

Distr.: General
16 November 2022
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

البند 143 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022

تقرير الأمين العام

موجز

يقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 263/71. وهو يعرض تقييماً للتقدم المحرز في إصلاحات إدارة الموارد البشرية المضطلع بها خلال الفترة 2021-2022.

لقد أثار القراران 266/72 ألف وباء، اللذان أيدت فيهما الجمعية العامة النموذج الإداري الجديد للأمن العام، استجابةً واسعة النطاق كما صُغّي زخماً جديداً في إصلاحات إدارة الموارد البشرية. وبغية كفالة تحقيق أثر محدد وقابل للقياس، وأيضاً لمراعاة أوجه التعقد والترابط في نظام الموارد البشرية التي ينطوي عليها تنفيذ مختلف الولايات، تستخدم الأمانة العامة إطاراً للنواتج الطويلة الأجل المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية ولما يقابلها من منجزات متوخاة. ويعرض هذا التقرير بياناً بما أحرز من تقدم حتى الآن في تنفيذ الإصلاحات في مقابل النواتج. وترد تفاصيل السبل المقترحة للمضي قدماً في تقرير منفصل للأمن العام عن تحديد سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590).

وتُدعى الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

1 - منذ عام 1945، عندما دخل ميثاق الأمم المتحدة حيز النفاذ، استندت إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى ولايات متعددة أنشطتها الجمعية العامة بالأمن العام. فقد أثار القرار [266/72](#) ألف وباء، اللذان أيدت فيهما الجمعية العامة النموذج الإداري الجديد للأمن العام، استجابةً واسعة النطاق وضخماً جديداً في إصلاحات إدارة الموارد البشرية. وأدى تنفيذ إطار تفويض السلطة المنبثق عن ذلك إلى إعادة موازنة المسؤوليات المتعلقة بالإدارة الفعالة للموارد البشرية بين الدوائر المركزية للموارد البشرية في الأمانة العامة⁽¹⁾ والإدارة في الكيانات التي لديها تفويض بالسلطة، وحيث تقدم الدوائر المركزية الدعم والمشورة في مجال السياسات والعمليات. وإزاء هذه الخلفية، وبناء على طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها [263/71](#)، يقدم هذا التقرير معلومات محدثة عن التقدم المحرز في تنفيذ الجهود المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الفترة 2021-2022.

2 - وتقدم الفروع الثاني والثالث والرابع، على التوالي، من هذا التقرير موجزاً للتقدم المحرز في تنفيذ النواتج الثلاث الطويلة الأجل التي تهدف الأمانة العامة إلى تحقيقها تنفيذاً لإصلاح إدارة الموارد البشرية. أما الفرع الخامس فَيُبيِّن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجيات: الإجراءات المتخذة للتعبيل بتحقيق نواتج الإصلاح. وفي الفرع السادس، تُدعى الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير. ويقدم تقرير منفصل عرضاً موجزاً للسبل المقترحة للمضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 ([A/77/590](#)).

ثانياً - الناتج في مجال التنوع

تهيئة مكان عمل تعكس فيه القوة العاملة في المنظمة تنوع الشعوب التي تخدمها

التوزيع الجغرافي العادل

3 - وفقاً للقرار [220/42](#) ألف، يمثل نظام النطاقات المستصوبة⁽²⁾ آلية الجمعية العامة المستخدمة لتحديد التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة. فقد أحرز بعض التقدم في السنوات الأخيرة نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل؛ إذ ارتفع عدد الدول الأعضاء التي يشملها النطاق زيادة متواضعة، من 103 دول إلى 106 دول، بين عامي 2017 و 2021، وبلغ ذروته في عام 2019 إذ أصبح عددها 108 دول. وفي الفترة نفسها، انخفض بشكل أكبر عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، من 44 دولة إلى 36 دولة، وسجل أدنى عدد، وهو 34 دولة، في عام 2019. وفي الوقت نفسه، ارتفع بشكل طفيف عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، من 19 دولة إلى 21 دولة، في حين ارتفع أيضاً عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً، من 27 دولة إلى 30 دولة في الفترة نفسها.

4 - ولوحظ ببطء ونتيرة التقدم في تنفيذ قرارات الجمعية العامة، وآخرها القرار [263/71](#)، الذي استجاب له الأمانة العامة بوضع وإطلاق استراتيجية التنوع الجغرافي، في عام 2020، التي يجري حالياً تنقيحها وتحديثها. وتضع هذه الاستراتيجية خريطة طريق من خلال مسارات الأنشطة الثلاثة التالية:

(1) مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب عمليات الدعم في إدارة الدعم العملياتية.

(2) يتيح هذا النظام تحديد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي، أي عندما يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، والموظفين المستقدمين في إطار برنامج الأمم المتحدة للفتين الشباب.

(أ) التوجيه: الإرشاد الداخلي، والتراسل، والرصد والتوعية، واستهداف الإدارة العليا للكيانات وعملياتها، إلى جانب تعزيز آلية المساءلة؛

(ب) التوعية: استخدام نهج محدد الأهداف إزاء الترويج للوظائف من خلال الأدوات والمنصات القائمة والجديدة بغية تعزيز قوائم المواهب المؤهلة؛

(ج) الشراكات: تعزيز الشراكات والشبكات والاستفادة من المعارف والخبرات والموارد لدى الدول الأعضاء وسائر كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية لدعم تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي.

وتوفر تلك المسارات تفاصيل عن الخطوات والمبادرات الملموسة التي يتعين اتخاذها لتحقيق نتائج أثناء العمل في إطار ما هو موجود حالياً من ولايات وأطر سياساتية وقيود على الموارد.

5 - ويتضمن تقرير الأمين العام عن تحديد سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590) مزيداً من الأفكار التحليلية بشأن العقبات التي تعترض تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، ويعرض بإيجاز سبل المضي قدماً في التعجيل بالتقدم نحو تحقيق ذلك الهدف عن طريق إصلاح النظام الحالي لاختيار الموظفين.

تكافؤ الجنسين

6 - ما برح التقدم نحو تحقيق تكافؤ الجنسين يزداد أهمية واتساقاً عاماً بعد عام بفضل إطلاق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة⁽³⁾ في عام 2017 استجابة لقرار الجمعية العامة 244/61 والقرارات اللاحقة. وتقدم الاستراتيجية تفاصيل عن الالتزام على نطاق منظومة الأمم المتحدة بتحقيق التوزيع المتساوي للنساء والرجال - تكافؤ الجنسين - المحدد في نطاق يتراوح من 47 في المائة إلى 53 في المائة، في جميع الكيانات وفي كافة الرتب، بحلول عام 2028. وفي عام 2021، بلغت نسبة توزّع النساء في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية 42,2 في المائة، أي بزيادة قدرها 1,3 نقطة مئوية عما كانت عليه في عام 2020 و 7,2 نقطة مئوية أعلى مما كانت عليه في سنة الأساس (2016). وهذه إشارات مشجعة إلى أن الأمانة العامة تسير على الطريق الصحيح لتحقيق التكافؤ الشامل على النحو المحدد في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين، وذلك بافتراض إحراز تقدم مطرد حتى عام 2028. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة في ما يتعلق بتحقيق التكافؤ في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، يتمثل سببها الرئيسي في انخفاض نسبة الطلبات المقدمة من النساء (3,20 في المائة في عام 2020، وهذا لم يشكّل سوى زيادة ضئيلة مقارنة بعام 2017، حيث بلغت حينذاك 18,6 في المائة)⁽⁴⁾.

7 - وواصلت الأمانة جهودها الرامية إلى تحقيق الهدف المتمثل في تكافؤ الجنسين، بسبل منها استخدام آليات مبتكرة من قبيل قوائم المواهب المؤهلة ومجموعات المواهب. وعلى وجه التحديد، فإن مبادرة قائمة المواهب المرشحات لشغل المناصب العليا⁽⁵⁾، التي تستند إلى مجموعة مواهب متنوعة جغرافياً تضم نحو

(3) المعلومات عن الاستراتيجية متاحة على الرابط التالي: www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf

(4) بيانات من نظام إنسيبرا.

(5) مزيد من التفاصيل عن المبادرة متاحة على الرابط التالي: <https://assets.adobe.com/id/urn:aaid:sc:US:26abfc83-f274-438a-a996-e2aa62d9a020?view=published>

260 مرشحة جرى تقييمهن مسبقاً، تدعم الكيانات التي ليست على المسار الصحيح لتحقيق أهدافها المتمثلة في تكافؤ الجنسين، مع التركيز على عمليات السلام. ومنذ عام 2014، عُيِّنت 58 مرشحة من قائمة الموهوبات لشغل مناصب عليا (من الرتبة ف-5 إلى رتبة وكيل الأمين العام)، وكان نحو 70 في المائة من تلك التعيينات في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي. وأسهمت المبادرة أيضاً في تحقيق تكافؤ الجنسين والخطط المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن من خلال أنشطة بناء القدرات. فعلى سبيل المثال، في الفترة 2021-2022، شاركت 261 امرأة في تلك الأنشطة، وهو ما يمثل زيادة قدرها 60 في المائة مقارنة بالعام السابق.

تجديد الشباب

8 - أُجريت تحسينات على برنامج الأمم المتحدة للفتن الشباب، وهو وسيلة هامة من وسائل تحقيق الهدف المتمثل في تجديد الشباب الذي جرى التأكيد عليه في مختلف الولايات، بما في ذلك قرار الجمعية العامة 263/71. وتجرى الامتحانات من خلال منصة عبر الإنترنت منذ عام 2018، وهذا ما يزيد من إمكانية وصول المرشحين إليها، الأمر الذي يتيح لهم المشاركة في الامتحان، بالتزامن مع حفر الجهود بغية زيادة نزاهة الاختبار تجنباً لأي سلوك ينطوي على الغش من خلال تعزيز الضوابط الرقابية في منصة الاختبار عبر الإنترنت. وأسفرت الجهود المتجددة لاجتذاب مجموعة متنوعة من المرشحين عن مشاركة مرشحين ينتمون إلى 64 دولة من بين 74 دولة عضو دُعيت إلى المشاركة، في عملية عام 2020. ولوحظت أيضاً نتائج إيجابية في ما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، إذ ضُمَّت كل قائمة من قوائم المرشحين النهائيين في مجالات الشؤون الأمنية، ونظم المعلومات والتكنولوجيا، والشؤون الاقتصادية⁽⁶⁾ أكثر من 50 في المائة من المرشحات. وفي عام 2021، أُجريت الأمانة العامة استعراضاً للبرنامج بهدف تقييم تنفيذ ولاياته الأولية. وخلص الاستعراض إلى وجود فرص للتحسين، بالرغم من اتساق البرنامج مع الرؤية الأولية وأهدافها، وهذا ما ساعد على تحديد المقترحات المتعلقة بإجراء تحديثات ممكنة. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر تقرير الأمين العام عن تحديد سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026.

9 - وشملت الجهود الأخرى الرامية إلى النهوض بالهدف المتمثل في تجديد الشباب تنقيحاً أجري مؤخراً لسياسة اختيار الموظفين يلغي معيار الأهلية الذي يقصر طلبات الموظفين الداخليين على الوظائف من الرتبة نفسها أو على رتبة واحدة أعلى من رتبتهم الحالية. ومن المتوقع أن يسفر التنقيح عن تيسير تجديد الشباب من خلال إتاحة النظر في الطلبات المقدمة من الموظفين الأصغر سناً والموظفين المبتدئين لشغل مزيد من المناصب القيادية العليا، شريطة أن يستوفوا المتطلبات المحددة في إعلان الوظيفة الشاغرة. وواصلت الأمانة العامة أيضاً الدعوة إلى إنشاء وظائف للمبتدئين وتقديم الدعم للكيانات في هذا الصدد، بسبل منها إعداد وثيقة توجيهية تتضمن شرحاً لاستخدام هذه الطرائق.

(6) في هذه المجموعات الوظيفية، كان من الصعب عادةً اجتذاب مرشحين مؤهلين يوفون في الوقت نفسه بالعديد من ولايات الجمعية العامة المتعلقة بالتنوع.

تعدد اللغات

10 - أعيد التأكيد على تعدد اللغات⁽⁷⁾ بوصفه أحد القيم الأساسية للمنظمة في مختلف القرارات الصادرة عن الجمعية العامة، ولا سيما القرار 346/73. وفي عام 2017، بدأت عملية لتنسيق تعلم اللغات، وهي عملية تكألت في عام 2021 ببلورة إطار لغات الأمم المتحدة، الذي أرسى الاتساق والتجانس بين اللغات الرسمية الست دعماً لتعدد اللغات والتنوع اللغوي في صفوف الموظفين والأفراد. وحددت، في ذلك الإطار، مجموعة من المعايير المحكمة الخاصة بالمنظمة لتعلم اللغات وتقييمها ومنح الشهادات، بما يكفل وجود معايير مرجعية مشتركة ومعاملة اللغات الرسمية على قدم المساواة. ويتمثل أحد المكونات الرئيسية للإطار في تحديد أربعة مستويات للكفاءة اللغوية. وهذا شرط أساسي لقياس مدى ما يخلفه تعلم اللغات من أثر، الأمر الذي يتطلب أدوات تقييم متسقة وموثوقة أيًا كانت اللغة ومركز العمل والوقت.

11 - وفي عام 2021، بدأت عملية للمواءمة بين نطاق امتحان الكفاءة اللغوية ومحتواه وطريقة تصحيحه، ومنذ ذلك الحين تتاح لجميع المرشحين ست دورات جديدة عبر الإنترنت بشأن تقنيات اجتياز الامتحان ومعلومات عن الامتحان. وخلال جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) وبعدها، أعيد تشكيل التدريب اللغوي بسرعة لاستيعاب تيسير التدريب وتقديمه عبر الإنترنت، على النحو الذي تجلى في زيادة العروض عبر الإنترنت بجميع اللغات الرسمية إلى ثلاثة أضعاف تقريباً بين عامي 2019 و 2020، من 130 عرضاً إلى 351 عرضاً. وانخفض عدد عروض اللغات الإجمالية بشكل طفيف، من 481 دورة في عام 2019 إلى 378 دورة في آب/أغسطس 2022، وهذا ما عكس تركيز البرنامج على إعادة تصميم العروض لتبلغ درجة أعلى من التكيف مع احتياجات المتعلم، ومواءمة اكتساب اللغة مع دورات تجديد المعلومات تمهيداً لبلوغ مستويات مختلفة من الكفاءة، لا سيما ما يخص اللغات باستثناء الإنكليزية، وارتفاع الطلب على الدورات والحلقات الدراسية الشبكية الأقصر التي تتناول مهارات الكتابة بلغات منها الإنكليزية على وجه التحديد. ولا يزال برنامج توفير تراخيص تعلم اللغات على الإنترنت يتيح فرص التعلم للمقيمين في مراكز العمل النائية، بمشاركة من مديري أنشطة التعلم المحليين في تلك المراكز. واستمر تقديم التدريب الفني المخصص، الذي انعكست أهميته في قرار الجمعية العامة 244/61، باللغتين الإنكليزية والفرنسية، على المراسلات الفعالة وصياغة الوثائق للأغراض الأمنية ومواضيع أخرى كثيرة.

التصدي للتحيز والعنصرية في مكان العمل

12 - تتطلب مكافحة العنصرية من الأمانة العامة أن تتخذ إجراءات استباقية لمناهضة العنصرية. وقد دفع الحساب العالمي في عام 2020 بشأن العنصرية المؤسسية والنظمية بالمنظمة إلى التركيز على الداخل على سبيل الأولوية، رغم أن مناهضة العنصرية كانت من ضمن اهتمامات المنظمة قبل ذلك بكثير، وفقاً لما هو منصوص عليه في قرار الجمعية العامة 237/68، وغيره من القرارات. فقد أنشئت فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر 2020، وفي مطلع عام 2022، أطلقت خطة عمل استراتيجية دُعي فيها إلى اتخاذ إجراءات عاجلة في أربعة اتجاهات هي: ثقافة المنظمة؛ والعمليات والممارسات الإدارية؛ والنظم، بما في ذلك الهياكل والسياسات؛ والآليات الداخلية للمساءلة والنظر في الشكاوى نظراً لمأمون العواقب. وتضمنت الخطة تفاصيل عن 36 نقطة عمل، تتراوح آجال تنفيذها المرتقبة ما بين القصير والمتوسط والطويل، الأمر الذي يتطلب حشد موارد إضافية. وأعدت

(7) ترد معلومات إضافية عن تنفيذ الولايات المتصلة بتعدد اللغات في تقرير الأمين العام عن تعدد اللغات (A/75/798).

الأمانة العامة مقترحاً مقابلاً يتعلق بالموارد قُدم إلى الجمعية⁽⁸⁾، وقضت الجمعية العامة، في القرار 271/76، بإنشاء فريق مخصص للإشراف على تنفيذ الخطة. وبينما يجري العمل على تعيين هذا الفريق، يقوم فريق انتقالي بالإشراف على تنفيذ الخطة.

إدماج منظور الإعاقة

13 - في عام 2019، أطلق الأمين العام استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة على نطاق المنظومة بهدف تحقيق المساواة في النواتج بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز ثقافة شاملة للجميع داخل منظومة الأمم المتحدة. وعملاً بقرار الجمعية العامة 144/74، يقدم الأمين العام تقارير مرحلية⁽⁹⁾ عن تنفيذ الاستراتيجية، التي تشير البيانات المتعلقة بخط أساسها إلى وجود فجوة بنسبة 46 في المائة بين الحالات المرغوبة والحالات الفعلية لإدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة عموماً. وأما في الأمانة العامة، فإن الفجوة أوسع من ذلك حيث تبلغ 51 في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، اختتمت الأمانة العامة، في عام 2021، دراستها الاستقصائية الثالثة عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة، والثانية التي تضمنت سؤالاً عن التحديد الذاتي للهوية بشأن الإعاقة. وفي عام 2019، حدّد 0,3 في المائة من المستجيبين أنفسهم باعتبارهم من ذوي الإعاقة، بينما في عام 2021، حدّد 0,29 في المائة أنفسهم باعتبارهم من ذوي الإعاقة. وأشارت نتائج الدراسة الاستقصائية أيضاً إلى وجود فجوة كبيرة في معدلات رضا الأشخاص ذوي الإعاقة: فقد كانت المعدلات، مقارنة بالمعدل المتوسط في الأمانة العامة، أقل بكثير، حيث تجاوز الفرق 13 في المائة بالنسبة للبعد المتمثل في تمكين الموظفين. وبالنظر إلى الشوط الطويل الذي يجب قطعه، جرى اتخاذ العديد من المبادرات. ففي عام 2021، أُطلقت مجموعة موارد الموظفين على نطاق المنظومة للأشخاص ذوي الإعاقة، لتكون، في جملة أمور، بمثابة منتدى يمكن من خلاله التشاور بشكل منهجي مع الموظفين ذوي الإعاقة والعمل معهم وإشراكهم في القرارات التي تمسّهم. ونتيجة لهذه المشاركة، وضعت مبادئ توجيهية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة وسيتم إصدارها قريباً. وفي عام 2021، قُدّمت دورة جديدة متعددة اللغات عبر الإنترنت بعنوان "إدماج منظور الإعاقة: بناء أُمم متحدة شاملة للجميع وميسرة"، فُتح فيها باب المشاركة لجميع الموظفين.

التوعية

14 - في مجموعة من أنشطة التوعية - من التوعية الاستباقية للمرشحين المؤهلين المحتملين لشغل شواغر محددة إلى تعميم المعلومات المتعلقة بالشواغر على الدول الأعضاء - عادة ما تكون كثافة موارد التوعية متناسبة مع أثرها المباشر والقابل للقياس على خصائص التنوع. ومن هذا المنظور، تجدر الإشارة إلى أن موارد الأمانة العامة المخصصة للتوعية غير كافية للاضطلاع بالتوعية المباشرة للمرشحين المؤهلين المحتملين ناهيك عن كفالة تنسيق جهود التوعية فيما بين كيانات الأمانة العامة، وهما من أنشطة التوعية التي لها أثر مؤكد وقابل للقياس على التنوع. ومن هذا المنطلق، استمرت أنشطة التوعية، عملاً بقرارات منها قرار الجمعية العامة 250/63، في حدود الموارد القليلة المتاحة. وعلى وجه التحديد، انطوت الجهود المبذولة على تقديم الدعم للكيانات وتعزيز آليات المساءلة من خلال خطط عمل الكيانات المشفوعة

(8) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر تقرير الأمين العام عن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/771).

(9) التقارير الدورية عن إدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة، وأولها القرار A/75/314.

بتوصيات عملية ومحددة للتوعية، يجري استعراضها سنوياً. وبالإضافة إلى ذلك، استمر العمل مع البعثات الدائمة للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، كما استمر تعميم إعلانات الشواغر التي تخص وظائف محددة على أكثر من 350 منظمة ورابطة مهنية نسائية ومعنية بالإعاقة. وفي عام 2021، نظم 20 معرضاً إقليمياً لفرص العمل، بالإضافة إلى 20 معرضاً عالمياً منها، في حين نظم 11 معرضاً إقليمياً و 4 معارض عالمية منها حتى الآن في عام 2022. وأطلقت مبادرة في سياق مجموعات المواهب مع منظومة الأمم المتحدة في نهاية عام 2020 من شأنها أن تمكن الكيانات تدريجياً من توفير التوعية المباشرة لمقدمي الطلبات المؤهلين المحتملين، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وجرى تشغيل خاصية "الاستخدام" في النظام في حزيران/يونيه 2021، وفي آب/أغسطس 2022، بلغ عدد المشتركين في النظام أكثر من 103 000 مشتركاً ينتمون إلى 193 جنسية، بزيادة تقارب الضعف خلال الأشهر الثمانية من ذلك العام.

ثالثاً - الناتج في مجال المرونة

التحلي بالمبادرة والكفاءة في التخطيط لاجتذاب المواهب المتعددة المهارات والمتنقلة والقادرة على التكيف وتوظيفها ونشرها وتزويدها بفرص التعلم

التخطيط للقوة العاملة

15 - أكدت الجمعية العامة، في قرارها 250/63 وغيره من القرارات، ضرورة التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة بما يدعم على نحو استباقي احتياجات الأمم المتحدة من الموارد البشرية. ويشكل وجود نظام شامل ومُحكم لتخطيط القوة العاملة عنصراً رئيسياً في إدارة الموارد البشرية، وبالتالي، فإن وجود إطار استراتيجي محكم للتخطيط للقوة العاملة يمكن المنظمة من الاستعداد بشكل استباقي لمستقبل العمل. ويربط هذا الإطار بين الولايات والأولويات المتغيرة، واتجاهات المهارات والكفاءات، والخصائص الديمغرافية، والتكنولوجية، والتحوليات الثقافية، ومن ثم فهو ليس مجرد وظيفة لإدارة الموارد البشرية، بل أيضاً وظيفة للتخطيط الاستراتيجي. والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة هو إجراء متكرر يتطلب تفاعلات متعددة مع قيادة المنظمة لكفالة المواءمة الوثيقة مع الأولويات الاستراتيجية المتغيرة. وهو يسهم أيضاً في سائر عمليات المنظمة، لا سيما عمليات الميزانية وإدارة المواهب.

16 - وفي عام 2020، بدأت الأمانة العامة في وضع الأساس لتطبيق رؤية استراتيجية على إدارة الموارد البشرية من خلال إجراءاتها أول تحليل للطلب على قدرات القوة العاملة في المستقبل. وفي ضوء تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982)، الذي أيدته الجمعية العامة في قرارها 6/76، باعتباره منطلقاً رئيسياً، جرى الاضطلاع بعمل هام أسفر عن تحديد مجموعة من القدرات للقوة العاملة دعماً لتنفيذ الولايات في بيئات تشغيل متغيرة. وترديداً لما ورد في خماسية التغيير الواردة في الخطة، كانت البيانات، والابتكار والتحول الرقمي، والرؤية الاستراتيجية من بين القدرات التي يجب إعطاؤها الأولوية. وتتطلب كفالة دمج القدرات في القوة العاملة اتخاذ إجراءات منسقة، من قبيل صياغة توصيفات للوظائف الجديدة أو إجراء تغييرات على التوصيفات الحالية، الأمر الذي يؤدي إلى وضع خطط لتعزيز المهارات أو لإعادة صقلها. وقد تتصل إجراءات أخرى بعمليات الاستقدام بهدف تقييم المهارات والمعارف الجديدة بما يتماشى مع القدرات المطلوبة لاحقاً، في حين أن مجموعة ثالثة من الإجراءات قد ترى النور في مجال التوعية. وقد بدأت هذه الإجراءات بإنشاء مجموعة وظيفية جديدة - تحليل البيانات وإدارتها - واستتبع ذلك

إنشاء 45 نبذة عامة عن الوظائف، وقوائم للمرشحين المقبولين، وخطط تعلم، وامتحانات قبول لتقييم المهارات المتعلقة بالبيانات، وأنشطة موجهة في مجال التوعية تتعلق بموجزات البيانات المرغوبة.

17 - والتخطيط التشغيلي للقوة العاملة يوفر المشورة والتوجيه على مستوى الكيان بشأن استعراض الملاك الوظيفي، وتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية، والتصميم المؤسسي وسائر المواضيع ذات الصلة مع العودة في الوقت نفسه إلى عملية التحليل الاستراتيجي للقوة العاملة. ويمكن أن ينطوي التخطيط على هذا المستوى على كل من تنفيذ ولايات إدارة الموارد البشرية، من قبيل القدرات اللازمة للمستقبل التي يحددها التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة والاستجابة للعوامل الداخلية أو الخارجية للقوة العاملة التي تؤثر على كيان بعينه. وطوال هذه الفترة، قُدم دعم مخصص لتسعة كيانات مستفيدة (بما في ذلك بعثات حفظ السلام، واللجان الإقليمية، والبعثات السياسية الخاصة، ومكاتب المبعوثين الخاصين، والشعب/الدوائر داخل الإدارات) للمساعدة في استعراض الملاك الوظيفي وعمليات التخطيط للقوة العاملة الخاصة بكل كيان وإسداء المشورة بشأنها. وبالإضافة إلى ذلك، وُضع عدد من الوثائق والأدوات التوجيهية. وأُعد دليل للتخطيط للقوة العاملة في عام 2020، وشرع في تنظيم دورة تدريبية على الإنترنت بشأن التخطيط التشغيلي للقوة العاملة. وبغية توفير منهجية للعملية، وُضعت مجموعة أدوات لاستعراض الملاك الوظيفي. ونُشر في عام 2020 أيضا جرد للتصميم التنظيمي بهدف تزويد المديرين بالإجراءات ضمن الإطار السياساتي القائم. وتدعم المبادئ التوجيهية المتعلقة بتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية الصادرة في عام 2021 الكيانات وتضع الأساس لنهج متسق إزاء تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد والتخطيط لها في سياق الموظفين المحليين. وأنشئت في عام 2021 جماعة ممارسين معنية بالتخطيط للقوة العاملة والتصميم المؤسسي. وتضم حاليا 266 عضوا و 62 كيانا، وهي منصة لتبادل المعارف والممارسات الجيدة بين الكيانات بشأن مواضيع من قبيل القدرات من غير الموظفين، وجودة قائمة المرشحين المقبولين، وتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية، والتوعية، والتنوع، والإنصاف، والشمول.

