع أصحاب المصلحة المعنيين، من قبيل كلية موظفي الأمم المتحدة، في تحديد أثر برنامج التعلم والتدريب. ومع الإصلاح الإداري، طرأ تحول في العديد من المتغيرات التي يلزم أخذها في الاعتبار عند إجراء هذا التقييم، بما في ذلك أهداف المنظمة وولاياتها وأولوياتها. وعلى الأمانة العامة أن تكفل قياس ذلك الأثر على أساس تلك المتغيرات.

مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/74/67)

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تعد وتصدر توجيهات تلزم البرامج بأن تراعي الدروس المستفادة من التقييمات وتدرجها فيما يكون لها في المستقبل من خطط وميزانيات (الفقرة 56).

قدمت الإدارة التوجيه إلى الكيانات من خلال حلقات العمل المتعلقة بالميزانية على نطاق الأمانة العامة، وكذلك في تعليمات الميزانية، فأكدت على أهمية التقييم وعلى كفاءة مراعاة الدروس المستفادة في التخطيط لدورة الميزانية المقبلة. ولذلك طلبت أن يعتبر مكتب خدمات الرقابة الداخلية هذه التوصية توصية مغلقة.

المرفق الثالث

موجز التغييرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، موزعة حسب
العنصر والبرنامج الفرعي

سبب التغيير	البيان	الرتبة	الوظائف	
ترشيد مصادر تمويل الوظائف حسب المهام	نقل رئيس قسم (ف-5)، وموظف لشؤون المالية	ف-5	(1)	البرنامج الفرعي 2،
	والميزانية (ف-4)، وثلاثة مساعدين لشؤون المالية	ف-4	(1)	العنصر 1
	والميزانية (خ ع ر أ)، ومساعد إداري (خ ع ر أ))	خ ع ر أ	(4)	الشؤون المالية
ترشيد مصادر تمويل الوظائف حسب المهام	نقل كبير موظفين لشؤون المالية والميزانية (ف-5)،	ف-5	1	البرنامج الفرعي 2،
	وموظف لشؤون المالية والميزانية (ف-4)، وثلاثة	ف-4	1	العنصر 3
	مساعدين لشؤون المالية والميزانية (خ ع ر أ)، ومساعد إداري (خ ع ر أ))	خ ع ر أ	4	تخطيط البرامج وميزنتها

مختصر: خ ع ر أ = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى).