

Distr.: General
21 April 2020
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البندين 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 باء
إدارة الدعم العملياتي

البرنامج 25
خدمات الإدارة والدعم

* A/75/50.



الرجاء إعادة استعمال الورق

220520 070520 20-05901 (A)



الصفحة

| | |
|----|--|
| 3 | تصدير |
| 4 | ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2021 والأداء البرنامجي لعام 2019** |
| 44 | باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام 2021*** ... المرفقان |
| 65 | الأول - الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2021 |
| 66 | الثاني - موجز التغييرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، حسب العنصر والبرنامج الفرعي |

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

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

تصدير

في العام الماضي، ذكرتُ بعض الأمثلة الملموسة على الدعم العملي السريع والفعال الذي قدمته الإدارة في المراحل الأولى من إنشائها. وبفضل تلك الإنجازات، أصبحنا واثقين من قدرتنا في تقديم إسهام مفيد للرؤية الإصلاحية للأمين العام ومن قدرتنا على الوفاء بالتزام إدارة الدعم العملي بالتفوق والابتكار في مجال الدعم العملي.

ويسرني الإبلاغ بأن الإدارة واصلت التقدم بخطى حثيثة نحو تحقيق هدفها المتمثل في تقديم حلول تمكينية مصممة حسب الحاجة وتتسم بالفعالية والكفاءة والسرعة إلى عملائها في مختلف أنحاء العالم، علماً أن الكثير منهم يعملون في بيئات صعبة تتطلب منا التحلي بقدر كبير من حسن الاستجابة والمرونة بوصفنا من الجهات المقدمة للخدمات.

وقد انصبَّ تركيزنا على تغيير وتبسيط العمليات التي كانت مطوّلة وبيروقراطية أحياناً، ولا سيما في مجالات إدارة سلسلة الإمداد والموارد البشرية لكي يتمكن العملاء من ممارسة السلطة المفوّضة لهم بأكثر الطرق فعالية وتمكينا.

ولهذا الغرض، قدمت إدارة الدعم العملي عدداً كبيراً من الخدمات الاستشارية وأصدرت توجيهات عملياتية لدعم تنفيذ عملائها للولايات الموكلة لهم. فعلى سبيل المثال، تضمّن دليل المشتريات الجديد جداول زمنية أقصر وأتاح المزيد من المرونة في مجال المشتريات. وقد استُحدث التوقيع الإلكتروني في إدارة سلسلة الإمداد لتصبح العملية غير ورقية تقريباً ولإعطاء دفع للاستخدام المرن لأماكن العمل. واستحدثت الإدارة أيضاً أداة تخطيط جديدة تتيح رؤية شاملة وأنية لمختلف الاحتياجات في العالم وللحلول المتاحة.

وفي مجال الموارد البشرية، تم تصميم أدوات جديدة وإطلاقها لتسريع وتسهيل عملية التعيين حتى يتسنى تحقيق هدف التعيين في غضون 120 يوماً الذي حددته الجمعية العامة. وأعدت قوائم النشر السريع لإتاحة التعجيل بإيفاد الموظفين في حالات الطوارئ.

وأنا أدرك تماماً أيضاً أهمية مسؤوليتي عن إدارة مجمّع المقر. وحفاظاً على مجمّع الأمانة العامة باعتباره معلماً يجسد المثل العليا للأمم المتحدة المكرّسة في ميثاقنا، نفذت الإدارة بنجاح مبادرة على نطاق المبنى بأكمله تحظر المنتجات البلاستيكية التي تُستخدم مرة واحدة لمواصلة التقدم نحو تنفيذ خطة التنمية المستدامة. وأود أن أعرب عن امتناني للدول الأعضاء لما تقدمه من دعم وتشجيع (انظر قرار الجمعية العامة 219/72).

وفي المجموع، تم تركيب 193 لوحة شمسية وسقف أخضر في الطابق الرابع من مبنى المؤتمرات من أجل تقليص الجريان السطحي لمياه الأمطار باتجاه النهر المجاور وتعزيز التوليد الذاتي للطاقة المتجددة. ويساعد ذلك على الحد من الأثر على البيئة المحلية ويزيد من تحسين الكفاءة العامة والاستدامة البيئية للمقر.

وعلاوة على ذلك، تحرص الإدارة على الحفاظ على صحة الموظفين وسلامتهم وأمنهم من خلال تحسين الدعم الطبي ودعم المصابين، وذلك تقادياً لوقوع أي خسائر في الأرواح بسبب عدم وجود استجابة طبية كافية وأنية.

ونحن نواصل العمل في إطار شراكات وثيقة مع فرادى الدول الأعضاء والمنظمات الإقليمية من خلال مختلف آليات التعاون والمبادرات مثل مشروع الشراكة الثلاثية. وأود أن أسلط الضوء أيضاً على تعزيز تعاوننا مع الاتحاد الأفريقي، وهو مثال آخر على مساعي الإدارة الرامية إلى إيجاد حلول عامة الفائدة ومتنوعة لما يواجهه المجتمع العالمي من مشاكل. وعن طريق مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تقدم الإدارة أيضاً الدعم العملي بتوفير تكنولوجيات معلومات واتصالات موثوقة على كامل نطاق الأمانة العامة.

وفي عام 2021، ستعتمد أنشطتنا وجهودنا المستمرة على ردود فعل عملائنا وعلى البيانات المتاحة؛ فالإدارة ستعمل باستمرار على تحسين فعاليتها من خلال استخدام تقنيات تحليل البيانات لإنارة السبيل أمام عملية اتخاذ القرارات وإعداد التقارير، وستأخذ بالتكنولوجيات المبتكرة والتكنولوجيات التي أثبتت جدواها من أجل تقديم خدمات فعالة لموظفينا وللمستفيدين من خدماتنا.

ونحن لن نحيد عن التزامنا باستخدام الهياكل التي أنشأتها الجمعية العامة لتزويد كل الكيانات بحلول سريعة وفعالة وخلاقة لمواجهة التحديات التي تعترضها أثناء تنفيذ ولاياتها.

(توقيع) أتول كهاري

وكيل الأمين العام للدعم العملي

ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام 2021 والأداء البرنامجي لعام 2019

التوجه العام

الولايات والمعلومات الأساسية

29 باء-1 أُنشئت إدارة الدعم العملياتي بموجب قرار الجمعية العامة 266/72 باء. وهي الذراع التنفيذي للأمانة العامة وواجهة الاتصال مع العملاء فيما يتعلق بمسائل الدعم العملياتي ضمن الهيكل الإداري للأمانة العامة، وهي موجودة لخدمة الهدف المتمثل في التنفيذ الفعال للولايات بالشراكة مع كيانات الأمانة وسائر العملاء. وتستمد إدارة الدعم العملياتي ولايتها من الأولويات المحددة في قرارات ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة، بما في ذلك القراران 266/72 باء و 281/73. وهي تقدّم حلولاً تمكينية مصممة حسب الحاجة وقائمة على السرعة والفعالية والنجاعة والمسؤولية في مساعدة الشركاء على الوفاء بولاياتهم، بما في ذلك ضمن بيئات العمل الأشد صعوبة.

الاستراتيجية والعوامل الخارجية لعام 2021

29 باء-2 في عام 2019، ومن أجل تلبية احتياجات العملاء في الأمانة العامة بأسرها، ولتنفيذ ترتيبات الدعم المعتمدة في القرار 266/72 باء، بذلت الإدارة جهوداً كبيرة ومتواصلة لإدارة التغيير ركزت فيها على إنشاء فرق تنظيمية جديدة، وهاكل، وعمليات، وتشكيلات لتكنولوجيا المعلومات، وواجهات للتواصل مع العملاء، ووسائل لدعم العملاء.

29 باء-3 وفي عام 2021، ستدعم الإدارة التنفيذ الفعال للولايات من خلال توفير الدعم العملياتي لتنفيذ قرارات الشركاء، وتوفير خدمات تطوير القدرات العملياتي والخدمات الاستشارية للعملاء، وفي الحالات الاستثنائية، ممارسة السلطة المفوضّة للعملاء، نيابة عنهم، في الأمانة العامة بأسرها.

29 باء-4 ولتنفيذ البرنامج، ستشترك الإدارة مع الكيانات المستفيدة في تحديد المتطلبات وإيجاد حلول مشتركة في مجالات إدارة سلسلة الإمداد المتكاملة من بدايتها إلى نهايتها، ودعم الموظفين النظاميين، وإدارة الموارد البشرية، وتنمية القدرات، وتقديم خدمات متنوعة في مجال التدريب، وتحسين أداء العمل، والخدمات الطبية والمعاملات، وحلول للدعم العملياتي في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن طريق مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

29 باء-5 وعلاوة على ذلك، ستدعم الإدارة الكيانات التابعة للأمانة العامة، مثل المكاتب الصغيرة في المقر أو في الميدان التي تقتصر على مكتب تنفيذي مخصص أو وحدة إدارية مخصصة، أو إلى القدرة على تلبية متطلبات الزيادات المفاجئة في العمل أو في الظروف غير العادية، أو عندما يسحب الأمين العام تفويض السلطة بتوصية من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال.

29 باء-6 وداخليا، ستواصل الإدارة عملية التحسين المستمر لنموذج الدعم الخاص بها، وأيضاً أساليب العمل على كامل نطاق الأمانة العامة، وذلك بوسائل منها المبادرات التجريبية المبتكرة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. وهي ستعمل بشكل استباقي على تسخير التكنولوجيا والبيانات وطرق العمل الجديدة من أجل تقديم دعم أسرع وأفضل، بما يتماشى مع رؤيتها المتمثلة في الاعتراف لها بالتميز العملياتي في خدمة مهمّة الأمم المتحدة.

29 باء-7 وفيما يتعلق بالعوامل الخارجية، تستند الخطة الشاملة لسنة 2021، المبيّنة بمزيد من التفصيل ضمن إطار كل برنامج من البرامج الفرعية، إلى افتراضات التخطيط التالية:

(أ) أن تدعم المؤسسات الوطنية الجهود الرامية إلى تحسين البيئة والمرافق الصحية المحلية في مواقع البعثات؛

(ب) أن تتعاون البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل ضمان الانتهاء في المواعيد المقررة من إنجاز وتنفيذ مذكرات التفاهم وفق متطلبات التزويد بالقوات وبأفراد وحدات الشرطة المشكلة والمعدات المملوكة للوحدات؛

(ج) أن يكون الموردون قادرين على الاستجابة بشكل جيد وفي الوقت المناسب، بما في ذلك على تسليم السلع والخدمات في الوقت المحدد؛

(د) أن يشارك الموردون، ولا سيما الموردون من البلدان النامية، في الحلقات الدراسية التجارية ويقدمون مطالب للتسجيل.

29 باء-8 وقد أدمجت الإدارة مراعاة المنظور الجنساني والتنوع في أنشطتها العملية ومنجزاتها المستهدفة والنتائج المتوخاة منها، حسب الاقتضاء.

29 باء-9 وستدمج الإدارة، في إطار البرنامج الفرعي 1 والبرنامج الفرعي 3، المنظور الجنساني في الدعم العملياتي المقدم بما يتماشى مع رؤية الأمين العام والأولويات التي حددها، بسبل من بينها وضع معدات للتخطيط للقوة العاملة أو مبادرات توظيف مثل قائمة المهويات المرشحات لشغل المناصب العليا. وسيقدم المكتب الدعم والمشورة أيضا إلى الكيانات بناء على طلبها لتمكينها من ممارسة السلطات المفوضة لها، بما في ذلك أهدافها المتعلقة بتكافؤ الجنسين، وسيواصل التركيز أكثر على تقديم الخدمات الصحية للمرأة.

29 باء-10 وفي إطار البرنامج الفرعي 2، ستواصل الإدارة العمل على مراعاة المنظور الجنساني في أماكن الإقامة الميدانية وذلك بتقييم الآثار المترتبة في الهندسة والمرافق عن استراتيجية التكافؤ بين الجنسين المعتمدة من أجل تقديم الأوامر التوجيهية والاقتراحات المتعلقة بإصدار توجيهات جديدة و/أو تحديث التوجيهات القائمة لضمان المساواة بين الجنسين في أماكن الإقامة بالبعثات الميدانية، وذلك بالتنسيق مع مبادرة إلسي (Elsie) للمرأة في عمليات السلام ومشروعها بشأن أماكن الإقامة الميدانية والتكافؤ بين الجنسين.

29 باء-11 وفي إطار البرنامج الفرعي 4، تهدف الإدارة إلى تحسين البيئة المادية في المقر لتعزيز شموليتها من خلال تحسين الأحكام المتعلقة بإمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة من الوفود والزوار والموظفين إلى أماكن العمل بشكل عام، إلى مؤتمرات واجتماعات منظومة الأمم المتحدة بشكل خاص.

29 باء-12 وفيما يتعلق بالتعاون مع الكيانات الأخرى، ستسعى الإدارة أيضًا إلى إقامة وتطوير العلاقات مع الشركاء الداخليين والخارجيين من أجل تعزيز دورها الرئيسي. ويشمل ذلك الحفاظ على الترتيبات القائمة مع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، التي تدمج وتقوي التكامل بين أدوار الإدارتين المعنيتين بالشؤون الإدارية في المقر، بما في ذلك المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء. وستعمل الإدارة أيضًا على تعزيز الشراكات بين الأمم المتحدة وفرادى الدول الأعضاء والمنظمات الإقليمية، ومنها الاتحاد الأفريقي، حسبما يتماشى مع الولايات المنوطة بها.

29 باء-13 وفيما يتعلق بالتنسيق والاتصال فيما بين الوكالات، ستواصل الإدارة إعطاء دفع لخطة الاعتراف المتبادل وستسعى لإتاحة فرص للتعاون والتأزر بروح مفعمة بالحرص على وحدة العمل في الأمم المتحدة.

الولايات التشريعية

29 باء-14 ترد في القائمة الواردة أدناه جميع الولايات التشريعية المسندة إلى البرنامج.

قرارات الجمعية العامة

| | | | |
|--|----------------|--|------------|
| تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة | 281/73 | تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة | 266/72 ألف |
| الميزانية البرنامجية لعام 2020 | 264/74 ألف-جيم | تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة | 266/72 باء |

المنجزات المستهدفة

29 باء-15 يعرض الجدول 29 باء-1 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة الشاملة للفترة 2019-2021، حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 باء-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 | | | |
|--|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها ثلاث ساعات) | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 - اجتماعات اللجنة الخامسة | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 - اجتماعات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 - اجتماعات لجنة البرنامج والتنسيق | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 - اجتماعات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام | | | |

أنشطة التقييم

29 باء-16 في عام 2019، أُجري تقييم ذاتي للبرنامج الفرعي 4 من أجل تقييم مجمل العمليات واستراتيجية إدارة الصيانة المتعلقة بالنظم الميكانيكية والكهربائية والسباكة.

29 باء-17 وقد أثرت نتائج التقييم المذكور أعلاه على الخطة البرنامجية لعام 2021.

29 باء-18 ومن المقرر إجراء التقييمات التالية في عام 2021:

- (أ) تقييم لمدة الإجازات المرضية وأسبابها، وعدد الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل وأسبابها؛
- (ب) تقييم لعدد ونوع العقود الصادرة التي تُستثنى من الطرق الرسمية لطلبات تقديم العروض، بغية تحديد وتنفيذ تدابير للحد من تلك الحالات؛
- (ج) تقييم لعدد ونوع العقود التي تعين تمديدتها إلى ما بعد الفترة القصوى المتوقعة، سعياً إلى المساعدة على تحسين التخطيط للفئات الفرعية ذات الصلة وتحسين رصدها؛
- (د) استعراض مهمة إدارة المحفوظات والسجلات في دائرة المرافق والأنشطة التجارية دعماً لجميع كيانات الأمانة العامة في العالم؛
- (هـ) إجراء استعراض وتقييم متعمقين لنموذج الخدمات الاستشارية الذي استُحدث بعد إنشاء الإدارة في عام 2019، بما في ذلك الأدوات المتاحة لإدارة العلاقة مع العملاء.

برنامج العمل

البرنامج الفرعي 1

عمليات الدعم

العنصر 1

دعم الموارد البشرية

الهدف

29 باء-19 يتمثل الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، في تعزيز قدرات الموارد البشرية لدى جميع كيانات الأمانة العامة، والتمكين من تحسين وتبسيط عمليات الموارد البشرية، وتزويد المنظمة بمجموعات موهوبة ومتنوعة من الموظفين.

الاستراتيجية

29 باء-20 للمساهمة في تعزيز قدرات الموارد البشرية لدى جميع كيانات الأمانة العامة وتزويد المنظمة بمجموعات موهوبة ومتنوعة من الموظفين، سيواصل العنصر تقديم المشورة والتوجيه بشكل منهجي وفي الوقت المناسب بشأن الممارسة السليمة للسلطات المفوضة المتصلة بالموارد البشرية إلى الشركاء في مجال الموارد البشرية على كامل نطاق الأمانة العامة، وسيواصل دعمهم من أجل منع نشوب النزاعات وحلها، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى تحسين قدرات الكيانات من حيث ممارسة السلطات المفوضة لها في مجال الموارد البشرية على نحو يتسم بالمسؤولية والكفاءة وذلك دعماً لتنفيذ ولايات الكيانات. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال، قيام العنصر في عام 2019 بإنشاء شبّك رئيسي للعملاء وشركائهم في مجال الموارد البشرية من أجل التماس المشورة والدعم العملياتي بشأن جميع المسائل المتصلة بالموارد البشرية، كما وضع توجيهات بشأن السلطات المفوضة حديثاً.

29 باء-21 وسيقوم هذا العنصر أيضاً بتحسين وتبسيط عمليات وإجراءات الموارد البشرية في مختلف مجالات الموارد البشرية، مثل التعيين والالتحاق الفعلي بالعمل، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة وإلى تقليص ملموس في حالات التأخير والتكرار القائمة حالياً في عمليات الموارد البشرية. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال إطلاق في عام 2019 المجموعة الأولى من الأدوات المبتكرة في مجال التعيين، التي صُممت بناءً على مشاورات موسعة على كامل نطاق الأمانة العامة مع أكثر من 300 مدير مكلف بالتعيين ومسؤولين عن التوظيف. ويمكن لتلك الأدوات أن تيسر وتسرع وتيرة فرز المرشحين وإجراء مقابلات معهم، إلى جانب تحسين إمكانية مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالتوازن الجنساني والتوزيع الجغرافي لمقدمي الطلبات بشكل كامل وعادل خلال جميع مراحل العملية.

29 باء-22 وعلاوة على ذلك، سيوفر العنصر مجموعات متنوعة وموهوبة للغاية من المرشحين من خلال إدارة قوائم جميع الفئات الوظيفية، وكذلك من خلال إدارة برنامج الفنين الشباب وتوفير الدعم في مجال الاختبارات والامتحانات. وسيتمكن العنصر من تطوير أدوات تخطيط للقوة العاملة موجهة للكيانات، مما سيؤدي إلى توظيف الموهوبة المناسبة في المكان المناسب وفي الوقت المناسب. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات زيادة عدد المرشحين المدرجين في القوائم من خلال إدارة الجدول الزمني لإعلانات الوظائف العامة الشاغرة للقوائم المتعلقة بـ 23 فئة وظيفية، وإدارة برنامج الفنين الشباب، فضلاً عن مبادرات محددة أخرى لتلبية احتياجات الأمانة العامة المتعلقة بالقوائم والموظفين. وعلاوة على ذلك، ودعمًا لإصلاحات الأمين العام في مجال الأنشطة الإنمائية، أقام العنصر أيضاً شراكة مع مكتب التنسيق الإنمائي من أجل شغل الوظائف في 131 مكتباً من مكاتب المنسقين المقيمين الموجودة في جميع أنحاء العالم، عن طريق إعداد قوائم تضم المخططين الاستراتيجيين والخبراء

الاقتصاديين الذين يمكنهم الالتحاق بشبكة مكاتب المنسقين المقيمين في مختلف أنحاء العالم. ودعماً لإعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والرؤية الجديدة المتصلة بمكاتب المنسقين المقيمين، ساعد هذا الجهد على تلبية احتياجات مكاتب المنسقين المقيمين من الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب للضرورات التنظيمية المتعلقة بتكافؤ الجنسين والتنوع الجغرافي. وبعد تلقي ما مجموعه 4 997 طلباً وفرز 3 437 مرشحاً، أنجز العنصر قدراً كبيراً من أعماله عن طريق إدارة عملية إعداد القوائم بأكملها - من مراحل الفرز والتقييم وإجراء المقابلات إلى مرحلة اختيار المرشحين المؤهلين للتعيين. واختتمت هذه المبادرة باختيار المرشحين للعمل في المواقع الميدانية.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-23 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المتمثلة في تحسين نظام التعيين والتنسيب والترقية لأفضل الموظفين تأهيلاً وكفاءة، وتيسير تحقيق مزيد من التمثيل الجغرافي، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساواة (A/72/492/Add.2)، كما يبرهن على ذلك تنسيب 83 في المائة من المرشحين الناجحين في امتحان برنامج الفنيين الشباب من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، مقارنة بالأداء المستهدف البالغ 80 في المائة لفترة السنتين 2018-2019.

الأداء البرنامجي في عام 2019: تحسين هيكل دعم الموارد البشرية مما مكن الكيانات المستفيدة من إنجاز ولاياتها

29 باء-24 سعياً لتحقيق هدف الإصلاح الإداري المتمثل في تمكين كبار المديرين والشركاء في مجال الموارد البشرية على كامل نطاق الأمانة العامة من اتخاذ إجراءات فعالة وفي الوقت المناسب بما يتواءم مع الاحتياجات العملية، أنشأ العنصر نموذجاً جديداً لتقديم الدعم الاستشاري والتوجيه في مجال الموارد البشرية يقدم خدمات للأمانة العامة بأسرها. ويقدم العنصر مجموعة متكاملة ومتسقة وعالية الجودة من الخدمات الاستشارية والدعم العملي المتصلة بالموارد البشرية في الوقت المناسب من أجل تمكين الكيانات المستفيدة من ممارسة السلطات المفوض لها في مجال الموارد البشرية. وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، قامت إدارة الدعم العملي بالرد على أكثر من 3 000 طلب خطي للحصول على المشورة والتوجيه بشأن مسائل متعلقة بإدارة الموارد البشرية وردت من شركاء في تسيير الأعمال يعملون في أكثر من 100 كيان. ونظراً إلى أن وقت الرد كان أقل من يوم واحد وإلى أن متوسط مدة التسوية بلغ أربعة أيام عمل، برهن النموذج الجديد لتقديم الخدمات على سرعته وحسن استجابته وتركيزه على احتياجات العملاء، كما يتضح ذلك من معدل الرضا عن الخدمات الاستشارية المقدمة الذي بلغت نسبته 76 في المائة. وفي إطار خدمات الدعم الاستشاري، قدّم العنصر الدعم بفعالية للكيانات في جهود منع نشوب النزاعات وحلها، بما في ذلك عند تلبية طلبات التقييم الإداري، وقدّم الدعم العملي المتعدد التخصصات إلى ثلاثة كيانات بناءً على طلبها. وتمشيا مع رؤية الإصلاح الإداري المتمثلة في تجميع كل أشكال الدعم العملي في إدارة مركزية واحدة تقدم خدمات للكيانات الميدانية وغير الميدانية على حد سواء، قام العنصر بتوسيع نطاق الخدمات المقدمة من البعثات الميدانية لتشمل الأمانة العامة بأسرها، حيث بلغت طلبات الخدمات الواردة بالفعل من كيانات غير ميدانية نسبة 49 في المائة من مجموع الطلبات الواردة في عام 2019. وبفضل إنشاء شبكات واحد لطرح الأسئلة عن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، أصبح المقر الآن قادراً على تتبع دعم الموارد البشرية بصورة منهجية وعلى تحليل أنماط المسائل على نحو استباقي أو الحالات التي تتطلب توجيهات إضافية. ونتيجة لتحسين القدرات التحليلية، أصدر العنصر سبع حزم توجيهية للعملاء بشأن السلطات المفوض في حديثاً. وقد تمت بلورة تلك التوجيهات بالاعتماد، في جملة أمور، على المشاكل المتكررة والأنماط المنهجية المحددة في تحليل الاستفسارات الواردة من جميع الكيانات المستفيدة على مدار السنة.

29 باء-25 وبدأ العنصر في إدخال تحسينات أيضا على العمليات الهامة المتعلقة بالموارد البشرية. وفي عام 2019، قام العنصر بتتقيح وتحسين عملية تنظيم امتحان الكفاءة اللغوية في جميع أنحاء العالم. فقبل عام 2019، كان الامتحان يجري على الورق، وكان يتعين إرسال أكثر من 82 000 ورقة امتحان إلى 100 مركز من مراكز الامتحانات الموجودة في مختلف أنحاء العالم. وفي الماضي، كانت يجب توفير 800 قرص مدمج لإجراء اختبارات الاستماع والإجابة على الأسئلة، فضلا عن المئات من خراطيش الحبر للطابعات. غير أنه في عام 2019، أصبح الامتحان رقميا وتم تنظيمة على الإنترنت لأول مرة، وبذلك لم تعد هناك حاجة إلى أي مواد، كما أتاحت تلك الصيغة فرصة أفضل ليشترك الموظفون العاملون في المواقع النائية لأنه لم يعد هناك داعٍ للسفر إلى مراكز الامتحانات. وقد أجري هذا الامتحان الأول للكفاءة اللغوية عبر الإنترنت باستخدام المنصة الإلكترونية للامتحانات والاختبارات. وشارك أكثر من 2 000 مرشح من جميع أنحاء العالم في الامتحانات باللغات الست التي دارت في خمسة تواريخ من شهر تشرين الأول/أكتوبر. وتفرغت أفرقة دعم متعددة التخصصات لمساعدة المرشحين خلال جميع مراحل الامتحانات في حالة وقوع مشاكل أو إن كانت لديهم أية أسئلة. وبفضل هذه العملية الرقمية، أصبح الامتحان أكثر ملاءمة للبيئة حيث تم الاستغناء عن إنتاج كميات كبيرة من المواد وشحنها إلى مواقع في مختلف أنحاء العالم، وقلل أيضا من العبء الإداري لتنظيم الامتحانات إذ قلص الوقت الذي يستغرقه تصحيح الامتحانات بشكل كبير، بما في ذلك بفضل التقييم الآلي الفوري للجزء من الاختبار الذي يتضمن أسئلة متعددة الخيارات. وإضافة إلى ذلك، بفضل تعزيز البيئة الافتراضية للامتحانات أصبح في وسع المرشحين المشاركة عن بُعد من أي مكان في العالم. وذلك يعني تحديدا تحسين الفرص المتاحة للمشاركة في امتحان الكفاءة اللغوية أمام المرشحين الذين يواجهون صعوبات في السفر أو الذين لا يمكنهم السفر، مثل الموظفين الذين يعملون في مناطق النزاعات أو في البلدان التي تشهد اضطرابات، أو المرشحين العاملين في مراكز عمل الأمم المتحدة النائية.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-26 أسهم هذا العمل في تعزيز قدرات الموارد البشرية لدى جميع كيانات الأمانة العامة، كما يبرهن على ذلك معدل رضا العملاء الذي بلغت نسبته 76 في المائة لدى كبار شركاء الأمانة العامة في مجال الموارد البشرية عن الخدمات الاستشارية المقدمة لحل المشاكل المتصلة بإدارة الموارد البشرية، ومعدل الرضا الذي بلغت نسبته 87 في المائة عن المواد التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية التي قدمها العنصر إلى الكيانات المستفيدة. كما أسهم في تحسين وتبسيط عمليات الموارد البشرية، من خلال تنظيم امتحان الكفاءة اللغوية على الإنترنت لأول مرة.

الجدول 29 باء-2

مقياس الأداء

| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|----------|----------|----------|--|
| لا ينطبق | لا ينطبق | لا ينطبق | لا ينطبق | بلوغ متوسط معدل رضا العملاء نسبة 76 في المائة عن الخدمات الاستشارية وخدمات الدعم المتصلة بالموارد البشرية، ونسبة 87 في المائة عن المواد التوجيهية الصادرة. |

| 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|--|--|--|--|
| إجراء امتحانات في مواقع محددة باستخدام الورق وأقلام الرصاص في أكثر من 100 مركز من مراكز الامتحانات في مختلف أنحاء العالم | إجراء امتحانات في مواقع محددة باستخدام الورق وأقلام الرصاص في أكثر من 100 مركز من مراكز الامتحانات في مختلف أنحاء العالم | إجراء امتحانات في مواقع محددة باستخدام الورق وأقلام الرصاص في أكثر من 100 مركز من مراكز الامتحانات في مختلف أنحاء العالم | إجراء امتحانات في مواقع محددة باستخدام الورق وأقلام الرصاص في أكثر من 100 مركز من مراكز الامتحانات في مختلف أنحاء العالم | إجراء امتحانات في مواقع محددة باستخدام الورق وأقلام الرصاص في أكثر من 100 مركز من مراكز الامتحانات في مختلف أنحاء العالم |

النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: وجود الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب (النتيجة مرحّلة من عام 2020)

29 باء-27 سيواصل العنصر العمل المتصل بدعم احتياجات العملاء من الموارد البشرية في الأجلين القصير والمتوسط، بدءاً بوضع العمليات وانتهاء بتقديم الخدمات، وفقاً لولايتيه، وسيقدم الدعم العملي والموارد البشرية والمشورة والتوجيه خصيصاً للمديرين لتمكين الكيانات المستفيدة من ممارسة السلطات المفوضة لها، واستخدام حلول مبتكرة في عمليات الموارد البشرية، وتوفير حلول للتقييم والاختبار، وإدارة مجموعات المواهب لإتاحة توظيف مرشحين مؤهلين ومن خلفيات متنوعة، وهو ما يُتوقع 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 باء-3

مقياس الأداء

| 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|---|--|---|----------|
| تمكّن العملاء من استخدام السلطات المفوضة لهم في مجال الموارد البشرية بشكل أفضل من خلال تقديم دعم استشاري عملي موجّه لهم تحديداً، وحصولهم على الحزم التوجيهية التي تلبّي احتياجاتهم، وتمتعهم بعمليات محسّنة ومبسّطة في مجال الموارد البشرية | تمتع العملاء بعمليات محسّنة ومبسّطة في مجال الموارد البشرية، وبإمكانية الوصول إلى حزم التوجيهات التي تم إعدادها استناداً إلى التعليقات الواردة من الكيانات المستفيدة وإلى كثرة طلبات الحصول على الخدمات | تلقي الكيانات المستفيدة على نطاق الأمانة العامة الدعم المخصص والخدمات الاستشارية الأخرى لتلبية احتياجاتها التشغيلية من الموارد البشرية | تلقي بعثات حفظ السلام مشورة ودعم متخصصين في مجال الموارد البشرية من شعبة الموظفين الميدانيين بإدارة الدعم الميداني، بما في ذلك ضمن مجالات قوائم المرشحين وتخطيط القوى العاملة والزيارات المتعددة التخصصات | لا ينطبق |

النتيجة 2: تقليص الفترات الزمنية للتعين في كيانات الأمانة العامة (نتيجة جديدة)

29 باء-28 تمثلت إحدى المبادرات الرئيسية للإصلاح الإداري في تصميم وتطوير وإطلاق أدوات جديدة لتسريع وتسهيل عملية التعيين (في إطار السياسات القائمة). فهذه العملية صعبة ومطوّلة في الوقت الراهن، وهي تلقي عبئا إداريا كبيرا على المديرين المكلفين بالتعيين وتصعب عليهم ملء الشواغر بسرعة. وستمكن هذه المبادرة جميع مكاتب الأمم المتحدة التي تم تفويض سلطة التعيين لها من تحقيق هدف التعيين في غضون 120 يوما الذي حددته الجمعية العامة. ومن أجل تحسين فهم العقبات الحالية التي تعرقل العملية، بدأت مبادرة تحسين عملية التعيين بتحليل للبيانات تلتها مشاورات شاملة مع الجهات المعنية الرئيسية في العديد من كيانات الأمانة العامة الموجودة في جميع أنحاء العالم. وكشفت النتائج التحليلية الكمية وتعقيبات العملاء بوضوح أن مرحلة "التقييم والتوصية"، التي تتألف من فرز المرشحين واختبارهم وإجراء مقابلات معهم من قبل المدير المكلف بالتعيين، هي العقبة الرئيسية. ولمواجهة التحديات التي تم تحديدها، وبالتعاون الوثيق مع العملاء، أعدّ العنصر، بالتعاون مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجموعة أولى من الأدوات التي أصبحت متاحة على نظام إنسيرا في آب/أغسطس 2019. وبفضل هذه الأدوات، أصبح عمل المديرين المكلفين بالتعيين أسرع وأسهل وأكثر اتساقا لأنها قللت من عبء العمل الملقى على عاتق المديرين المتصل بفرز المرشحين وتقييمهم.

29 باء-29 ويعتمد الأثر الإيجابي على الفترات الزمنية للتعين على مدى تطبيق الكيانات للتحسينات التي أدخلت حديثا على العمليات والتغييرات النظامية وعلى مدى استفادتها منها بشكل تام، بالتوازي مع رصد أدائها أيضا.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 باء-30 كان التحدي الذي واجهه العنصر يكمن في دعم الكيانات في إطار عملية الاستعادة من التحسينات والتغييرات النظامية التي أدخلت حديثا على عملية التعيين، مع توعيتها بأن استخدامها لتلك التحسينات والتغييرات يمكن أن يسهم في تقليص الفترات الزمنية للتعين إجمالا.

29 باء-31 ولمواجهة ذلك التحدي، سيعمل العنصر عن كثب مع رؤساء الكيانات لإطلاعهم على فوائد الأدوات الجديدة المتاحة ولمساعدتهم من خلال التدريب والمشورة والدعم من أجل كفاءة استخدام الأدوات بشكل تام داخل كياناتهم. وبعد تفويض تلك السلطات حديثا، يجب تكثير الكيانات التي تم تفويض سلطات لها تحديدا بأنها مسؤولة عن بلوغ الأهداف المتصلة بالتعيين وبفائدة الأدوات التي ستساعد على تحقيق ذلك. ولذلك فإن التواصل مع رؤساء الكيانات، ولا سيما أولئك الذين عجزوا عن بلوغ أهدافهم وتقديم المساعدة والتدريب للمديرين، يكتسي أهمية قصوى لإنجاح هذه المبادرة.

29 باء-32 وسيواصل العنصر أيضا تصميم وتطوير وإدخال تغييرات على العمليات واستحداث أدوات مبتكرة لتسريع وتسهيل عملية التعيين، بهدف تقليص العبء الإداري الذي يتحمله المديرين المكلفون بالتعيين بشكل ملموس. وسيجري إدخال تغييرات مبتكرة إضافية في عام 2020 في إطار العديد من الدورات المتكررة الهادفة لإدخال تحسينات على العمليات. ولكي تتحول التحسينات المدخلة على العمليات في النظم الإلكترونية إلى تقليص في الفترات الزمنية للتعين، سيكون من المهم للغاية كفاءة تدريب المديرين المكلفين بالتعيين بشكل كافٍ على استخدام الأدوات الجديدة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-33 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في تعزيز قدرات جميع كيانات الأمانة العامة، وتحسين وتبسيط عمليات الموارد البشرية، وتزويد المنظمة بمجموعات موهوبة ومتنوعة من الموظفين، وسيرون على ذلك، جزئيا، تحسّن متوسط الفترات الزمنية للتعين. ويتوقع العنصر أن يمكن من تقليص الفترات الزمنية للتعين بحلول عامي 2020 و 2021 بفضل توفير عملية محسنة وأدوات تعيين مبتكرة، بهدف مساعدة كيانات الأمانة العامة على تحقيق هدف التعيين في غضون 120 يوما الذي حددته الجمعية العامة.

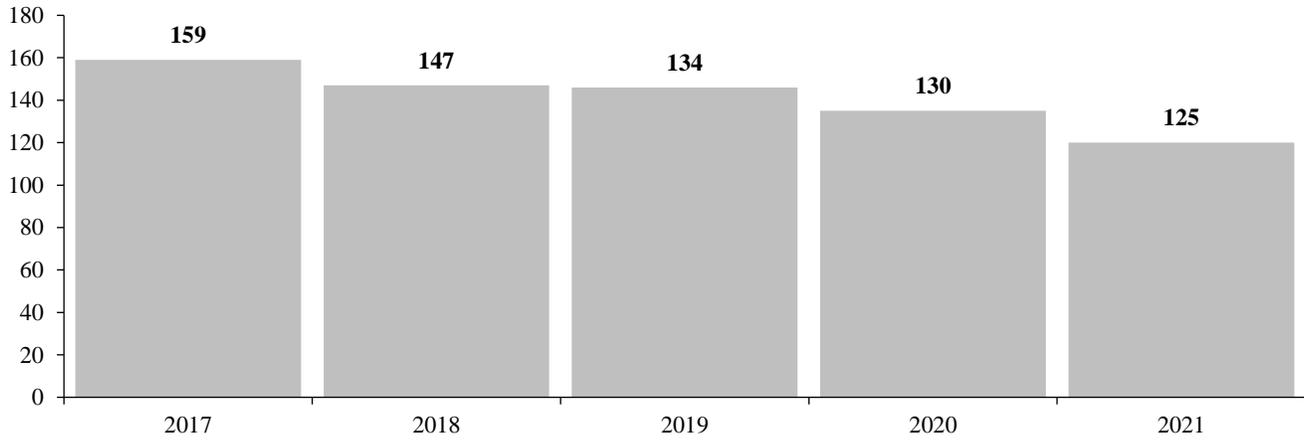
ومن المتوقع أن يصبح الأثر الكامل لمجموع التحسينات على الفترات الزمنية جليا في بيانات التعيين الشاملة بحلول عام 2021، إذا استخدمت الكيانات المستفيدة الأدوات المتاحة وواصلت التركيز على الفترات الزمنية للتعين، كما سيجري تطوير سياسات التعيين للسماح بإدخال تغييرات تحويلية.

29 باء-34 ويبدأ الإطار الزمني المقيس بالإعلان عن وظيفة شاغرة وينتهي باختيار المرشح (عدد الأيام التقويمية من تاريخ الإعلان عن وظيفة شاغرة إلى اختيار مرشح، من الرتبة ف-3 إلى مد-1 ومن الرتبة خ م-4 إلى خ م-7) في جميع كيانات الأمانة العامة التي تم تفويض سلطات لها (إدارات المقر ومكاتبه، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، والبعثات الميدانية).

الشكل الأول من الباب 29 باء

مقياس الأداء: الفترات الزمنية للتعين، حسب سنة الاختيار

(بالأيام)



المنجزات المستهدفة

29 باء-35 يعرض الجدول 29 باء-4 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 باء-4

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

الفئة والفئة الفرعية

هاء - المنجزات المستهدفة التمكنية

الإدارة: الاضطلاع بدور الكيان الرئيسي الذي يتفاعل مع العملاء لتقديم المشورة والدعم إلى كيانات الأمانة العامة بشأن جميع المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، وإدخال تحسينات على أساليب العمل، وتقديم التوجيه المتصل بممارسة كبار المديرين للسلطات المفوضة لهم؛ وتقديم المشورة والتوجيه بشأن أكثر من 2 500 طلب خطي مقدمة من الكيانات للحصول على المشورة بشأن المسائل المتصلة بالموارد البشرية؛ وإعداد استقصاء بشأن رضا العملاء عن المشورة والتوجيهات المقدمة بشأن الموارد البشرية؛ وتقديم تقارير وإسداء المشورة إلى الكيانات بشأن استخدام أساليب التوظيف، بما في ذلك القدرات من غير الموظفين؛ وتوفير أدوات للتخطيط للقوة العاملة، مثل مجموعات أدوات استعراض ملاك الموظفين، وهي مجموعة أدوات للتصميم التنظيمي، والمبادئ التوجيهية المنقحة للتخطيط للقوة العاملة؛ وإدارة الجدول الزمني السنوي لإعلانات الوظائف العامة الشاغرة؛ وتقديم التوجيه بشأن استخدام نظام إنسيبرا لإدارة المواهب؛ وتحضير الامتحانات وعمليات الاختيار والاختبارات للحصول على الشهادات وإدارتها والإبلاغ عن نتائجها؛ وتنظيم الامتحانات التنافسية اللغوية لما يقل عن 2 500 مرشح في السنة (لشغل الوظائف من الرتبة ف-2 و ف-3 والرتب العليا من فئة الخدمات العامة التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة)؛ وتحضير وتنفيذ وتحسين أدوات الاختبار والتقييم الرقمية للتعين في الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ومن الفئة الفنية والفئات العليا؛ وتنسيب نحو 60 مرشحا في برنامج المهنيين الشباب وإعادة انتداب الموظفين الفنيين الشباب بعد فترة السنتين الأوليين من الخدمة.

العنصر 2

تنمية القدرات والتدريب العملياتي

الهدف

29 باء-36 يتمثل الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، في ضمان أن لدى جميع كيانات الأمانة العامة ما يلزم من القدرات العملياتي لكي تتجز بفعالية الولايات المنوطة بها.

الاستراتيجية

29 باء-37 للمساهمة في ضمان أن لدى جميع كيانات الأمانة العامة ما يلزم من القدرات العملياتي لكي تتجز بفعالية الولايات المنوطة بها، سيُعدّ العنصر و/أو يوفر خدمات تدريبية متنوعة تركز على الاحتياجات العملياتي بالاشتراك مع مختلف مكاتب الأمانة العامة، وسيعزز فعالية القدرات العملياتي من خلال دعم المبادرات الهادفة لتوحيد الأداء وتحسين العمليات، مثل المبادرات المتعلقة بالتعيين والالتحاق الفعلي بالعمل، وإتاحة، حيثما أمكن، طرائق تنفيذ متاحة بعدة لغات، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى تعزيز الإدارة التنظيمية لأفرقة القيادة العليا، وإلى تدريب الموظفين بشكل أفضل، وتمكين الموظفين من دعم القرارات المتخذة بشأن الإشراف على الموارد، وإلى زيادة فعالية العمليات التنفيذية. وسيُنظم العنصر برامج تدريبية بشأن مختلف المجالات العملياتي، بما فيها تحسين الحوكمة، ومجالي الإدارة والدعم، وإدارة سلسلة الإمداد، ووحدات التعلم الإلكتروني للتدريب على نظام أوموجا على كامل نطاق الأمانة العامة، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى إعداد منبر فعال من حيث التكلفة لتقديم الخدمات إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص، وبتيح الوصول إلى العاملين يوميا في جميع الكيانات التابعة للأمانة العامة، وإلى زيادة التوعية والكفاءة في إطار الحوكمة التنظيمية والمسؤوليات المتعلقة بالإشراف على الموارد. وعلاوة على ذلك، ستتاح للمشرفين والمديرين المزيد من الفرص للاستفادة من الدورات التدريبية، نظرا إلى توسيع نطاق المنابر الإلكترونية وتوفير خدمات وبرامج تدريبية وأساليب دعم مبسطة ومحددة الأهداف. وتعتمد كل تلك الخدمات على جهود تهدف إلى توحيد وإعادة تصميم أساليب أداء العمل التي ستؤثر بالضرورة على إصلاح نُهج مواد التدريب. وقد شرعت الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات، خلال السنة الأولى من عملها، في عملية تهدف لاستعراض أساليب أداء العمل وبرامج التدريب على العمليات القائمة.

29 باء-38 وسيعمل العنصر أيضا على زيادة التنوع اللغوي لموظفي الأمم المتحدة وسيلتزم باستكشاف وتوسيع نطاق ومضمون برامج التدريب بالاستفادة من الخبرات الداخلية الموجودة على أكمل وجه. ومن المتوقع أن يؤدي هذا العمل إلى الوصول إلى عدد أكبر من العملاء، وإلى توسيع نطاق المشاركة، وزيادة الكفاءة اللغوية والتنوع اللغوي في الأمانة العامة. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها توفير دورات دراسية محددة في برنامج اللغات على نطاق أوسع. وستُعرض الدروس اللغوية على مدار السنة لإتاحة المزيد من الفرص للمشاركة فيها.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-39 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المتمثلة في تمكين الموظفين من أن ينجزوا بنجاح الولايات المنوطة بالمنظمة من خلال تنفيذ البرامج والخدمات المتعلقة بالموارد البشرية، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة (A/72/492/Add.2)، كما يبرهن على ذلك إعراب 80 في المائة من المتدربين عن رضاهم عن تدريب الشركاء في مجال الموارد البشرية في نظام أوموجا، مقارنة بالأداء المستهدف البالغ 75 في المائة لفترة السنتين 2018-2019.

الأداء البرنامجي في عام 2019: إنشاء العنصر المعني بتنمية القدرات والتدريب على العمليات

29 باء-40 أنشئ هذا العنصر في 1 كانون الثاني/يناير 2019 ضمن مكتب عمليات الدعم، وأوكل له دور دعم مسؤولية الأمانة العامة بأسرها عن تنفيذ برامج تنمية القدرات في مجالات الدعم العملي، بما في ذلك البرامج المتاحة للمنسقين المقيمين. ولمواءمة العنصر مع مبادئ الإصلاح الإداري، تقوم الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات بدعم مساعي التخلي عن مركزية الصلاحيات التنظيمية والإدارية بشكل كبير، وتبسيط العمليات، وتعزيز الشفافية والمساءلة. ومنذ ذلك الحين، لجأت مكاتب الأمانة العامة إلى هذا العنصر لتلبية احتياجاتها الكبيرة من برامج التدريب وبرامج بناء القدرات التي سعى العنصر إلى تلبيةها بالاشتراك مع كيانات أخرى في الأمانة العامة.

29 باء-41 وصمم العنصر عددا من المشاريع، مثل الوحدة التدريبية للتعليم الإلكتروني المتاحة للشركاء في مجال الموارد البشرية في نظام أوموجا. ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشركاء الجدد في مجال الموارد البشرية من الحصول على الشهادات المطلوبة للاضطلاع بالأدوار المركزية في نظام أوموجا. وقد نظمت الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات هذه الدورة التي كانت على شكل حلقات دراسية مواضيعية شبكية كملتها دراسات حالات فردية في مجال الموارد البشرية وعمليات ذات صلة في نظام أوموجا. وعلاوة على ذلك، انطلق تنفيذ برنامج للحكومة التنظيمية موجّه للقيادة العليا دعماً لإطار تقيض السلطات. وسمحت هذه البرامج إلى جانب البرامج الأخرى التي تم تنفيذها أيضاً، بضمان أن تسهم قدرة الموظفين على اتخاذ القرارات وتسيير عملية الإشراف على الموارد بشكل مباشر في كل كيان من أجل تحقيق الولاية المنوطة بكل منها.

29 باء-42 وأقر العنصر بأن النموذج الإداري الجديد الذي يسعى إلى تحقيق اللامركزية وتقريب عملية صنع القرار من مواقع النشاط يقتضي أن تكون القيادة العليا للكيان المعني أكثر وعياً بحكومتها التنظيمية. وهو يقتضي أيضاً تنسيق القيادة بشكل أفضل في مجال الرقابة على الكيانات والإشراف على الموارد. وبناء على ذلك، انطلق تنفيذ برنامج للحكومة التنظيمية في منتصف عام 2019 استفاد منه منذ ذلك الحين 166 قائداً من كبار القادة من 17 كياناً مختلفاً من كيانات الأمانة العامة.

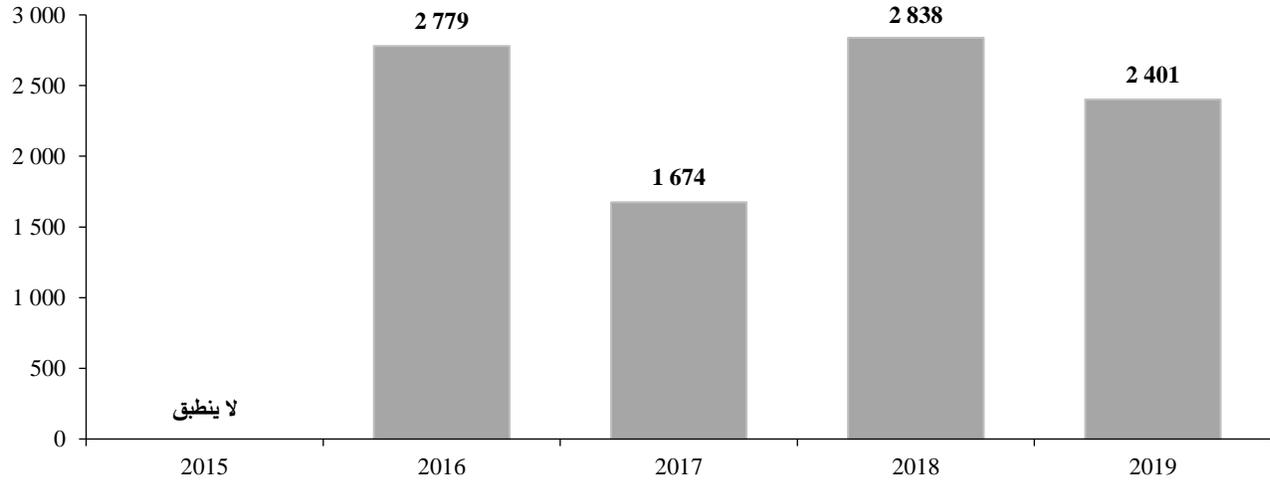
29 باء-43 وأسهم برنامج الحكومة التنظيمية بشكل مباشر في تعزيز قدرة القيادة العليا على تنفيذ الولايات وفهم المسؤوليات المتعلقة بالإشراف على مختلف العمليات في مجال الموارد البشرية والشؤون المالية وإدارة المخاطر ومراجعة الحسابات باعتبارها مسائل تندرج ضمن مسؤوليات القيادة العليا. وكان الغرض من تركيز البرنامج الموجّه للقيادة العليا هو تسليط الضوء على مسؤوليتها عن الإشراف على موارد الكيانات.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-44 أسهم عمل العنصر في ضمان أن لدى جميع كيانات الأمانة العامة ما يلزم من القدرات العملية لكي تنجز بفعالية الولايات المنوطة بها، كما يبرهن على ذلك تقديم خطط على شكل مصفوفات لتحسين الحكومة إلى 166 قائداً من كبار القادة من 17 كياناً مختلفاً من كيانات الأمانة العامة. وفي عام 2019، بالإضافة إلى ست حلقات عمل تدريبية بقيادة مدربين على نظام أوموجا، أطلق العنصر برنامجاً تدريبياً إلكترونياً بشأن الموارد البشرية في نظام أوموجا على شكل حلقات دراسية شبكية مواضيعية لبناء القدرات التدريبية المحلية في كيانات الأمم المتحدة، تضمنت دورات للحصول على شهادات متصلة بنظام أوموجا للاضطلاع بأدوار تشغيلية في النظام. وتشمل الأمثلة الأخرى على التقدم المحرز تدريب خبراء في مجال الموارد البشرية على نظام أوموجا في مركز الخدمات الإقليمي في عنتيبي، أوغندا، ومكتب الدعم المشترك في الكويت على حل مسائل معقدة متعلقة بالبيانات، وقد كان لذلك أثر واضح على انخفاض طلبات الخدمات المتعلقة بالموارد البشرية في نظام أوموجا، التي انخفضت من 2 838 طلباً في عام 2018 إلى 2 401 طلباً في عام 2019.

الشكل الثاني من الباب 29 باء

مقياس الأداء: العدد السنوي لطلبات الخدمات المتعلقة بالموارد البشرية في نظام أوموجا



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: تعزيز القدرات على تطوير واعتماد نهج استراتيجية منهجية أفضل في ممارسة الأعمال (النتيجة مرحلة من عام 2020)

29 باء-45 سيواصل العنصر العمل المتصل بتحسين طرق أداء العمل والمساءلة، وفقا لولايته، وسيساعد العملاء على بناء وتحسين القدرات العملياتي اللازمة لممارسة سلطاتهم بطريقة خاضعة للمساءلة من أجل تعزيز القدرات الكفيلة بوضع واعتماد نهج استراتيجي ومنهجي ومحسن إزاء أداء العمل؛ وزيادة المهارات والمعارف والخبرات أثناء أداء مهامهم؛ وتعزيز المساءلة، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

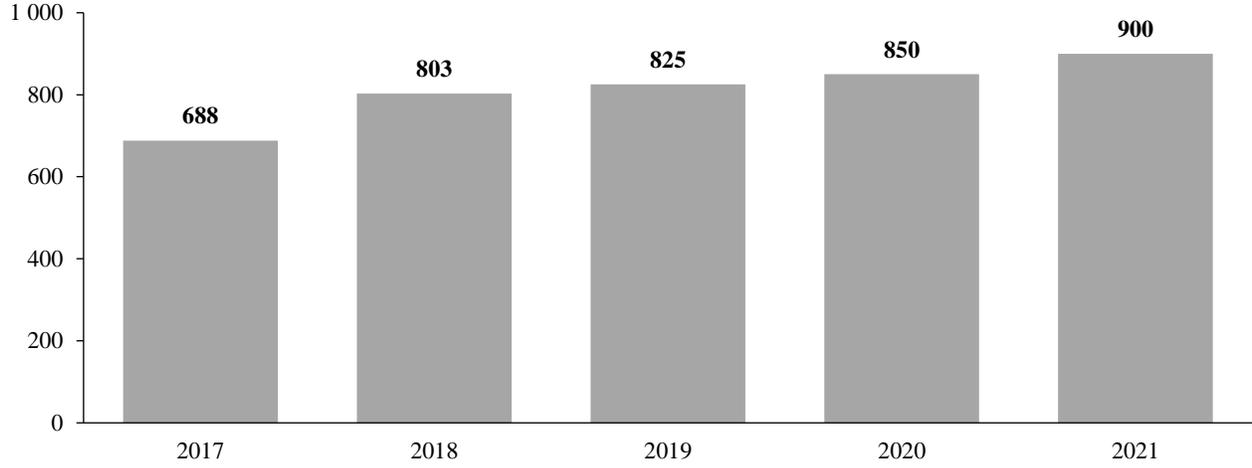
الجدول 29 باء-5

مقياس الأداء

| 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--|--|--|----------|
| برامج متكاملة تماما لتنمية القدرات العملياتي تستند إلى منبر لإدارة المعارف يوفر أفضل تجربة استخدام ويلبي احتياجات العاملين والمديرين المتصلة بتنمية القدرات | برامج متكاملة تماما لتطوير القدرات العملياتي يتم تنفيذها من أجل تدارك أوجه النقص في القدرات ضمن المجالات الوظيفية التسعة كلها. وبرامج تطوير القدرات والدعم | برامج متكاملة تماما لتطوير القدرات العملياتي يتم تنفيذها من أجل تدارك أوجه النقص في القدرات ضمن ثلاثة مجالات وظيفية. إطلاق برامج | برامج تنمية القدرات العملياتي نُفذت لكنها غير متسقة على نطاق الركائز في إجراء تقييم شامل لأوجه النقص على مستوى القدرات وفي توفير البرامج التي تحقق التكامل بين | لا ينطبق |

الشكل الثالث من الباب 29 باء

مقياس الأداء: عدد موظفي الأمم المتحدة الذين يشاركون في الدورات المتصلة بالموارد البشرية في نظام أوموجا



المنجزات المستهدفة

29 باء-51 يعرض الجدول 29 باء-6 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتَوَقَّع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 باء-6

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

الفئة والفئة الفرعية

هاء - المنجزات المستهدفة التكمينية

الإدارة: وضع برامج لتنمية القدرات في مجالات الموارد البشرية، والشؤون المالية، وسلسلة الإمداد، والخدمات الطبية، ومراجعة الحسابات، وتكنولوجيا المعلومات، من بين المجالات الوظيفية التي يشملها الدعم. وتبادل أفضل الممارسات ومجموعات الأدوات والمنهجيات وتوفير موارد ذات مهارات عالية وتقديم المشورة للعملاء في مجال تحسين طرق أداء العمل. ويدعم العنصر أيضا تنفيذ البرامج اللغوية ومهارات الاتصال لفائدة كيانات الأمانة العامة.

العنصر 3

إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنيان

الهدف

29 باء-52 يتمثل الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، في ضمان السلامة والصحة المهنيين لأفراد الأمم المتحدة.

الاستراتيجية

29 باء-53 للمساهمة في زيادة فعالية عمليات الأمم المتحدة بضمن السلامة والصحة المهنيين لموظفي الأمم المتحدة، سيواصل العنصر تحديث السياسات والنهج المتعلقة بالصحة العامة وبالوقاية، بما في ذلك بإجراء استعراض شامل لمكونات الصحة العامة في دليل الأمم المتحدة للدعم الطبي، الذي يشكل وثيقة توجّه جميع البلدان المساهمة بقوات، وتحضير أنشطة قائمة على الأدلة

للقاية من الأمراض المزمنة والإرشاد الصحي موجّهة لموظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، ومواصلة تعزيز استجابة مراكز عمل الأمم المتحدة وتأهبها لحالات الطوارئ في مجال الصحة العامة، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى تقليص الأحداث الضارة والأضرار التي يمكن تفاديها بتعزيز صحة الموظفين ورفاههم، مما يسهم في الحد من التغيب عن العمل، والحضور المقنّع، وتحسين مستوى الإنتاجية في أماكن العمل. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال إدارة المخاطر التي يتعرض لها موظفو الأمم المتحدة والعاملون في مجال الرعاية الصحية التابعون للأمم المتحدة في سياق نقشي الأمراض المعدية، ومن بينها إيبولا وزيكا والملاريا وغيرها من الأمراض، وإتاحة تدريبات على مواصفات هندسة بيئة العمل للموظفين مما قلل من اعتلالات النسيج العضلي الهيكلي والإجازات المرضية الناجمة عنها.

29 باء-54 وللمساهمة في زيادة فعالية عمليات الأمم المتحدة بضمان السلامة والصحة المهنتين لموظفي الأمم المتحدة، سيقوم العنصر بتحديث أساليب أداء العمل، وهو ما يُتوقع أن يؤدي إلى تدخلات أفضل وذات أهداف محددة للتخفيف من المخاطر المحدقة بالصحة والسلامة المهنتين. وتشمل هذه العمليات جمع بيانات عن الحوادث المتصلة بالعمل باستخدام نظام السجلات الإلكترونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين، وتحسين الكشف عن أسباب الأيام العشرين الأولى من الغياب المرضي، وإدماج النظم التي تغطي الحوادث، وعمليات الإجراء الطبي المتصلة بالعمل، والتعويضات الناتجة عن الإصابات التي تحدث بسبب الخدمة. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال زيادة توعية الأوساط الطبية والمعنية بالسلامة، ويجري الآن جمع تلك البيانات للمرة الأولى. وبفضل استحداث النظام الجديد، لا يمكن توثيق الحالة الطبية في نظام السجلات الطبية الإلكترونية إلا بعد إجراء تقييم للطابع المتصل بالعمل للحوادث. وتشمل النتائج أيضا إنجاز مبادرتين رئيسيتين لتطوير البرمجيات في عام 2019. وتم تطبيق نظام تكنولوجيا المعلومات للإبلاغ المتكامل عن الحوادث في كانون الثاني/يناير 2020، ومن المرجح أن يوفر بيانات موضوعية بحلول منتصف عام 2020.

29 باء-55 وللمساهمة في زيادة فعالية عمليات الأمم المتحدة بضمان السلامة والصحة المهنتين لموظفيها، سيجري العنصر استعراضا شاملا ودقيقا لوثائق اعتماد العاملين في مجال الرعاية الصحية. وسيطبق العنصر نظاما تكفل تمتع موظفي الرعاية الصحية بالمؤهلات والمهارات الملائمة، وتوفير القيادة والدعم التقني للقوة العاملة الطبية في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، بما في ذلك البعثات الميدانية (المرافق التابعة للأمانة العامة وللبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة)، فضلا عن عيادات الأمم المتحدة التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وسيكفل هذا النهج أن يشغل الوظائف موظفون مؤهلون يتمتعون بالكفاءات اللازمة لكي تلبى القوة العاملة الاحتياجات والأهداف التنظيمية الحالية والمقبلة، وهو ما يتوقع أن يؤدي إلى انخفاض في عدد الأحداث الضارة والأضرار التي يمكن تفاديها بتحسين نوعية خدمات الرعاية الصحية التي تقدمها عمليات الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم. وتشمل المجالات التي تحتاج إلى التحسين ما يلي: صحة المرأة (دعما لاستراتيجية المساواة بين الجنسين)، والصحة العقلية (دعما لاستراتيجية الصحة العقلية)، والاستجابة لحالات الطوارئ (دعما لاستراتيجية المتعلقة بسلامة الموظفين وأمنهم). وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال إتاحة إجراءات تشغيل موحدة ومفصلة بشأن الاعتماد زوّدت البلدان المساهمة بقوات بمبادئ توجيهية واضحة للائتمثال لها، لكي تكفل علاج موظفي الأمم المتحدة على أيدي عاملين صحيين مؤهلين.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-56 تحققت إحدى النتائج المقررة لعام 2019، المتمثلة في تحسين نوعية خدمات الرعاية الصحية التي تقدمها الأمم المتحدة، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساواة (A/72/492/Add.2)، كما تبرهن على ذلك زيادة النسبة المئوية للعاملين الطبيين في الميدان الذين يعربون عن رضاهم عن المشورة والدعم المقدمين من شعبة إدارة الرعاية الصحية والسلامة والصحة المهنتين. واتضح من الاستقصاء الذي أجري أن 95 في المائة من العاملين الطبيين في الميدان الذين أجابوا عليه راضون تماما عن المشورة والدعم المقدمين من العنصر، وهكذا تم بلوغ الأداء المستهدف لفترة السنتين 2018-2019، في حين أجاب 5 في المائة بأنهم راضون جزئيا.

الأداء البرنامجي في عام 2019: قوة عاملة منتجة وبصحة جيدة

29 باء-57 كشفت المعارف المكتسبة في عام 2018 عن وجود صلة وثيقة بين صحة الموظفين وإنتاجيتهم في مكان العمل. وكثيرا ما تكون التكاليف غير المباشرة لسوء الحالة الصحية، بما في ذلك التغيب عن العمل أو العجز أو انخفاض ناتج العمل، أعلى بكثير من التكاليف الطبية المباشرة التي تدفعها المنظمة. ويمكن للبرامج الصحية في أماكن العمل التي تحسن الصحة البدنية والعقلية والعاطفية لموظفي الأمم المتحدة أن تقلل من التغيب عن العمل وتعزز القدرة على التحمل والتركيز مما يؤدي إلى زيادة ناتج العمل الذي يقوم به موظفو الأمم المتحدة.

29 باء-58 وفي عام 2019، رصد العنصر استثمارات في رأس المال البشري للأمم المتحدة بتطوير برامج مبتكرة وفعالة من حيث التكلفة لتحسين الرفاه في مكان العمل وتعزيز الصحة. وشملت تلك البرامج ما يلي: (أ) إنشاء مسابقة صحية سنوية على الصعيد العالمي شارك فيها حوالي 3 000 موظف من أكثر من 130 مركز عمل في جميع أنحاء العالم للمشفي مسافة لا تقل عن 10 000 خطوة في اليوم طوال شهرين؛ (ب) وإجراء استقصاء شامل للنشاط البدني لتحديد عدد موظفي الأمم المتحدة الذين يستوفون معايير النشاط البدني التي توصي بها منظمة الصحة العالمية؛ (ج) والترويج لأداة تدريب جديدة على مواصفات هندسة بيئة العمل متاحة على الإنترنت لجميع الموظفين في جميع أنحاء العالم من أجل المساعدة على تقادي إصابات الأنسجة الرخوة واعتلالات النسيج العضلي الهيكلي التي تحدث في مكان العمل بسبب عدم تركيب محطة العمل بشكل ملائم للجسم وغير ذلك من المخاطر المهنية؛ (د) والترويج للقاحات وتقديم المساعدة التقنية ووضع سياسات متعلقة بالصحة العامة بشأن طائفة واسعة من الأمراض المعدية، بما فيها مرض فيروس إيبولا، والإنفلونزا (الموسمية والجائحة)، والملاريا، وزيكا، والحصبة، والسل، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ (هـ) وفي مجال الصحة العقلية، بالإضافة إلى تقديم المشورة الشخصية المباشرة، نظم العنصر حلقات عمل شاملة بشأن الرفاه لفائدة 1 327 موظفاً بهدف بناء قدرة الفرد على الصمود وتوفير الأدوات اللازمة لتعزيز مقاومة الفرد للإجهاد.

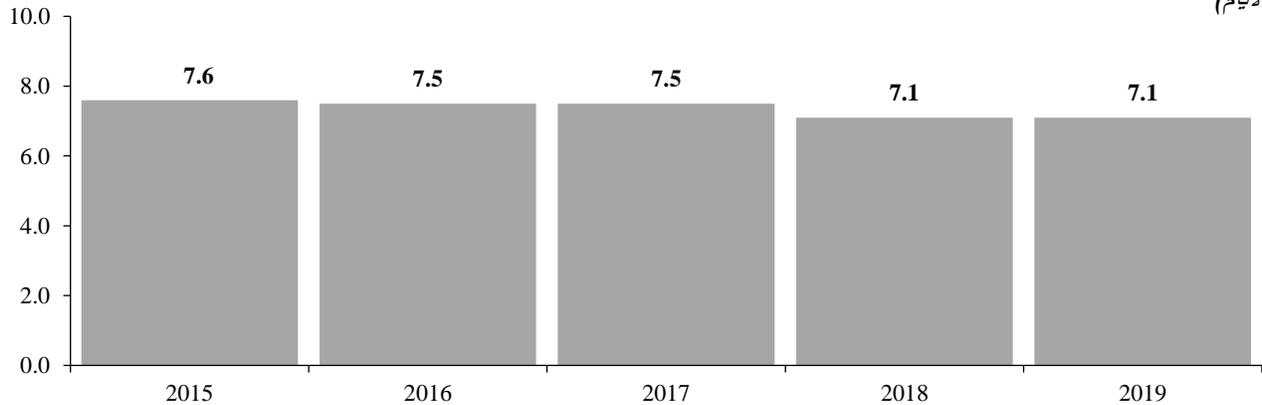
التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-59 قد أسهم العمل المذكور أعلاه في زيادة فعالية عمليات الأمم المتحدة بضمان السلامة والصحة المهنيين لموظفي الأمم المتحدة، كما يبرهن على ذلك انخفاض المعدل السنوي لعدد أيام الإجازات المرضية لكل موظف من 7,6 أيام في عام 2015 إلى 7,1 أيام في عام 2019. وأسهم هذا العمل في الحد من التغيب عن العمل، والحضور المقنع، وفي تحسين الإنتاجية في مكان العمل من خلال تعزيز صحة الموظفين ورفاههم، مما مكنهم من التمتع بأنماط حياة صحية ونشطة.

الشكل الرابع من الباب 29 باء

مقياس الأداء: متوسط مدة الإجازات المرضية لكل موظف من موظفي الأمم المتحدة في السنة

(بالأيام)



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: تحسين حظوظ حفظة السلام في البقاء أحياء بعد الإصابة، بتوفير الرعاية المتكاملة للمصابين (النتيجة مرحّلة من عام 2020)

29 باء-60 سيواصل العنصر العمل المتصل بتدريب حفظة السلام في مجال رعاية ضحايا الصدمات، وفقا لولايته، وسيواصل إدارة دورتين تدريبيتين رئيسيتين، هما "دورة تدريب الرفاق على الإسعافات الأولية" و "دورة المساعدة الطبية الميدانية". وبالإضافة إلى ذلك، سينفذ هذا العنصر عناصر علاج مهمة للغاية لرعاية ضحايا الصدمات في أقرب نقطة ممكنة من الجبهة بهدف تحسين حظوظ الأفراد المصابين في البقاء أحياء، مع الفائدة الإضافية المتمثلة في تضاؤل إمكانية إصابة الباقين أحياء بعاهة في الأجل الطويل، وهو ما يُتوقع أن يتجلى في مقياس الأداء لعام 2021 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 باء-7

مقياس الأداء

| 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|----------|--|---|---|--|
| لا ينطبق | دورة تدريب الرفاق على الإسعافات الأولية: منح التراخيص لأحد عشر مدربًا رئيسيًا جديدًا مأذون لهم الآن بتدريب المدربين وفق المناهج المعتمدة في بلدانهم المساهمة بقوات | دورة تدريب الرفاق على الإسعافات الأولية: منح التراخيص لعشرة مدربين رئيسيين؛ ونشر أولى القوات المدربة تدريبا تاما على تقديم الإسعافات الأولية من قبل الرفاق، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الرعاية في موقع الإصابة؛ وإعداد وتقديم دورة تدريبية للمساعدين الطبيين في الميدان ودورات تدريبية للمدربين الرئيسيين، مما يؤدي إلى حياة البلدان المساهمة بقوات لإطار تدريبي يقوم على المناهج المعتمدة لهذه الدورات | زيادة معدلات البقاء على قيد الحياة في موقع الإصابة، وذلك بعد بدء تقديم الدورة التدريبية الخاصة بالمساعدين الطبيين في الميدان إلى البلدان المساهمة بقوات في البعثات الأكثر خطورة؛ وزيادة نسبة المصابين الذي يصلون المستشفيات أحياء ويغادرونها أحياء. | دورة المساعدين الطبيين الميدانيين: إطلاق المشروع التجريبي الثاني/إثبات مفهوم نظام سجل الإصابات وتنفيذه لتعقب المصابين الذين يصلون أحياء إلى المستشفيات |
| | وجرت الدورة التجريبية الأولى في المغرب في شباط/فبراير 2020. وحضر الدورة ما مجموعه 29 متدربا، نجح منهم 19 متدربا واستلموا شهادتهم كمساعدين طبيين ميدانيين | | | |
| | ومن المقرر عقد دورتين أخريين في عام 2020 | | | |

النتيجة 2: توفير رعاية صحية عالية الجودة من خلال إتاحة قوة عاملة طبية مختصة (نتيجة جديدة)

29 باء-61 يمثل الموظفون الذين يخدمون الأمم المتحدة أعظم أصولها. ويمكن للأخصائيين الصحيين الذين يقومون برعاية هؤلاء الموظفين أن يخلفوا بالغ الأثر على صحتهم ورفاههم، وبالتالي على فعاليتهم المهنية. ويتسم الاعتماد الطبي بأهمية بالغة لتقديم الخدمات في منشآت الرعاية الصحية التابعة للأمم المتحدة. فهو لا يعزز مصداقية هذه المنشآت فحسب، بل يحمي المرضى أيضاً من الأخطاء الطبية التي يسببها موظفو الرعاية الصحية غير المؤهلين أو المؤهلين بصورة غير مناسبة. فالاعتماد يكفل حياة ممارسي الرعاية الصحية الأهلية والترخيص على النحو الواجب. والقوى المدنية العاملة في مجال الرعاية الصحية التي يدعمها العنصر موزعة في 65 مرفقا من المرافق التي تضم معدات مملوكة للأمم المتحدة. وتخضع أيضا المنشآت الطبية التابعة للبلدان المساهمة بقوات/أفراد شرطة مع أفرادها النظاميين لأنشطة الاعتماد المهنية التي تضطلع بها الوحدة. ففي تشرين الثاني/نوفمبر 2019، خضع للتقييم موظفو 224 منشأة (مستشفيات من المستويات 1 و 2 و 3).

29 باء-62 ويهدف هذا العنصر إلى كفالة إمكانية وصول جميع موظفي الأمم المتحدة في جميع المواقع إلى عمال مهرة في مجال الرعاية الصحية يكونون مجهزين ومتحمسين ومدعومين. وفي عام 2019، جهّز العنصر ما متوسطه 117 تصريحاً تقنياً شهرياً لموظفي المستشفيات من المستويين الثاني والثالث التابعة للبلدان المساهمة بقوات/أفراد شرطة، والمتعاقدين من مقدمي خدمات فريق الإجلاء الطبي الجوي الخاص، والأطباء المكلفين بإجراء الفحوصات التابعين للأمم المتحدة، والعيادات من المستوى الأول التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في جميع أنحاء العالم. ووضّح إجراء تشغيلي موحد لعملية الاعتماد أو التصريح التقني في عام 2019 وبدأ العمل به في عام 2020 في سياق مشروع لتقويض عملية اعتماد جميع الموظفين الطبيين في البعثات، بما في ذلك بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية. وفي عام 2021، يتوقع العنصر الانتهاء من تنفيذ تقويض السلطة إلى الخدمات الطبية الميدانية. وفي عام 2021، يتوقع زيادة أنشطة الاعتماد بنسبة 150 في المائة. وسيواصل العنصر الاضطلاع بدوره في مراجعة عملية الاعتماد حال تقويضها.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 باء-63 والتحدي الذي يواجهه هذا العنصر هو تأمين قدرة قوة عاملة طبية متنوعة تعمل في بيئة جغرافية واسعة، وذات خلفيات تعليمية مختلفة على توفير خدمات طبية عالية الجودة باستمرار في جميع أنحاء العالم وفي الأنواع المختلفة من التراخيص التي تحتاجها هذه القوة العاملة المتنوعة. ويتوقع موظفو الأمم المتحدة عن حق أنه بغض النظر عن مركز عمل الأمم المتحدة الذي يُنشرون فيه أو عن أخصائيي الرعاية الصحية الذي يهتم باحتياجاتهم، يمكنهم الاطمئنان إلى تلقي الخدمة الصحية الجيدة ذاتها التي تتفق مع المعايير الدولية. واستجابة لذلك، سيستثمر العنصر في توسيع نطاق نظام اعتماد يتناول القوة العاملة المتعددة الجنسيات واللغات، ويراعي مختلف الأدلة الجامعية، والتراخيص المختلفة، والتسجيلات لدى المجلس الطبي، ونطاق الممارسة من بلد إلى آخر، بما في ذلك المؤسسات الطبية العسكرية التي تختلف أحيانا عن المؤسسات المدنية. ويقوم إطلاق هذا النشاط وتنفيذه على كثافة استخدام الموارد، نظرا لأنه يتعين خلال المراحل الأولية وضع إجراءات تشغيل موحدة ونماذج تدريبية، وإتاحة قدرة إرشادية مخصصة، وضرورة تنفيذ مهام مراجعة الحسابات.

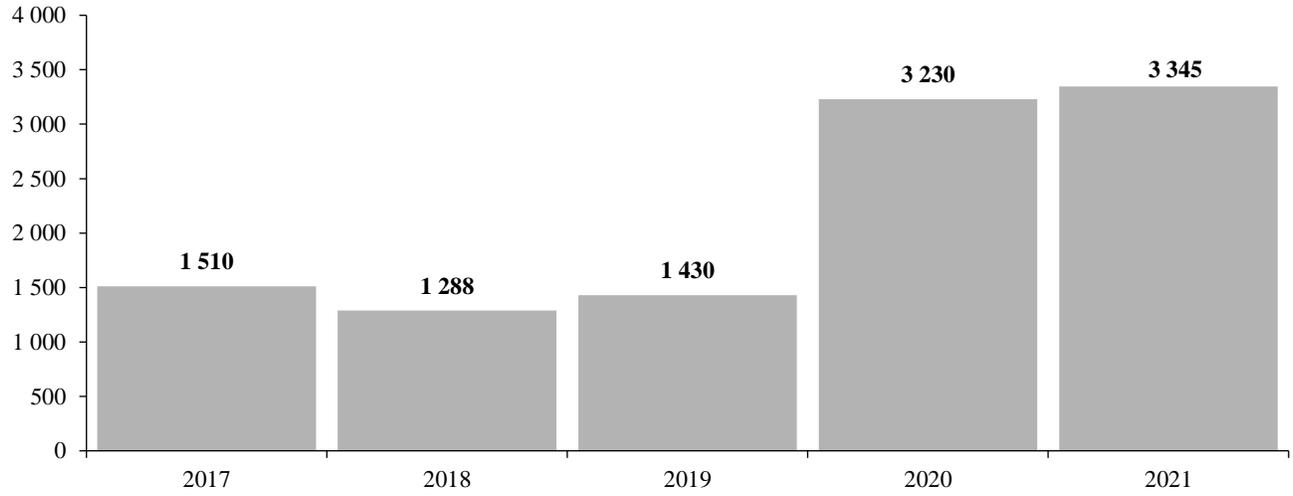
29 باء-64 وينطوي جزء من عملية الاعتماد أيضا على تحديد نطاق واضح للممارسة لأي من ممارسي الرعاية الصحية في منظومة الأمم المتحدة. وهذا فقط ما يمكن، على سبيل المثال، جزاءً مدرباً تدريباً متخصصاً من أن يجري وحده عملية جراحية تتجاوز التدخلات الجراحية البسيطة يمكن أن يقوم بها طبيب عام مدرب (مثل إفراغ الخراجات السطحية). وتطبق هذه الفروق على العديد من التخصصات وتُحدّد من خلال نطاق الممارسة لكل وظيفة من وظائف الرعاية الصحية. وبعد معرفة المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة ما، تستعرض عملية الاعتماد بالتفصيل المستوى التعليمي لمقدم الطلب، والتدريب الذي تلقاه، وخبرته العملية، وتعليمه الطبي المستمر لمعرفة ما إذا كان يستوفي المتطلبات اللازمة لتغطية نطاق الممارسة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-65 ومن المتوقع أن يسهم هذا العمل في زيادة فعالية عمليات الأمم المتحدة من خلال كفالة السلامة والصحة المهنيين لموظفيها، وهو ما أظهره اعتماد 3 345 من مقدمي الرعاية الصحية وتلبية المعايير الصعبة التي حددها العنصر. كما سيكفل تقديم خدمات طبية متنسقة وعالية الجودة لموظفي الأمم المتحدة في الميدان.

الشكل الخامس من الفرع 29 باء

مقياس الأداء: عدد العاملين في مجال الرعاية الصحية المعتمدين سنوياً



المنجزات المستهدفة

29 باء-66 يعرض الجدول 29 باء-8 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 باء-8

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

الفئة والفئة الفرعية

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

السلامة والصحة والرفاه في السياق المهني: اعتماد موظفين في مجال الرعاية الصحية (3 345 شخصاً)، وتقييم معيار جودة الرعاية الصحية وسلامة المرضى في منشآت الرعاية الصحية التابعة للأمم المتحدة (تم تقييم مستشفيات من المستوى الثاني)، وتوفير السياسات والدعم لإدارة القوة العاملة في مجال الرعاية الصحية، واختيار المعدات الطبية؛ والإشراف على خدمات الصحة المهنية والسلامة المهنية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الاستشارات الطبية، وتقييم مخاطر السفر بالنسبة للموظفين المسافرين (10 000 من التحذيرات والتصاريج المتعلقة بمخاطر السفر)، والخدمات النفسية الاجتماعية، والاستحقاقات الطبية، وحملات التوعية بالصحة البدنية والعقلية والترويج لها، وتقييم مخاطر أماكن العمل، والتحقيق في حوادث السلامة وتقييم المخاطر (تم استعراض 500 حادث)؛ ودعم التأهب لحالات الطوارئ، في حوادث من قبيل الإصابات الجماعية، لتحديد الثغرات في القدرات التي يمكن أن تمثل مخاطر غير مقبولة للموظفين (إجراء تقييمات للتأهب في ثلاثة من مراكز العمل)، وتوفير إرشادات شاملة تتناول حالات الطوارئ في مجال الصحة العامة (حادثان محددان يثيران القلق في مجال الصحة العامة)؛ وتوفير الإشراف التقني على خدمات الصحة والسلامة المهنية المفوضة إلى مراكز العمل الميدانية، بما في ذلك مراجعة الاستحقاقات الطبية (استعراض 200 حالة)، ووضع سياسات وأدوات ومواد تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية وتنفيذها دعماً للخدمات الطبية الميدانية.

البرنامج الفرعي 2

إدارة سلسلة الإمداد

العنصر 1

إدارة متكاملة لسلسلة الإمداد

الهدف

29 باء-67 الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، هو كفاءة توافر السلع والخدمات المناسبة في المكان المناسب والوقت المناسب وبالتكاليف المناسبة لكي تتمكن الكيانات المستفيدة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة من تنفيذ ولايتها بفعالية وكفاءة.

الاستراتيجية

29 باء-68 للمساهمة في كفاءة توافر السلع والخدمات المناسبة في المكان المناسب والوقت المناسب والتكاليف المناسبة لكي تتمكن الكيانات المستفيدة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة من تنفيذ ولايتها بفعالية وكفاءة، سيواصل العنصر وضع استراتيجيات لإدارة الفئات وتنفيذها، وهي ممارسة معيارية في هذا المجال مع اتباع نهج استراتيجي إزاء إيجاد حلول للتوريد عن طريق تنظيم اقتناء السلع والخدمات ذات الصلة في مجموعات منفصلة حسب فئة الإنفاق، وأسواق التوريد وتلبية احتياجات العملاء، والتي من المتوقع أن تؤدي إلى تحسين مواءمة احتياجات العملاء مع قدرات الموردين؛ وتوافر السلع والخدمات المناسبة في الوقت المناسب، مع مراعاة تكاليف دورة الحياة بأكملها. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال وضع استراتيجيتين للفئات تتناولان السفر والوقود.

29 باء-69 وسيقوم العنصر أيضا بتتبع وتحديث الخطة العالمية للطلب والشراء، والبت في الاحتياجات الإجمالية للكيانات المستفيدة، وتحديد خيارات التوريد، الأمر الذي يتوقع أن يؤدي إلى تحسين إبراز الاحتياجات العالمية وتحسين الإرشادات المتاحة للكيانات المستفيدة بشأن إيجاد حلول للتوريد وحلول للتنفيذ تكون فعالة من حيث التكلفة وتتسم بالكفاءة، من قبيل العقود الإطارية العالمية/الإقليمية، أو المشتريات المحلية، أو طلبات التوريد أو مذكرات التفاهم، أو الاستقادة من المخزون الموجود المحظ به في مخزونات النشر الاستراتيجية أو احتياطات الأمم المتحدة أو الفائض من كيانات أخرى، وبالتالي تجنب تكلفة الشراء الإضافية. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات إصدار الخطة العالمية للطلب والشراء في عام 2019، حيث يقدم تحديد احتياجات العملاء إرشادات واضحة بشأن التوريد، مع احتمال إدخال تحسينات على الكفاءة التنظيمية من خلال إمكانية التحول من المشتريات الجديدة إلى الحلول القائمة للتوريد، مقارنة بالاحتياجات المتوقعة في البداية من جانب العملاء.

29 باء-70 وسيواصل العنصر أيضا تعهد قائمة السلع والخدمات الاستراتيجية التي يتم الحصول عليها من خلال الدعم التشغيلي المقدم من المقر لتحسين إدارة المخاطر في مجال الشراء، الأمر الذي يتوقع أن يؤدي إلى تحسين الإرشادات الموجهة إلى الكيانات المستفيدة بشأن خيارات التوريد وتحقيق وفورات الحجم، وتجنب خطر تشويه سمعة المنظمة في مجالات حساسة من قبيل الأسلحة والذخائر والأدوية المنفذة للحياة، بما في ذلك الدم والمنتجات ذات الصلة بالدم، وتوحيد السلع والخدمات على أساس احتياجات العديد من العملاء. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات إصدار دليل المشتريات في عام 2019، وتقديم إرشادات مفصلة بشأن عملية الشراء، وإتاحة القائمة المستكملة للسلع والخدمات الاستراتيجية، التي تستند إليها الكيانات المستفيدة الآن في الحصول على إرشادات واضحة بشأن ما هو متاح بموجب العقود القائمة وما قد ترغب في شرائه محليا وكيفية شراء السلع والخدمات بما يتماشى مع دليل المشتريات المستكمل، بما في ذلك العمليات والجدول الزمني المبسطة والأكثر مرونة. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها أيضا استمرار المقر في تعهد العقود العالية المخاطر في المجالات الحساسة، من قبيل الأسلحة والذخائر والدم والمنتجات ذات الصلة بالدم، مما أدى إلى تجنب خطر تشويه سمعة المنظمة.

29 باء-71 وعلاوة على ذلك، سيكتف العنصر جهوده في مجال التوعية، بسبل منها التوعية الموجهة استناداً إلى نهج لإدارة الفئات إزاء الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، الأمر الذي يتوقع أن يسفر عن إصدار قائمة أكثر تنوعاً تضم موردي مختلف فئات السلع والخدمات، مما ييسر المنافسة الدولية الفعالة. وأدت النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال إلى زيادة عدد الموردين المسجلين بمقدار 45 121 مورداً في عام 2019 (من زيادة قدرها 33 902 مورداً في عام 2018)، بما في ذلك استيعاب 25 170 مورداً من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية في عام 2019 (من 18 552 مورداً في عام 2018).

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-72 تحققت نتيجة مقررة لعام 2019، وهي تعزيز مستوى المنافسة الدولية، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساواة (A/72/492/Add.2)، على نحو ما يتضح من الزيادة في عدد الموردين المؤهلين من مختلف مناطق العالم للحصول على دعوات لتقديم العطاءات، بمقدار 33 902 مورداً في عام 2018 و 45 121 مورداً في عام 2019 على الصعيد العالمي، منهم 18 552 مورداً و 25 170 مورداً على التوالي من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، مقارنة بالهدف البالغ 42 000 مورداً للفترة 2018-2019.

الأداء البرنامجي في عام 2019: تحسين التخطيط والشراء الاستراتيجي

29 باء-73 استناداً إلى المعارف المكتسبة في عام 2018، أدى تنفيذ العنصر لإدارة متكاملة لسلسلة الإمداد إلى إتاحة فرصة جديدة للإدارة لكي تنشئ وظيفة للتخطيط الشامل في مكتب إدارة سلسلة الإمداد، مما مكن المنظمة من وضع وإدارة خطة موحدة للطلب والمصدر - الخطة العالمية للطلب والشراء - للكيانات المستفيدة التابعة للأمانة العامة. ويجري وضع هذه الخطة الموحدة وإدارتها من خلال الجهود المتضافرة التي تبذلها شعبة اللوجستيات، وشعبة المشتريات، ومركز الخدمات العالمي، ومركز الخدمات الإقليمي، والكيانات المستفيدة، وتظل قيد الاستعراض والاستكمال المستمرين من خلال عملية التخطيط المتكامل للأعمال. وتوفر الخطة العالمية للطلب والشراء نظرة شاملة وفي أوانها إلى الاحتياجات العالمية، إذ تقدم حلاً واضحاً للتوريد يستند إلى العقود الإطارية العالمية/الإقليمية، أو عن طريق الشراء المحلي، أو عن طريق الاستقادة من الاحتياطيات/المخزونات القائمة والفائض من الكيانات الأخرى أو عن طريق الدول الأعضاء بموجب طلبات التوريد/مذكرات التفاهم.

29 باء-74 وواصل العنصر في عام 2019 العمل مع مراكز الخدمات العالمية/الإقليمية والكيانات المستفيدة لتنقيح الخطة العالمية للطلب والشراء باستخدام أداة محسنة لجمع الاحتياجات العالمية بصورة منهجية، على النقيض من جداول بيانات Excel المستخدمة سابقاً، يجري استعراضها بشكل مشترك من أجل تحليل احتياجات العملاء بهدف وضع الصيغة النهائية للطلبات وتوفير حلول للتوريد من خلال نهج لإدارة الفئات - أي نهج موحد في هذا المجال يتم فيه تقسيم مجموعة السلع والخدمات التي يحصل عليها الكيان إلى مجموعات من المنتجات المماثلة أو ذات الصلة ويوفر نهجاً منهجياً لإدارة تلك السلع والخدمات مع فهم أفضل بكثير لاحتياجات العملاء وديناميات أسواق التوريد.

29 باء-75 وعمل العنصر أيضاً بشكل وثيق مع فريق أوموجا على وضع متطلبات سير الأعمال لتصميم حل التوسعة 2 لنظام أوموجا المتعلق بتخطيط الطلب على سلسلة الإمداد، الذي يتوقع أن يمكن من وضع خطة عالمية للطلب والشراء عن طريق حل أوموجا، ويوفر القدرة على وضع نموذج للتنبؤ الإحصائي باحتياجات العملاء المتوقعة استناداً إلى الاستهلاك التاريخي.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-76 أسهم هذا العمل في كفاءة توافر السلع والخدمات المناسبة في المكان المناسب، والوقت المناسب، وبالتكاليف المناسبة لكي تتمكن الكيانات المستفيدة التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة من تنفيذ ولايتها بفعالية وكفاءة، على نحو ما يتضح من توافر احتياجات تبلغ قيمتها نحو 2,1 بليون دولار لبعثات حفظ السلام، التي تم بشأنها تحديد خيارات التوريد - العقود الإطارية العالمية/الإقليمية، أو الاحتياطات القائمة، أو المشتريات الجديدة، مما يتيح التعجيل بشراء السلع المناسبة. وهذا ما يؤدي، علاوة على ذلك، إلى إمكانية التحسين في الكفاءة التنظيمية عن طريق التحليل المشترك لاحتياجات العملاء، مع إمكانية تحويل الاحتياجات المحددة من المشتريات الجديدة إلى خيارات التوريد القائمة، مع كفاءة خيارات توريد فعالة من حيث التكلفة من خلال العقود الإطارية أو المشتريات المحلية أو المخزون/الاحتياطي القائم. وهكذا، يصبح لدى العملاء، بعد وضع الخطة العالمية للطلب والشراء، صورة واضحة عن احتياجاتهم، وعن مكان توريدها والوقت الذي تبدأ فيه حاجتهم إليها، إذا كانت متاحة داخل المنظمة، أو مكان شرائها بتكلفة تنافسية.

الجدول 29 باء-9

مقياس الأداء

| 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|---|--|--|--|--|
| تحليل قائم على Excel | تحليل قائم على Excel | تحليل قائم على Excel | تحليل قائم على Excel | تحليل قائم على Excel |
| دون رؤية شاملة لتحديد الاحتياجات العالمية الموحدة وخيارات التوريد | دون رؤية شاملة لتحديد الاحتياجات العالمية الموحدة وخيارات التوريد | دون رؤية شاملة لتحديد الاحتياجات العالمية الموحدة وخيارات التوريد | دون رؤية شاملة لتحديد الاحتياجات العالمية الموحدة وخيارات التوريد | دون رؤية شاملة لتحديد الاحتياجات العالمية الموحدة وخيارات التوريد |
| استحداث أداة تخطيط جديدة للطلب والشراء | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه |
| استحداث أداة تخطيط جديدة للطلب والشراء | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه |

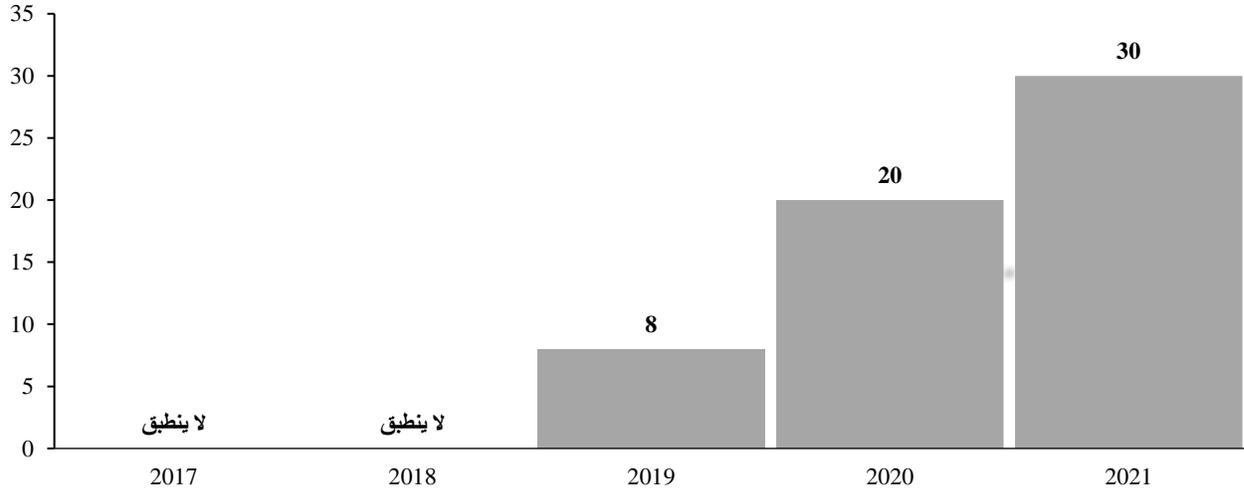
النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: نحو وظيفة لسلسلة الإمداد تتسم بالكفاءة والفعالية (النتيجة مُرحّلة من عام 2020)

29 باء-77 سيواصل العنصر العمل المتصل بالمشتريات واللوجستيات والوظائف التمكينية، وفقا لولايته، وسيقدم حولا مبتكرة، ويحقق أقصى قدر من وفورات الحجم، ويعزز التعاون مع الكيانات الأخرى من أجل تحسين دعم العملاء، وتحسين توافر خيارات التوريد وملاءمتها لفئات السلع والخدمات، وتقليص الجداول الزمنية فيما يتعلق بإبرام العقود وتسليم السلع والخدمات إلى العملاء، والتي من المتوقع أن تنعكس في مقياس الأداء لعام 2021 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الشكل السادس من الفرع 29 باء

مقياس الأداء: العدد المتاح من استراتيجيات فئات التوريد، بهدف التوريد بشكل أسرع



النتيجة 2: تحسين التخطيط مع قدرة على التنبؤ في الأجل الطويل أتاحتها نظام أوموجا واتباع نهج منظم لتعزيز جهود التوعية في مجال مشتريات الأمم المتحدة في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية (نتيجة جديدة)

29 باء-78 وضع العنصر الخطة العالمية للطلب والشراء للفترة 2020/2019 من خلال العمل المشترك لوظائف اللوجستيات والمشتريات في المقر، ومركز الخدمات العالمي، ومركز الخدمات الإقليمي في عننتيبي، فضلا عن الكيانات المستفيدة في جميع أنحاء العالم. وفي عام 2021، سيكتف العنصر جهوده لوضع خطة عالمية للطلب والشراء مع قدرة كاملة على التنبؤ يمكنها نظام أوموجا، مما سيدعم وضع حل آلي للكيانات المستفيدة لتحليل طلبها ووضع الصيغة النهائية لحلول التوريد الخاصة بها المتعلقة بالحصول على السلع والخدمات المناسبة بالتكلفة المناسبة وفي المكان المناسب. وسيعتمد العنصر أيضا نهجا منظمًا لتكثيف جهوده الرامية إلى تعزيز فرص الشراء التي تنتجها الأمم المتحدة في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، بسبل منها توسيع قائمة الموردين من البلدان النامية لتعزيز المنافسة الدولية الفعالة في مجال مشتريات الأمم المتحدة.

29 باء-79 وفي عام 2020، كتف العنصر عمله مع فريق أوموجا لتحديد احتياجات سير الأعمال اللازمة لتصميم الحلول وتنفيذها.

29 باء-80 وكتف العنصر أيضا جهوده بهدف المشاركة مع الدول الأعضاء في جهود التوعية الرامية إلى مواصلة تحسين قائمة بالموردين من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 باء-81 يتمثل التحدي الذي يواجهه العنصر في تبسيط الاحتياجات المتصلة بالعمليات التي لا يمكن التنبؤ بها والناجمة بصفة خاصة عن تقلب عمليات حفظ السلام والمتصلة أيضا بعدم توافر بيانات جيدة النوعية. واستجابة لذلك، سيعزز العنصر التنسيق مع فريق أوموجا لكفالة توافر بيانات جيدة النوعية، وكذلك مع الكيانات المستفيدة، للتأكد من المعالجة الفورية لأي خروج عن الاحتياجات المتوقعة بطريقة تعاونية معززة من خلال عملية التخطيط المتكامل للأعمال. وفي مجال التواصل مع الدول الأعضاء، يتصل التحدي الذي تواجهه الإدارة بقرار الموردين من البلدان النامية المشاركة في عمليات الشراء في الأمم المتحدة. ولمعالجة هذه المسألة، ستواصل الأمانة العامة الاضطلاع بأنشطة توعية للموردين من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية وقياس معدل المشاركة اللاحقة في المناقصات. وهذا ما سيعزز المنافسة الدولية ويؤدي إلى الزيادة التنوع في قاعدة التوريد.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-82 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في كفاءة توافر السلع والخدمات المناسبة في المكان المناسب، والوقت المناسب، وبالتكاليف المناسبة، لكي تتمكن الكيانات المستفيدة التابعة للأمانة العامة من تنفيذ ولايتها بفعالية وكفاءة، وهو ما من شأنه أن يتجلى في إصدار خطة عالمية للطلب والشراء يمكنها نظام أوموجا تعكس خيارات واضحة للتوريد، واللياقة التشغيلية للمخزونات/الاحتياطيات/الفوائض القائمة، ما يقلص بالتالي الجدول الزمني المرتبط بأي عملية شراء جديدة.

الجدول 29 باء-10

مقياس الأداء

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--|---|--|--|
| استحداث أداة تخطيط جديدة للطلب والشراء | بدء العمل لأول مرة بالخطة العالمية للطلب والشراء من أجل إبراز الاحتياجات بشكل كامل وفي أوانه | تتقيح الخطة العالمية للطلب والشراء مع إمكانية تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال تحول ممكن من المشتريات الجديدة إلى حلول التوريد القائمة | تمكين خطة عالمية للطلب والشراء من خلال التوسعة 2 لنظام أوموجا بهدف توفير رؤية أوضح للبيانات وخيارات لتوريد السلع والخدمات في الوقت المناسب وبتكلفة تنافسية | خطة عالمية للطلب والشراء تكون قادرة على التنبؤ على أساس نمط الاستهلاك، ما يحسن بالتالي استخدام الكيانات المستفيدة لمصادر فعالة من حيث التكلفة من أجل إتاحة السلع والخدمات المناسبة التي يحتاجها العملاء في الوقت المناسب |

الولايات التشريعية

29 باء-83 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات التشريعية المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

المسائل الشاملة 286/70

المشتريات 263/68

المشتريات 273/69

المنجزات المستهدفة

84 باء-82 يعرض الجدول 29 باء-11 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

البرنامج الفرعي 2، العنصر 1: 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) |
| 1 | - | 1 | 1 |
| 1 | - | 1 | 1 |
| 4 | - | 5 | 5 |
| 3 | - | 4 | 4 |
| 1 | - | 1 | 1 |
| باء - توليد المعارف ونقلها | | | |
| | | | الحلقات الدراسية وحلقات العمل والأنشطة التدريبية (عدد الأيام) |
| 46 | 44 | 44 | 42 |
| | | | 4 - عقد حلقات دراسية في مجال تسيير الأعمال للموردين من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية بشأن كيفية التعامل التجاري مع الأمم المتحدة (26 حلقة دراسية في المجموع، بمعدل يومين لكل منها) |
| 46 | 44 | 44 | 42 |
| جيم - المنجزات المستهدفة الفنية | | | |
| التشاور والمشورة والدعوة: إسداء المشورة بشأن إدخال مزيد من التحسينات استناداً إلى الاستعراض الفصلي لأداء سلسلة الإمداد؛ وتيسير طلبات الشراء المحلية؛ وإسداء المشورة وعرض حالات الشراء المنبثقة عن كيانات الأمانة العامة في جميع أنحاء العالم على لجنة العقود في المقر وفقاً لإطار تفويض سلطة الشراء؛ وإسداء المشورة للتخطيط للبعثات المتكاملة فيما يتصل بالعمليات الجديدة والناشئة والمفاجئة؛ وقواعد البيانات والمواد الرقمية الفنية. | | | |
| دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال | | | |
| برامج التوعية والمناسبات الخاصة والمواد الإعلامية: التعاون على نطاق المنظومة بشأن مشاريع العمليات التجارية وحالات الشراء مع شبكة الشراء التابعة لكيانات الأمم المتحدة؛ ودورات تدريب فردية مع عملاء الأمانة العامة بشأن تحسين أداء سلسلة الإمداد؛ وحلقة عمل سنوية مدتها خمسة أيام بشأن تخطيط سلسلة الإمداد؛ وبرنامج سنوي للتوعية مدته خمسة أيام بشأن نقل الركاب والبضائع، بما في ذلك النقل الاستراتيجي للوحدات؛ وبرنامج للتوعية لمدة خمسة أيام بشأن التوريد الاستراتيجي في إطار نهج إدارة الفئات. | | | |
| المنصات الرقمية ومحتوى الوسائط المتعددة: إطار إدارة أداء سلسلة الإمداد، بما في ذلك تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال الأساسية، وإعداد التقارير العملياتية، ومؤشرات الأداء الأساسية لقياس الأداء العام لإدارة سلسلة الإمداد ورصده على الصعيد العالمي؛ وهيئة حيز افتراضي مخصص لتحفيز الابتكار والتميز في إدارة سلسلة الإمداد؛ وإعداد تقارير عن تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال لجميع الوظائف في سلسلة الإمداد على نطاق الأمانة العامة، ورصد تلك التقارير ونشرها؛ وتحديث سنوي للإحصاءات المتعلقة بمشتريات الأمانة العامة على الموقع الشبكي لشعبة المشتريات لجميع العملاء بهدف دعم سلسلة الإمداد المتكاملة من طرف إلى طرف. | | | |
| هاء - المنجزات المستهدفة التكنولوجية | | | |
| الإدارة: دعم تسجيل الموردين؛ وتأسيس مشاريع مبتكرة جديدة وتجريبها، من قبيل تقديم العطاءات إلكترونياً؛ وتسجيل الموردين المؤهلين في جميع أنحاء العالم؛ وبرنامج إصدار الشهادات (التأهيل المهني) للممارسين في مجال المشتريات؛ وتقديم الخدمات الاستشارية بشأن مسائل الشراء للموظفين والعملاء/أصحاب المصلحة في كيانات الأمانة العامة على الصعيد العالمي؛ وخطة الطلب العالمية السنوية؛ وخطة الشراء العالمية لنشرها سنوياً؛ وإسداء المشورة إلى المكاتب المستفيدة بشأن المسائل المتصلة بخطط الشراء وأولويات الشراء الاستراتيجية والتشغيلية لديها؛ والتوريد الاستراتيجي في إطار إدارة الفئات؛ ووضع خطة طويلة الأجل لتيسير عمليات التنبؤ وتخطيط التوريد والتسليم؛ وتقديم الدعم على المستوى الاستراتيجي في مجالات أخصائيي اللوجستيات المتمثلة في الطيران، والتحرك الاستراتيجي عن طريق البحر والبر، والهندسة، والخدمات اللوجستية الطبية، والنقل وإدارة الأسطول والدعم المعيشي، بما في ذلك الوقود وحصى الإعاشة والإمدادات العامة؛ وتنفيذ عقود الخدمات الجوية وإدارتها مع مقدمي الخدمات التجارية والعسكرية لما عدده 81 خدمة جوية، فضلاً عن ثلاث منظومات للطائرات المسيرة من دون طيار، في جميع الكيانات المستفيدة التي لديها أصول جوية؛ وتوريد وتنفيذ وإدارة نحو 130 عقداً، بما في ذلك 100 عقد إطاري عالمي، في مجالات الهندسة، والنقل، والإمدادات العامة، والدعم الطبي، وكذلك 30 عقداً من عقود الإنجاز للتزويد بالوقود وحصى الإعاشة، لما عدده 36 فئة في ثمانية من مجالات أعمال، بما في ذلك تصميمات المواصفات التقنية واستعراضاتها، ووثائق طلبات تقديم العروض، والعروض المقدمة من الموردين؛ ووضع استراتيجية للفئات وتنفيذها؛ والتفاوض على العقود التجارية وطلبات التوريد المتعلقة بشراء السلع والخدمات وتنفيذها وإدارتها؛ وتنفيذ 56 اتفاقاً لاستئجار الطائرات وإدارتها واستعراضها وتحديثها؛ وترتيب وتيسير ورصد تنقلات النشر والتناوب وحلول التوريد لما يقرب من 180 000 من الأفراد النظاميين وما يرتبط بهم من بضائع يبلغ وزنها حوالي 65 000 طن سنوياً وذلك من خلال وسائل النقل الجوي والبحري والبري. | | | |

العنصر 2

دعم القدرات النظامية

الهدف

29 باء-85 الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، هو كفاءة أداء عمل ركيزة السلام والأمن بالأمم المتحدة على نحو كفؤ وفعال.

الاستراتيجية

29 باء-86 بغية المساهمة في كفاءة أداء ركيزة السلام والأمن في الأمم المتحدة على نحو كفؤ وفعال، سيقوم العنصر باستعراض المعلومات المتصلة بالقدرات المنشورة لكفالة تماشيها مع المهام المنوطة بها، وذلك بوصفه نقطة الاتصال الوحيدة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بشأن جميع المسائل الإدارية واللوجستية المتصلة بتشكيل القوات، ومذكرات التفاهم، والمعدات المملوكة للوحدات، ورد التكاليف. وسيقوم العنصر على وجه السرعة بتجهيز المبالغ التي سترد للدول الأعضاء والتفاوض بشأن مذكرات التفاهم المتعلقة بالوحدات المشكّلة ووضعها في صيغتها النهائية عن طريق مواصلة النهج المقتبس من الإصلاح الإداري الذي يجريه الأمين العام بحيث يكون له ركيزتان في العنصر: تركز إحداها على مذكرات التفاهم والسياسات والإجراءات المتصلة بالمعدات المملوكة للوحدات وإدارة الفريق العامل المعني بالمعدات المملوكة للوحدات والدراسة الاستقصائية لتكاليف القوات؛ فيما تخصّص الركيزة الثانية لرد تكاليف القوات وكذلك المعدات المملوكة للوحدات والأداء الاستراتيجي. وتتمثل النتيجة المتوقعة في تبسيط المدفوعات للبلدان المساهمة عن المعدات المملوكة للوحدات، والأفراد النظاميين، وطلبات التوريد، والمطالبات المتعلقة بالوفاة والعجز، وسدادها في الوقت المناسب، ووضع الصيغة النهائية لمذكرات التفاهم في الوقت المناسب وتوفير خدمة أفضل للعملاء، بالاقتران بتحسين الاتصال مع البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة فيما يتعلق بأداء المعدات المملوكة للوحدات لأغراض تحسين الأداء. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال تقليص عدد مذكرات التفاهم غير الموقعة بأكثر من 50 في المائة - من ما مجموعه 31 مذكرة تفاهم في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 إلى ما مجموعه 15 مذكرة تفاهم في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

29 باء-87 وسيوفر العنصر أيضا عملية محسنة لرد التكاليف يتوقع أن تؤدي إلى تعزيز الشفافية والمساءلة وتوافر البيانات في الوقت الحقيقي للعملاء في المقر والميدان، مما يعزز التوحيد القياسي للأخطاء والحد منها، مما يزيد من نوعية مذكرات التفاهم والمطالبات. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذا المجال نشر مجموعة الأعمال 1 ألف لنظام إدارة القدرات النظامية، التي أصدرت في آب/أغسطس 2019، وترتبط ببيان متطلبات الوحدة بمذكرة التفاهم، وتقارير التفتيش على المعدات المملوكة للوحدات بحساب المعدات المملوكة للوحدات، والمطالبات المتعلقة بالوفاة والعجز بعملية التعويض. ويوفر النظام منبرا يربط بيانات متطلبات الوحدة بمذكرات التفاهم وتقارير التفتيش الميداني والمبالغ المردودة.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-88 تحققت نتيجة مقررة لعام 2019 تمثلت في زيادة كفاءة وفعالية تنفيذ الولاية، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة (A/72/492/Add.2)، وعلى نحو ما يتضح من الإبقاء على إطار زمني متوسط مدته ثلاثة أشهر لتجهيز المطالبات المتعلقة بالمعدات المملوكة للبعثات، بدءا من استلام الوثائق المعتمدة من البعثة وإلى موافقة إدارة الدعم العملياتي عليها، لما عدده 750 4 عملية رد لمبالغ تتعلق بالأفراد النظاميين والمعدات المملوكة للوحدات. وعمل العنصر مع فريق أوموجا على نشر نظام إدارة القدرات النظامية من أجل تجهيز مطالبات الدول الأعضاء في الوقت المناسب من خلال منصة معززة بنظام أوموجا، مما حسن طرق أداء العمل واستمرارية تصريف الأعمال وقدم تحليلات محكمة.

أداء البرنامج في عام 2019: التجهيز الآتي للمبالغ المردودة للدول الأعضاء والتقليل من عدد مذكرات التفاهم المعلقة

29 باء-89 استنادا إلى المعارف المكتسبة في عام 2018، وفر العنصر نقطة اتصال واحدة للدول الأعضاء لتتناول طلباتها/مطالباتها بشأن الجوانب الإدارية والمالية واللوجستية والوظيفية المتصلة بتشكيل القوات، ومذكرات التفاهم، والمعدات المملوكة للوحدات، ورد التكاليف. وتولى العنصر تنسيق مذكرات التفاهم والتفاوض بشأنها ووضعها في صيغتها النهائية لكفالة رد تكاليف عمليات النشر في بعثات حفظ السلام في الوقت المناسب إلى الدول الأعضاء. وبالإضافة إلى ذلك، كثف العنصر جهوده للحد من تراكم المذكرات غير الموقعة من خلال المتابعة المستمرة مع البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

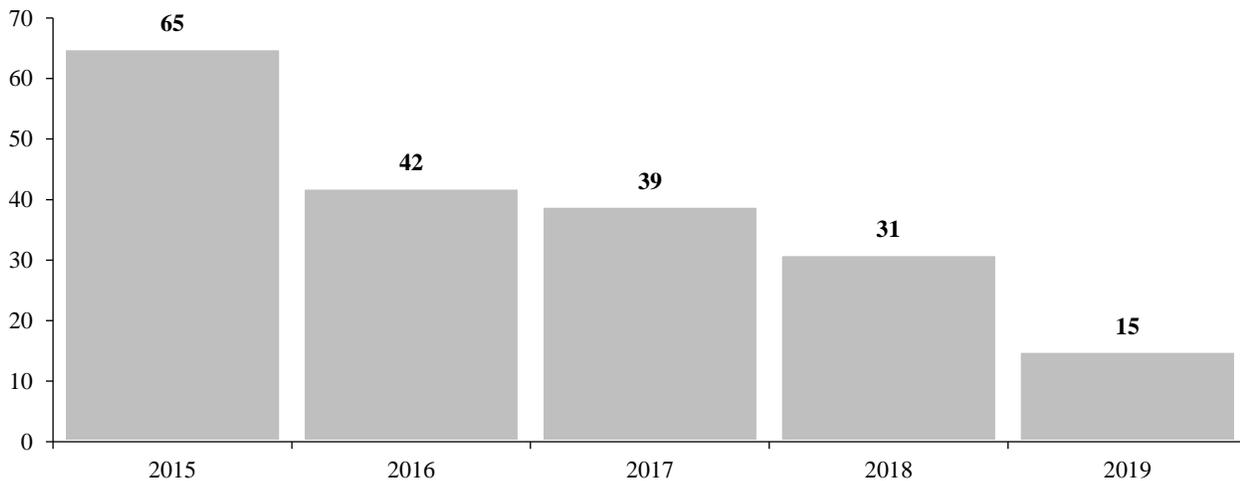
29 باء-90 وخلال هذه الفترة، تم التوقيع على أربع مذكرات تفاهم قبل نشر الوحدة المشكلة في البعثة الميدانية، ووضعت في الصيغة النهائية 19 مذكرة من أصل 31 مذكرة غير موقعة في بداية عام 2019. وتم التصديق بنجاح على المبالغ المردودة بقيمة 2,2 بليون دولار للأفراد النظاميين والمعدات المملوكة للوحدات في الوحدات المشكلة في غضون ثلاثة أشهر من الربع السابق مباشرة. وتم التصديق على ما مجموعه 4 750 عملية رد تكاليف لكل من الأفراد النظاميين والمعدات المملوكة للوحدات، مقارنة بما عدده 3 148 من المبالغ المردودة عن هذه المعدات وحدها في عام 2018.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-91 أسهم هذا العمل في كفالة أداء ركيزتي السلام والأمن في الأمم المتحدة بكفاءة وفعالية، على نحو ما يتضح من انخفاض عدد مذكرات التفاهم غير الموقعة من 31 مذكرة في كانون الثاني/يناير 2019 إلى 15 مذكرة في كانون الأول/ديسمبر 2019. ففي بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي وحدها، انخفض عدد المذكرات غير الموقعة من 16 مذكرة في كانون الثاني/يناير 2019 إلى 8 مذكرات في كانون الأول/ديسمبر 2019.

الشكل السابع من الفرع 29 باء

مقاييس الأداء: العدد الإجمالي لمذكرات التفاهم غير الموقعة



النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: تقليص الجدول الزمني لتجهيز المبالغ المردودة من خلال منفذ وحيد (النتيجة مرحلّة من عام 2020)

29 باء-92 سيواصل العنصر العمل، وفقاً لولايته، في سياق رد تكاليف القوات وأفراد الشرطة التي تقدمها البلدان المساهمة، وفقاً لولايته، وسيقدم الدعم الاستراتيجي والتشغيلي ويعمق الشراكة مع البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل تقليص الجدول الزمني اللازم لتجهيز المبالغ المردودة لتلك البلدان، وهو ما يُتوقع أن يتجلى في مقياس الأداء لعام 2021 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 باء-12

مقياس الأداء

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|--|---|--|--|
| لا ينطبق | ليس لدى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة منفذ وحيد لتناول الجوانب الإدارية واللوجستية لعملية تشكيل القوات على نطاق وحدات تنظيمية متعددة | لدى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة منفذ وحيد لتناول جميع جوانب الدعم والمتعلقة باللوجستيات لجميع المساهمات | لدى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة منفذ وحيد لتناول جميع الجوانب الدعم والمتعلقة باللوجستيات لجميع المساهمات وتجهيز المبالغ المردودة في أوانه لنحو 90 000 العسكريين وأفراد الشرطة، وإتمام جميع مذكرات التقاهم في غضون 90 يوماً من نشرهم | لدى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة منفذ وحيد لتناول جميع الجوانب الدعم والمتعلقة باللوجستيات لجميع المساهمات وتجهيز المبالغ المردودة في أوانه لنحو 90 000 العسكريين وأفراد الشرطة، وإتمام جميع مذكرات التقاهم في غضون 90 يوماً من نشرهم |

النتيجة 2: نقطة اتصال وحيدة في مجالات الدعم الإداري واللوجستي والمالي للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل رد التكاليف على نحو أسرع (نتيجة جديدة)

النتيجة 2: نقطة اتصال وحيدة في مجالات الدعم الإداري واللوجستي والمالي للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل رد التكاليف على نحو أسرع (نتيجة جديدة)

29 باء-93 سيواصل العنصر خدمة الدول الأعضاء بوصفه نقطة اتصال وحيدة بشأن المسائل الإدارية واللوجستية والمالية المتصلة بتشكيل القوات، ومذكرات التقاهم، والمعدات المملوكة للوحدات، ورد التكاليف.

29 باء-94 وسيعمل العنصر على ترسيخ نشر الوحدة النموذجية للإبلاغ عن قوام القوات وحسابه من أجل أتمتة وتبسيط رفع التقارير عن قوام القوات. كما سيقوم العنصر بإسداء المشورة وتوفير الإرشاد والدعم للدول الأعضاء والبعثات الميدانية وإدارات المقر، عن طريق تحقيق التكامل السلس بين الأطر التشريعية والمتعلقة بالتخطيط والتنفيذ وفقاً للولاية، ورد التكاليف، وأطر تحليل الأداء المرتبطة بالأفراد النظاميين والمعدات المملوكة للوحدات والاكتفاء الذاتي. وسيشعر العنصر أيضاً في الأعمال التحضيرية لإجراء الاستقصاء المقبل لتكاليف القوات الذي يجري كل أربع سنوات.

التحدي الداخلي والاستجابة

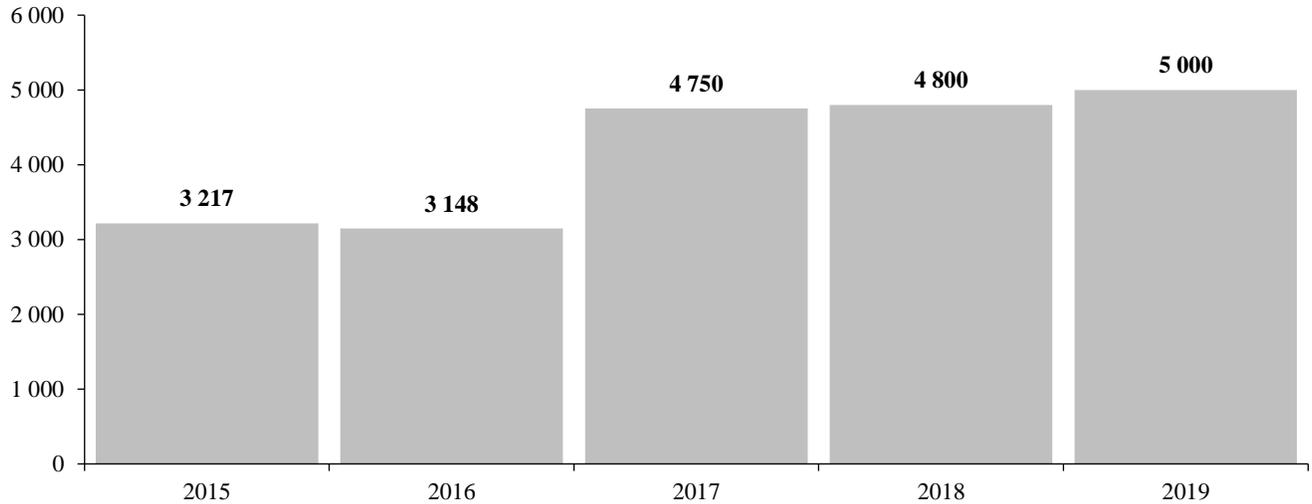
29 باء-95 يتمثل التحدي الذي يواجهه هذا العنصر في النظام اليدوي للإبلاغ والحساب فيما يتعلق برد تكاليف الأفراد النظاميين، الذي لم يُدمج في عمليات رد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. واستجابة لذلك، سيتمكن العنصر، فيما يخص عام 2021، في ضوء نشر الوحدة النموذجية الإضافية في نظام أوموجا، من أتمتة عمليتي الحساب ورد التكاليف، مما يقلل إلى أدنى حد من احتمال وقوع أخطاء في الحساب.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-96 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في كفاءة أداء ركيزتي السلام والأمن في الأمم المتحدة على نحو كفو، وهذا ما سيتضح من رد التكاليف للدول الأعضاء بصورة أسرع، الأمر الذي أمكن القيام به من خلال الانتهاء من تجهيز 5 000 مطالبة برد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات في غضون 3 أشهر.

الشكل الثامن من الفرع 29 باء

مقياس الأداء: عدد مطالبات رد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات والأفراد النظاميين المجهزة في غضون 3 أشهر



الولايات التشريعية

29 باء-97 ترد في القائمة الواردة أدناه جميع الولايات التشريعية المسندة إلى العنصر.

قرارات الجمعية العامة

261/67 تقرير الفريق الاستشاري الرفيع المستوى المنشأ عملاً بقرار الجمعية العامة
289/65 للنظر في معدلات السداد للبلدان المساهمة بقوات وفي مسائل أخرى تتصل بالموضوع
285/72 معدلات سداد التكاليف للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة

المنجزات المستهدفة

29 باء-98 يعرض الجدول 29 باء-13 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

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

| الفئة والفئة الفرعية | المقرر الفعلي لعام 2019 | المقرر لعام 2020 | المقرر لعام 2021 |
|--|-------------------------|------------------|------------------|
| ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء | - | - | - |
| وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) | - | 2 | - |
| 1 - تقرير الفريق العامل المعني بالمعدات المملوكة للوحدات لعام 2020 | - | 1 | - |
| 2 - تقرير الأمين العام عن الفريق العامل المعني بالمعدات المملوكة للوحدات لعام 2020 | - | 1 | - |
| تقديم الخدمات الفنية للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي مدة كل منها كل منها ثلاث ساعات) | 1 | 3 | - |
| 3 - اجتماع الهيئات الحكومية الدولية، بما فيها اللجنة الخامسة والفريق العامل المعني بالمعدات المملوكة للوحدات | 1 | 3 | - |
| باء - توليد المعارف ونقلها | | | |
| الحلقات الدراسية وحلقات العمل والمناسبات التدريبية (عدد الأيام) | 10 | 10 | 20 |
| 4 - برامج تدريبية وحلقات دراسية للدول الأعضاء بشأن مختلف جوانب مذكرة التفاهم، وسياسات وإجراءات المعدات المملوكة للوحدات، فضلا عن المطالبات المتعلقة بتعويضات الوفاة والعجز | 10 | 10 | 20 |
| هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية | | | |

الإدارة: مذكرات تفاهم جديدة ومعدلة للوحدات العسكرية ووحدات الشرطة المنتشرة في البعثات الميدانية؛ والتفاوض والتوقيع على الاتفاقات المتعلقة بالوحدات العسكرية ووحدات الشرطة المتعدّد بها لمستوى الانتشار السريع لنظام تأهب قدرات حفظ السلام؛ وتقييم وحساب الأقساط المستحقة الدفع عن المخاطر أو القدرات التمكينية المنتشرة في البعثات الميدانية؛ وتقييم وحساب رد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات العسكرية ووحدات الشرطة المنتشرة في البعثات الميدانية، ورد تكاليف الأفراد للوحدات العسكرية ووحدات الشرطة المنتشرة في البعثات الميدانية؛ ورد تكاليف طلبات التوريد؛ وتقييم وتجهيز حالات التعويض المتعلقة بالوفاة والعجز للأفراد النظاميين المنشورين في البعثات الميدانية؛ وحساب الاستقطاعات التناسبية من المبالغ المردودة للأفراد نظرا لعدم وجود معدات رئيسية غير صالحة للاستخدام أسهم بها في البعثات الميدانية؛ وإعداد تحليل مقارن وتقارير إدارية بشأن عنصري المعدات المملوكة للوحدات والأفراد في العمليات الميدانية بغية تحسين الفعالية في توفير الموارد على الصعيد الميداني، وبيان احتياجات الوحدة بشأن الدعم/اللوجستيات والمعدات المملوكة للوحدات.

البرنامج الفرعي 3

الأنشطة الخاصة

الهدف

29 باء-99 الهدف، الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه، هو كفاءة قدرة العملاء على الاستجابة للحالات الخاصة.

الاستراتيجية

29 باء-100 بغية المساهمة في كفاءة استجابة العملاء للحالات الخاصة، سيعزز البرنامج الفرعي قدرة كيانات الأمانة العامة التي تم نشرها أو توسيعها مؤخرا على تحقيق المرحلة المتفق عليها من القدرة التشغيلية الأولية. وسينجز البرنامج الفرعي هذا الجهد عن طريق تحديد الموظفين الأساسيين والموارد البالغة الأهمية - سواء الأصول المالية أو الأصول القابلة للنشر - التي يمكن وضعها في مسرح العمليات، مما يتوقع أن يؤدي إلى نشر الموظفين والأصول والموارد المالية على نحو أكثر ملاءمة واستدامة في الكيان كمي يبدأ في تنفيذ ولايته في أسرع وقت ممكن. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات وضع خطط أولية للموارد وخطط توظيف لبعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة، ومنسق الأمم المتحدة المعني بالتصدي العاجل لفيروس إيبولا في حالات الطوارئ، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي.

29 باء-101 وسيسهم البرنامج الفرعي أيضا في إيجاد حلول شاملة لدعم الشركاء ويمكن من إغلاق الكيانات وتصفيتهما بعد انتهاء الأنشطة التي صدر بها تكليف. وسيعجل البرنامج الفرعي بحل المسائل الإدارية المتبقية العالقة للكيانات المغلقة بالتشاور مع المكاتب ذات الصلة، من قبيل مكتب الشؤون القانونية وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، مما يتوقع أن يؤدي إلى إغلاق المسائل الإدارية التي لم تحل بعد في موعد أدق، من قبيل المبالغ المستحقة القبض القديمة والمدفوعات غير المسوّاة والمطالبات المحتملة من أطراف ثالثة، بالإضافة إلى المنازعات مع الموردين.. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات تقديم الدعم من أجل إدارة المسائل المتبقية في بعثة حفظ السلام التي أنهيت مؤخرا في هايتي (بعثة الأمم المتحدة لدعم العدالة في هايتي).

29 باء-102 وعلاوة على ذلك، سيسهم البرنامج الفرعي في إيجاد حلول شاملة لدعم الشركاء وسيعزز القدرات في جميع مراكز العمل من خلال تدريب جميع الموظفين والمديرين على التأهب للأزمات. ويشمل ذلك وضع نماذج لتخطيط الموارد البشرية اللازمة للمكاتب والمديرين وإدارة قوائم المتطوعين لتوفير الدعم خلال الأزمات. وبالإضافة إلى ذلك، سيوفر البرنامج الفرعي استجابة خلال حالات الطوارئ من خلال تفعيل مراكز المكالمات الهاتفية وشبكة المتطوعين لتوفير الدعم خلال الأزمات، فضلا عن الإبلاغ ومعالجة الحالات، والتنسيق داخل المنظمة والوكالات والصناديق والبرامج. وسيقدم أيضا خدمات للناجين بعد وقوع الحوادث من خلال ما يلي: تقديم الدعم المستمر للموظفين/الأسر؛ وتنسيق المشورة، والاستحقاقات، والتعويض، والتنسيق، والاتصال، ومعالجة الحالات؛ وتنظيم مراسم التأبين. ومن المتوقع أن تؤدي هذه الخدمات إلى تعزيز قدرات الاستجابة للأزمات وزيادة مستويات الوعي على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات تقديم الدعم إلى اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أعقاب تحطم طائرة الخطوط الجوية الإثيوبية في آذار/مارس 2019؛ ودعم بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا في أعقاب الهجوم المميت الذي وقع في بنغازي، ليبيا، في آب/أغسطس 2019؛ وتوفير الدعم لبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق ولمكتب المنسق المقيم في إيران في أعقاب الهجمات على المرافق العسكرية للولايات المتحدة الأمريكية وتساعد التوتر في المنطقة.

29 باء-103 وسيسهم البرنامج الفرعي أيضا في إيجاد حلول شاملة لدعم الشركاء، وسينسق جهود إدارة الدعم العمليتي بهدف إدارة شراكات الدعم بمزيد من الفعالية والكفاءة من أجل الاستفادة من طائفة أوسع من قدرات الدعم والحلول المتعلقة بتلقي الدعم التشغيلي من الأمانة العامة والكيانات الخارجية الأخرى أو تقديمه إليها. ويشمل استثمار الإدارة في تعزيز شراكاتها الداعمة للشركاء الثنائي الأطراف والثلاثي الأطراف، بما في ذلك سائر الجهات الفاعلة في الأمم المتحدة والحكومات، فضلا عن المنظمات الإقليمية من قبيل الاتحاد الأفريقي وعملياته، مما يتوقع أن يسفر عن اتفاقات تعاون معززة تدعم تخطيط وصياغة مفاهيم الدعم المتعلقة بالحالات الجديدة أو المفاجئة أو المتعلقة بالأزمات. وتشمل النتائج التي سبق تحقيقها في هذه المجالات الاستفادة من القدرات القائمة في سائر هيئات الأمانة العامة، بما في ذلك البعثات الميدانية لدعم الكيانات الجديدة، فضلا عن استخدام القدرات القائمة لدعم البعثات في مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن من أجل بعثة الأمم المتحدة المنشأة حديثا لدعم اتفاق الحديدة، أو استخدام بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق في تقديم دعم البعثة إلى فريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-104 تحققت نتيجة مقررة لعام 2019، وهي إنجاز تخطيط البعثات الميدانية ونشرها بسرعة وإنشائها في الوقت المناسب استجابة للولايات التي أناط بها مجلس الأمن، وكما أشير إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة (A/72/492/Add.2)، على نحو ما يتضح من تحديد ونشر المعدات اللوجستية القادرة على دعم أفرقة بدء التشغيل والنشر الأولي للقوات والشرطة في غضون 90 يوما من اعتماد ولايات مجلس

الأمن عن طريق وضع خطط أولية للموارد وخطط للتوظيف في إطار بعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي.

أداء البرامج في عام 2019: حلول الدعم التمكينية

29 باء-105 وضع البرنامج الفرعي خطة توظيف لكل بعثة ميدانية في مرحلة بدء التشغيل أو التوسيع أو الانتقال من أجل تلبية احتياجات التوظيف وتحقيق معدلات شغل الوظائف المستهدفة على النحو المحدد في اتفاقات البعثات. ولهذا الغرض، وضعت شعبة الأنشطة الخاصة خطط استقدام موظفين لبعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة، ومنسق الأمم المتحدة المعني بالتصدي العاجل لفيروس إيبولا، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي. وبالإضافة إلى ذلك، تم أيضا توفير الملاك الوظيفي للوظائف الشديدة الأهمية (108 وظائف) داخل مكاتب المنسقين المقيمين على الصعيد العالمي، وتطبيق استراتيجية للتوظيف واستخدام طريقة التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين. وتولى البرنامج الفرعي أيضا تنسيق وإدارة التوظيف الأولي لبعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة للأمم المتحدة، ومنسق الأمم المتحدة المعني بالتصدي لفيروس إيبولا، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في هايتي، وفريق التحقيق التابع للأمم المتحدة لتعزيز المساءلة عن الجرائم المرتكبة من جانب داعش/تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام، إلى أن تتوفر لدى الكيانات الجديدة القدرة الكافية.

29 باء-106 ويقدم البرنامج الفرعي الدعم للكيانات التي تواجه حالات حرجة تؤثر على قدرات الأمم المتحدة. وتحقيقا لهذا الغرض، نسقت شعبة الأنشطة الخاصة دعم التأهب للأزمات لضحايا تحطم الطائرة الإثيوبية، والهجوم بالقنابل في بنغازي، ونسقت حفل التأبين السنوي الذي ينظمه الأمين العام لموظفي الأمم المتحدة، كما قامت نسقت ونفذت العديد من دورات التوعية والتدريب بشأن التأهب للأزمات وإدارتها.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-107 ساهم هذا العمل في كفاءة قدرة العملاء على الاستجابة للحالات الخاصة، على نحو ما يتضح من إنشاء مجمع للقدرات الاحتياطية الدائمة لإتاحة نشر الموظفين على جناح السرعة في حالات الطوارئ. ولا تتعهد الأمانة العامة حاليا أو تستخدم مجموعات للنشر السريع، باستثناء مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وشعبة المساعدة الانتخابية. وتكفل مجموعة القدرات الاحتياطية الدائمة وجود مجموعة من موظفي الأمانة العامة تكون ميسرة ومعتمدة مسبقا، ومتاحة للنشر في الوقت المناسب وجميع كيانات الأمانة العامة القادرة على الاستجابة بصورة أفضل للتقلبات في الطلب على العمل الناجمة عن حالات خاصة، بما في ذلك الزيادة المفاجئة خلال عمليات بدء التشغيل والانتقال والتصفيح/الإنهاء. وقد صدر إطار مجموعة القدرات الاحتياطية الدائمة في منتصف حزيران/يونيه 2019، وقدم المهتمون من جميع أنحاء الأمانة العامة طلباتهم للانضمام إلى المجموعة. وأكمل البرنامج الفرعي استعراض جميع مقدمي الطلبات في كانون الأول/ديسمبر 2019 في ضوء معايير الأهلية والمطابقة للمهام المرتبطة بالوظائف المنشورة.

الجدول 29 باء-14

مقياس الأداء

| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|
| لا ينطبق | لا ينطبق | لا ينطبق | لا ينطبق | مجموعة القدرات الاحتياطية الدائمة |
| | | | | الكيانات تصدر قوائم النشر السريع |

النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: تمكين العملاء من الاستجابة بفعالية وكفاءة لتحديات الحالات الخاصة (النتيجة مرحلة من عام 2020)

29 باء-108 سيواصل البرنامج الفرعي العمل المتصل بدعم البعثات الجديدة أو التي تمر بمرحلة انتقالية، وفقاً لولايته، وسينشئ منصات بالغة الأهمية للدعم التشغيلي للبعثات الجديدة أو الكيانات الأخرى من أجل الإسراع في نشر الأفرقة المتقدمة في العمليات المنشأة حديثاً للوفاء بالمواعيد المستهدفة للعمليات الأولية، وهو ما يُتوقع أن يتضح من مقياس الأداء لعام 2021 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الجدول 29 باء-15

مقياس الأداء

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|---------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| لا ينطبق | الكيانات لا تستخدم قوائم النشر السريع | الكيانات تصدر قوائم النشر السريع | الكيانات تستخدم قوائم النشر السريع، حيث يتم في غضون شهر واحد ملء 80 في المائة من وظائف الاحتياجات المفاجئة المحددة | تطور مفهوم قوائم النشر السريع إلى مجموعة للقدرة الاحتياطية الدائمة، مما وفر قائمة من الموظفين المعتمدين في 125 وظيفة محددة مطلوبة عادة لمرحلة بدء التشغيل أو الانتقال أو الإنهاء أو للاستجابة لحالات الطوارئ. |
| | | | | وستمكن المجموعة المنظمة من نشر موظفين معتمدين مسبقاً بإخطار عاجل للقيام بمهام تصل مدتها إلى 90 يوماً لدعم الاحتياجات المفاجئة على الصعيد العالمي في كيانات الأمانة العامة. |

النتيجة 2: حلول الدعم التمكينية الشاملة للشركاء (نتيجة جديدة)

29 باء-109 سيشرف البرنامج الفرعي على طائفة من القدرات التشغيلية المتخصصة والشاملة. وستلبي الاحتياجات المحددة لمختلف الشركاء من خلال موارد مخصصة من الموظفين، أو على وجه الخصوص فيما يتعلق بالاحتياجات المتعلقة ببدء التشغيل والاحتياجات المفاجئة والاحتياجات في حالات الأزمات، عن طريق تشكيل أفرقة مؤقتة تضم خبراء متخصصين من مكتب عمليات الدعم

ومكتب إدارة سلسلة الإمداد ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حسب الاقتضاء، وذلك لتلبية الاحتياجات الفورية من الدعم إلى حين انتهاء الأزمة أو تحديد الموارد أو اعتمادها لسد الاحتياجات على نحو مستمر.

29 باء-110 وسيواصل البرنامج الفرعي إدارة وتعزيز ووضع ترتيبات مع الشركاء الرئيسيين من قبيل المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية، فضلا عن الجهات الفاعلة الأخرى في الأمم المتحدة والحكومات، بما في ذلك ترتيبات الشراكة الثلاثية، لتلقي المساعدة المتعلقة بالدعم العملياتي وتقديمها على حد سواء، كما سيضع الأدوات والتحليلات اللازمة لتقييم والتنبؤ بمسببات التكلفة. وخلال التخطيط التنفيذي لنشاط خاص، بما في ذلك تقديم دعم مفاجئ، يمكن توفير احتياجات إضافية من الدعم (ثغرات) للشركاء أو تلقيها منهم. وفي بعض الحالات، قد تمكن الاستفادة من المزايا النسبية للشركاء إدارة الدعم العملياتي والأمم المتحدة من أن تكونا أكثر استجابة ومرونة وسلاسة في تلبية احتياجات الدعم. وخلال عملية التخطيط، ستتاح حافظة من الترتيبات التعاونية القائمة مع الشركاء مشفوعة بإشارة واضحة إلى مزاياها النسبية. وهذا النهج سيمكّن الإدارة من الاستفادة من طائفة أوسع من حلول الدعم التي تعزز قدرتها على توفير خدمات دعم تتسم بالفعالية والكفاءة وتمكن من تنفيذ الولاية بنجاح.

29 باء-111 وسيواصل البرنامج الفرعي أيضا تقديم الدعم اللازم للأفرقة العملياتي المتكاملة بطريقة مرنة فيما يتصل بعمليات حفظ السلام في الهيكل الإقليمي لمنظومة السلام والأمن. وسيؤدي التعاون الوثيق مع إدارة عمليات السلام وإدارة الشؤون السياسية وشؤون بناء السلام إلى تعزيز وعي شعبة الأنشطة الخاصة بالمسائل الراهنة والناشئة في سياق البعثات الميدانية، ويمكّن البرنامج الفرعي من تكييف عمله استجابة لهذه المسائل إذا لزم الأمر.

التحدي الداخلي والاستجابة

29 باء-112 يتمثل التحدي الذي يواجهه البرنامج الفرعي في مجموعة مسائل هي احتياج الكيانات المستجيبة إلى حلول مصممة خصيصا لها لا إلى حلول مسقطة، وقصر الفترة المتاحة للاستجابة، وضرورة التأهب العملياتي للاستجابة لاحتياجات غير متوقعة أو طارئة، وكبير حجم العمل وتفاوتته، وضرورة ضمان التماسك بين الكيانات المختلفة المشاركة في تقديم الدعم، وسد الفجوات المعرفية حيث لا وجود لحلول أو إرشادات أو خبرات سابقة، وإرساء آلية مساءلة من خلال تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات في إدارة الدعم العملياتي وبإي الأمانة العامة.

29 باء-113 واستجابة لذلك، سيقوم البرنامج الفرعي بتنسيق جهود إدارة الدعم العملياتي لإنشاء منصات الدعم التشغيلي الحاسم الموجه للبعثات الجديدة أو غيرها من الكيانات، بما في ذلك فيما يتعلق بالإمام الأولي بالحالة، والتدخل الأولي والتخطيط مع النظراء المعنيين، والتخطيط المفصل وتطوير المفهوم أو الخطة اللازمين في مجال الدعم العملياتي. وسيضع البرنامج الفرعي ترتيبات مع الشركاء الرئيسيين مثل المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية، وكذلك سائر الجهات الفاعلة التابعة للأمم المتحدة والحكومات، بما في ذلك ترتيبات الشراكة الثلاثية؛ وسيعرض ويتلقى المساعدة والأدوات والتحليل في مجال الدعم العملياتي من أجل تقييم عناصر تحميل التكلفة والتنبؤ بها؛ والتنسيق مع إدارة عمليات السلام وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام بشأن العمليات الميدانية. ويعمل البرنامج الفرعي أيضا على وضع آلية لزيادة القدرة على تلبية الاحتياجات الإضافية المفاجئة التي تتيح النشر السريع والمؤقت للخبراء من موظفي الدعم على نطاق إدارة الدعم العملياتي أو من الإدارات الأخرى لفترات محدودة وفي حالات خاصة. ويتوج البرنامج الفرعي علاقته بالشريك حين يتسلم الكيان مقاليد الأمور بمجرد وصوله إلى القدرة التشغيلية الأولية والقدرة على إدارة نفسه. وسيضلع البرنامج الفرعي بدور مماثل في تحقيق انتقال كيان من الكيانات العاملة القائمة أو في توحيد هذه الكيان حيثما كان في الأمانة العامة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-114 من المتوقع أن يسهم هذا العمل في كفاءة استجابة العملاء للحالات الخاصة، وهو ما سيثبت تحققه من شغل ما لا يقل عن 35 في المائة من الوظائف المعتمدة بحلول تاريخ بدء البعثة الجديدة. ومن المتوقع أن تلبى هذه التدابير احتياجات الدعم الفورية، بعد انتهاء الأزمة أو بعد تحديد الموارد اللازمة أو الموافقة عليها لتلبية هذه الاحتياجات على أساس مستمر. وفيما يتعلق بالشراكات، يُؤمل أن يؤدي ذلك إلى تعزيز القدرة في إدارة الدعم العمليتي على توفير خدمات دعم تتسم بالفعالية والكفاءة تمكن من تنفيذ الولاية بنجاح.

الجدول 29 باء-16

مقياس الأداء

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|----------|----------------------------------|---|--|
| لا ينطبق | لا ينطبق | الكيانات تصدر قوائم النشر السريع | الكيانات تستخدم القدرة الاحتياطية الدائمة لنشر الموظفين. ويتم في غضون شهر واحد شغل 80 في المائة من وظائف الاحتياجات الإضافية المفاجئة | 35 في المائة من الوظائف المعتمدة مشغولة بحلول تاريخ بدء البعثة الجديدة. 60 في المائة من خطط بدء البعثة أو توفير القدرة الاحتياطية أو الدعم أثناء الأزمات قد نظرت في خيارات الشراكة المتاحة |

المنجزات المستهدفة

29 باء-115 يعرض الجدول 29 باء-17 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2019-2021 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

الجدول 29 باء-17

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

الفئة والفئة الفرعية

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: وضع خطة توظيف لكل عملية ميدانية لمرحلة بدء العملية أو توسيعها أو للمرحلة الانتقالية؛ وتقديم الدعم المخصص على الأرض وتوفير القدرة الاحتياطية للمراحل الحرجة، مثل مرحلة بدء العملية أو المرحلة الانتقالية أو عند تقليص حجم البعثة وأثناء إدارة الأزمات؛ وإجراء تقييمات استراتيجية لاحتياجات البعثات وبدء تشغيلها وتوفير الموارد لها؛ وتقديم التوجيهات بشأن خفض التدرجي للعمليات الميدانية والمرحلة الانتقالية؛ وإعداد تقارير تقدير الحالة العسكرية والتقارير الرفيعة المستوى بشأن الاحتياجات والعمليات المستجدة؛ ووضع واستكمال مفاهيم دعم البعثات مراعاة للبيئات العملية الجديدة أو المتغيرة في تنفيذ البرامج؛ ووضع اتفاقات شراكة جديدة بشأن المسائل العملية مع المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية تتضمن معايير للموارد التشغيلية لتوجيه عمل إدارة الدعم العمليتي والكيانات المستفيدة منها؛ ووضع نماذج مالية للتنبؤ بالآثار المترتبة على التغييرات في الولايات؛ وتقديم خطط أولية لإدارة الموارد بشأن تنفيذ العمليات الميدانية التي يصدر بها تكليف من مجلس الأمن، سواء الجديدة منها أو الجاري توسيعها. الاستجابة للأزمات: تقديم 10 دورات تدريبية محددة الأهداف لبناء القدرات في مجال الاستجابة للأزمات، و 5 التزامات عملية رئيسية ملموسة لإدارة وتعزيز ترتيبات الدعم المشتركة القائمة، و/أو استكشاف ترتيبات دعم جديدة، مع المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية والدول الأعضاء والوكالات والصناديق والبرامج.

البرنامج الفرعي 4

الإدارة، نيويورك

الهدف

29 باء-116 يتمثل الهدف، الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه، في كفالة تهيئة بيئة مادية آمنة ووافية بالغرض المنشود في المقر ومرافق تلبي الاحتياجات المتوخاة، فضلا عن تقديم الخدمات الإدارية واللوجستية والإعلامية وغيرها من الخدمات دعما لكفاءة أداء المنظمة ولإعلام الجمهور بأعمال الأمم المتحدة.

الاستراتيجية

29 باء-117 من أجل المساهمة في تهيئة بيئة مادية آمنة ووافية بالغرض المنشود في المقر، سيواصل البرنامج الفرعي القيام على نحو استباقي بصيانة مباني المقر وتشغيلها مستفيدا من التكنولوجيا المتاحة ومدجا الممارسات الجيدة في إدارة المرافق بما يحقق أوجه الكفاءة المتوخاة، ويعزز مكان العمل الحديث، ويدعم الدول الأعضاء في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وسيواصل التخطيط الطويل الأجل لأماكن المكاتب وتعديلات المباني لدعم احتياجات الكيانات في نيويورك والحفاظ على قيمة ممتلكات مجمع المقر. وسيصوب التركيز الاستراتيجي للبرنامج الفرعي على تنفيذ استراتيجية العمليات والصيانة للمقر، عقب إجراء استعراض مستقل في عام 2019، وتأكيد أهمية مشاريع تحسين إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، ودعم جهود إدارة الاستدامة البيئية. ومن المتوقع أن يسفر هذا العمل عن مجمع يرمز إلى مُثل الأمم المتحدة، يتسم بقدرة عالية على أداء وظائفه وأكثر شمولية واستدامة. وتشمل النتائج السابقة في هذه المجالات برنامج صيانة وقائية أكثر كفاءة ينفذ من خلال نظام أوموجا لدعم اتباع نهج استباقي في إدارة المباني، وتحسين إمكانية الوصول في قاعة الجمعية العامة، وإدخال تحسينات بيئية، مثل الاستعاضة عن مصابيح الإضاءة التقليدية بصمامات ثنائية باعثة للضوء، وتركيب محطة للطاقة الشمسية، والحد من استعمال المنتجات البلاستيكية الأحادية الاستخدام.

29 باء-118 ومن أجل المساهمة في تهيئة مرافق تلبي الاحتياجات المتوخاة، وتقديم الخدمات الإدارية واللوجستية والإعلامية وغيرها من الخدمات دعما لكفاءة أداء المنظمة لمهامها، سيواصل البرنامج الفرعي تقديم خدمات تتسم بالكفاءة وحسن التوقيت والفعالية من حيث التكلفة للعملاء الداخليين في نيويورك في مجالات إدارة المباني، والحيز المكتبي، وإدارة الأصول والهدايا الرسمية، وإدارة المخزون والمستودعات، والسفر والنقل، والبريد والحقيبة الدبلوماسية، وإدارة الأحداث، وإدارة البريد، وخدمات المطاعم وغيرها من العمليات التجارية. وسيقدم خدمات إدارة المحفوظات والسجلات إلى كيانات الأمانة العامة على الصعيد العالمي. وسيركز البرنامج الفرعي على رصد آراء العملاء ومعدل تلبية طلبات الخدمات مقابل المدة المعيارية اللازمة لتبليتها، مما يتوقع أن يؤدي إلى رضا العملاء. وتشمل النتائج السابقة في هذا المجال رضا العملاء بنسبة تزيد على 90 في المائة عن خدمات المرافق والخدمات المتصلة بالسفر.

29 باء-119 وإضافة إلى ذلك، ومن أجل المساهمة في إعلام الجمهور بعمل الأمم المتحدة، سيواصل البرنامج الفرعي خدمة الجمهور في نيويورك وعلى الصعيد العالمي من خلال خدمات البريد والهدايا والمحفوظات والمعلومات، وتتمثل النتيجة المتوقعة في زيادة الوعي بأعمال المنظمة الحالية والسابقة. وتشمل النتائج السابقة في هذا المجال إتاحة 80 في المائة من محفوظات الأمين العام السابق بان كي - مون على الموقع الشبكي، الذي يطلع عليه الباحثون وغيرهم في جميع أنحاء العالم قرابة 4 000 مرة في السنة.

الأداء البرنامجي في عام 2019 مقابل النتيجة المقررة

29 باء-120 تحققت النتيجة المقررة لعام 2019، وهي كفاءة وفعالية إدارة وصيانة وتشغيل مرافق المقر، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة (A/72/492/Add.2)، كما يتضح من تقديم 76 في المائة من الخدمات في غضون الفترة الزمنية المحددة في المقر خلال الجزء الأخير من فترة السنتين، عقب استعراض لإجراءات مكتب المساعدة واتفاقات مستوى الخدمات، مقارنة بهدف بلغت نسبته 75 في المائة لفترة السنتين 2018-2019.

الأداء البرنامجي في عام 2019: أماكن العمل المرنة

29 باء-121 استنادا إلى المعارف المكتسبة في عام 2018، لا يزال تنفيذ مشروع الاستخدام المرن لأماكن العمل يحوّل مبنى الأمانة العامة إلى مكان عمل حديث يمكن الإنتاجية. وفي عام تنفيذ برنامج الإصلاح، وقر المشروع كفاءات تشغيلية وزاد المرونة لاستيعاب التغييرات التنظيمية التي وافقت عليها الجمعية العامة.

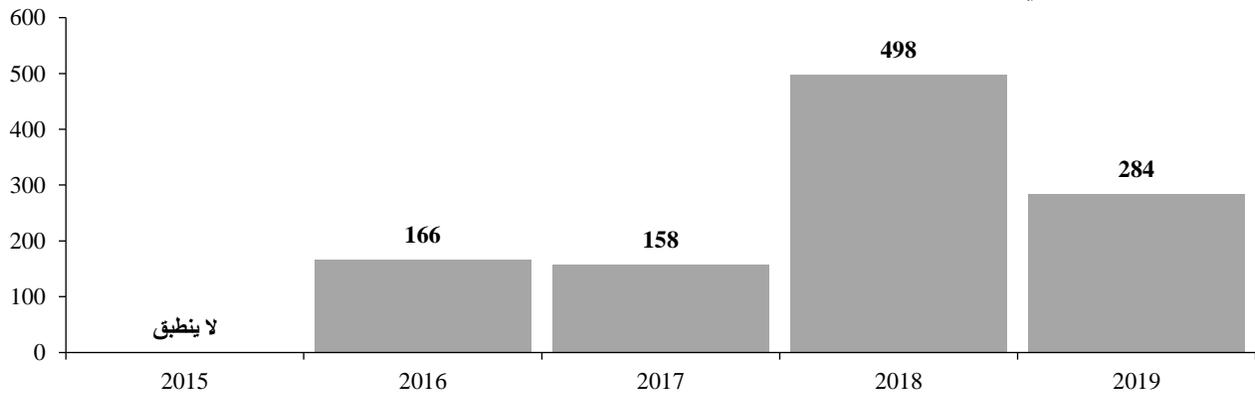
29 باء-122 وفي عام 2019، أعيد تشكيل خمسة طوابق في مبنى الأمانة العامة. وأعيد تشكيل أربعة من هذه الطوابق دعما لإصلاح السلام والأمن، حيث صُممت أماكن العمل ليشترك في استخدامها موظفون من إدارة عمليات السلام وإدارة الشؤون السياسية وشؤون بناء السلام. وسمح المشروع أيضا لموظفي إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليتي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالانتقال إلى مكاتبهم في إطار الهيكل الجديد اعتبارا من كانون الثاني/يناير 2019، عقب الإصلاح الإداري. وكانت هذه المكاتب قد حُوّلت في السابق إلى أماكن عمل مرنة، وبالتالي فإنها لم تحتاج إلا إلى تعديلات محدودة جدا.

التقدم نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-123 أسهم هذا العمل في تهيئة بيئة مادية آمنة ووافية بالغرض المنشود في المقر ومرافق تلبية الاحتياجات المتوخاة، كما يتضح من زيادة قدرة استيعاب مكان العمل لتبلغ 284 شخصا إضافيا. وأتاح تنفيذ مشروع الاستخدام المرن لأماكن العمل تلبية الاحتياجات الجديدة من الحيز المكتبي، مثل احتياجات مكتب تنسيق التنمية، وخفض تكاليف المباني المستأجرة في الأمانة العامة في نيويورك. وتشمل الفوائد الهامة الأخرى زيادة في مستوى الرضا العام للموظفين الذين يستفيدون من ترتيبات الاستخدام المرن لأماكن العمل مقارنة بالمستويات المعرب عنها فيما يتعلق بمكان العمل قبل المشروع، والحد من الأثر البيئي لإجمالي العقارات التي يديرها البرنامج الفرعي.

الشكل التاسع من الباب 29 باء

مقاييس الأداء: عدد إضافي من الأشخاص يستفيدون من ترتيبات الاستخدام المرن لأماكن العمل



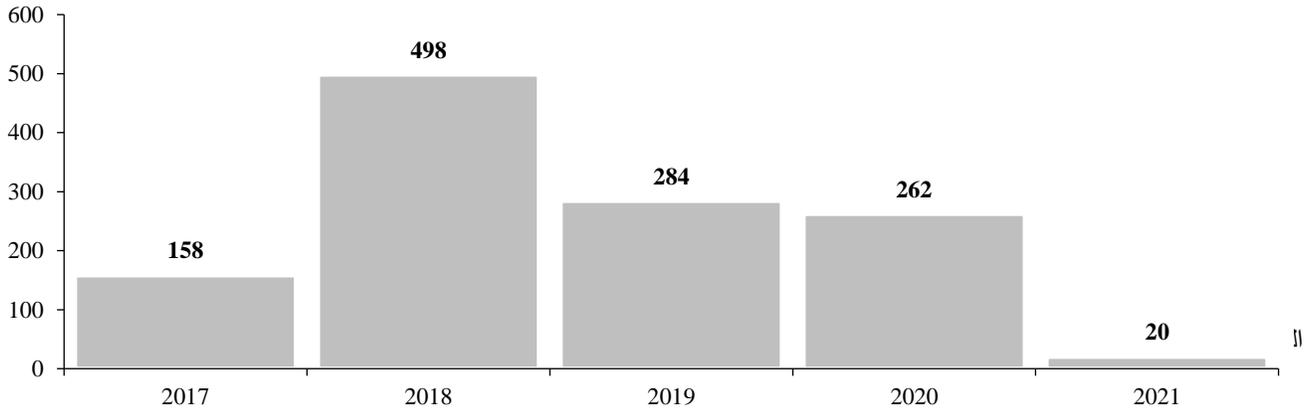
النتائج المقررة لعام 2021

النتيجة 1: تحويل الأمانة العامة من خلال تنفيذ أماكن العمل المرنة (النتيجة مرحلة من عام 2020)

29 باء-124 سيواصل البرنامج الفرعي عمله المتصل بمشروع الاستخدام المرن لأماكن العمل وقيّم الاحتياجات المحددة للإدارات المتأثرة بالتغييرات التنظيمية، تمشياً مع ولايته. وفي حين يُتوقع أن يكتمل مشروع الاستخدام المرن لأماكن العمل في عام 2020، سيدمج هذا النهج، قدر الإمكان، في شروط إعادة تشكيل المكاتب في جميع المباني التي تملكها وتستأجرها الأمم المتحدة، وهو ما يُتوقع إثبات تحقّقه 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 في قرارها 6/71 والمنجزات المستهدفة لعام 2020.

الشكل العاشر من الباب 29 باء

مقياس الأداء: زيادة سعة أماكن العمل المرنة



النتيجة 2: أمانة شاملة للجميع من خلال تحسين إمكانية الوصول (نتيجة جديدة)

29 باء-125 يعمل البرنامج الفرعي على تحسين إمكانية الوصول إلى مجمع المقر لتيسير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أعمال الأمم المتحدة. وابتغاء زيادة الامتثال للمعايير ذات الصلة في المبنى، تقوم اللجنة بوضع برنامج من تحسينات إمكانية الوصول استناداً إلى توصيات اللجنة التوجيهية المعنية بالتسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة، والمناقشات التي جرت مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات والدول الأعضاء بشأن تحسينات غرف الاجتماعات، واستناداً كذلك إلى تقرير الخبراء الاستشاريين عن استعراض إمكانية الوصول في أماكن العمل الصادر في آب/أغسطس 2018، وكذلك إلى آراء المستعملين الواردة بصورة مستمرة من استقصاء على الإنترنت، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مؤتمرات منظومة الأمم المتحدة واجتماعاتها (JIU/REP/2018/6)، ودراسة المقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة في كانون الأول/ديسمبر 2018، المعنونة "تعزيز المنظومة: أسس الأمم المتحدة الشاملة لمسائل الإعاقة".

التحدي الداخلي والاستجابة

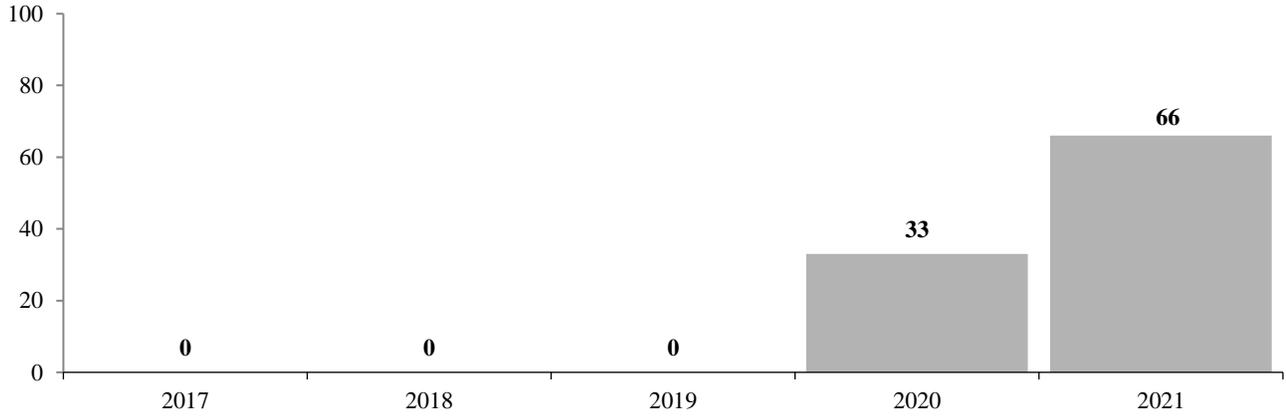
29 باء-126 يتمثل التحدي الذي يواجهه البرنامج الفرعي في تنفيذ المشاريع المتصلة بتحسين إمكانية الوصول مع التقليل إلى أدنى حد من تعطيل أنشطة المؤتمرات والاجتماعات. وتصدياً لذلك، سيضع البرنامج الفرعي برنامجاً لتيسير الوصول في المقر يتبع نهجاً تدريجياً لتلبية متطلبات أحدث معايير إمكانية الوصول السائدة.

التقدم المتوقع نحو بلوغ الهدف، ومقياس الأداء

29 باء-127 ومن المتوقع أن يسهم هذا العمل في تهيئة بيئة مادية آمنة ووافية بالغرض المنشود في المقر، وهو ما سيثبت تحققه ببلوغ نسبة تنفيذ برنامج إمكانية الوصول بهدف تحسين إمكانية وصول ذوي الإعاقة إلى المجمع 66 في المائة. وسيُقاس ذلك بتلبية الاحتياجات الإضافية لمعايير إمكانية الوصول السائدة حالياً علاوة على تلك التي كانت سارية عند تنفيذ المخطط العام لتجديد مباني المقر.

الشكل الحادي عشر من الباب 29 باء

مقياس الأداء: معدل تنفيذ برنامج إمكانية الوصول



الولايات التشريعية

29 باء-128 ترد في القائمة أدناه جميع الولايات المسندة إلى البرنامج الفرعي.

قرارات الجمعية العامة

| | | | |
|--|----------------|---|----------------|
| المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2013-2012 | 254/67 | المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2019-2018 | 262/72 ألف-باء |
| المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين 2015-2014 | 247/68 | المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 | 279/73 ألف |
| المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2015-2014 | 274/69 ألف-باء | توسيع عضوية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: تعديل للمادة 155 من النظام الداخلي للجمعية العامة | 263/74 |
| المواضيع الخاصة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين 2017-2016 | 272/71 | | 267/74 |
| حماية المناخ العالمي لمنفعة الأجيال البشرية الحالية والمقبلة | 219/72 | | |

المنجزات المستهدفة

29 باء-129 يعرض الجدول 29 باء-18 قائمة بجميع المنجزات المستهدفة للفترة 2021-2019 التي أسهمت ويُتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية.

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

الفئة والفئة الفرعية

دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال

العلاقات الخارجية والعلاقات مع وسائل الإعلام: الخدمات الإعلامية وخدمات الاستقبال للزوار والمندوبين وعمامة الجمهور، بما في ذلك الرد على حوالي 30 000 استفسار بشأن أعمال الأمم المتحدة الحالية والسابقة.

خدمات المكتبة: خدمات المحفوظات والسجلات وإدارة المعلومات من أجل الحفاظ على المعرفة المؤسسية للمنظمة، لجميع المكاتب والإدارات والبعثات السياسية الخاصة. تقديم تقييمات بشأن حفظ السجلات إلى كيانات الأمانة العامة على الصعيد العالمي.

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة: تجهيز مطالبات رد الضرائب الاتحادية وضرائب الولايات والمدن لزهاء 3 400 موظف من دافعي الضرائب في الولايات المتحدة.

اللوجستيات: تشغيل وصيانة وتعديل 1 825 000 قدم مربع من المباني المملوكة والمستأجرة؛ توفير المرافق وخدمات إدارة الحيز والأصول والهدايا للكيانات في نيويورك؛ إدارة زهاء 2 000 مناسبة خاصة ورئيسية ومناسبات أخرى سنوياً، بما في ذلك المناسبات الرفيعة المستوى؛ وخدمات التخزين والنقل؛ استعراض وتجهيز قرابة 30 250 رحلة سفر و 37 500 وثيقة سفر وطلب تأشيرة سنوياً.

المراسلات وخدمات الوثائق: تقديم الخدمات لزهاء 900 000 شحنة من البريد والبريد السريع والحقيبة الدبلوماسية وتوفير خدمات الساعة من أجل استلام وتسليم ما يقرب من 800 000 قطعة بريد.

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

29 باء-130 ترد في الجداول 29 باء-19 إلى 29 باء-21 الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام 2021، بما في ذلك تفاصيل التغييرات في الموارد، حسب الاقتضاء.

الجدول 29 باء-19

الموارد المالية حسب وجه الإنفاق

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

| تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقديرات عام 2021 (بعد إعادة تقدير التكاليف) | تقديرات عام 2021 (بعد إعادة تقدير التكاليف) | إعادة تقدير 2021 (تقدير التكاليف) | النسبة المئوية | التغييرات | | | التعديلات الولايات الجديدة/ الموسعة | التغييرات الأخرى | نققات عام 2019 | اعتمادات عام 2020 | التغييرات الفنية |
|---|---|-----------------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|-------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|----------------------------|
| | | | | المجموع | النسبة المئوية | التغييرات الأخرى | | | | | |
| 37 564,8 | 842,6 | 36 722,2 | 0,2 | 70,8 | 70,8 | - | - | 35 003,7 | 36 651,4 | - | الموارد المتصلة بالوظائف |
| 3 510,8 | 74,0 | 3 510,8 | (13,2) | (533,9) | - | - | (533,9) | 4 353,2 | 4 044,7 | - | تكاليف الموظفين الأخرى |
| 5,5 | 0,1 | 5,4 | - | - | - | - | - | - | 5,4 | - | الضيافة |
| 221,2 | 4,1 | 217,1 | - | - | - | - | - | 120,0 | 217,1 | - | الخبراء الاستشاريون |
| - | - | - | - | - | - | - | - | 12,1 | - | - | الخبراء |
| 366,0 | 6,9 | 359,1 | (18,8) | (83,2) | (83,2) | - | - | 121,2 | 442,3 | - | سفر الموظفين |
| 4 532,5 | 84,7 | 4 447,8 | 0,9 | 37,7 | 154,3 | - | (116,6) | 1 186,4 | 4 410,1 | - | الخدمات التعاقدية |
| 40 427,5 | 753,5 | 39 674,0 | (0,9) | (346,0) | (45,6) | 100,7 | (401,1) | 47 865,1 | 40 020,0 | - | مصروفات التشغيل العامة |
| 863,2 | 15,9 | 847,3 | (4,1) | (36,3) | (36,3) | - | - | 512,2 | 883,6 | - | اللوازم والمواد |
| 494,2 | 9,0 | 485,2 | (81,9) | (2 196,2) | - | 25,0 | (2 221,2) | 1 358,8 | 2 681,4 | - | الأثاث والمعدات |
| - | - | - | (100,0) | (3 523,1) | - | - | (3 523,1) | 455,5 | 3 523,1 | - | التحسينات في أماكن العمل |
| 88,1 | 1,6 | 86,5 | (41,0) | (60,0) | (60,0) | - | - | 36,8 | 146,5 | - | الزمالات والمنح والمساهمات |
| 88 147,8 | 1 792,4 | 86 355,4 | (7,2) | (6 670,2) | - | 125,7 | (6 795,9) | 91 024,9 | 93 025,6 | - | المجموع |

الجدول 29 باء-20

التغييرات في الوظائف^(أ)

| العدد | الرتبة |
|-------|---|
| 354 | 1 و أ ع، 2 أ ع م، 5 مد-2، 6 مد-1، 11 ف-5، 16 ف-4، 12 ف-3، 12 ف-2، 10 ع (ر ر)، 184 خ ع (ر أ)، 95 ح ي |
| - | 4 خ ع (ر ر)، (4) خ ع (ر أ) في إطار البرنامج الفرعي 4 والدعم البرنامجي |
| 354 | 1 و أ ع، 2 أ ع م، 5 مد-2، 6 مد-1، 11 ف-5، 16 ف-4، 12 ف-3، 12 ف-2، 14 خ ع (ر ر)، 180 خ ع (ر أ)، 95 ح ي |

(أ) ترد في المرفق الثاني تفاصيل مبررات التغييرات في الوظائف.

ملاحظة: تُستخدم المختصرات التالية في الجداول: أ ع م: أمين عام مساعد؛ خ ع (ر أ): الخدمات العامة (الرتبة الأخرى)؛ خ ع (ر ر): فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ م ع: الميزانية العادية؛ ح ي: الحرف اليدوية و أ ع: وكيل الأمين العام؛ م خ م: الموارد الخارجة عن الميزانية.

الجدول 29 باء-21

الموارد المتصلة بالوظائف

| الفئة | المعتمد لعام 2020 | التغيرات | | | المقترح لعام 2021 |
|------------------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|
| | | التعديلات الفنية | الولايات الجديدة/الموسعة | التغيرات الأخرى | |
| الفئة الفنية والفئات العليا | | | | | |
| و أ ع | 1 | - | - | - | 1 |
| أ ع م | 2 | - | - | - | 2 |
| مد-2 | 5 | - | - | - | 5 |
| مد-1 | 6 | - | - | - | 6 |
| ف-5 | 11 | - | - | - | 11 |
| ف-4 | 16 | - | - | - | 16 |
| ف-3 | 12 | - | - | - | 12 |
| ف-1/2 | 12 | - | - | - | 12 |
| المجموع الفرعي | 65 | - | - | - | 65 |
| الخدمات العامة | | | | | |
| الرتبة الرئيسية | 10 | - | 4 | 4 | 14 |
| الرتب الأخرى | 184 | - | (4) | (4) | 180 |
| المجموع الفرعي | 194 | - | - | - | 194 |
| الفئات الأخرى | | | | | |
| حرف يدوية | 95 | - | - | - | 95 |
| المجموع الفرعي | 95 | - | - | - | 95 |
| المجموع | 354 | - | - | - | 354 |

29 باء-131 وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجداول من 29 باء-22 إلى 29 باء-24 والشكل الثاني عشر من الباب 29 باء أدناه.

29 باء-132 وكما هو مبين في الجدولين 29 باء-22 (1) و 29 باء-23 (1) أدناه، تبلغ الموارد الإجمالية المقترحة لعام 2021 ما قدره 86 355 400 دولار قبل إعادة تقدير التكاليف، مما يعكس نقصانا صافيا قدره 6 670 200 دولار (أو 7,2 في المائة) مقارنة بالاعتماد المخصص لعام 2020. وتأتي التغييرات في الموارد نتيجة ثلاثة عوامل هي: (أ) التعديلات الفنية؛ (ب) الولايات الجديدة والموسعة؛ (ج) التغييرات الأخرى في الموارد. ويغطي مستوى الموارد المقترحة تكاليف تنفيذ الولايات تنفيذًا تامًا يتسم بالكفاءة والفعالية.

الجدول 29 باء-22

تطور الموارد المالية حسب العنصر والبرنامج الفرعي

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

(1) الميزانية العادية

| تقديرات عام 2021 (بعد إعادة تقدير التكاليف) | إعادة تقدير التكاليف | إعادة تقدير التكاليف | النسبة المئوية | التغيرات | | | اعتمادات | | نفقات عام 2020 | 2019 | |
|---|----------------------------|----------------------------|-------------------|------------------|---------------|--------------|--|-----------------|-------------------|---|--|
| | | | | المجموع | الأخرى | الموسعة | التعديلات الولايات الجديدة/ الفنية | عام | | | |
| 1 820,9 | 53,9 | 1 767,0 | - | - | - | - | - | 1 767,0 | 1 677,7 | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل 1 - عمليات الدعم | |
| 2 684,0 | 71,4 | 2 612,6 | - | - | - | - | - | 2 612,6 | 2 713,7 | العنصر 1: دعم الموارد البشرية | |
| 5 599,1 | 108,6 | 5 490,5 | - | - | - | - | - | 5 490,5 | 2 891,5 | العنصر 2: تنمية القدرات والدريب العملي | |
| 3 321,1 | 83,9 | 3 237,2 | - | - | - | - | - | 3 237,2 | 3 004,4 | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنيين | |
| 11 604,2 | 263,9 | 11 340,3 | - | - | - | - | - | 11 340,3 | 8 609,6 | المجموع الفرعي البرنامج الفرعي 1 | |
| | | | | | | | | | | 2 - إدارة سلسلة الإمداد | |
| 4 479,6 | 111,6 | 4 368,0 | - | - | - | - | - | 4 368,0 | 3 761,8 | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد | |
| 304,5 | 7,1 | 297,4 | - | - | - | - | - | 297,4 | 233,7 | العنصر 2: دعم القدرات النظامية | |
| 4 784,1 | 118,7 | 4 665,4 | - | - | - | - | - | 4 665,4 | 3 995,5 | المجموع الفرعي البرنامج الفرعي 2 | |
| 1 193,5 | 34,3 | 1 159,2 | - | - | - | - | - | 1 159,2 | 911,6 | 3 - الأنشطة الخاصة | |
| 65 967,6 | 1 264,2 | 64 703,4 | (9,4) | (6 687,9) | (17,7) | 125,7 | (6 795,9) | 71 391,3 | 74 306,1 | 4 - الإدارة، نيويورك | |
| 83 549,4 | 1 681,1 | 81 868,3 | (7,6) | (6 687,9) | (17,7) | 125,7 | (6 795,9) | 88 556,2 | 87 822,8 | المجموع الفرعي، باء | |
| 2 777,5 | 57,4 | 2 720,1 | 0,7 | 17,7 | 17,7 | - | - | 2 702,4 | 1 524,4 | جيم - الدعم البرنامجي | |
| 88 147,8 | 1 792,4 | 86 355,4 | (7,2) | (6 670,2) | - | 125,7 | (6 795,9) | 93 025,6 | 91 024,9 | المجموع الفرعي، 1 | |

الباب 29 باء إدارة الدعم العملياتي

(2) الموارد المقررة الأخرى

| تقديرات عام 2021 | نفقات عام 2020 | تقديرات عام 2019 | |
|---------------------|-------------------|---------------------|---|
| 6 703,0 | 6 258,1 | 6 321,5 | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل 1 - عمليات الدعم |
| 13 963,1 | 12 738,0 | 13 638,3 | العنصر 1: دعم الموارد البشرية |
| 5 073,7 | 4 794,9 | 4 468,9 | العنصر 2: تنمية القدرات والتدريب العملياتي |
| 3 377,0 | 2 923,9 | 2 990,9 | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنيان |
| | | | 2 - إدارة سلسلة الإمداد |
| 33 475,5 | 31 957,3 | 31 711,7 | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد |
| 14 082,3 | 10 855,1 | 8 768,2 | العنصر 2: دعم القدرات النظامية |
| 8 722,1 | 8 278,7 | 7 337,5 | 3 - الأنشطة الخاصة |
| 24 184,5 | 22 372,7 | 21 652,3 | 4 - الإدارة، نيويورك |
| 102 878,2 | 93 920,6 | 90 567,8 | المجموع الفرعي، باء |
| 2 319,3 | 2 211,7 | 2 736,1 | جيم - الدعم البرنامجي |
| 111 900,5 | 102 390,4 | 99 625,4 | المجموع الفرعي، 2 |