18 - وقد أثبت استخدام الطرائق الخاصة بغير الموظفين في الأمانة العامة فعاليته في استيفاء متطلبات عبء العمل المتقلبة أو التي لا يمكن التنبؤ بها أو الاحتياجات الوظيفية و/أو المهاراتية الإضافية، والتي تظل دائما محدودة وفي حدود سلطة الولايات المحددة في قرارات الجمعية العامة، بما فيها القرار 221/53، على النحو الذي أُعيد تأكيده في القرار 263/71. وبغية تيسير الامتثال وتعزيزه، بالإضافة إلى توفير الدعم المستمر، نُشرت في عام 2020 لمحة عامة شاملة للطرائق الخاصة بغير الموظفين وأجري استعراض على نطاق الأمانة يتعلق باستخدام هذه الطرائق. وأسفرت الاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة عن عدد من التوصيات الرامية إلى تحسين العمليات التي كانت تركز على التشغيل الآلي، وسهولة الاستخدام، والرقمنة بهدف زيادة الاتساق والشفافية. وقد استفادت الدول الأعضاء بانتظام من مختلف الإحاطات بشأن المواضيع المتعلقة بغير الموظفين، من قبيل بدل الإقامة المقرر للبعثة والموظفين المتقدمين دون مقابل.

استقدام المواهب

19 - رغم أن الأمانة العامة لا تزال تجتذب عددا كبيرا من الطلبات لشغل وظائف على نطاق المنظمة، فلا تزال هناك مشاكل تتعلق باستقدام المواهب، ولا سيما في المجالات المترابطة مع الناتج في مجال التنوع، وتحديدًا في ما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، وكذلك في ما يتعلق بالجدول الزمنية لاستقدام الموظفين. وقد كثفت الأمانة العامة جهودها الرامية إلى فهم الأسباب الجذرية في ما يتعلق باستقدام المواهب وسبل تدارك تلك

الأسباب، وستشرع في برنامج بعنوان "اختيار الموظفين 2,0". انظر تقرير الأمين العام عن تحديد سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026.

20 - وفي إطار الأثر المزدوج للسياسة الحالية لاختيار الموظفين وإطار تفويض السلطة، الذي توضع بموجبه كل من مسؤولية التوظيف والمساءلة عنه على مستوى الكيان، انصب التركيز على إدخال تحسينات تدريجية على عملية الاستقدام بهدف جعلها أكثر كفاءة وفقاً لقرارات من بينها القرار 263/71 وعلى نحو ما يتجلى في تقليص الجدول الزمني لفترة الاستقدام. وقد أدخلت التحسينات في جُلّها في إطار مشروع الابتكار في الاستقدام المعمول به منذ عام 2019، الذي يتسم بما يلي: (أ) يقوم على الحالات المستعصية حيث إنه يبدأ بإجراء تحليل دقيق للجدول الزمنية في كل مرحلة ومرحلة فرعية من عملية الاستقدام ويُدخل تحسينات تبدأ بأكثرها تأثيراً؛ و (ب) يركز على العملاء حيث إن الأولويات والاحتياجات تناقش وتحدّد باستمرار، بالتعاون مع الكيانات.

21 - ونتيجة للتطورات المذكورة أعلاه، طرأت تحولات إيجابية في ما يتعلق بتقليص الجدول الزمني للاستقدام قبل جائحة كوفيد-19، شهدت انعكاساً لهذا الاتجاه. فقد انخفض متوسط الجدول الزمني للاستقدام بشكل مطرد في الأمانة العامة، من 159 يوماً في عام 2017 إلى 134 يوماً في عام 2019، بينما ارتفع إلى 158 يوماً في عام 2020 وإلى 182 يوماً في عام 2021 على خلفية ظهور سلالمة مزدوجة لجائحة كوفيد-19 وتجميد الاستقدام. ورغم أن العملية الجديدة لتقديم طلبات المرشحين التي بدأت في أيلول/سبتمبر 2021 ساعدت في تقليل متوسط عدد الطلبات الواردة بالتوازي مع تحسين الجودة والحفاظ على مستوى عالٍ من رضا العملاء، فإن تأثيرها على الجدول الزمني للاستقدام لم يتجل بعد في عام 2022. ومع ذلك، فإن الصعوبات التي تشهدها عملية الاستقدام، على نحو ما أكدّه تحليل أجري مؤخراً للاستقدام، هي صعوبات نُظُميّة تعزى في معظمها إلى أن غالبية نقاط اتخاذ قرار الاستقدام تقع في أيدي المديرين المكلفين بالتعيين الذين يضطّعون بمسؤوليات أخرى متعددة إلى جانب مسؤوليات الاستقدام. وسوف يجري تناول هذه المشكلة في إطار برنامج اختيار الموظفين 2,0.

22 - ووفقاً للولايات الصادرة عن الجمعية العامة، ومن بينها القرار 286/70، تقوم الأمانة العامة بإعداد قوائم عالمية بالمرشحين المقبولين وتعهدها وإدارتها لبذل كل جهد ممكن بغية تقليص المدة التي تستغرقها عمليات استقدام الموظفين في البعثات الميدانية. ورغم أن نظام إدارة القوائم خضع لتحديثات وتحسينات مستمرة في عام 2021، على النحو الذي أكدته توصية صادرة عن مجلس مراجعي الحسابات⁽¹⁰⁾، فقد شرعت الأمانة العامة في إعادة هيكلته بهدف توحيد الجوانب التنفيذية المتعلقة بإعداد القوائم وفرزها حسب الوظائف وإدارتها. وهذا ما يستلزم، في جملة أمور، تزويد المستخدمين بإرشادات مفصلة في ما يتعلق بالقوائم، وإعادة تقييم صلاحية القوائم وحدودها الزمنية، وتناول الجوانب المتصلة بالتنوع من القوائم. ومن المقرر الانتهاء من عملية إعادة الهيكلة بنهاية عام 2023.

التعلم والتطور

23 - وفقاً للولاية التي أعيد تأكيدها في قرار الجمعية العامة 263/71، أُطلقت استراتيجية للتعلم تشمل الفترة 2021-2025 باتباع نهج يقوم على التشاركية إلى حد كبير، يشارك فيها 45 كياناً متنوع ولاياتها،

(10) انظر مذكرة الأمين العام التي يحيل بها الموجز المختص بالنتائج والاستنتاجات الرئيسية الواردة في تقارير مجلس مراجعي الحسابات للفترة المالية السنوية 2020 (A/76/173).

وحجم قوتها العاملة، وقدرتها الداخلية على التعلم والتطور، ووجودها الجغرافي. ووضعت الاستراتيجية مبادئ لتوفير فرص التعلم والتطور، سواء على مستوى الأمانة العامة مركزياً أو على مستوى الكيان: المواءمة الوثيقة مع الأولويات البرنامجية والتنفيذية الاستراتيجية، والإعداد لمستقبل العمل، وربط التعلم عبر مسارات العمل من أجل بناء القدرات المشتركة بين الركائز، واستنباط حلول للتعلم تستند في المقام الأول إلى ما ينجم عنها من أثر، وتعزيز المساءلة في مجال التعلم. ونظراً لأن التعلم يتربط مع العمليات الأخرى في إطار الإدارة العامة للمواهب، فإن استراتيجية التعلم تترتب عليها آثار في مجموعة متنوعة من المنجزات المتوخاة على نطاق طائفة النواتج المنبثقة عن إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تعدد اللغات، وتقييم الأداء، والتنقل.

24 - وقد أكدت الجمعية العامة مجدداً في قرارها 263/71 أهمية التدريب الشامل، بما في ذلك التدريب المتعلق بالقيادة والإدارة. ففي الفترة من 2019 إلى 2020، أكملت الأمانة العامة تنقيحاً لثلاثة برامج جديدة لتنمية القدرات الإدارية والقيادية وبدأت العمل بها، وهي برامج تهدف إلى توفير تدريب متميز ومصمم خصيصاً للمديرين من مختلف الكيانات على أساس احتياجاتهم الخاصة من التعلم الجماعي، استفاد منها حتى الآن أكثر من 1 300 موظف. وفي إطار برنامج تطوير القيادة والإدارة، جرى توسيع نطاق برنامج الإدارة التنفيذية في منظومة الأمم المتحدة، الذي أطلق في عام 2019، ليشتمل على جميع الرؤساء المسؤولين الثانئين، اعتباراً من عام 2021. ويهدف برنامج مهارات القيادة للمواهب الناشئة إلى تمكين الاختصاصيين في وظائف المبتدئين من تحديد مختلف النهج القيادية وتصميم القدرة القيادية وتطويرها وتعزيزها. وأُتيح لجميع الموظفين أيّاً كانت مراكز عملهم ومستوياتهم الوظيفية إمكانية الوصول إلى مركز التعلم التابع لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، الذي يمنح شهادات في مجالي القيادة والإدارة. واستمرت أيضاً تنمية المهارات على مستوى القيادة العليا. ففي مطلع عام 2022، شارك 71 موظفاً في برنامج مخصص استهدف الموظفين من الرتبتين مد-1 ومد-2، نُظِم في إطار شراكة مع كلية الموظفين. وأما البرنامج التعريفي لكبار القادة، الذي أطلق في عام 2019، واستفاد منه 48 مشاركاً حتى الآن، فقد استمر في مساعدة الأمانة العامة على تعزيز وعي وكلاء الأمين العام الجدد على فهم ثقافة الأمم المتحدة وفروقاتها التنفيذية الدقيقة من خلال الدعم المخصص على مدار عام واحد، والذي يمكن للقادة الاستفادة منه بمرور الوقت حسب الحاجة. وأخيراً، ووفقاً لقرار الجمعية 4/76، فقد تواصل إحراز تقدم نحو تعزيز قدرة التعلم المخصصة لدى نظام المنسقين المقيمين. وعلى نحو ما أُبلغت به الجمعية بشكل منفصل⁽¹¹⁾، فقد قُدِّم دعم مخصص آني من خلال برنامج للتوجيه والتدريب إلى 47 منسقاً مقيماً، بمن فيهم 30 منسقاً عُيِّنوا لأول مرة في عام 2020. ووضعت مجموعة تعليمية جديدة دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030.

25 - وقد مكّنت ولايات الجمعية العامة، وأحدثها القرار 266/72 بآء، من إنشاء قدرة مكرسة لتنمية القدرات والتدريب التنفيذي في الأمانة العامة بغية التركيز على احتياجات المديرين والموظفين من التدريب التنفيذي المتعلق بالشؤون المالية وشؤون الموظفين والمواد في إطار الإشراف الفعال على الموارد. ومنذ عام 2019، أُتيح أكثر من 30 دورة تدريبية جديدة بعد تجديدها وإعادة تصميمها، في شكل دليل تدريبي على شبكة الإنترنت، بما في ذلك برنامج تنفيذي للحوكمة والإشراف على الموارد في المنظمة يركز على مسؤوليات كبار القادة، أسفرت عن منح شهادات لأكثر من 280 من كبار القادة حتى الآن ينتمون إلى مختلف الكيانات. وأطلق برنامج منفصل في عام 2022، أُعد خصيصاً لتلبية احتياجات التعلم في الحقل

(11) انظر تقرير الأمين العام عن استعراض سير عمل نظام المنسقين المقيمين: الارتقاء إلى مستوى التحديات والوفاء بوعود خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (A/75/905).

الإداري لدى المديرين من المرتبة المتوسطة. وبدأ تنفيذ برنامج لمنح شهادات إلكترونية يتكون من 11 وحدة لموظفي الموارد البشرية، واشتُرط مسبقاً على الموظفين المنوطة بهم مسؤوليات المشتريات اتباع دورة إلكترونية أعيد تصميمها تتكون من أربع وحدات.

الدعم الوظيفي والأخذ بنهج جديد للتنقل الموظفين

26 - في إعادة لتأكيد أهمية اتباع نهج استراتيجي إزاء الدعم الوظيفي، مكّنت الولايات، بما في ذلك الواردة منها في قرار الجمعية العامة 263/71، من وضع وإطلاق إطار لدعم الرضا عن المسار الوظيفي، في عام 2021. ويبين الإطار، في جملة أمور، مبادئ المسارات الوظيفية في الأمانة العامة وأشكال المسألة المتصلة بها وروابطها مع سائر عناصر إدارة الموارد البشرية الأخرى، ولا سيما التعلم والتطوير وإدارة الأداء، ويقدم استعراضاً عاماً رفيع المستوى لتوفير الدعم الوظيفي في الأمانة العامة. ومن العناصر الجوهرية في الإطار النهج الجديد إزاء تنقل الموظفين، الذي يشمل، وفقاً للولايات، ولا سيما قرار الجمعية العامة 265/68، الوظائف المشغولة فقط، ويؤكد مسؤولية الكيانات في هذا الصدد بما يتسق تماماً مع إطار تفويض السلطة، ويوائم مدة انتدابات التنقل مع المدة القياسية⁽¹²⁾، ويبنّي ويعزز طريقة شاملة لمساعدة الموظفين على تحقيق الرضا عن مسارهم الوظيفي. ويرتكز هذا النهج على الصلة الأساسية القائمة بين التعلم وتنمية المهارات، والرضا عن المسار الوظيفي، ولا سيما في ما يتعلق باكتساب المهارات من خلال العمل في كيانات متعددة الولايات في مواقع جغرافية مختلفة. ويمكن الموظفين من تطوير عوامل الكفاءة الضرورية لتأسيس موهبة مكتملة الأركان، ويوفر فرصاً لتعزيز اتساع نطاق الخبرة، ويحافظ على ثقافة طويلة الأجل تتمثل في تنمية المهارات من خلال التنقل. ومن المتوقع بدء أول عملية تنقل في إطار النهج الجديد في عام 2023، وستقدّم بانتظام معلومات محدثة ذات صلة إلى الجمعية العامة، حسب الاقتضاء.

رابعاً - الناتج في مجال المسألة

توفير خدمات كفؤة في مجال الموارد البشرية مدعومة بإطار سياساتي تمكيني، وإدارة مؤاتية للمخاطر المتعلقة بالأداء والموارد البشرية، والاضطلاع الفعال بالمسؤوليات في إطار واجب العناية

السياسات والخدمات الاستشارية في مجال الموارد البشرية

27 - أعطيت الأولوية لتقديم سياسات مبسطة ومرنة وخدمات استشارية تركز على العملاء وتتسم بالكفاءة في مجال الموارد البشرية، لتمكين الكيانات من تنفيذ ولاياتها بطريقة مبسطة. ومن هذا المنطلق، يجري الاضطلاع بمبادرة لتبسيط السياسات وترشيدها بغية استعراض الأوامر الإدارية بصورة مستمرة، مع التركيز على الأوامر ذات القيمة الأكثر استراتيجية وقابلية لإحداث تحول. واستناداً إلى الدروس المستفادة⁽¹³⁾، يجري باستمرار إدخال تحسينات على الطريقة التي تصاغ بها السياسات. ويضطلع المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء بعملية سنوية لتحديد أولويات السياسات، مع التركيز على التبسيط الجوهرية والمشاورات الجارية مع الجهات الشريكة طوال عملية تنقيح السياسات ووضعها. ويوازن هذا النهج

(12) على النحو المحدد في إطار نظام تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة، المتاح على الرابط التالي:

<https://icsc.un.org/Home/DataMobility>

(13) انظر تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: استعراض التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاح الإداري (A/75/201).

بين الحاجة إلى تبسيط السياسات والحاجة إلى تحديد أولويات السياسات ذات القيمة الأكثر استراتيجية. كما أنه يركز على مفهوم اقتصاديات التصميم الأمثل للعمليات بهدف كفالة أن تكون أحكام السياسات فعالة وأن تعزز أيضا أوجه الكفاءة وأفضل سبل العمل. وقد صادق مجلس مراجعي الحسابات على هذا العمل⁽¹⁴⁾، كما صودق عليه داخليا في استقصاء أجري مؤخرا لمدى الرضا عن عمل الفريق العامل التابع للمجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، أظهر درجة عالية من الرضا (4,6 من أصل 5) عن عملية التشاور الجديدة بشأن السياسات⁽¹⁵⁾. وأعربت الكيانات الميدانية عن تقديرها الخاص للتركيز على التشاور مع الجهات صاحبة المصلحة، ولا سيما أنها ممثلة رسميا الآن في اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، وهي الهيئة المشتركة التي تناقش المسائل التي تمس برفاه الموظفين وظروف عملهم. وفي حين يجري تنقيح الأولويات وتحديثها باستمرار، فقد شملت السياسات الرئيسية الصادرة مؤخرا، من ضمن ما شملته، الأمر الإداري المتعلق باختيار المنسقين المقيمين، ونظام إدارة الأداء وتطويره، ونظام اختيار الموظفين.

28 - وتُمكن السياسات المبسطة من توفير الدعم والتوجيه في المجال التنفيذي على نحو فعال للكيانات دعماً للسلطات المفوضة لها. ومع إطلاق الإصلاح الإداري في مطلع عام 2019، استفاد العملاء من الدعم الاستشاري الآني والعالي الجودة ومن الدعم التنفيذي الأمثل من خلال توفير خدمة في إطار هيكل مخصص. وفي الإطار العام، قُدمت خدمات استشارية في أكثر من 13 000 حالة إلى أكثر من 100 عميل على الصعيد العالمي، حيث قُدمت أكثر من 60 خدمة شملت نشر وثائق توجيهية وعقد دورات لبناء القدرات دعماً للشركاء والمديرين في مجال الموارد البشرية في الميدان. واستؤنفت، في أيار/مايو 2022، زيارات الدعم المعقّد للكيانات المستفيدة، التي كانت جُربت بنجاح ولكن أوقفت مؤقتاً بسبب كوفيد-19، وهي تُجرى بانتظام منذ ذلك الحين. وتُجرى تحليلات كمية ونوعية منتظمة للطلبات الواردة واحتياجات العملاء بهدف تحديد المشاكل المنتظمة والاتجاهات والمجالات التي تتطلب مزيداً من التوجيه، ويجري استخدام التعقيبات الواردة لاستحداث مزيد من الأدوات والتوجيهات وفي عملية تنقيح السياسات.

الإدارة المرنة للأداء

29 - لا يزال العمل مستمرا منذ بعض الوقت على الإصلاحات المقررة لنظام إدارة الأداء في الأمانة العامة، بما في ذلك ما تقرر منها مؤخرا في قرار الجمعية العامة 263/71، وهي إصلاحات تتمثل أهدافها الشاملة في تحسين مهارات المديرين في إدارة الأداء، وتوفير مزيد من الخبرة والدعم في مجال الموارد البشرية، وزيادة الموضوعية والشفافية والاتساق في نظام إدارة الأداء⁽¹⁶⁾. ورغم أن الأهداف لا تزال قائمة، فقد حدث تحول رئيسي في التنفيذ، عرف باسم الإدارة المرنة للأداء، من أجل تنفيذ الولاية. وهي تركز على بناء ثقافة من الأداء العالي من خلال الانصراف عن استخدام العملية باعتبارها نظاما للتقييمات الفردية التي

(14) انظر مذكرة الأمين العام التي يحيل بها الموجز المختص بالنتائج والاستنتاجات الرئيسية الواردة في تقارير مجلس مراجعي الحسابات للفترة المالية السنوية 2020.

(15) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر تقرير الأمين العام عن تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: استعراض التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاح الإداري.

(16) على نحو ما ورد في تقارير من بينها التقرير المرحلي السابع للأمين العام عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: تعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة في إطار النموذج الإداري الجديد (A/72/773)، الذي جاء فيه أنه يتوقع من كل مسؤول كبير وموظف أن يعكس، في خطط عمل كل منهما، مساهماتها الفردية في تحقيق تلك النتائج، وأن يجري تقييم أدائهما على أساس فعالية مساهماتها لتحقيق تلك الغاية.

غالبا ما تكون قائمة على وضع علامة في الخانات المقابلة، إلى انتهاج أسلوب عمل يهدف إلى تحسين الأداء وتنفيذ البرامج في المنظمة من خلال الوصول بالأداء الفردي إلى مستواه الأمثل⁽¹⁷⁾.

30 - وعقب الانتهاء من إجراء تحليل للجدوى، والتصميم، والجاهزية في المنظمة، في عام 2018، شرعت الأمانة العامة في برنامج تجريبي للإدارة المرنة للأداء، أُجري في الفترة من 2019 إلى 2020، قدم تقييما للأثر وشمل الدروس المستفادة قبل بدء النشر على نطاق المنظمة، وبدأ تنفيذه تدريجيا مع دورة الأداء 2021-2022. ونُشر النظام الجديد من خلال خمسة مسارات عمل مترابطة هي: (أ) الإبلاغ بوضوح عن توقعات المنظمة؛ و (ب) تبسيط إطار السياسات ذي الصلة؛ و (ج) تعزيز وحدة إدارة الأداء في نظام إنسيبرا؛ و (د) بناء قدرات الممارسين في مجال الموارد البشرية في الكيانات؛ و (هـ) توسيع نطاق نشر التقييم الشامل (360 درجة). وتزامن ذلك مع إجراء وتحليل الدراسة الاستقصائية الثالثة عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة، التي وفرت بعض المقاييس الضرورية لتقييم الأثر⁽¹⁸⁾. وتضمنت التعقيبات مؤشرات على أنه جرى استعادة الثقة في العملية، وهو أمر تشتت الحاجة إليه ويحظى بالترحيب: ففي ما يتعلق بنزاهة تقييم الأداء بشكل عام، سجلت تصورات الموظفين زيادة بنسبة 7 نقاط مئوية في النتائج المواتية (من 71 في المائة في عام 2019 إلى 78 في المائة في عام 2021)، وأما في ما يتعلق بالثقة في قدرة المديرين على التعامل مع ضعف الأداء، فكانت هناك زيادة بنسبة 8 نقاط مئوية في النتائج المواتية (من 61 في المائة في عام 2019 إلى 69 في المائة في عام 2021). غير أن هناك مؤشرات أخرى، من قبيل بعض جوانب العمل الجماعي والتعاون، فضلا عن الحاجة إلى الأخذ بمؤشرات إضافية لقياس النجاح، تبرر استمرار التقييم.

31 - وقد أكدت الجمعية العامة من جديد في قرارات منها القرار 263/71 على المصادقية بوصفها هدفا شاملا لنظام إدارة الأداء. ومنهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، وهي لبنة أساسية في بناء المصادقية، تمثل إحدى الركائز الخمس للإدارة المرنة للأداء. وإثر تجريب منهجية تعدد المقيمين/نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين لدى الأمراء العاملين المساعدين ووكلاء الأمين العام في عام 2019، جرى تطبيق أداة - هي مؤشر إدارة الأفراد - اعتباراً من دورة الأداء 2021-2022 لدى الموظفين من الرتبة مد، وتستخدم 12 سؤالاً تتعلق بالإدارة والقيادة بغية جمع تعقيبات المقيمين المتعددين بشأن أداء الموظفين الحاليين. وأشارت النتائج المجمعة من التعقيبات إلى تقديرات بلغ متوسطها 3,38 درجة على جدول من 1 إلى 4 درجات للموظفين في الرتبين مد-1 ومد-2 في الأمانة العامة⁽¹⁹⁾. ونُشرت الأداة خلال دورة 2022-2023 لدى جميع الموظفين المكلفين بمسؤوليات إدارية، مع أربعة تقارير أو أكثر من التقارير الأولى و/أو الثانية، حسب الاقتضاء، لا لدعم الحوارات في الاتجاهين فحسب، ولكن أيضاً لتوفير معلومات يسترشد بها لدى وضع برامج التدريب على القيادة والإدارة. ومن المقرر مواصلة النشر لدى جميع الموظفين الآخرين المكلفين بمسؤوليات إدارية، وسيُبلغ عن النتائج في الوقت المناسب.

(17) يشكل الإبلاغ الجاري أيضاً جزءاً من التقارير المرحلية عن المساءلة، وأحدثه ما ورد في التقرير المرحلي الحادي عشر للأمين العام عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/76/644).

(18) توفر الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة مقاييس قيمة للموارد البشرية، وتشكل في الوقت نفسه أداة رئيسية في اهتمام الموظفين، على النحو المبين في الفرع المعنون "مشاركة الموظفين" من هذا التقرير. وقد أُشير إليها في كافة فروع هذا التقرير، وكذلك في تقرير الأمين العام عن تحديد سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590).

(19) جميع هؤلاء الموظفين باستثناء المنسقين المقيمين الذين يخضعون لنظام مختلف لإدارة الأداء، توافى الجمعية العامة بتقارير منفصلة عنه. وانظر تقرير الأمين العام عن استعراض أداء نظام المنسقين المقيمين.

السلوك والنزاهة

32 - عقب دخول الإصلاح الإداري حيز التنفيذ، ووفقاً للقرار 266/72 بآء، خضعت إدارة السلوك والانضباط لعملية إعادة تنظيم من خلال دمج جميع المسائل ذات الصلة في شعبة القانون الإداري التابعة لمكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال⁽²⁰⁾. وقد جرى ذلك لكفالة الرقابة الشاملة والفعالة طوال دورة السلوك والانضباط على نطاق الأمانة العامة. ويقوم هذا النهج على ثلاث ركائز هي المنع والإنفاذ والإجراءات التصحيحية، ويكفل إدارة المخاطر المتصلة بسوء السلوك، بما في ذلك المنع والإنفاذ ودعم الضحايا، على نحو استباقي ويتسم بالشفافية.

33 - وكل حادث من حوادث سوء السلوك أمر لا يمكن قبوله البتة، وتأخذ الأمانة العامة على محمل الجد. فقد تلقت الأمانة في المتوسط، خلال الفترة 2017-2021، ما مجموعه 154 قضية سنوياً، أنجزت 130 قضية منها. وتُجز القضايا الواردة من خلال عملية مساءلة بموجب الإطار القانوني ذي الصلة، قد تقضي إلى فرض إجراءات تأديبية. وباستثناء عام 2020، كانت هناك زيادة ملحوظة في عدد الإجراءات التأديبية المفروضة. فعلى سبيل المثال، في عام 2021، فُرض 84 إجراء تأديبياً، بالمقارنة مع 41 إجراء في عام 2017. وعلى وجه الخصوص، ارتفع بشكل كبير عدد الإجراءات التأديبية المتمثلة في الفصل من الخدمة وإنهاء الخدمة، باستثناء عام 2020. وعلى سبيل المثال، في عام 2021، أسفرت 63 قضية عن الفصل من الخدمة أو إنهاء الخدمة، بالمقارنة مع 28 قضية في عام 2017. وتفسّر الزيادة في الإجراءات التأديبية وعقوبات الفصل من الخدمة أو إنهاء الخدمة بوجود عاملين هامين يسهمان في ذلك، هما: زيادة التوعية التي أدت إلى ارتفاع حاد في عدد التقارير عن سوء سلوك محتمل وبيئة المراقبة المعززة، بما في ذلك وظيفة التحقيق المحسنة التي توفر الأساس لاتخاذ قرار بشأن التدابير التأديبية⁽²¹⁾.

34 - ومنذ عام 2017، جرى إطلاق وتعزيز عدد من الأدوات بهدف تيسير رصد السلوك غير المرضي والإبلاغ عنه، وكذلك تعزيز إدارة المخاطر والشفافية على نطاق الأمانة العامة بأسرها. وتشمل هذه الأدوات إنشاء منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، التي تدعم جهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط في جميع كيانات الأمانة العامة، وكذلك أفرقة السلوك والانضباط في بعثات حفظ السلام. وقد استحدثت أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك في عام 2019 لتوفير منهجية متسقة ونهج عملي لإدارة المخاطر وسوء السلوك. وتشمل الأدوات الأخرى نظام تتبع إدارة القضايا، الذي نُشر على نطاق الأمانة العامة لإتاحة إدارة القضايا بشكل متسق وسري، ونظام تتبع مساعدة الضحايا، الذي يتيح لعمليات السلام تتبع الدعم والمساعدة المقدمين لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبالإضافة إلى ذلك، أنشئت قاعدة بيانات مأمونة لدعم عمل لجنة الاستعراض الدائمة المعنية بتنفيذ قرار مجلس الأمن 2272 (2016). وتدعم هذه الأدوات جهود المنع الجارية، بما في ذلك التدريب والتوعية، وتوسيع نطاق المشاركة مع الدول الأعضاء ودعمها في تيسير الجهود الوطنية الرامية إلى منع سوء السلوك وكفالة مساءلة أفرادها المنتشرين في عمليات السلام.

(20) الشعبة مكلفة أيضاً بالمسؤوليات المتصلة بإقامة العدل. وبما أن هذه المسؤوليات تبلغ إلى الجمعية العامة بصورة منفصلة، فإنها غير مدرجة في هذا التقرير. وانظر، في جملة تقارير، تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/76/99) وتقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/76/124).

(21) يرد مزيد من البيانات وتحليل الاتجاهات في التقارير السنوية عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، وأحدثها التقرير A/76/602.

35 - ومنذ عام 2015، أُحيل عدد متزايد من الادعاءات بالاستغلال والانتهاك الجنسيين⁽²²⁾ التي تعلقت بموظفين من الأمم المتحدة إلى مكتب الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم. وقد ارتفع العدد منذ عام 2019. وفي ما يتعلق بالادعاءات بالتحرش الجنسي التي تعلقت بموظفين من الأمم المتحدة، هناك اتجاه يتمثل في زيادة كبيرة في عدد المسائل المحالة. وقد شاركت الأمانة العامة بنشاط في فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين بهدف بناء نهج مشترك على نطاق المنظومة إزاء استجابة تركيز على الضحايا. وقد اضطلع بأعمال تهدف إلى وضع إطار نتائج للمنظمات بغية قياس أثر الجهود المبذولة للتصدي للتحرش الجنسي. ولذا، يجري حالياً استحداث أدوات جديدة للإبلاغ والدعم في مجال التحرش الجنسي الذي يتورط فيه موظفون مدنيون. وجرى نشر تطبيق ClearCheck، وهو قاعدة بيانات للفرز، مزودة بخصائص موسعة، صُممت للتحقق في الأفراد من أجل التحقق من نزاهتهم أثناء عملية الاستقدام، بما في ذلك ضلوعهم في التحرش الجنسي. وقد أُتيحت قاعدة البيانات لجميع المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين البالغ عددها 31 منظمة، وقبلت 29 منها الدعوة للمشاركة، كما تستخدمها بنشاط 28 منظمة. وحتى 28 تشرين الأول/أكتوبر 2022، سُجِّل 577 موضوعاً في تطبيق ClearCheck، منها 430 موضوعاً تتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، و 147 بالتحرش الجنسي، وردت من 19 كيانات من كيانات الأمم المتحدة. واستمرت أنشطة بناء القدرات لا لإنهاء الوعي العام فحسب ولكن أيضاً لإبراز جوانب محددة من السياسة العامة⁽²³⁾ المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة. والجدير بالذكر أن البرنامج التدريبي "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، وهو برنامج لبناء القدرات يهدف إلى تعزيز تنفيذ السياسة العامة، أُطلق في عام 2020، قد جرى توسيعه وألزم جميع الموظفين بإكماله بحلول كانون الثاني/يناير 2023.

الصحة والرفاه

36 - في مجال الصحة العقلية، وعقب إطلاق استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل⁽²⁴⁾، في عام 2018، اتُخذت إجراءات بشأن كل أولوية من الأولويات المحددة. فقد وضع دليل تنفيذي لمؤسسات الأمم المتحدة يركز على تهيئة مكان عمل صحي، ودعم الموظفين الذين يعانون من حالة صحية نفسية، وكفالة توفير الدعم النفسي الاجتماعي. وأُتيحت لجميع الموظفين مجموعة من موارد التدريب المخصصة للمديرين والقادة. وداخل الأمانة العامة، عقد اجتماع لفريق قيادي معني بالصحة العقلية والرفاه، مُنِّلت فيه جميع الكيانات. وأُتيحت أيضاً موارد محددة للاختصاصيين في مجال الموارد البشرية بشأن دعم الموظفين الذين يعانون من ضائقة، بما في ذلك إجراءات طلب الإجازات المرضية. واستُحدثت أداة لجميع الكيانات لاتخاذ إجراءات متفق عليها من أجل تنفيذ الاستراتيجية، من المقرر أن تبدأ قريباً في تتبع التقدم المحرز.

37 - وأطلق مكتب مستشار الموظفين برنامجه المتعلق بتدريب المدربين على القدرة على الصمود، في عام 2017. وتلقى التدريب ما مجموعه 36 من الاختصاصيين العاملين في مجال الصحة العقلية في المكاتب الموجودة خارج المقر وفي البعثات الميدانية، وأسفر ذلك عن مشاركة 414 3 مستخدماً نهائياً

(22) انظر تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (A/76/702).

(23) انظر نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8).

(24) متاحة على الرابط التالي: www.un.org/en/healthy-workforce-home.

حتى الآن. وبلاستفادة من التطورات السابقة، جرى توسيع نطاق التدريب عبر الإنترنت، إذ أضيفت مناطق زمنية مختلفة وفتح باب المشاركة أمام موظفين من كيانات أخرى. وقُدِّم التدريب الهجين لأكثر من 1 760 موظفاً في جميع أنحاء العالم حتى الآن. وشملت أنشطة إضافية لبناء القدرات، قُدمت باللغتين الإنكليزية والفرنسية لأكثر من 9 500 مشارك، مجموعة واسعة من الموضوعات، بما في ذلك معالجة الإجهاد، والتصدي لكوفيد-19، وإدارة عملية العودة إلى المكاتب.

38 - وفي مجال الصحة الجسدية، استمرت الجهود الرامية إلى الحد من الاعتلال والوفيات في بعثات حفظ السلام من خلال إدخال تحسينات على الرعاية الصحية. وفي إطار توحيد معايير الرعاية الطبية، يجري حالياً تنفيذ مسارات سريرية في المرافق الصحية التابعة للأمم المتحدة في مختلف أنحاء العالم. وتجرى حالياً عمليات تدقيق سريري، تُستكمل باستقصاءات لتجارب المرضى أُعدت مؤخراً وتقارير عن تقدير أداء المستشفيات وتقييمه، بهدف كفاءة امتثالها للمعايير. وبغية دعم التحسينات النظمية، تُجرى تحليلات للأسباب الجذرية للمضاعفات الفجائية التي تصب في استراتيجيات الوقاية. واستمرت أيضاً الجهود الرامية إلى توحيد عملية الاعتماد، فقد جرى توفير التوجيه والإشراف لجميع الموظفين الطبيين الموفدين إلى مراكز العمل الميدانية. ويجري العمل على إنشاء منصة على الإنترنت للتعليم الطبي المستمر دعماً للقوة العاملة الطبية في الميدان للارتقاء بالمعارف والمهارات التقنية الموضوعية ومواكبتها. كما نُفذت عملية للترتيبات التيسيرية في أماكن العمل تدمج عناصر الإعاقة، والإجازات المرضية، والقيود المفروضة على العمل، والعودة إلى العمل بهدف تحسين العودة الآمنة والمبكرة إلى العمل على أساس مبدأي الصحة والسلامة المهنيين السليمين.

خامساً - عوامل تمكين الإصلاح

الابتكار، والرقمنة، والتحسين المستمر

39 - بالإضافة إلى التحسينات التكنولوجية التي نوقشت آنفاً في هذا التقرير، تجدر الإشارة أيضاً إلى منصتي الخدمة الذاتية اللتين تهدفان إلى كفاءة الاتساق في تنفيذ العمليات والإجراءات في مجال الموارد البشرية من جانب جميع الممارسين. ففي عام 2021، جرى تحسين بوابة سياسات الأمم المتحدة⁽²⁵⁾ لتيسير التنقل فيها من خلال توفير مرشحات بحث وطرق تصفح جديدة إلى جانب محتوى متعلق بالأمن والمساءلة. وتُحدَّث بوابة المعرفة⁽²⁶⁾، التي أُطلقت في عام 2020، بشكل مستمر، وهي تضم حالياً أكثر من 884 وثيقة توجيهية مصنفة في 105 مواضيع، تتعلق 43 منها بالموارد البشرية. وقد زار المنصة منذ إنطلاقها ما يقرب من 33 000 من أفراد الأمم المتحدة في نحو 650 000 زيارة.

40 - وبدأ إدخال تحسينات مستمرة على التخطيط المركزي للموارد في إطار دعم الموارد البشرية في نظام أوموجا، تركز على الأولويات الرئيسية في مجالي التعزيز والنشر، وعلى تحسين الأنشطة التنفيذية العالمية، من قبيل الاستعراض السنوي لاستحقاقات الإعالة وتنفيذ عملية بدل الخطر. ولا يزال نظام إنسيرا يشكّل مركزاً محورياً للتسجيل والبيانات المتعلقة بعروض التعلم على نطاق الأمانة العامة؛ ومع ذلك، فقد

(25) الموقع الشبكي الرئيسي للأمانة العامة الذي يضم إطارها التنظيمي والوثائق ذات الصلة في مجالات الموارد البشرية، والمالية، والمشتريات، وإدارة الممتلكات، والسفر، والأمن، والمساءلة، والصحة والرفاه، والمعلومات والتكنولوجيا. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على الرابط التالي: <https://policy.un.org>.

(26) منصة داخلية لتوجيه الدعم الإداري والتنفيذي.

كثرت موارد ومنصات التعلم المستخدمة حالياً للتعلم على شبكة الإنترنت خارج نظام إنسيرا إلى درجة أصبح فيها من الصعب حصرها بشكل مجد وتحليل بيانات التعلم. وقد استدعى ذلك الشروع مؤخراً في اتخاذ إجراءات لتحديث نظام إدارة التعلم.

الاستخدام المنهجي للبيانات والأدلة

41 - ابتداء من عام 2020، استجابت الأمانة العامة لطلب الجمعية العامة، على النحو الذي كُور تأكيده في قرارها 252/68، في ما يتعلق بتقديم مزيد من المعلومات التحليلية وتحليل الاتجاهات وإدراجها في التقارير الرئيسية التي تتناول الموارد البشرية. ووسّع بشكل كبير نطاق بيانات المحتويات وعرض القوة العاملة في المنشورات الرئيسية، حيث أُدرجت تحليلات مُعمّقة لتزويد الدول الأعضاء بمزيد من المعلومات اللازمة لصنع القرار. وبالإضافة إلى ذلك، تُسلّم بيانات القوة العاملة إلى الدول الأعضاء بشكل متواصل من خلال بوابة إلكترونية، مشفوعة بتحديثات شهرية مستمرة. ولزيادة تحسين القدرات التحليلية وعرض هذه المعلومات وتوقيتها، أُطلقت في عام 2022 البوابة الجديدة للقوة العاملة في الأمانة العامة المخصصة للدول الأعضاء، وستحل في نهاية المطاف محل المنصة الحالية التي مضى على إنشائها عقد من الزمن.

استمرارية تصريف الأعمال

42 - تسببت جائحة كوفيد-19 في وضع لا مثيل له اقتضى إصدار إرشادات عالمية وإسداء المشورة باستمرار للممارسين في مجال الموارد البشرية. ورغم أنه استفاد في معظمه من أحكام السياسة العامة القائمة، فقد أدخلت تعديلات على التنفيذ لمراعاة الظروف. وسرعان ما وُضعت تدابير وتوجيهات سياسية استثنائية لتزويد الموظفين بالمعلومات اللازمة للاضطلاع بمهامهم. وفي موازاة ذلك، واصلت الأمانة العامة تنسيق النهج المنسق للنظام الموحد مع مراعاة خصوصية الولايات والظروف. وتجسدت الجهود المبذولة في ما يتعلق باستمرارية تصريف الأعمال ببدء استعراض شامل يتناول جميع العمليات والوثائق الورقية للموارد البشرية في عام 2020. واعتمدت توصيات لإلغاء العمليات الورقية، ولا يزال التنفيذ مستمرا. وأنشئت جماعة ممارسين لدعم العملاء في هذا المجال.

مشاركة الموظفين

43 - على النحو المذكور سابقاً، بدأت الأمانة العامة، في عام 2017، أول دراسة استقصائية لها عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة تهدف إلى قياس تصورات الموظفين بشأن قضايا تتراوح من الرضا عن المسار الوظيفي وإدارة الأداء إلى توجه القيادة والأخلاقيات والنزاهة. وتجرى الدراسة الاستقصائية كل سنتين. ومع ارتفاع أعداد المشاركين من 14 622 مشاركاً في عام 2017 إلى 17 814 مشاركاً في عام 2021، فإنها لا توفر فقط تعقيبات الموارد البشرية، التي تُعَمّ الآن في جميع أنحاء نظام رصد الموارد البشرية، ولكنها توفر أيضاً منصة موثوقة لتعزيز مشاركة الموظفين، بالإضافة إلى الطرائق النظامية للعلاقات بين الموظفين والإدارة. وعقب الانتهاء من تحليل البيانات المستقاة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة لعام 2021، الذي جرى في أوائل عام 2022، تشمل الخطوات التالية الرئيسية التواصل مع الموظفين والمديرين، ووضع خطط عمل معاً للمتابعة، وتحقيق تقدم في التنفيذ وقياسه وتبادل المعلومات بشأنه.

44 - وفي منتصف عام 2020، شرعت الأمانة العامة في عملية تهدف إلى الإنهاء التدريجي لإطار الكفاءات الذي مضى على إنشائه 20 عاماً واستحداث إطار جديد للقيم والسلوكيات، تكألت في منتصف

عام 2021 بصدر موافقة عن القيادة العليا. وتستند القيم والسلوكيات الجديدة، التي تتماشى مع خطة عام 2030 وإطار قيادة منظومة الأمم المتحدة، إلى نقاط القوة في عوامل الكفاءة وتقوم بتحويلها لتعكس بشكل أفضل أهداف المنظمة في العقد المقبل. ويقوم إطار العمل، الذي أنشئ استناداً إلى مدخلات مشتركة من نحو 4 500 موظف، بمن فيهم مديرون وقادة كبار من أكثر من 70 كياناً، على السلوكيات والعقليات المتوافقة مع المتطلبات المستقبلية ذات الأهمية البالغة من قبيل النهج القائمة على البيانات والتفكير النظمي إزاء توليد الحلول، والابتكار، والتعاون، والتعلم المستمر. وتقترن بالإطار وثيقة بعنوان "تجسيد قيمنا في سلوكنا"، وهي سرد ثقافي صيغ من الأفكار المتعمقة ذاتها التي تشكل في جزء منها مصدر إلهام ولكنها تتجذر أيضاً في التجارب اليومية الراهنة.

45 - وعُقد حوار تفاعلي مع الشباب بمناسبة اليوم العالمي للشباب في عام 2022. ووفر منبرا للمناقشة بين الشباب وكبار القادة من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة بشأن القضايا المتعلقة بإدماج الشباب، وتوظيفهم، ودعم مساهمهم المهني، والاستفادة من المزايا التي تتيحها قوة عاملة متعددة الأجيال. وسيستمر الزخم الذي نجم عن الحدث، وتتكشف المشاركة المنتظمة مع القوة العاملة الشابة في الأمانة العامة.

سادساً - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

46 - تُدعى الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.