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

| تقديرات عام 2021 | تقديرات عام 2020 | نفقات عام 2019 | |
|---------------------|---------------------|-------------------|---|
| - | - | - | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل 1 - عمليات الدعم |
| 584,3 | 584,3 | 420,5 | العنصر 1: دعم الموارد البشرية |
| 870,7 | 1 114,5 | 553,9 | العنصر 2: تنمية القدرات والتدريب العملياتي |
| 3 797,0 | 3 861,0 | 3 231,6 | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنيان |

الجزء الثامن خدمات الدعم المشتركة

| تقديرات عام 2021 | نفقات عام تقديرات | |
|---------------------|--|------------------|
| | 2020 | 2019 |
| | 2 - إدارة سلسلة الإمداد | |
| 890,1 | 1 406,6 | 816,1 |
| | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد | |
| - | - | - |
| | العنصر 2: دعم القدرات النظامية | |
| 9 471,0 | 7 284,6 | 3 426,4 |
| | 3 - الأنشطة الخاصة | |
| 37 582,3 | 33 387,8 | 97 401,4 |
| | 4 - الإدارة، نيويورك | |
| 53 195,4 | 47 638,8 | 105 849,9 |
| | المجموع الفرعي، باء | |
| 1 079,7 | 1 079,6 | 1 502,2 |
| | جيم - الدعم البرنامجي | |
| 54 275,1 | 48 718,4 | 107 352,1 |
| | المجموع الفرعي، 3 | |
| 254 323,4 | 244 134,4 | 298 002,4 |
| | المجموع | |

الجدول 29 باء-23

تطور الموارد المالية حسب العنصر والبرنامج الفرعي

(1) الميزانية العادية

| المقترح لعام 2021 | التغيرات | | | المعتمد لعام 2020 |
|----------------------|--|-----------------|--|----------------------|
| | المجموع | التغيرات الأخرى | التعديلات الفنية الولايات الجديدة/الموسعة | |
| 8 | - | - | - | 8 |
| | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة | | | |
| | باء - برنامج العمل | | | |
| | 1 - الدعم التشغيلي | | | |
| 19 | - | - | - | 19 |
| | العنصر 1: دعم الموارد البشرية | | | |
| 4 | - | - | - | 4 |
| | العنصر 2: تنمية القدرات والتدريب العملي | | | |
| 16 | - | - | - | 16 |
| | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهنتان | | | |
| | 2 - إدارة سلسلة الإمداد | | | |
| 36 | - | - | - | 36 |
| | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد | | | |
| 3 | - | - | - | 3 |
| | العنصر 2: دعم القدرات النظامية | | | |
| 4 | - | - | - | 4 |
| | 3 - الأنشطة الخاصة | | | |
| 238 | - | - | - | 238 |
| | 4 - الإدارة، نيويورك | | | |
| 320 | - | - | - | 320 |
| | المجموع الفرعي، باء | | | |
| 26 | - | - | - | 26 |
| | جيم - الدعم البرنامجي | | | |
| 354 | - | - | - | 354 |
| | المجموع الفرعي، 1 | | | |

(2) الموارد المقررة الأخرى

| تقديرات عام 2021 | تقديرات عام 2020 | |
|---------------------|---------------------|---|
| 36 | 36 | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل 1 - الدعم التشغيلي |
| 85 | 85 | العنصر 1: دعم الموارد البشرية |
| 33 | 34 | العنصر 2: تنمية القدرات والتدريب العملياتي |
| 19 | 18 | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهينتان |
| | | 2 - إدارة سلسلة الإمداد |
| 168 | 170 | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد |
| 41 | 40 | العنصر 2: دعم القدرات النظامية |
| 47 | 48 | 3 - الأنشطة الخاصة |
| 8 | 8 | 4 - الإدارة، نيويورك |
| 401 | 403 | المجموع الفرعي، باء |
| 15 | 15 | جيم - الدعم البرنامجي |
| 452 | 454 | المجموع الفرعي، 2 |

(3) الموارد الخارجة عن الميزانية

| تقديرات عام 2021 | تقديرات عام 2020 | |
|---------------------|---------------------|---|
| - | - | ألف - التوجيه التنفيذي والإدارة باء - برنامج العمل 1 - الدعم التشغيلي |
| 2 | 2 | العنصر 1: دعم الموارد البشرية |
| 1 | 1 | العنصر 2: تنمية القدرات والتدريب العملياتي |
| 12 | 12 | العنصر 3: إدارة الرعاية الصحية، والسلامة والصحة المهينتان |
| | | 2 - إدارة سلسلة الإمداد |
| 5 | 5 | العنصر 1: الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد |
| - | - | العنصر 2: دعم القدرات النظامية |
| 11 | 11 | 3 - الأنشطة الخاصة |
| 35 | 33 | 4 - الإدارة، نيويورك |
| 66 | 64 | المجموع الفرعي، باء |
| 6 | 6 | جيم - الدعم البرنامجي |
| 72 | 70 | المجموع الفرعي، 3 |
| 878 | 878 | المجموع |

تحليلات الفروق حسب العنصر والبرنامج الفرعي

التغيرات الإجمالية في الموارد

التعديلات الفنية

29 باء-133 كما هو مبين في الجدول 29 باء-22 (1) أعلاه، تعكس التغييرات في الموارد في إطار البرنامج الفرعي 4، الإدارة، نيويورك، نقصانا قدره 6 795 900 دولار، في الموارد غير المتصلة بالوظائف، فيما يتعلق بإلغاء الاعتماد المرصود مرة واحدة في عام 2020 لتنفيذ استراتيجيات الاستخدام المرن لأماكن العمل في مبنى الأمانة العامة. وفي حين طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 263/74، أن يكفل إنجاز مشروع أماكن العمل المرنة في الربع الثالث من عام 2020، فقد تعيّن تعليق تنفيذ المشروع اعتباراً من منتصف آذار/مارس 2020 بسبب تفشي كوفيد-19، ومن ثم سيتأخّر إنجازه الذي يتوقع الآن أن يكون في عام 2021. وستعرض الآثار المالية ذات الصلة في التقرير المقبل للأمين العام عن التقدم المحرز في تنفيذ المشروع.

الولايات الجديدة/الموسعة

29 باء-134 كما هو مبين في الجدول 29 باء-22 (1) أعلاه، تعكس التغييرات في الموارد زيادة قدرها 125 700 دولار في إطار البرنامج الفرعي 4، الإدارة، نيويورك، تتصل بالتكاليف غير المتكررة لإجراء التعديلات اللازمة في الحيز المكتبي الحالي للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وأمانتها، وبتغطية تكاليف الأعضاء الإضافيين في اللجنة الاستشارية والموظفين الإضافيين في أمانة اللجنة، عملاً بقرار الجمعية العامة 267/74 بشأن توسيع عضوية اللجنة الاستشارية.

التغيرات الأخرى

29 باء-135 كما هو مبين في الجدول 29 باء-22 (1) أعلاه، تعكس التغييرات في الموارد عمليات النقل بين البرنامج الفرعي 4 والدعم البرنامجي على أساس عدم التأثير على التكلفة، وذلك على النحو التالي:

(أ) البرنامج الفرعي 4، الإدارة، نيويورك: تعكس التغييرات في الموارد نقصانا صافيا قدره 17 700 دولار على النحو التالي:

- 1' زيادة قدرها 53 100 دولار تحت بند الوظائف، تتصل بإعادة التصنيف المقترحة لثلاث وظائف لمساعدين لشؤون إدارة المرافق (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) إلى كبار مساعدي شؤون إدارة المرافق (فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)) في وحدة المناسبات الخاصة، نظراً لتعقد المهام التي سيضطلع بها شاغلو الوظائف ومستوى المسؤولية المتصل بذلك، على النحو المبين بمزيد من التفصيل في المرفق الثاني؛
- 2' نقصان قدره 70 800 دولار تحت بند الموارد غير المتصلة بالوظائف لمصروفات التشغيل العامة (500 34 دولار) واللوازم والمواد (300 36 دولار)، استناداً إلى نمط الإنفاق الأخير؛

(ب) الدعم البرنامجي: تعكس التغييرات في الموارد زيادة صافية قدرها 17 700 دولار تحت بند الوظائف متصلة بإعادة التصنيف المقترحة لوظيفة واحدة لمساعد للموارد البشرية (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) إلى كبير مساعدين للموارد البشرية (فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)) في المكتب التنفيذي للإدارة، نظراً لتعقد المهام التي سيضطلع بها شاغل الوظيفة ومستوى المسؤولية المتصل بذلك، على النحو المبين بمزيد من التفصيل في المرفق الثاني.

الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية

29 باء-136 على النحو المبين في الجدولين 29 باء-22 (2) و 29 باء-23 (2) أعلاه، تتلقى الإدارة موارد مقررة أخرى في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام، من بينها وظائف ثابتة ومؤقتة وموارد تشغيلية من أجل تحقيق نتائج موثوقة ومتسقة ومستدامة في مجال الدعم الميداني على الصعيد العالمي. وبالنسبة لعام 2021، تبلغ الموارد المقررة الأخرى المتوقعة 111 900 500 دولار، من ضمنها موارد لـ 452 وظيفة. وتعزى الزيادة الصافية البالغة 9 510 100 دولار، مقارنة بتقديرات عام 2020، أساساً إلى تجهيز المطالبات المتعلقة بالاضطرابات اللاحقة للصددمات، وتحديث التكاليف القياسية للمرتبات، والوظائف المؤقتة الإضافية المقترحة، والمرافق والبنى التحتية، على النحو المبين في ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من 1 تموز/يوليه 2020 إلى 30 حزيران/يونيه 2021 (A/74/743).

29 باء-137 وعلى النحو المبين في الجدولين 29 باء-22 (3) و 29 باء-23 (3) أعلاه، تتلقى الإدارة مساهمات نقدية وعينية من خارج الميزانية، تكمل موارد الميزانية العادية وتدعم تنفيذ ولاياتها. وفي عام 2021، من المتوقع تلقي موارد من خارج الميزانية (مساهمات نقدية) بقيمة 54 275 100 دولار، من بينها 72 وظيفة، لتقديم الدعم والخدمات إلى الوكالات والصناديق والبرامج في مجالات الموارد البشرية وتنمية القدرات وإدارة الرعاية الصحية (امتحانات الكفاءة اللغوية، وبرنامج اللغات والتواصل، وإدارة الامتحانات الخاصة، والاستشارات الطبية، والاستشارات الصحية للسفر، والتحصين، وغير ذلك من المسائل الإدارية الطبية، مثل منح تصاريح السلامة الصحية، وإصدار شهادة الإجازات المرضية، وعمليات الإجراء الطبي). وتمثل الموارد الخارجة عن الميزانية 21,3 في المائة من مجموع موارد الإدارة. وتعزى الزيادة البالغة 5 556 700 دولار مقارنة بتقديرات عام 2020 أساساً إلى زيادة عدد الدورات الهندسية والطبية المقدمة عن طريق مشروع الشراكة الثلاثية ونطاقها وزيادة عدد الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية من 70 إلى 72 وظيفة. وتدعم الموارد الخارجة عن الميزانية أيضاً المكاتب المستفيدة الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية في مجالات إدارة المرافق والحيز المكتبي، فضلاً عن خدمات السفر والنقل والحقيبة الدبلوماسية وخدمات البريد، إلى جانب دعم تجهيز السلف الضريبية وتسويات الضرائب الاتحادية وضرائب الولايات لمواطني الولايات المتحدة والمقيمين فيها العاملين لدى الأمم المتحدة ووكالاتها وصناديقها وبرامجها.

29 باء-138 وتدعم الإدارة أيضاً بـموارد عينية خارجة عن الميزانية تتعلق بمشروع الشراكة الثلاثية، وهو نموذج لبناء القدرات يرمي إلى تدريب الأفراد النظاميين في القدرات المستخدمة لأغراض حفظ السلام من خلال التعاون بين الدول الأعضاء المتمتعة بالخبرة والموارد والبلدان المساهمة بقوات والأمانة العامة.

التوجيه التنفيذي والإدارة

29 باء-139 يتألف مكتب وكيل الأمين العام من مكتب أمامي، وفريق الدعم الاستراتيجي، وقسم الأداء والدراسات التحليلية، والقسم المعني بمتابعة توصيات مجلس مراجعي الحسابات وبمجالس التحقيق، وقسم البيئة.

29 باء-140 وتقع على عاتق وكيل الأمين العام للدعم العملياتي المسؤولية عن توجيه الإدارة والإشراف عليها وإدارتها بشكل عام في تنفيذ الولايات المنوطة بها وبرنامج عملها المعتمد. ويشارك في رئاسة المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء بالاشتراك مع وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ويساعده الأمين العام المساعد لعمليات الدعم والأمين العام المساعد لإدارة سلسلة الإمداد.

29 باء-141 ويتولى الأمين العام المساعد لعمليات الدعم مهام القيادة والتوجيه اللازمة لدعم العملاء على نطاق الأمانة العامة من خلال تقديم التوجيه والخدمات الاستشارية عند ممارستهم للسلطات لإحراز النجاح في تنفيذ الولايات وإدخال التحسينات على العملية التشغيلية في الموارد البشرية وإدارة الرعاية الصحية، والسلامة المهنية.

29 باء-142 ويتولى الأمين العام المساعد لإدارة سلسلة الإمداد مسؤولية جميع أنشطة مكتب إدارة سلسلة الإمداد وتديرها وإدارتها. ويضطلع الأمين العام المساعد بمهام القيادة والتوجيه فيما يتعلق بتنفيذ وتنسيق الكيانات التنظيمية، التي تشكل سلسلة الإمداد المتكاملة ودعم القدرات النظامية للمنظمة.

29 باء-143 ووفقا لخطة التنمية المستدامة لعام 2030، ولا سيما الغاية 12-6 من أهداف التنمية المستدامة، التي تشجع المنظمات على إدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها، ووفقا للولاية الشاملة لعدة قطاعات المنصوص عليها في الفقرة 19 من قرار الجمعية العامة 219/72، تقوم الإدارة بإدماج ممارسات الإدارة البيئية في عملياتها. وفي عام 2021، ستعتمد أنشطة الإدارة وجهودها المستمرة على ردود فعل عملائنا وعلى البيانات المتاحة؛ فالإدارة ستعمل باستمرار على تحسين فعاليتها من خلال استخدام تقنيات تحليل البيانات لإنارة السبيل أمام عملية اتخاذ القرارات وإعداد التقارير، والأخذ بالتكنولوجيات المبتكرة التي أثبتت جدواها من أجل تقديم خدمات فعالة لموظفينا وللمستفيدين من خدماتنا.

29 باء-144 وترد في الجدول 29 باء-25 أدناه معلومات عن درجة الامتثال فيما يتعلق بتسليم الوثائق في مواعيدها المقررة والحجز المسبق لتذاكر الطيران. وقد اتخذت الإدارة تدابير لتحسين معدل امتثالها عن طريق استعراض وتبادل المعلومات المتعلقة بالامتثال للقواعد المتعلقة بالسفر كل 15 يوما مع فريق القيادة العليا.

29 باء-145 ومن المختنقات التي تم تحديدها عدم إخطار موظف التصديق عندما يكون طلب السفر في انتظار الموافقة عليه. وبغية تجاوز هذه العقبة، بدأ تنفيذ برنامج تجريبي على نطاق الأمانة العامة لإرسال إخطارات آلية بالبريد الإلكتروني إلى الموظفين المعنيين لاستعراض طلبات السفر المعلقة والموافقة عليها في إطار تفويض السلطة. وتتضمن الإخطارات الآلية معلومات تتعلق برقم طلب السفر، واسم المسافر، وتاريخ بدء الرحلة، وعدد الأيام اللازمة للحصول على الموافقة.

الجدول 29 باء-25

معدل الامتثال

(النسبة المئوية)

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

| المقرر لعام 2019 | الفعلي لعام 2019 | المقرر لعام 2020 | المقرر لعام 2021 | |
|------------------|------------------|------------------|------------------|--|
| 100 | 100 | 100 | 100 | تسليم الوثائق في موعدها |
| 100 | 57 | 100 | 100 | شراء تذاكر السفر بالطائرة قبل بدء السفر بأسبوعين على الأقل |

29 باء-146 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 1 767 000 دولار ولا تنطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل أخرى بهذا الشأن في الجدول 29 باء-26 وفي الشكل الثالث عشر من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-26

التوجيه التنفيذي والإدارة: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

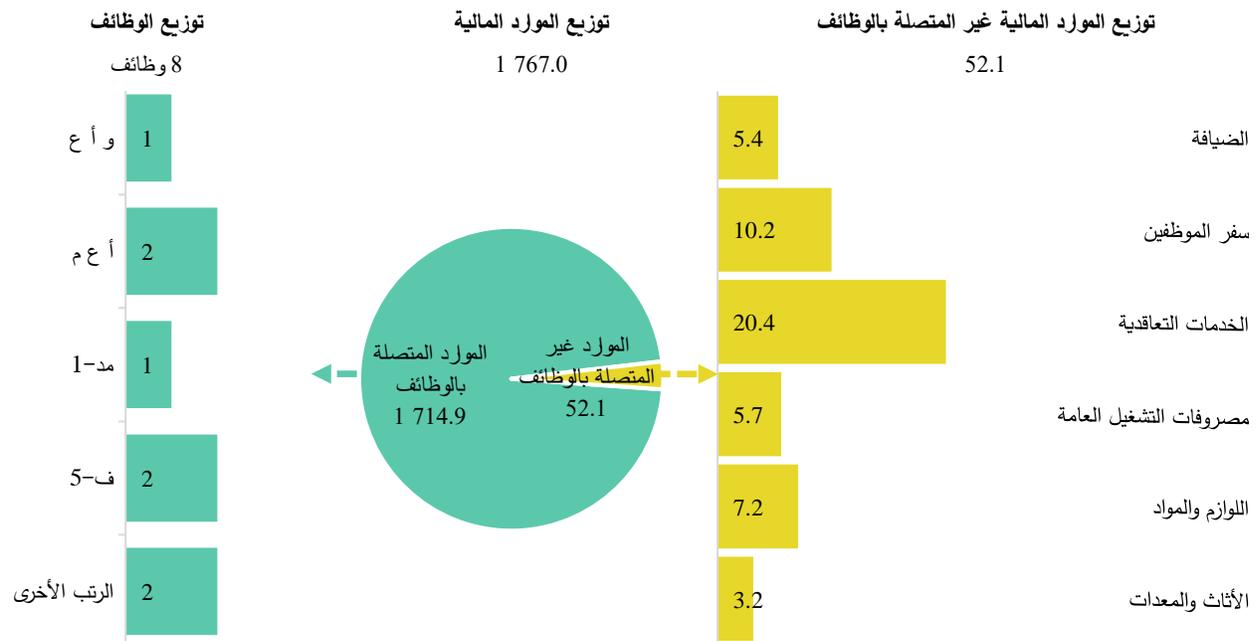
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| التغيرات | | تقديرات عام 2021 (قبل) | | نقطة عام 2019 | | اعتمادات التعديلات | | الولايات الجديدة/التغيرات | |
|--|----------------|------------------------|---------|---------------|--------|--------------------|--------|---------------------------|----------------|
| المجموع | النسبة المئوية | إعادة تقدير التكاليف | المجموع | عام 2020 | الفنية | الموسعة | الأخرى | المجموع | النسبة المئوية |
| الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية | | | | | | | | | |
| 1 714,9 | - | - | - | - | - | - | - | 1 714,9 | 1 639,6 |
| الموارد المتصلة بالوظائف | | | | | | | | | |
| 52,1 | - | - | - | - | - | - | - | 52,1 | 38,1 |
| الموارد غير المتصلة بالوظائف | | | | | | | | | |
| 1 767,0 | - | - | - | - | - | - | - | 1 767,0 | 1 677,7 |
| المجموع | | | | | | | | | |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | | | | | |
| 6 | - | - | - | - | - | - | - | 6 | |
| الفئة الفنية والفئات العليا | | | | | | | | | |
| 2 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | |
| فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها | | | | | | | | | |
| 8 | - | - | - | - | - | - | - | 8 | |
| المجموع | | | | | | | | | |

الشكل الثالث عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



برنامج العمل

29 باء-147 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 81 868 300 دولار وتعكس نقصانا صافيا قدره 6 687 900 دولار مقارنة باعتمادات عام 2020. ويفسر النقصان المقترح البالغ 6 687 900 دولار في الفقرات 29 باء-177 و 29 باء-178 و 29 باء-179 أعلاه. ويرد في الشكل الرابع عشر من الباب 29 باء أدناه توزيع الموارد للبرنامج مصنفة حسب البرنامج الفرعي.

الشكل الرابع عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 حسب البرنامج الفرعي

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 1

عمليات الدعم

العنصر 1

دعم الموارد البشرية

29 باء-148 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 2 612 600 دولار ولا تتطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل أخرى بهذا الشأن في الجدول 29 باء-27 وفي الشكل الخامس عشر من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-27

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

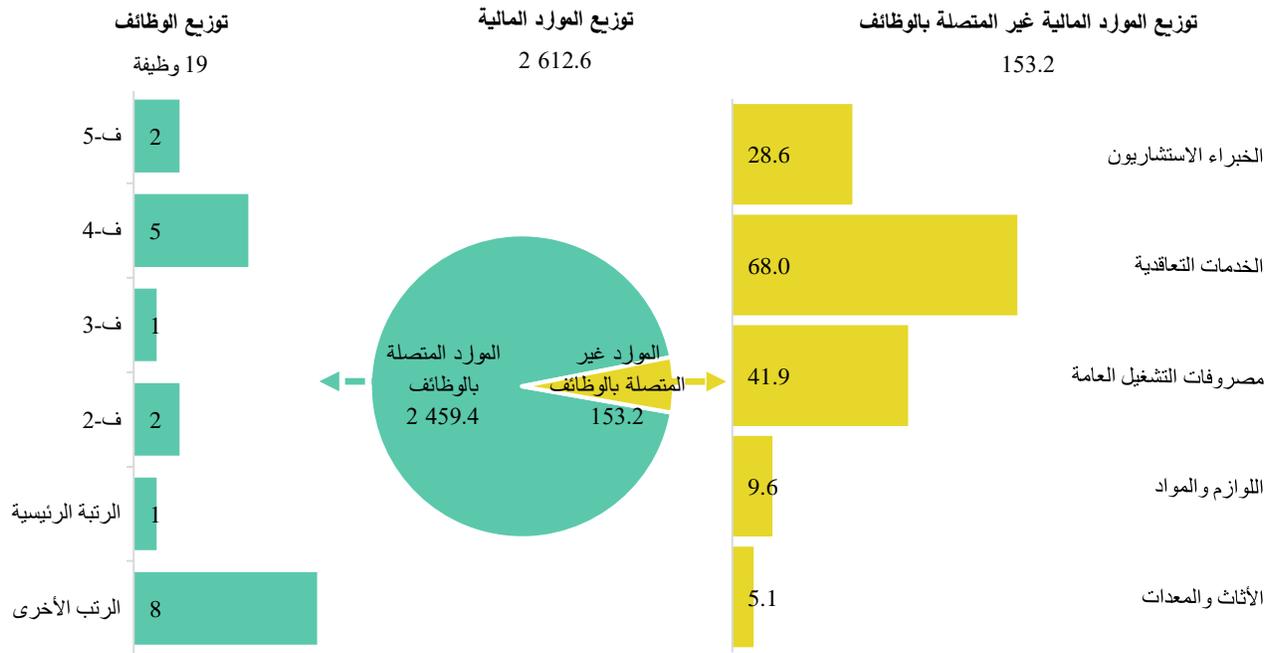
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| | | التغيرات | | | | | | |
|--|----------------|---|---|---|---|---|---|----------------|
| | | نققات عام اعتمادات التعديلات الولايات الجديدة/ التغيرات | | | | | | |
| | | المجموع | | | | | | |
| | | النسبة المئوية | | | | | | |
| | | إعادة تقدير التكاليف | | | | | | |
| | | تقديرات عام 2021 (قبل) | | | | | | |
| | | عام 2020 | | | | | | |
| | | الفنية | | | | | | |
| | | الموسعة | | | | | | |
| | | الأخرى | | | | | | |
| | | المجموع | | | | | | |
| الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية | | | | | | | | |
| الموارد المتصلة بالوظائف | 2 641,3 | 2 459,4 | - | - | - | - | - | 2 459,4 |
| الموارد غير المتصلة بالوظائف | 72,4 | 153,2 | - | - | - | - | - | 153,2 |
| المجموع | 2 713,7 | 2 612,6 | - | - | - | - | - | 2 612,6 |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | | | | |
| الفئة الفنية والفئات العليا | 10 | 10 | - | - | - | - | - | 10 |
| فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها | 9 | 9 | - | - | - | - | - | 9 |
| المجموع | 19 | 19 | - | - | - | - | - | 19 |

الشكل الخامس عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

تنمية القدرات والتدريب العملياتي

29 باء-149 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 5 490 500 دولار ولا تنطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجدول 29 باء-28 والشكل السادس عشر من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-28

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

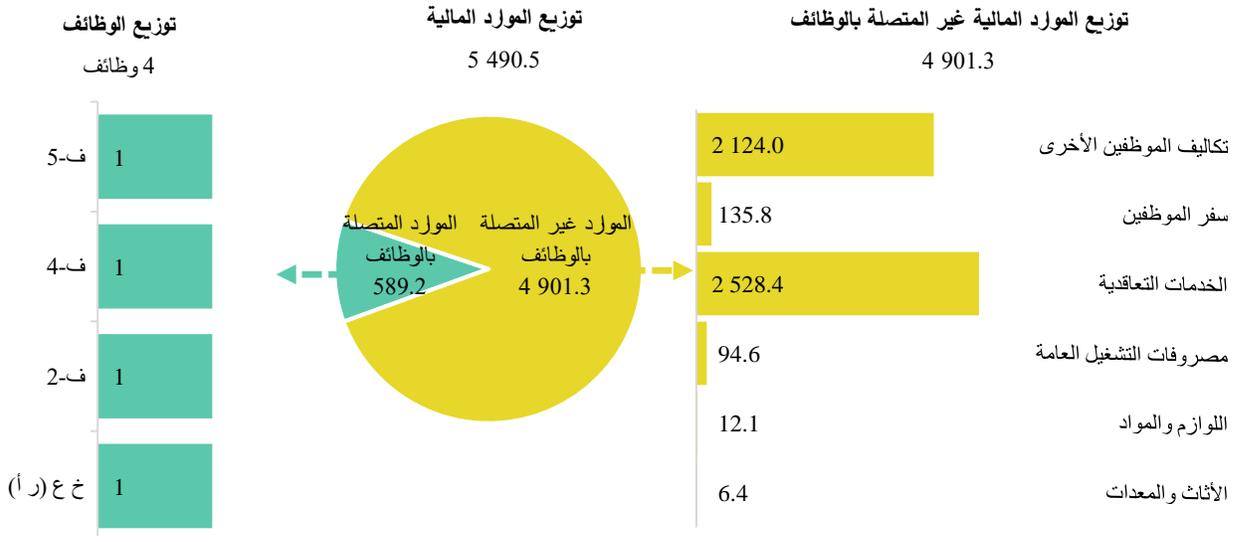
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| تقديرات عام 2019 | تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف) | التغيرات | | | | تقديرات عام 2020 | تقديرات عام 2019 | الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية |
|------------------|---|----------|----------------|-----------------|---------------------------|------------------|------------------|--|
| | | المجموع | النسبة المئوية | التغيرات الأخرى | الولايات الجديدة/ الموسعة | | | |
| 701,6 | 589,2 | - | - | - | - | 589,2 | 701,6 | الموارد المتصلة بالوظائف |
| 2 190,0 | 4 901,3 | - | - | - | - | 4 901,3 | 2 190,0 | الموارد غير المتصلة بالوظائف |
| 2 891,6 | 5 490,5 | - | - | - | - | 5 490,5 | 2 891,6 | المجموع |
| 3 | 3 | - | - | - | - | 3 | 3 | الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة |
| 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 | الفئة الفنية والفئات العليا |
| 4 | 4 | - | - | - | - | 4 | 4 | فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها |
| | | | | | | | | المجموع |

الشكل السادس عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 2 إدارة سلسلة الإمداد

العنصر 1 الإدارة المتكاملة لسلسلة الإمداد

29 باء-151 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 4 368 000 دولار ولا تنطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجدول 29 باء-30 والشكل الثامن عشر من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-30

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

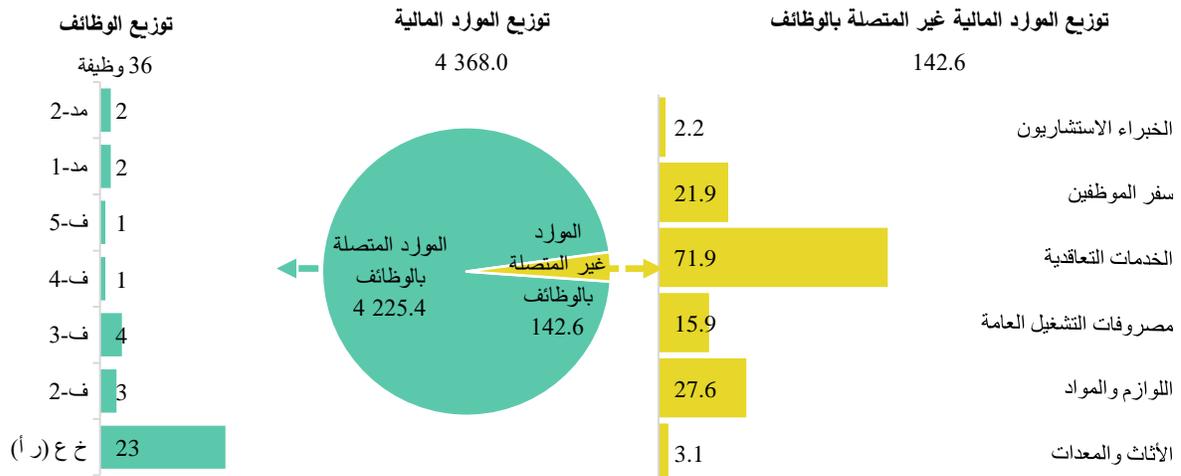
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| التغيرات | | تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف) | | تقديرات عام 2020 | |
|---|---------------------------|---|-----------------------------------|------------------|----------------|
| نقعات عام 2019 | اعتمادات التعديلات الفنية | الموسعة | الولايات الجديدة/التغييرات الأخرى | المجموع | النسبة المئوية |
| الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية | | | | | |
| 3 688,1 | 4 225,4 | - | - | - | 4 225,4 |
| 73,6 | 142,6 | - | - | - | 142,6 |
| 3 761,8 | 4 368,0 | - | - | - | 4 368,0 |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | |
| 13 | - | - | - | - | 13 |
| 23 | - | - | - | - | 23 |
| 36 | - | - | - | - | 36 |

الشكل الثامن عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



العنصر 2

دعم القدرات النظامية

29 باء-152 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 297,400 دولار ولا تتطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجدول 29 باء-31 والشكل التاسع عشر من الباب 29 باء.

الجدول 29 باء-31

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

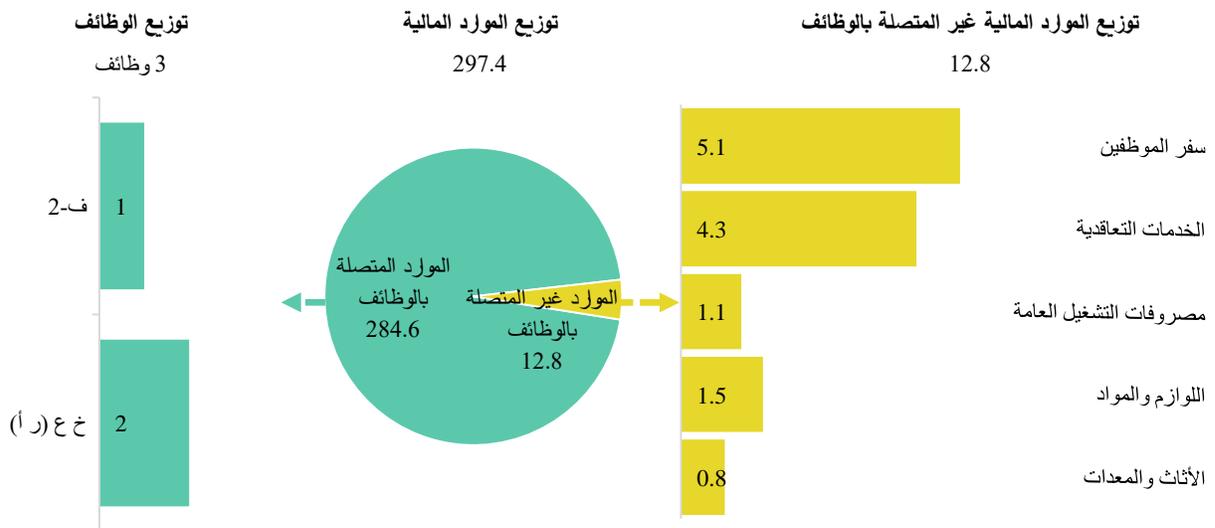
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| التغيرات | | تقديرات عام 2019 | | تقديرات عام 2020 | | تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف) | |
|--|-------------------|------------------|-------------------|------------------|---------|---|----------------------|
| نقطة عام 2019 | اعتمادات عام 2020 | التعديلات الفنية | التعديلات الموسعة | التغيرات الأخرى | المجموع | النسبة المئوية | إعادة تقدير التكاليف |
| الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية | | | | | | | |
| 230,6 | 284,6 | - | - | - | - | - | 284,6 |
| 3,1 | 12,8 | - | - | - | - | - | 12,8 |
| 233,7 | 297,4 | - | - | - | - | - | 297,4 |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | | | |
| 1 | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| 2 | 2 | - | - | - | - | - | 2 |
| 3 | 3 | - | - | - | - | - | 3 |

الشكل التاسع عشر من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 3 الأنشطة الخاصة

29 باء-153 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 1 159 200 دولار ولا تنطوي على أي تغيير في مستوى الموارد مقارنة باعتمادات عام 2020. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجدول 29 باء-32 والشكل العشرين من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-32

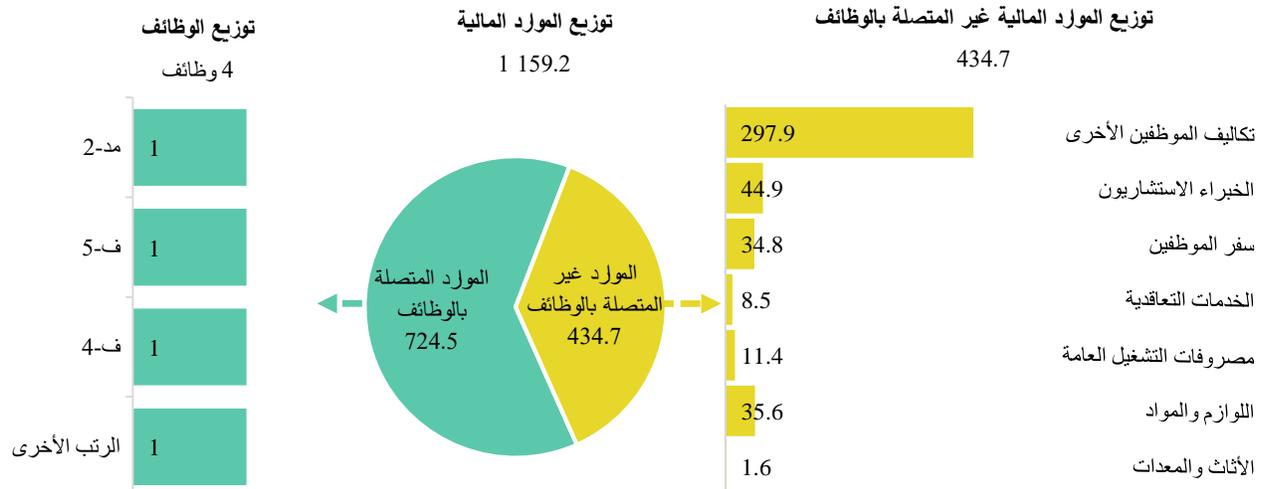
البرنامج الفرعي 3، الأنشطة الخاصة: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف) | التغيرات | | | | تقديرات عام 2019 | اعتمادات عام 2020 | التعديلات الفنية | الولايات الجديدة/ الموسعة | التغيرات الأخرى | المجموع | النسبة المئوية |
|---|----------------|---------|--------|---------|------------------|-------------------|------------------|---------------------------|-----------------|---------|----------------|
| | النسبة المئوية | المجموع | الأخرى | الموسعة | | | | | | | |
| 724,5 | - | - | - | - | 724,5 | - | - | - | - | - | - |
| 434,7 | - | - | - | - | 434,7 | - | - | - | - | - | - |
| 1 159,2 | - | - | - | - | 1 159,2 | - | - | - | - | - | - |
| المجموع | | | | | | | | | | | |
| الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية | | | | | | | | | | | |
| 483,3 | - | - | - | - | 483,3 | - | - | - | - | - | - |
| 428,3 | - | - | - | - | 428,3 | - | - | - | - | - | - |
| 911,6 | - | - | - | - | 911,6 | - | - | - | - | - | - |
| المجموع | | | | | | | | | | | |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | | | | | | | |
| 3 | - | - | - | - | 3 | - | - | - | - | - | - |
| 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 4 | - | - | - | - | 4 | - | - | - | - | - | - |
| المجموع | | | | | | | | | | | |

الشكل العشرون من الباب 29 باء
توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



البرنامج الفرعي 4
الإدارة، نيويورك

29 باء-154 تبلغ الموارد المقترحة للميزانية العادية لعام 2021 ما قدره 64 703 400 دولار وتعكس نقصانا صافيا قدره 6 687 900 دولار مقارنة باعتمادات عام 2020. ويفسر النقصان المقترح البالغ 6 687 900 دولار في الفقرات 29 باء-133 و 29 باء-134 و 29 باء-135 (أ) أعلاه. وترد تفاصيل إضافية عن توزيع الموارد في عام 2021 في الجدول 29 باء-33 والشكل الحادي والعشرين من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-33

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

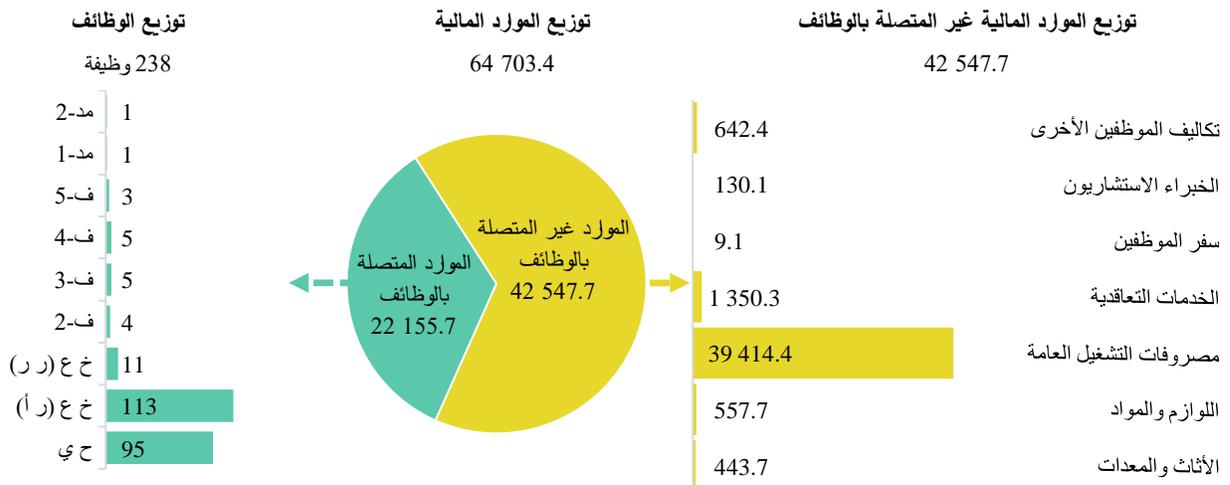
(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| تقديرات عام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف) | التغيرات | | | | نققات عام 2019 | | نققات عام 2020 | |
|--|----------------|------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|-----------------|-----------------|--|
| | النسبة المئوية | المجموع | الأخرى | الموسعة | التعديلات الولايات الجديدة/التغيرات | الفنية | اعتمادات | المجموع |
| 22 155,7 | 0,2 | 53,1 | 53,1 | - | - | 22 102,6 | 22 173,8 | الموارد المالية حسب فئة الإتفاق الرئيسية |
| 42 547,7 | (13,7) | (6 741,0) | (70,8) | 125,7 | (6 795,9) | 49 288,7 | 52 132,3 | الموارد المتصلة بالوظائف |
| 64 703,4 | (9,4) | (6 687,9) | (17,7) | 125,7 | (6 795,9) | 71 391,3 | 74 306,1 | الموارد غير المتصلة بالوظائف |
| | | | | | | | | المجموع |
| | | | | | | | | الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة |
| 19 | - | - | - | - | - | 19 | 19 | الفئة الفنية والفئات العليا |
| 219 | - | - | - | - | - | 219 | 219 | فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها |
| 238 | - | - | - | - | - | 238 | 238 | المجموع |

الشكل الحادي والعشرون من الباب 29 باء

توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



الدعم البرنامجي

29 باء-155 تساعد دائرة دعم العملاء في المقر وكيل الأمين العام في الاضطلاع بمسؤوليات الإدارة في مجالات إدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية، والإدارة العامة. وريثما توافق الجمعية العامة على نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، ستكفل الدائرة استمرارية معاملات الموارد البشرية للموظفين المقيمين في نيويورك، بما في ذلك تجهيز بدلات الإلحاق وانتهاء الخدمة ومنح التعليم وبدلات الإعالة وإعانة الإيجار .

29 باء-156 وتعمل دائرة دعم العملاء في المقر في شعبة الشؤون الإدارية بوصفها شريكا تجاريا لرؤساء الكيانات ومديري البرامج في الاضطلاع بما أنيط بهم من مسؤوليات في الشؤون المالية وشؤون الموظفين والمسائل الإدارية العامة، ومن بينها إدارة الدعم العملياتي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلا عن 17 كيانا آخر. وتتولى الإدارة أيضا إدارة سفر ممثلي الدول الأعضاء المحددة بوصفها من أقل البلدان نموا الذين يحضرون الدورة العادية للجمعية العامة.

29 باء-157 وترد موارد الميزانية العادية المقترحة لعام 2021 البالغة 2 720 100 دولارا، في الجدول 29 باء-34 والشكل الثاني والعشرين من الباب 29 باء أدناه.

الجدول 29 باء-34

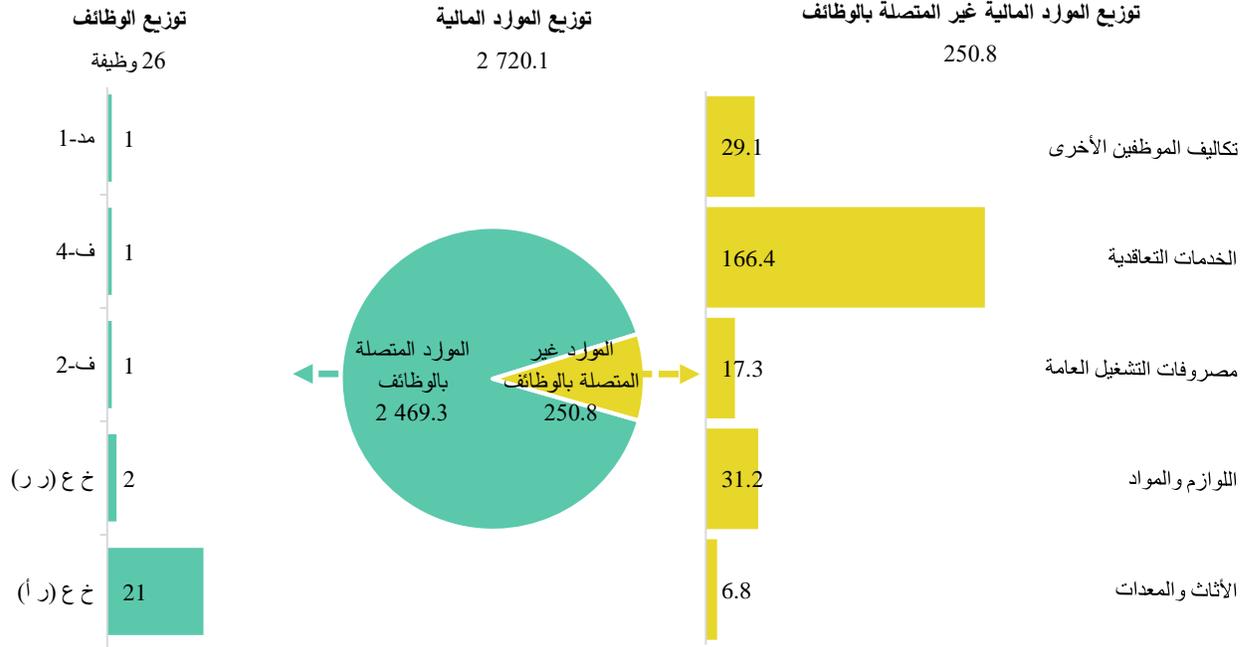
الدعم البرنامجي: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(آلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

| | | التغيرات | | | | | |
|---|------------|-------------------|-------------|----------------------|----------|----------------|----------------|
| | | التغيرات | | التعديلات | | نقعات عام | |
| | | الولايات الجديدة/ | | المجموع | | عام 2020 | |
| | | الأخرى | | الموسعة | | عام 2019 | |
| | | النسبة المئوية | | إعادة تقدير التكاليف | | عام 2021 (قبل | |
| الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية | | | | | | | |
| 2 469,3 | 0,7 | 17,7 | 17,7 | - | - | 2 451,6 | 1 368,0 |
| 250,8 | - | - | - | - | - | 250,8 | 156,4 |
| 2 720,1 | 0,7 | 17,7 | 17,7 | - | - | 2 702,4 | 1 524,4 |
| المجموع | | | | | | | |
| الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة | | | | | | | |
| 3 | - | - | - | - | - | 3 | 3 |
| 23 | - | - | - | - | - | 23 | 23 |
| 26 | - | - | - | - | - | 26 | 26 |
| المجموع | | | | | | | |

الشكل الثاني والعشرون من الباب 29 باء
توزيع الموارد المقترحة لعام 2021 (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام 2021

مكتب وكيل الأمين العام

(التوجيه التنفيذي والإدارة)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 3 ف-5 | 1 أ ع |
| 7 ف-4 | 1 مد-1 |
| 8 ف-3 | |
| 9 خ ع (ر أ) | |

مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

(الباب الفرعي 29 جيم)⁽²⁾

مكتب عمليات الدعم

التوجيه التنفيذي والإدارة

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-4 | 1 أ ع م |
| 2 خ ع (ر أ) | 1 ف-5 |

شعبة الأنشطة الخاصة

(البرنامج الفرعي 3)

| | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 2 ف-5 | 1 مد-1 | 2 ف-5 |
| 4 ف-4 | 9 ف-5 | 4 ف-4 |
| 1 ف-3 | 10 ف-4 | 1 ف-3 |
| 1 ف-2 | 7 ف-3 | 1 ف-2 |
| 3 خ ع (ر أ) | 3 خ ع (ر ر) | 1 خ ع (ر أ) |
| 16 خ ع (ر أ) | | |

مكتب إدارة سلسلة الإمداد

(التوجيه التنفيذي والإدارة)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-5 | 1 أ ع م |
| 1 ف-4 | 1 ف-5 |
| 3 ف-3 | 2 خ ع (ر أ) |
| 1 خ ع (ر أ) | |

شعبة دعم القدرات النظامية

(البرنامج الفرعي 2، العنصر 2)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-2 | 1 مد-2 |
| 2 ف-2 | 2 ف-1 |
| 7 ف-4 | 2 خ ع (ر أ) |
| 13 ف-3 | |
| 3 خ ع (ر ر) | |
| 15 خ ع (ر أ) | |

شعبة الإدارة، نيويورك

(البرنامج الفرعي 4)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-2 | 1 أ ع م |
| 1 خ ع (ر أ) | |

دائرة دعم العملاء في المقر

(دعم البرامج)

| | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-3 | 1 ف-5 | 1 مد-1 |
| 1 ف-2 | 1 ف-4 | 1 ف-4 |
| 4 خ ع (ر أ) | 3 ف-3 | 1 ف-2 |
| 1 خ ع (ر ر) | 2 خ ع (ر ر) | 1 خ ع (ر أ) |
| 9 خ ع (ر أ) | 21 خ ع (ر أ) | |

وحدة ضريبة الدخل

(البرنامج الفرعي 4)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-4 | 1 ف-4 |
| 3 ف-3 | |
| 1 خ ع (ر ر) | |
| 8 خ ع (ر أ) | |

شعبة خدمات الموارد البشرية

(البرنامج الفرعي 1، العنصر 1)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-2 | 2 ف-5 |
| 1 مد-1 | 5 ف-4 |
| 6 ف-5 | 1 ف-3 |
| 9 ف-4 | 2 ف-2 |
| 28 ف-3 | 1 خ ع (ر ر) |
| 1 ف-2 | 8 خ ع (ر أ) |
| 7 خ ع (ر ر) | |
| 31 خ ع (ر أ) | |
| م م أ ⁽¹⁾ | |
| 1 ف-4 | |
| 1 خ ع (ر أ) | |

الدائرة المعنية بتسمية القدرات

والتدريب على العمليات

(البرنامج الفرعي 1، العنصر 2)

| | |
|----------------------|-----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-1 | 1 ف-5 |
| 1 ف-5 | 1 ف-4 |
| 5 ف-4 | 1 ف-2 |
| 6 ف-3 | 1 خ ع (ر أ) |
| 2 ف-2 | 20 ح ي ⁽²⁾ |
| 3 خ ع (ر ر) | |
| 15 خ ع (ر أ) | |
| م م أ ⁽¹⁾ | |
| 1 خ ع (ر أ) | |

شعبة إدارة الرعاية الصحية والسلامة

والصحة المهنية

(البرنامج الفرعي 1، العنصر 3)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-5 | 1 ف-5 |
| 1 ف-4 | 8 ف-4 |
| 1 ف-3 | 2 ف-3 |
| 2 ف-2 | 8 خ ع (ر أ) |
| 3 خ ع (ر ر) | |
| 4 خ ع (ر أ) | |

شعبة اللوجستيات

(البرنامج الفرعي 2، العنصر 1)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-1 | 3 مد-1 |
| 5 ف-5 | 5 ف-5 |
| 26 ف-4 | |
| 35 ف-3 | |
| 1 خ ع (ر ر) | |
| 23 خ ع (ر أ) | |
| م م أ ⁽¹⁾ | |
| 1 ف-4 | |
| 2 ف-3 | |

دائرة التمكين والدعوة

(البرنامج الفرعي 2، العنصر 1)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 ف-5 | 1 مد-1 |
| 3 ف-4 | 1 ف-3 |
| 5 ف-3 | 1 خ ع (ر أ) |
| 1 ف-2 | |
| 2 خ ع (ر ر) | |
| 5 خ ع (ر أ) | |

شعبة المشتريات

(البرنامج الفرعي 2، العنصر 1)

| | |
|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-1 | 1 مد-1 |
| 3 ف-5 | 3 ف-5 |
| 12 ف-4 | 1 ف-5 |
| 22 ف-3 | 1 ف-4 |
| 3 ف-2 | 3 ف-3 |
| 17 خ ع (ر أ) | 3 ف-2 |
| 20 خ ع (ر أ) | |
| م م أ ⁽¹⁾ | |
| 1 ف-4 | |
| 1 خ ع (ر أ) | |

داوة الوافق والأنشطة التجارية

(البرنامج الواعي 4)

| | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ | م م أ ⁽¹⁾ |
| 1 مد-1 | 1 ف-4 | 2 ف-2 |
| 3 ف-5 | 1 ف-3 | 17 خ ع (ر أ) |
| 5 ف-4 | 2 ف-2 | 3 ح ي |
| 5 ف-3 | 4 خ ع (ر أ) | |
| 4 ف-2 | | |
| 11 خ ع (ر ر) | | |
| 112 خ ع (ر أ) | | |
| 95 ح ي | | |

المختصات: أ ع م: أمين عام مساعد؛ و أ ع: وكيل الأمين العام؛ خ ع (ر ر): فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ خ ع (ر أ): فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ ر م: الرتبة المحلية؛ ح ي: الحرف اليدوية؛ م ل: مدرسو اللغات.

(أ) تستند الوظائف الممولة في إطار الموارد المقررة الأخرى إلى ما اقترح للفترة 2020-2021.

(ب) تستند الوظائف الممولة في إطار الموارد الخارجة عن الميزانية إلى ما اقترح للفترة 2020-2021.

(ج) يتبع نموذج الإبلاغ المزدوج إلى كل من وكيل الأمين العام/إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ووكيل الأمين العام/إدارة الدعم العملياتي.

(د) وظيفتان واحدة برتبة ف-4 وواحدة برتبة ف-2 من وظائف المساعدة المؤقتة العامة.

(هـ) إعادة تصنيف ثلاثة وظائف من فئة الخدمات العامة - الرتب الأخرى (شؤون إدارة المرافق) ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة - الرتب الأخرى (شؤون الموارد البشرية) إلى أربع وظائف من فئة الخدمات العامة - الرتبة الرئيسية.

(و) عشرون وظيفة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة لمدرسي اللغات المتفرجين.

(ز) وظيفتان برتبة ف-5 من وظائف المساعدة المؤقتة العامة.

المرفق الثاني

موجز التغيرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، حسب العنصر والبرنامج الفرعي

| الوظائف | الرتبة | البيان | سبب التغيير |
|---------------------------------------|---------|--|---|
| البرنامج الفرعي 4 الإدارة، نيويورك | (3) | خ ع (ر أ) | إعادة تصنيف ثلاثة وظائف لمساعد لشؤون إدارة المرافق (خ ع (ر أ)) إلى وظيفة كبير مساعدي شؤون إدارة المرافق (خ ع (ر)) |
| الدعم البرنامجي | (1) | خ ع (ر أ) | إعادة تصنيف وظيفة واحدة لمساعد للموارد البشرية (خ ع (ر أ)) إلى وظيفة كبير مساعدين للموارد البشرية (خ ع (ر)) |
| الوظائف | 10 و 12 | مجموعة من فئات الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). وتقدم الوحدة الدعم والمساعدة في مجال الموارد البشرية إلى رؤساء الكيانات التي تدعمها دائرة دعم العملاء في المقر. ويحتاج رؤساء الكيانات إلى مشورة الخبراء الفورية بشأن استخدام السلطات المفوضة لهم وطبيعة هذه السلطات ونطاقها، ويحتاجون إلى الدعم التقني بشأن تجهيز المعاملات المتعلقة بالموارد البشرية في نظام إنسبير ونظام أوموجا وغيرهما من نظم تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. وفي ضوء العدد الكبير من الكيانات المستفيدة التي تدعمها دائرة دعم العملاء في المقر والحاجة إلى إسداء المشورة بشأن مسائل معقدة متعلقة بالموارد البشرية، ولا سيما بشأن إدارة تفويض السلطات، يُقترح إعادة تصنيف وظيفة مساعد للموارد البشرية (خ ع (ر أ)) إلى وظيفة كبير مساعدين للموارد البشرية (خ ع (ر)). | |

ويستولّى كبير المساعدين للموارد البشرية مجموعة من المهام إلى جانب مسؤولية تقديم مشورة الخبراء إلى رؤساء الكيانات والمديرين والموظفين بشأن المسائل المعقدة المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك إدارة تفويض سلطات الموارد البشرية في سياق الإطار الجديد لتفويض السلطة؛ ويسدي المشورة إلى رؤساء الكيانات والمديرين بشأن التوظيف والتنسيب والإلحاق وإدارة الاستحقاقات والتصنيف وتنمية قدرات الموظفين وإدارة الأداء ومسائل التأشيرات وغيرها من

| الوظائف الرتبة | البيان | سبب التغيير |
|----------------|--------|---|
| | | <p>أنشطة الموارد البشرية؛ ويستعرض ويشرف على استمارات الإجراء الوظيفي في نظام أوموجا التي تجهزها شركاء الموارد البشرية؛ ويجري البحوث بشأن السوابق والأحكام والإجراءات المتعلقة بالسياسات؛ ويساعد رؤساء الكيانات في إدارة الردود على الطعون وطلبات التقييم الإداري المقدمة من الموظفين؛ ويشرف على تجميع وإعداد البيانات والتقارير الإحصائية بشأن القضايا المتصلة بالموارد البشرية؛ ويساعد في إعداد ردود خطية على الاستفسارات بشأن المسائل المتصلة بالموارد البشرية التي ترد من الهيئات التشريعية. وينسق شاغل الوظيفة أيضا مع إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ومكتب الشؤون القانونية والشعب الأخرى التابعة لإدارة الدعم العملياتي بشأن جميع المسائل المتصلة بالموارد البشرية. ويزود دائرة دعم العملاء في المقر بالقدرات التي تمس الحاجة إليها من أجل التعجيل بإنجاز جميع الطلبات المتصلة بالموارد البشرية الواردة من جميع الكيانات المستفيدة.</p> |

المختصرات: خ ع (ر ر): فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)؛ خ ع (ر أ): فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى).