الأمم المتحدة

A/77/728

الجمعية العامة

Distr.: General
15 February 2023
Arabic
Original: English

الدورة السابعة والسبعون

البند 143 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

سبل المضي قدمًا في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في التقرير بممثلين عن الأمين العام قدّموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية اختُتمت بردود خطية مؤرخة 28 كانون الأول/ديسمبر 2022.

2 - بالإضافة إلى ذلك، قدم الأمين العام تقريرا عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 في إضافة (A/77/590/Add.1)، وترد تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها في تقريرها ذي الصلة (A/77/728/Add.1). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأن تقريري الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية للدورة السابعة والسبعين ينقسمان إلى تقرير رئيسي (A/77/590) وإضافة (A/77/590/Add.1). وكان القصد من وراء هذا النهج هو توفير المزيد من الوضوح والتفاصيل بشأن ما تم تحقيقه على مدى العامين الماضيين (نظرة عامة على إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022) وما يعتزم القيام به من عام 2023 إلى عام 2026 (سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026). وسيظل تقرير الاستعراض العام يقدم مرة كل سنتين لبيان التقدم المحرز في تنفيذ النواتج الاستراتيجية.

3 - ونظرت اللجنة الاستشارية أيضا في التقارير التالية للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية والمسائل ذات الصلة، وترد ملاحظاتها وتوصياتها في تقارير منفصلة: (أ) "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/77/580)؛ (ب) "تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل،

الرجاء إعادة استعمال الورق

والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة" (A/77/578)؛ (ج) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/606). وإضافة إلى ذلك، قدمت اللجنة تعليقات وتوصيات بشأن تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/77/545)، وستقدم ملاحظات في تقريرها المقبل المعنون "التقرير المرحلي الثاني عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (A/77/692).

ثانيا - معلومات أساسية

النظر في التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في الدورتين الثالثة والسبعين والخامسة والسبعين

4 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أنه في سياق إصلاح الإدارة، قدم الأمين العام في الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة تقريرين يتعلقان بالاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية، أحدهما بعنوان "الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة" (A/73/372)، وفيه اقترح استراتيجيةً جديدة مكونة من ثلاثة عناصر[1]، تعكس رؤيته لتغيير نموذج إدارة المنظمة؛ والآخر بعنوان "استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018" (A/73/372/Add.1)، وأدرج فيه أيضاً عددا من المقترحات لكي توافق عليها الجمعية العامة. وقدمت اللجنة الاستشارية في تقريرها ذي الصلة (A/73/497) ما يلي: (أ) توصية بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية؛ (ب) تعليقات وتوصيات بشأن مقترحات الأمين العام الأخرى.

5 - وتشير اللجنة الاستشارية كذلك إلى أن الأمين العام قدم في الجزء الرئيسي من الدورة الخامسة والسبعين للجمعية العامة تقريرَه عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540)، وعرض فيه مفهوم النواتج الثلاثة الطويلة الأجل لإصلاحات إدارة الموارد البشرية، وهي المرونة والتنوع والمساءلة، مع الإشارة إلى أن جوهر الإصلاحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الواردة في الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021 (A/73/372) لا يزال صالحا. وذكرت اللجنة في تقريرها ذي الصلة (A/75/765) أنها (أ) لاحظت أن تقرير الأمين العام (A/75/540) يتضمن على ما يبدو عناصر جديدة لم ترد في تقريره الاستعراضي السابق (A/73/372)؛ (ب) كررت تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية، مع مراعاة ملاحظات اللجنة وتوصياتها الواردة في تقريرها الاستعراضي السابق (A/73/497، الفقرات 51-82).

6 - وعلاوة على ذلك، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن النظر في تقريري الأمين العام وتقاريرها ذات الصلة المتعلقة بالموارد البشرية المقدمة منذ الدورة الثالثة والسبعين قد أرجئ آخر مرة من الدورة

(1) تشمل العناصرُ الثلاثة للاستراتيجية العالمية المقترحة للموارد البشرية: (أ) إشاعة بيئة سياساتية مؤاتية للإدارة الاستراتيجية للموظفين؛ (ب) اجتذاب المواهب وإدارتها على نحو استباقي؛ (ج) إحداث تحوّل في ثقافة المنظمة. وترد خطة تنفيذ الاستراتيجية في المرفق الأول لتقرير الأمين العام.

الخامسة والسبعين إلى الدورة السادسة والسبعين للجمعية العامة (المقرر 553/75 باء). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأنه على الرغم من عدم صدور مقرر أو قرار عن الجمعية العامة بشأن التقريرين السابقين عن إدارة الموارد البشرية المقدمين في الدورتين الثالثة والسبعين والخامسة والسبعين، تواصل الأمانة العامة تقديم التقارير والمقترحات ذات الصلة استنادا إلى دورة فترة السنتين. ولا تزال الأمانة العامة تنفذ المبادرات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مبادرة تنقل الموظفين (انظر الفقرة 14 أدناه)، واتخاذ إجراءات بشأنها في إطار الولايات القائمة، إدراكا منها لدور الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة. وفيما يتعلق بالنهج الجديد للتنقل على وجه الخصوص، تهدف الأمانة العامة إلى تقديم تقرير بعد سنتين، تبين فيه تفاصيل التقدم المحرز والإجراءات المتخذة في سنوات التدخل (انظر الفقرات 45-48 أدناه). **وتشير اللجنة الاستشارية إلى المادة 101-1 من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على أن الموظفين يعينهم الأمين العام طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة (انظر الفقرات 9 و 32 و 33 و 49 أدناه).** وقدمت اللجنة تعليقات وتوصيات في تقريرها ذي الصلة عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1، الفقرة 2).

7 - وبناء على ذلك، يقدم تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590) عملا بقرار الجمعية العامة 263/71.

ثالثا - ملاحظات عامة

8 - لاحظت اللجنة الاستشارية أن المنظمة شرعت في تنفيذ إصلاحات متكررة لإدارة الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين، كما يتضح بخاصة في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية الصادر في عام 1998 (A/53/414) وتقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية الصادر في عام 2006 (A/61/255/Add.1 و A/61/255/Add.1/Corr.1)[2] (A/73/497، الفقرتان 57 و 58). ولاحظت الجمعية العامة أيضا المبادرات المتنوعة التي تضطلع بها المنظمة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية منذ اتخاذ الجمعية العامة قراريها 250/63 و 247/65 (انظر القرار 255/67، الفقرة 6)، ومن بينها تنفيذ ترتيبات تعاقدية جديدة، ومواءمة شروط الخدمة، واستحداث برنامج الفنيين الشباب (انظر الفقرة 39 أدناه). وبالإضافة إلى ذلك، وافقت الجمعية العامة على إطار منقح للتنقل المنظم في قرارها 265/68 (انظر الفقرة 46 أدناه).

اختيار الموظفين

9 - يقدم الأمين العام في الفرع السابع من تقريره (A/77/590) تحليله للتعجيل بإحراز تقدم بشأن التوزيع الجغرافي من خلال إصلاح نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين. ويشير في الفقرة 40 من التقرير إلى أن مبدأ الاستقدام الأساسي في الأمانة العامة هو أمر تحدده المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يُستطاع من معاني التوزيع الجغرافي". **وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة كررت**

(2) ذُكر في ذلك الوقت أن رؤية الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية تسلم بالحاجة إلى تحول النماذج إلى ثقافة جديدة من التمكين والمسؤولية والمساءلة واستمرار التعلم، وكذلك أهمية التغيير الاستراتيجي في المواقف والتصرفات الأساسية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية لكي يتسنى ضمان النجاح في تنفيذ تدابير الإصلاح (A/61/228، الفقرة 11).

في الفقرة 8 من قرارها 263/71 تأكيد ضـــرورة أن يكفل الأمين العام أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول في اســـتخدام الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل (انظر أيضاً القرار 263/71، الفقرة 7).

10 - وترى اللجنة الاســـتشـــارية وجاهة في رؤية الأمين العام للتعجيل بإحراز تقدم في نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين وفقا للمبادئ المنصوص عليها في المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. وتدرك اللجنة أن تحسين عملية اختيار الموظفين سيغطي العديد من المجالات الهامة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تخطيط القوة العاملة، وتجديد الشـــباب، وزيادة التنويع في التمثيل الجغرافي، وتحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. وفيما يتعلق بتخطيط القوة العاملة، تشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة أكدت وقت اتخاذها القرار 252/68 (الفقرة 15) الحاجة إلى وضع نظام شامل وقوي لتخطيط القوة العاملة باعتباره عنصـــرا أســـاســـيا من عناصـــر إدارة الموارد البشـــرية وأعربت عن بالغ قلقها لأن هيكل الملاك الوظيفي الحالي لا يبين وجود نظام فعال لتخطيط القوة العاملة.

إطار واستراتيجية إدارة الموارد البشرية

11 - يشير الأمين العام في تقريره عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590) إلى أن إطار إدارة الموارد البشرية الوارد في التقرير يستند إلى النواتج الثلاث الطويلة الأجل (التنوع والمرونة والمساءلة)، وتدعمه عوامل تمكينية للإصلاح (الابتكار والرقمنة والتحسين المستمر؛ والاستخدام المنهجي للبيانات والأدلة؛ ومشاركة الموظفين)، وإجراءات مقابلة في شكل منجزات متوخاة محددة للفترة 2023-2026 (المرجع نفســـه، الفرع الثاني). وترد في الفروع الثالث إلى الســـادس من التقرير معلومات عن تنفيذ النواتج الثلاثة الطويلة الأجل والعوامل التمكينية للإصلاح. وتشير اللجنة إلى أن مفهوم النواتج الثلاثة الطويلة الأجل قد طرح لأول مرة في تقرير الأمين العام عن الاســـتعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/540)، الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين (انظر الفقرتين 5 و 6 أعلاه).

12 - وطلبت اللجنة الاستشارية جدولا يتضمن جميع المنجزات المتوخاة المشار إليها في إطار إدارة الموارد البشرية، مع خطوط الأساس الحالية (انظر الجدول 1 أدناه). ويشار في تقرير الأمين العام إلى أن الأثر سيقاس باستخدام عدد من مؤشرات الرصد وأنه يجب الانتباه إلى أن خط الأساس تحت كل مؤشر معروض خاص بعام 2021، ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك (A/77/590، الفقرة 16).

الجدول 1

تأثير المنجزات المستهدفة في إطار النواتج الثلاثة الطويلة الأجل، 2023–2026

التأثير	*خط الأساس*
التنوع	
انخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا	خط الأساس: 21+36
التقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين وفقًا للتعاريف والجداول الزمنية المحددة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، وزيادة عدد الكيانات التي حققت تكافؤ الجنسين، وتَقلُّص الفجوة بين المرأة والرجل في معدلات الرضا وفقًا للدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن البُعد المتمثل في تمكين الموظفين	خط الأساس: 42,2 في المائة، و 21 كيانا، و 8 نقاط مئوية، على التوالي
مزيج دينامي من عروض التدريب اللغوي المقدمة من المقر سواء بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت أو بشكل هجين أو مخصص	خط الأساس: 400
زيادة الردود الإيجابية على السؤال الوارد في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن قدرة القيادة على التصدي للعنصرية في مكان العمل	خط الأساس: 65 في المائة
زيادة معدلات رضا الموظفين ذوي الإعاقة المشاركين في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة	خط الأساس: 13 نقطة مئوية أقل من المتوسط لدى جميع الموظفين فيما يتعلق بالبعد المتمثل في تمكين الموظفين
المرونة	
زيادة النسبة المئوية لإعلانات الوظائف الشاغرة التي تشمل قدرات القوة العاملة اللازمة في المستقبل	خط الأساس: 3 في المائة
تقلص الجدول الزمني للاستقدام إلى جانب الانتقال تدريجيا نحو تحديد أوسع نطاقا للجدول الزمني يغطي مرحلة ما قبل الإعلان عن الوظيفة ومرحلة الإلحاق الفعلي بالعمل، بالإضافة إلى الفترة الممتدة من الإعلان عن الوظيفة وحتى اختيار المرشحين	خط الأساس للفترة ما بين الإعلان والاختيار: 182 يوما
إجراء تقييمات أثر التعلم وتنفيذ التوصيات المتعلقة ببرامج تطوير القيادة والإدارة	خط الأساس: لا يوجد

التأثير	*خط الأساس*
تحقيق أهداف التنقل	بحلول عام 2030: انتقال 70 في المائة من الموظفين المشاركين من مركزي العمل من الفئتين دال وهاء بعد سنتين إلى ثلاث سنوات من الخدمة؛ و 60 في المائة من التنقلات في مراكز العمل الأخرى؛ وأقل من 90 يوما من الوقت المخصص لتجهيز انتدابات التنقل
زيادة معدلات الرضا في الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالفرص الوظيفية المتاحة في الأمانة العامة	خط الأساس: 49 في المائة
المساءلة	
إنجاز نسبة 100 في المائة من الخطة السنوية المتعلقة باستحداث سياسات للموارد البشرية يُتفق عليها مع المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء	
عدد ونسبة القضايا المتعلقة بإدارة الأداء والتعقيبات المحالة إلى مكتب أمين المظالم مع ما يقابلها من تحليل الاتجاهات	خط الأساس 2020: 135 قضية، 10,67 في المائة من المجموع
زيادة تصورات الموظفين المستقاة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن قدرة المديرين على التعامل مع ضعف الأداء	خط الأساس: 69 في المائة
رضا العملاء عن الدعم الاستشاري والعملياتي	الهدف: 75 في المائة
استخدام النظام الشامل المتعلق بتتبع إدارة القضايا	
زيادة تصورات الموظفين المستقاة من الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بشأن الرعاية التي يوليها مديروهم لصحتهم ورفاههم	خط الأساس: 73 في المائة

13 - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة تقوم حاليا بوضع أهداف واضحة وقابلة للقياس الكمي ومحددة زمنيا، ستكون جاهزة خلال عام 2023. إضافة إلى ذلك، يجري وضع أدوات محددة لدعم الكيانات في بلوغ الأهداف ضمن السياق المحدد الخاص بكل كيان. وفيما يتعلق بالنسبة المئوية لإعلانات الوظائف الشاغرة التي تشمل قدرات القوة العاملة اللازمة في المستقبل (خط الأساس: 3 في المائة في عام 2021)، أُبلغت اللجنة بأنه في حين تشير البيانات المتاحة إلى انخفاض كبير في إعلانات الوظائف الشاغرة المنشورة خلال عام 2020 وجزء من عام 2021، فإن البيانات لا تسمح بعد بإجراء تحليل قاطع

للاتجاهات وإجراء تقييم للتأثير على أنواع إعلانات الوظائف الشاغرة المنشورة خلال عام 2021 بسبب مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) والتعليق المؤقت للاستقدام في إطار الميزانية العادية.

14 - وفيما يتعلق بالآثار المالية المحتملة الناشئة عن تنفيذ إطار إدارة الموارد البشرية، أُبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن الأمانة العامة تعتزم مواصلة وضع مبادرات في حدود الموارد المتاحة. ونظراً لأن الجدول الزمني للإطار يغطي الفترة 2023-2026، تتوقع الأمانة العامة أن تكون هناك حاجة إلى موارد إضافية لدعم تنفيذ برنامج اختيار الموظفين 2,0 وأن تقدم خيارات في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في الوقت المناسب (انظر الفقرة 56 أدناه).

15 - **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه فيما يتعلق بالتخطيط لإدارة الموارد البشرية، يتضمن تقرير الأمين العام إطارا لإدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026، ولا يتضمن استراتيجية (انظر الفقرة 4 أعلاه). واللجنة على ثقة من أنه ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير معلومات بشأن التغييرات التي ستنشأ في هذا الإطار بدلا من الاستراتيجية، بصرف النظر عن عناوين تقارير الأمين العام. وترى اللجنة أن مسألة ما إذا كان ينبغي أن تظل لدى الأمانة العامة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية هي مسألة سياساتية تختص بها الجمعية العامة.**

16 - **وترى اللجنة الاستشارية أن تنفيذ إطار إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026، رهنا بموافقة الجمعية العامة، يتطلب وضع أهداف ونقاط مرجعية وجداول زمنية محددة بوضوح وقابلة للقياس الكمي، كما يتطلب وضع أدوات جيدة التصميم للرصد والإبلاغ، مع بيان الآثار المالية (انظر الفقرة 14 أعلاه). وفي هذا الصدد، فإن اللجنة على ثقة من أن التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية سيتضمن معلومات مفصلة لكي تنظر فيها الجمعية العامة.**

طريقة العرض

17 - **على الرغم من أنه سيتم مستقبلا وضع إطار أو استراتيجية لإدارة الموارد البشرية للأمانة العامة، ترى اللجنة الاستشارية أن هناك حاجة إلى توضيح محتويات هذه التقارير[3]. وترى اللجنة أيضا أنه، مع مراعاة الفجوة البالغة سنة واحدة في عام 2022[4]، ينبغي وضع إطار زمني لإنجاز ذلك الإطار أو تلك الاستراتيجية مستقبلا لتفادي الفجوات بين إطار وآخر أو بين استراتيجية وأخرى (انظر الفقرة 15 أعلاه).**

18 - إضافة إلى ذلك، تشير اللجنة الاستشارية إلى أنه في إطار دورة الميزانية البرنامجية لفترة السنتين، نظرت الجمعية العامة في دوراتها الرئيسية خلال سنوات بديلة في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين

(3) عناوين التقارير الرئيسية للأمين العام، والإضافات، المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمقدمة إلى الجمعية العامة في دوراتها الثالثة والسبعين والخامسة والسبعين والسابعة والسبعين هي كالتالي: (أ) "الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة" (A/73/372) و "استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2017-2018" (A/73/372/Add.1)؛ (ب) "استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية" (A/75/540)؛ (ج) "سبل المضي قدمًا في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026" (A/77/590) واستعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/590/Add.1).

(4) يغطي آخر تقريرين للأمين العام فترتي التخطيط للفترتين 2019-2021 و 2023-2026، وهما: "الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة" (A/73/372)؛ و "سبل المضي قدمًا في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026" (A/77/590).

وتقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية. ومنذ بدء العمل بميزانية برنامجية سنوية على أساس تجريبي، لم تنظر الجمعية العامة في غالبية التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشـــرية ولم تتخذ قرارات لتقديم توجيهات وإرشادات إلى الأمانة العامة (انظر الفقرة 6 أعلاه). **وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقاريره المقبلة عن إدارة الموارد البشـرية، ولا سـيما التقارير التي تتضـمن إطارا زمنيا للتنفيذ، في وقت مناســـب لتمكين الجمعية العامة واللجنة من النظر فيها قبل بدء فترة التنفيذ، مع مراعاة تقديم الميزانية البرنامجية على أساس دورة سنوية (انظر القرار 267/77، الفقرة 3).**

19 - وطلبت اللجنة الاستشارية توضيحا بشأن بعض الصياغات المستخدمة في تقرير الأمين العام عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/590). فعلى سبيل المثال، يشار في التقرير إلى أن الأمانة العامة ستنفذ أداةً للعرض والطلب تتعلق بالأفراد من غير الموظفين من الدول الأعضاء وسائر الجهات المانحة خارج النظام الموحد للأمم المتحدة (المرجع نفسه، الفقرة 19). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأن الإشارة إلى أداة العرض والطلب، تعني، في الواقع، عملية مؤتمتة تحل محل العملية اليدوية والورقية الحالية للحصول على موظفين مقدمين دون مقابل. **واللجنة الاستشارية على ثقة من أن تقارير الأمين العام المقبلة عن إدارة الموارد البشرية ستتضمن تفسيرات واضحة للأدوات والعمليات المعروضة، ومسردا للتعاريف وللمفاهيم جديدة في مرفق.**

رابعا - إصلاح نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين

20 - ستطلق الأمانة العامة برنامج اختيار الموظفين 2,0 لتصحيح أوجه القصور في عملية الاستقدام الحالية، حيث خلصت إلى أن أوجه القصور هذه ذات طابع نظمي وهيكلي، مما يجعل من الصعب التغلب عليها في إطار نظام الاختيار الحالي (A/77/590، الفقرة 47). وترد المعلومات ذات الصلة في الفقرات 40 إلى 49 من تقرير الأمين العام تحت العناوين التالية: (أ) عملية الاستقدام باعتبارها وسيلة التوزيع الجغرافي العادل؛ (ب) دواعي تغيير النظام الحالي لاختيار الموظفين؛ (ج) مبادئ اختيار الموظفين؛ (د) مخطط برنامج اختيار الموظفين 2,0. ويشار في تقرير الأمين العام إلى أن برنامج اختيار الموظفين 2,0 سيشمل العناصر الثلاثة المتمثلة في الاستقدام والتوعية وبرنامج الفنيين الشباب.

ألف - الاستقدام

التحديات التي تعترض عملية الاستقدام الحالية ودواعي التغيير

21 - في الفرع الذي يشدد على دواعي تغيير النظام الحالي لاختيار الموظفين (المرجع نفسه، الفقرات 42 إلى 47)، ترد مجموعة متنوعة من البيانات والتحليلات الإحصائية لكل مرحلة من مراحل عملية الاستقدام الحالية (الطلبات، والفرز، والتقييم، والتوصيات، والاختيارات) لمجموعات المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والممثلة تمثيلا زائدا والدول الأعضاء المشمولة بالنطاقات المستصوبة، وكذلك حسب المجموعات الإقليمية. ويشار في هذا الفرع إلى أن هناك علاقة ترابط راسخ بين عدد الطلبات ومقدمي الطلبات الناجحين، كما يشار، باختصار، إلى أن عددا أكبر من المرشحين من البلدان في الفئة الممثلة تمثيلا زائدا وفئة الدول الأعضاء المشمولة بالنطاقات المستصوبة، يقدمون طلبات ويُرجَّح بدرجة أكبر أن ينجحوا في المرحلة النهائية (الاختيارات) مقارنة بنظرائهم في فئة الدول الأعضاء غير الممثلة وفئة الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا. وفيما يتعلق بأسباب ذلك، تفيد الأمانة العامة بأن التحليل النوعي

القائم على المناقشات المتعمقة في مجموعة التركيز والمقابلات الفردية أشار إلى وجود عوامل مترابطة كثيرة، تشمل عملية الاستقدام بأكملها، وهي مدرجة في الفقرة 46 (أ) إلى (ط) من تقرير الأمين العام.

22 - وتلقت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، الجدول 2 أدناه الذي يتضمن معلومات عن عدد الطلبات ونسبتها المئوية في كل مرحلة من مراحل الاستقدام، حسب المجموعة الإقليمية للفترة 2016-2020، استنادا إلى مجموعة البيانات المستخدمة في التحليل المقدم في التقرير السابق للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/76/570).

الجدول 2

عدد الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها في الأمانة العامة في الفترة 2016-2020 في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية وتوزيعها حسب المرحلة التي تم بلوغها في عملية الاستقدام والمجموعة الإقليمية

العدد	*الدول الأفريقية*	*دول آسيا والمحيط الهادئ*	*دول أوروبا الشرقية*	*دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي*	*دول أوروبا الغربية ودول أخرى*
الطلبات المقدَّمة	942 626	512 087	195 271	148 953	649 351
الطلبات التي تجاوزت مرحلة الفرز	379 445	251 219	106 532	77 178	384 315
الطلبات التي قيِّمت	39 486	21 353	9 995	6 466	37 150
الطلبات الموصى بها	13 375	7 240	3 844	2 138	12 667
الاختيارات	1 926	1 501	767	622	3 578
التوزيع (بالنسبة المئوية)					
الطلبات المقدَّمة	38.5	20.9	8.0	6.1	26.5
الطلبات التي تجاوزت مرحلة الفرز	31.7	21.0	8.9	6.4	32.1
الطلبات التي قيِّمت	34.5	18.7	8.7	5.6	32.5
الطلبات الموصى بها	34.1	18.4	9.8	5.4	32.3
الاختيارات	22.9	17.9	9.1	7.4	42.6

ملاحظة: لا يشمل مقدمي الطلبات من دولة فلسطين أو مقدمي الطلبات عديمي الجنسية.

23 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الجدول 2 أعلاه أن الاختلالات تحدث بشكل كبير فيما يبدو في مرحلة الاختيار من عملية الاستقدام، حيث إن المجموعة الإقليمية التي لديها أعلى النسب المئوية من عدد الطلبات المقدمة (38,5 في المائة) والطلبات الموصى بها (34,1) على السواء لم يكن لديها سوى نسبة مئوية أقل من الاختيارات (22,9 في المائة)، مقارنة بمجموعة إقليمية أخرى لديها نسبة مئوية أقل من عدد الطلبات المقدمة (26,5 في المائة) وأعلى نسبة مئوية من الاختيارات (42,6 في المائة). **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن علاقة الترابط بين عدد الطلبات المقدمة وعدد مقدميها الناجحين لا تتسق بشكل كامل مع بيانات الفترة 2016-2020 في إطار عملية الاستقدام الحالية (انظر الفقرة 21 أعلاه)، وهي على ثقة من أنه سيقدم مزيد من الإيضاحات في هذا الشأن إلى الجمعية العامة أثناء النظر في هذا التقرير.**

24 - وترد في مرفق تقرير الأمين العام (A77/590) معلومات عن عملية الاستقدام في إطار النظام الحالي لاختيار الموظفين والتأثير الضار وسبل التصحيح المتوخاة باستخدام برنامج اختيار الموظفين 2,0. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه فيما يتعلق بعملية الاستقدام، يتضمن المرفق مراحل الاستقدام اعتباراً من مرحلة صياغة الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلى مرحلة التوصية فقط، دون التطرق إلى تحليل التأثير الضار وسبل التصحيح المتوخاة لمرحلة الاختيار. **وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل إجراء تحليل أكثر شمولا للبيانات لتحديد التحديات والعقبات النظمية والهيكلية التي تعترض عملية الاستقدام الحالية، بما في ذلك في مرحلة الاختيار، من أجل معالجة التحديات التي تعترض تنفيذ التمثيل الجغرافي العادل في المنظمة مع كفالة وجود آليات مناسبة للمساءلة عن مصداقية عملية اختيار الموظفين وشفافيتها. واللجنة على ثقة من أنه ستقدَّم معلومات في هذا الخصوص إلى الجمعية العامة في التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية.**

25 - وفيما يتعلق بالتدريب المخصص للموظفين الذين تفوض إليهم سلطات في إطار إدارة الموارد البشرية، أُبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأنه يجري بذل جهود لإنشاء دورة لمنح الشهادات للمديرين المكلفين بالتعيين للتأكد من امتلاك هؤلاء المديرين للمعارف الكافية للاضطلاع بمهامهم. ومن شأن هذه الدورة أن تدعم إضفاء الطابع المهني على عملية التعيين على مستوى الكيان، وكان يتوقع الانتهاء من إعدادها وتقديمها للمديرين المكلفين بالتعيين خلال عام 2023. وقدمت اللجنة تعليقات وتوصيات في تقريرها ذي الصلة عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1، الفقرة 32)

تفويض السلطة ومساءلة كبار المديرين

26 - فيما يتعلق بالإشراف والرقابة المركزيين في إطار تفويض السلطة، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه نتيجة للإصلاح الإداري، أصبح رصد مؤشرات الأداء مركزيا في جميع المجالات الوظيفية، بما في ذلك الموارد البشرية. وتتولى شعبة التحول المؤسسي والمساءلة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مسؤولية رصد العملية بموجب نشرة الأمين العام بشأن تفويض السلطة في إدارة النظامين الأساسي والإداري للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة (ST/SGB/2019/2). وتشمل مؤشرات الأداء الرئيسية المتصلة بإدارة الموارد البشرية التعيينات في الوظائف الخاضعة وغير الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

27 - ولاحظت اللجنة الاستشارية بقلق أنه بالنسبة إلى عام 2018، حقق كيانان فقط من مجموع 23 من الإدارات والمكاتب الموجودة في المقر وخارجه هدف تعيين ما لا يقل عن 50 في المائة من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، على النحو المنصوص عليه في اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام (انظر A/75/765، الفقرتان 29 و 30). **وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن الامتثال في هذا الشأن في التقارير المقبلة عن نظام المساءلة، وأن يكفل بالإضافة إلى ذلك اتخاذ تدابير مناسبة في المستقبل للمساءلة في حالات عدم الامتثال (A/74/696، الفقرة 14).** وستقدم اللجنة مزيدا من التعليقات والتوصيات في هذا الصدد في تقريرها المقبل عن المساءلة.

مبادئ برنامج اختيار الموظفين 2,0 ووصف موجز له

28 - ترد في الفقرة 48 من تقرير الأمين العام (A/77/590) المبادئ التي يتم على أساسها اختيار الموظفين، وتغطي هذه المبادئ مجالات المسؤوليات المنوطة بالوظيفة ومواصفات الوظيفة، والاستقدام، وأساليب التقييم، والتقييم والرصد. ووفقا للمبدأ القاضي بالسماح لأي شخص بالتقدم بطلب إذا رغب ذلك وبمعاملته على قدم المساواة مع غيره، يشار إلى أنه سيقدم اقتراح بإلغاء القيود المفروضة على الموظفين الحاليين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها الذين يتقدمون لملء شواغر في الفئة الفنية ("فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية") إلى الجمعية العامة للنظر فيه في دورتها التاسعة والسبعين. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدم اقتراحا مماثلا إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين (A/73/372/Add.1) وأن تعليقاتها وتوصياتها وردت في التقرير ذي الصلة (A/73/497). **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن أحد مبادئ اختيار الموظفين الواردة في تقرير الأمين العام يتضمن اقتراحا بشأن "الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" للدورة التاسعة والسبعين، وهو اقتراح يلزم أن تستعرضه الجمعية العامة (انظر الفقرتين 32 و 33 أدناه).**

29 - ويرد في الفقرة 49 من التقرير وصف موجز للبرنامج. ويشار في هذه الفقرة إلى أن عنصر الاستقدام يتألف من ثلاثة مسارات عمل مصحوبة بمشاريع متعددة داخلها وفيما بينها، هي: تحليل الوظائف وتحديد المهارات على نحو شامل؛ وأساليب وأدوات التقييم في الوقت الراهن وفي المستقبل؛ وكفالة المساءلة والمرونة في اختيار الموظفين. وطلبت اللجنة الاستشارية أيضا معلومات وإيضاحات إضافية بشأن عنصر الاستقدام. ويرد فيما يلي وصف موجز لبعض النقاط الرئيسية:

(أ) **الأدوار والمسؤوليات:** وفقا لما أفادت به الأمانة العامة، يضطلع المديرون المكلفون بالتعيين، وهم ليسوا خبراء في الاستقدام، بالغالبية العظمى من العمل إلى جانب واجباتهم البرنامجية والإدارية. وسيجرى طوال عملية الاستقدام استعراض للأدوار والمسؤوليات يحدد الخطوات التي ينبغي تنفيذها مركزيا والدعم الإضافي الذي ينبغي تقديمه للمديرين المكلفين بالتعيين. وستنظر الأمانة العامة في السبل التي يمكن من خلالها إضفاء طابع مهني أكبر على أدوار الاستقدام الحالية بالاستفادة من الخدمات التي تتسم بطابع مركزي/معياري أكبر. ولا تعتزم الأمانة العامة تغيير النظام الحالي لتفويض السلطة الممنوح لرؤساء الكيانات؛

(ب) **المؤهلات المطلوبة في إعلانات الوظائف الشاغرة:** على وجه التحديد، المتطلبات الحالية للخبرة المهنية المحددة سلفا والمؤهل التعليمي (يحدد عدد سنوات الخبرة حسب الفئة والرتبة ويستخدم في فرز الطلبات) مقابل المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة (انظر A/77/590، المرفق). وترى الأمانة العامة أن الخبرة والمؤهلات الأكاديمية ينبغي ألا تعامل بشكل مختلف عن أدوات وأساليب الاستقدام الأخرى. والمقصود بذلك هو أنه ينبغي لكل عملية استقدام أن تبدأ بتحديد المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة للوظيفة الشاغرة المعلن عنها دون اشتراط الخبرة والمؤهلات الأكاديمية إلا في الحالات التي يمكن ربطها مباشرة بالمعارف والمهارات والقدرات المحددة اللازمة للوظيفة. وفيما يتعلق بقرارات الاختيار النهائية، تفضل الأمانة العامة اعتماد نهج يأخذ في الاعتبار تنوع المعلومات الخاصة بمقدمي الطلبات التي يتم الحصول عليها من خلال جميع التقييمات ذات الصلة بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة وتمت إدارتُها طوال عملية الاستقدام وتوليفُها لتكوين درجة مركبة لكل متقدم؛

(ج) **النبذات العامة عن الوظائف:** يشـــار في التقرير إلى أن التوصـــيفات الوظيفية الحالية قديمة ولا تشـــمل المعارف أو المهارات أو القدرات المطلوبة المرتبطة بالمســـؤوليات التي ينبغي أن يعاد تصـــميمها وتحديثها من خلال تحليل شـــامل للوظائف. وأُبلغت اللجنة بأن إحدى الصـــعوبات التي تواجهها المنظمة هي أن التوصـيفات الوظيفية الحالية لا تعكس بالضـرورة القدرات التي سـتكون هامة في المسـتقبل. ولذلك يخطط مكتب الموارد البشـرية لإجراء تحليل لاسـتعراض التوصـيفات الوظيفية ووضـع عملية جديدة لإبقائها محدثة. ووفقا لما أفادت به الأمانة العامة، فإنه بالنظر إلى أن تحديث جميع التوصـــيفات الوظيفية ووضـع توصـيفات وظيفية جديدة هو عمل ضـخم، فإن الاحتياجات من الموارد قد تصـبح تحديا أمام مواصـلة هذا الجهد في الإطار الزمني المنشـود. وسـيتطلب هذا الجهد أيضـا إصـلاح النهج الحالي والأدوات المعمول بها حاليا لتقييم مقدمي الطلبات، ومعايرة الأدوات بحيث تعكس تقييمات صـالحة للقدرات الجديدة؛

(د) **أســـاليب التقييم:** في الوقت الحالي، يلجأ المديرون المكلفون بالتعيين في أغلب الأحيان، إلى جانب إجراء المقابلات على أسـاس الكفاءة، إلى اختبارات شـبيهة بالفحوص التحريرية لتقييم المرشـحين. وتعتزم الأمانة العامة تنويع أسـاليب التقييم في المسـتقبل عن طريق اسـتخدام تقييمات سـلوكية ذات صـلة بالوظيفة (التدريبات القائمة على المحاكاة أو التحليلات أو العروض) التي يمكن شـــراؤها من بائعين مؤهلين و/أو إعدادها و/أو التحقق من صـحتها داخليا. ويجري إلغاء المقابلات على أساس الكفاءة في شكلها الحالي تدريجيا والاستعاضة عنها بأساليب مختلطة أو بغيرها من أساليب المقابلات المنظمة.

30 - وفيما يتعلق بتقديرات التكاليف الناشـئة عن اسـتحداث برنامج اختيار الموظفين 2,0، أُبلغت اللجنة الاسـتشـارية عند الاسـتفسـار بأنه نظرا لأن النهج الجديد لاختيار الموظفين لم يتقرر بعد كجزء من برنامج اختيار الموظفين 2,0 وأنه يجري وضـــع مســـارات عمل مختلفة، فإنه من الســـابق لأوانه تقدير تكاليف الاستثمارات غير المتكررة، على سبيل المثال لإضفاء الطابع المهني على بعض مهام الاستقدام أو الحصول على نظم للتقييم من بائعين خارجيين، وكذلك تكاليف التشـــغيل المطلوبة لدعم المديرين المكلفين بالتعيين طوال عملية الاســـتقدام. وأُبلغت اللجنة كذلك بأنه بالنظر إلى أن الحالة الراهنة غير قابلة للاســـتمرار، فمن الواقعي افتراض أنه ســـتكون هناك حاجة إلى الاســـتعانة بمزيد من الموظفين المتفرغين (أو تدريب موظفين حاليين وإعادة ندبهم) لقيادة ودعم المسائل التقنية المتصلة بوضع عمليات الاستقدام والتحقق منها ورصدها.

31 - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه نظرا لأن النهج الجديد لاختيار الموظفين لم يتقرر بعد كجزء من برنامج اختيار الموظفين 2,0 وأنه يجري وضع مسارات عمل مختلفة ومشاريع ذات صلة، فإنه لم يتم بعد اسـتعراض إمكانية الاسـتعانة بمصـادر خارجية في تنفيذ أجزاء من عملية الاسـتقدام أو في القيام بعملية الاسـتقدام برمتها. وللسـبب نفسـه، سـيضـطلع في إطار البرنامج تقييم للمخاطر المصـاحبة للتغييرات التي يتم إدخالها في النظام الحالي لاختيار الموظفين. وفيما يتعلق بسـبب اسـتعمال تعبير 2,0 لوصـف صـيغة جديدة ومحســـنة لنظام اختيار الموظفين، أُبلغت اللجنة بأنه حالما تؤتي التغييرات المنشـــودة في إطار برنامج اختيار الموظفين 2,0 ثمارها على مدى الســـنوات القادمة، قد يكون من الأنســـب النظر في الابتعاد كلياً عن مفهوم وضـــع إصـــدارات جديدة، والأخذ بدلا من ذلك بمفهوم أكثر تواضـــعا إلى حد ما وهو مفهوم "المرحلة التجريبية الدائمة"، الذي يتصـل بإنجاز تحسـينات من خلال تحديثات صـغيرة يتم إدخالها بصـورة مسـتمرة ومتواترة. ومن شـــأن مفهوم "المرحلة التجريبية الدائمة" أن يبين أن نظام اختيار الموظفين ليس على أعلى درجة ممكنة من الإتقان بل يظل هناك دائما مجال للتحسين (انظر أيضا الفقرة 8 أعلاه).

32 - **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه نظرا لأن النهج الجديد لاختيار الموظفين لم تقرره الأمانة العامة بعد كجزء من برنامج اختيار الموظفين 2,0، فإن تقرير الأمين العام لا يتضمن معلومات مفصلة عن كيفية اعتماد هذا النهج الجديد وتنفيذه خلال الفترة من 2023-2026. ولذلك ترى اللجنة أن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات والإيضاحات بشأن برنامج اختيار الموظفين 2,0 لكي تنظر فيه الجمعية العامة وتوافق عليه. وتشمل هذه المعلومات والإيضاحات: تحديد الأدوار والمسؤوليات المركزية والفردية في إطار عملية الاستقدام؛ والتحول عن الشروط الحالية المتعلقة بمؤهلات المتقدمين (الخبرة المهنية والتعليم) إلى إدراج المعارف والمهارات والقدرات، باعتبارها عناصر متساوية يتعين تحديدها في كل إعلان من إعلانات الوظائف الشاغرة؛ وإنشاء عملية تقييم مناسبة بمعايير واضحة وموضوعية لتجنب التحيز وتوخي الإنصاف مع جميع المتقدمين؛ وإعداد خطط وجداول زمنية مفصلة لتنفيذ برنامج اختيار الموظفين 2,0.**

33 - **ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مفصلة عن الموارد الإضافية اللازمة لتنفيذ النهج الجديد لاختيار الموظفين. واللجنة على ثقة من أن المعلومات ذات الصلة ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير وأن التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية سيتضمن معلومات مستكملة في هذا الخصوص.**

باء - التوعية

34 - يرد في تقرير الأمين العام أن عنصر الاستقدام سيدعم بنهج أعيد تكييفه إزاء التوعية وبرنامج الفنيين الشباب (A/77/590، الفقرة 49). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن مكتب الموارد البشرية شرع، خلال السنوات الماضية، في وضع عدد من المبادرات الجديدة التي يتواصل تطويرها وصقلها استنادا إلى الدروس المستفادة وتحليلات البيانات وأفضل الممارسات في المجال ذي الصلة. وتتمثل الأولوية في استهداف المواهب من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا من خلال تدابير تواصلية وداخلية عادلة، عن طريق تعزيز عملية متعددة الأبعاد للترويج للمكانة المتميزة لرب العمل، بما يشمل على سبيل المثال لا الحصر تقديم دورات تدريبية مخصصة، وإعداد مواد اتصال، وتنظيم معارض ومناسبات لفرص العمل، ونشر إعلانات من خلال مجالس الوظائف الوطنية والإقليمية أو عبر وسائط متعددة. وإحراز تقدم في النهوض بالتوزيع الجغرافي العادل واستقدام الموظفين مع مراعاة أكبر ما يُستطاع من معاني التوزيع الجغرافي هو مسؤولية مشتركة؛ ولذا فإن التعاون الفعال بين الأمانة العامة والدول الأعضاء أمر ذو أهمية قصوى.

35 - **وتسلم اللجنة الاستشارية بأهمية دور التوعية في اجتذاب المواهب، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وتلاحظ اللجنة عدم وجود معلومات في تقرير الأمين العام عن نهج معاد تكييفه للتوعية في برنامج اختيار الموظفين 2,0، وهي على ثقة من أن المعلومات ذات الصلة ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير وفي التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية.** وقدمت اللجنة تعليقات وتوصيات عن التوعية في تقريرها ذي الصلة عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 في إضافة (A/77/728/Add.1).

36 - وفيما يتعلق بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشباب الذي أنشأته الجمعية العامة في قرارها 306/76، أُبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تواصل دعم الجهود الرامية إلى تعزيز تمثيل الشباب في المنظمة. وهي تتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشباب في الاضطلاع بمختلف أنشطة التوعية لتعزيز عمل الأمم المتحدة والمنظمة بوصفها

رب العمل المفضل لدى الشباب. وفيما يتعلق بإدارة المواهب، تعمل الإدارة مع المكتب على توسيع وتكرار الطرائق الناجحة التي تنتهجها كيانات الأمم المتحدة في مجال الموارد البشرية لاجتذاب المواهب الشابة، مثل برنامج الفنيين الشباب وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة. ويتمثل النهج المتبع في النظر إلى التنوع بأوسع معانيه من خلال عدسة متعددة الجوانب، عن طريق إدماج استراتيجية الأمم المتحدة للشباب والآراء بشأن الشباب في استراتيجيات الموارد البشرية الأخرى، مثل استراتيجية التنوع الجغرافي، واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين، واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. **وقد شجعت اللجنة الاستشارية الجهود الرامية إلى تعزيز تمثيل الشباب في الأمم المتحدة، بوسائل منها التدريب الداخلي وإتاحة فرص العمل، من قبيل برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين وبرنامج الفنيين الشباب وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ولا سيما لشباب البلدان النامية، في إطار جهد يرمي إلى تجديد شباب المنظمة (انظر A/77/605، الفقرة 17؛ وانظر أيضا A/77/729، الفقرة 21، و A/77/728/Add.1، الفقرة 14).**

جيم - برنامج الفنيين الشباب

37 - يشير تقرير الأمين العام إلى أن برنامج الفنيين الشباب هو أحد العناصر الثلاثة في برنامج اختيار الموظفين 2,0 (انظر الفقرة 20 أعلاه) وأن النتائج التي انتهى إليها تحليل أجرى لهذا البرنامج تظهر أوجه تشابه أوسع نطاقا في الاتجاهات على النحو المحدد في عملية اختيار الموظفين الحالية. ويشار إلى أن البرنامج نجح، إلى حد ما، في تحسين التوزيع الجغرافي العام للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا، ولكنه لم يؤثر بالشيء الكثير على تحسين توزيع الدول الأعضاء غير الممثلة، ويعزى ذلك جزئيا إلى قلة عدد الوظائف الجغرافية من الرتبة ف-2. ففي الفترة من عام 2011 إلى عام 2019، لم تنجح سوى دولتين من أصل معدل سنوي قدره 19 دولة عضوا في فئة الدول الأعضاء غير الممثلة (A/77/590، الفقرتان 45 و 49).

38 - ولدى الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن الطلبات المقدمة إلى برنامج الفنيين الشباب حسب المجموعة الإقليمية للفترة 2012-2019 (انظر الجدول 3 أدناه).

الجدول 3

الطلبات المقدمة إلى برنامج الفنيين الشباب خلال الفترة 2012-2019 حسب المجموعة الإقليمية

						النسبة المئوية	
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)=(4)/(5)*	*(8)=(5)/(6)*
المجموعة الإقليمية	*الطلبات المقدمة*	*المتقدمون الذين تمت دعوتهم*	*المتقدمون الناجحون في الامتحان التحريري*	*المتقدمون الذين تمت دعوتهم لأداء الامتحان الشفوي*	*المتقدمون المدرجة أسماؤهم في قوائم المرشحين المقبولين*	*المتقدمون الناجحون في الامتحان التحريري الذين تمت دعوتهم لأداء الامتحان الشفوي*	*المتقدمون الناجحون في الامتحان الشفوي والمدرجون في قائمة المرشحين المقبولين*
الدول الأفريقية	20,218	5,086	3,588	108	70	3	65
دول آسيا والمحيط الهادئ	54,607	9,503	6,110	330	210	5	64
دول أوروبا الشرقية	10,114	4,164	2,897	132	93	5	70
دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	17,376	4,380	2,801	126	80	4	63

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(5)/(4)	(8)=(6)/(5)
						النسبة المئوية	
المجموعة الإقليمية	الطلبات المقدمة	المتقدمون الذين تمت دعوتهم	المتقدمون الناجحون في الامتحان التحريري	المتقدمون الذين تمت دعوتهم لأداء الامتحان الشفوي	المتقدمون المدرجة أسماؤهم في قوائم المرشحين المقبولين	المتقدمون الناجحون في الامتحان التحريري الذين تمت دعوتهم لأداء الامتحان الشفوي	المتقدمون الناجحون في الامتحان الشفوي والمدرجون في قائمة المرشحين المقبولين
دول أوروبا الغربية ودول أخرى	45,326	10,389	7,572	568	389	8	68
المجموع	**147,708**	**33,529**	**22,972**	**1,264**	**842**	**6**	**67**

39 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها 247/65 على استحداث برنامج الفنيين الشباب في عام 2011. ويقوم هذا البرنامج على أساس امتحان التوظيف التنافسي الوطني السابق ويحل محله، ويضم الامتحان التنافسي لاستقدام الموظفين في الفئة الفنية من الفئات الأخرى (من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية) (A/69/572، الفقرة 98). وأبقى البرنامج على الحد الأقصى لسن التأهل وهو 32 سنة.

40 - وفيما يتعلق بمجموعة الوظائف المتاحة لتنسيب المرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة اتخذت القرارات التالية:

(أ) في القرار 247/65 (الفقرتان 36 و 37)، '1' طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبذل جهودا كي ينسب المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الذين كانوا على القائمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2009 لشغل وظائف برتبة ف-3، رهنا بالتوزيع الجغرافي، على أن يكون ذلك تدبيرا استثنائيا يتخذ لمرة واحدة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2012؛ '2' وافقت على استخدام 15 في المائة من الوظائف برتبتي ف-1 و ف-2 التي تمول من الميزانية العادية والتبرعات في العمليات الميدانية، على أساس أنه سيجري الإعلان عن سائر هذه الوظائف وعن الوظائف برتبتي ف-1 و ف-2 التي تمول من ميزانيات حفظ السلام؛

(ب) في القرار 255/67 (الفقرتان 36 و 37)، '1' أكدت الجمعية العامة ضرورة أن يتم تنسيب المرشحين الناجحين من برنامج الفنيين الشباب في وظائف برتبة ف-1 أو ف-2، رهنا بمؤهلات المرشح المعني ومتطلبات التوصيف الوظيفي ذي الصلة وتوافر الوظائف؛ '2' أقرت الترتيب المبين في الفقرة 46 من تقرير اللجنة الاستشارية الذي يجيز للموظفين من مواطني بلد مشارك في امتحان التوظيف التنافسي الوطني أو برنامج الفنيين الشباب التقدم بطلب للمشاركة في الامتحان أو البرنامج بصفتهم مرشحين خارجيين إذا استوفوا معايير الأهلية (ترتيب الانتقال من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني)، وأعربت عن أملها في أن يؤدي كل من برنامج الفنيين الشباب وترتيب الانتقال من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني إلى تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا والدول الأعضاء غير الممثلة.

41 - ويفيد الأمين العام في تقريره المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/77/580، الفقرات 51 و 76 و 77)، أنه وجهت دعوة إلى 62 دولة عضوا للمشاركة في برنامج الفنيين الشباب وأنّ 50 مرشحا (23 امرأة و 27 رجلا) مدرجين في قائمة المرشحين المقبولين في البرنامج جرى

تنسيبهم في كيانات مختلفة خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وخلال الفترة نفسها، كان معدل استقالة الموظفين ذوي الرتبة ف-2 أعلى بشكل غير متناسب من معدل تمثيلهم في الأمانة العامة، وكان 11,3 في المائة منهم من أعضاء برنامج الفنيين الشباب (ينتمون إلى مجموعات دول آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية، وأوروبا الغربية ودول أخرى مناصفة).

42 - وفيما يتعلق بمدة قائمة المرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أيدت في قرارها 263/71 اقتراح الأمين العام الذي يدعو إلى تمديد الفترة الزمنية التي يُحتفظ فيها بأسماء المرشحين الناجحين في قوائم برنامج الفنيين الشباب من سنتين إلى ثلاث سنوات (انظر A/71/323، الفقرة 52 (د)).

43 - وعلاوة على ذلك، واستجابةً لطلبي الجمعية العامة الواردين في قراريها 255/67 و 252/68، قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دوراتها السابعة والستين والتاسعة والستين والحادية والسبعين تقريرين عن تنفيذ برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك عن إجراء استعراض شامل للطريقة المتبعة في امتحان برنامج الفنيين الشباب وشكله المعتمد، وعن وضع وتنفيذ تدابير ترمي إلى التعجيل بتنسيب المرشحين الناجحين.

44 - **وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة شددت على الدور الهام الذي يؤديه برنامج الفنيين الشباب في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا وفي كفالة استمرار تجديد شباب الأمانة العامة (القراران 263/71 و 255/67). وفي حين تلاحظ اللجنة أن برنامج الفنيين الشباب مصمم لتحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في حدود النطاقات المستصوبة، فإنها توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مستكملة شاملة عن تنفيذ البرنامج، ولا سيما معدل التنسيب.**

45 - **وعلاوةً على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم خيارات بشأن زيادة تمديد الحد الزمني المرتبط بقائمة المرشحين المقبولين وبشأن وضع آلية لضمان تحقيق نجاح أكبر في تنسيب المرشحين المقبولين المدرجين في القائمة، في سياق تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا A/77/7، الفصل الأول، الفقرة 45). وترى اللجنة أيضا أن الزيادة في وظائف المبتدئين الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في الرتبة ف-2 ستكون مفيدة في زيادة فعالية تنسيب المرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب، وفي تحسين التمثيل الجغرافي في حدود النطاقات المستصوبة كما ترى أنه لتحقيق ذلك الغرض، ينبغي الاستفادة من الفرص الناشئة عن حالات التقاعد الكثيرة التي ستحدث في السنوات القادمة.**

خامسا - مسائل أخرى في إطار إدارة الموارد البشرية

تنفيذ نهج جديد للتنقل

46 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة، في قرارها 265/68 (الفقرة 3)، وافقت على إطار منقح للتنقل المنظم، وأذنت للأمين العام أن ينفذ إطار التنقل المنقح من أجل الشروع في تطبيق نظام التنقل على شبكة وظيفية واحدة في عام 2016 وواحدة في عام 2017، ثم اثنتين كل سنة (الفقرة 7). وفي القرار نفسه، شددت الجمعية العامة على ضرورة أن يكفل إطار التنقل المنظم تقاسما عادلا لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاق (الفقرة 4) وطلبت إلى الأمين العام كفالة ألا يكون للتنقل المنظم تأثير سلبي على

تنفيذ الولايات في إطار ركائز الأمم المتحدة المتمثلة في السلام والأمن، والتنمية، وحقوق الإنسان (الفقرة 9). وفي كانون الأول/ديسمبر 2017، قرر الأمين العام وقف تنفيذ إطار التنقل مؤقتا لإجراء استعراض وتحليل شاملين لما ينطوي عليه من فوائد وتحديات (انظر ST/SGB/2016/2/Rev.1). وفي وقت لاحق، قدم الأمين العام تقريره المعنون "نهج جديد لتنقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل" (A/75/540/Add.1)، الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين (انظر الفقرة 6 أعلاه). ووردت تعليقات اللجنة وتوصياتها في تقريرها ذي الصلة (انظر A/75/756، الفقرات 8-10).

47 - ويشار في تقرير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة ستوحد نهجها الجديد إزاء تنقل الموظفين وستنفذ عمليات تنقل سنوية بموجب أطر السياسات والمساءلة المعمول بها (A/77/590، الفقرة 22). وعند الاستفسار عما إذا كان النهج الموحد الجديد هو نفس النهج المقترح في التقرير السابق للأمين العام (A/75/540/Add.1)، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن النهج الجديد لتنقل الموظفين قد جرى تطويره بدرجة أكبر على أساس التقرير السابق وأنه من المتوقع أن يصدر الأمر الإداري المتعلق بالتنقل في الربع الأول من عام 2023 إلى جانب مبادئ توجيهية مصاحبة. وعلاوة على ذلك، أعيد تشكيل نظام إنسبيرا لاستيعاب أتمتة العملية. وأُبلغت اللجنة كذلك بأن أول عملية تنقل ستبدأ في خريف عام 2023، وأن القرارات النهائية بشأن إعادة انتداب الموظفين سيتخذها رؤساء الكيانات في الربيع التالي للسماح للموظفين بالاستعداد للانتقال طوال صيف عام 2024. وفيما يتعلق بتقديرات التكاليف المرتبطة بالنهج الجديد للتنقل، أُبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن التقرير السابق للأمين العام عن التنقل (A/75/540/Add.1) تضمن تحليلا للتكاليف المتوقعة وأنه يتوقع استيعاب التكاليف في حدود الموارد المتاحة.

48 - وتذكِّر اللجنة الاستشارية بأنها لاحظت في تقريرها السابق عن تنقل الموظفين (A/75/756، الفقرة 10) اتساع نطاق النهج الذي وضعه الأمين العام، الذي يشمل الأمانة العامة بأسرها، وإطارا زمنيا طويل الأجل يمتد حوالي 40 عاماً، والتكاليف التي يُتوقع أن ترتفع بأكثر من الضعف، من 36,8 مليون دولار إلى 76,9 مليون دولار، خلال السنوات الثماني الأولى من التنفيذ. وعلاوة على ذلك، رأت اللجنة أن العناصر الرئيسية للنهج لا تزال غير معرّفة أو أنها تحتاج إلى مزيد من التحليل والتوضيح، ولا سيما فيما يتعلق بتأثيرها المحتمل على استقدام موظفين من الخارج والمساءلة وآثارها المالية، فضلا عن الضمانات ذات الصلة. وأوصت اللجنة في ذلك الوقت بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل بلورة العناصر الرئيسية لاقتراحه، مع مراعاة ملاحظات اللجنة وتوصياتها، وأن يقدم تقريرا مفصلا لكي تنظر فيه الجمعية العامة وتوافق عليه خلال الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والسبعين.

49 - **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام (A/77/590) لا يتضمن معلومات عن النهج الموحد الجديد لتنقل الموظفين، الذي تم تطويره بشكل أكبر على أساس التقرير السابق للأمين العام. وتلاحظ اللجنة كذلك أن الأمانة العامة ستنفذ عمليات التنقل السنوية خلال عام 2023، مع إصدار أمر إداري بشأن التنقل في الربع الأول من عام 2023 قبل أن تنظر الجمعية في النهج الموحد الجديد للتنقل. وفي حين تقر اللجنة بسلطة الأمين العام لنقل الموظفين أفقيا في المنظمة عملا بالمادة 1-2 (ج)[5] من**

(5) تنص المادة 1-2 من النظام الأساسي للموظفين على ما يلي: "يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسته سلطته، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن اللازمة للموظفين وهم يؤدون المسؤوليات المعهود بها إليهم".

النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، فإنها ترى أن إطارا بمثل هذا النطاق الواسع للتنقل في على نطاق الأمانة العامة كان ينبغي أن يقدم إلى الجمعية العامة، مشفوعا بتفاصيل عن تنفيذه والآثار المترتبة عليه من حيث التكاليف (انظر الفقرات 46-48 أعلاه). وترى اللجنة أن هذه مسألة سياساتية تختص الجمعية العامة بالنظر فيها (انظر الفقرة 6 أعلاه).

التمثيل الجغرافي العادل وضرورة وضع استراتيجية

50 - **تشير اللجنة الاستشارية إلى المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة وقرار الجمعية العامة 263/71 (الفقرتان 9 و 17) بشأن تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وتكرر توصيتها بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي في جميع أنحاء المنظمة، تشمل تدابير ملموسة ونقاطا مرجعية وآجالا محددة ينبغي أن تشكل جزءا من مجمل إطار أو استراتيجية إدارة الموارد البشرية (انظر الفقرة 15 أعلاه)، وفي سياق تحسين برنامج اختيار الموظفين (انظر الفرع رابعا أعلاه)، تقدم إلى الجمعية العامة للنظر فيها (انظر A/75/765، الفقرة 18؛ و A/73/497، الفقرة 69).**

توسيع نطاق الجدول الزمني للاستقدام

51 - عند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يجري حاليا بذل جهود للنظر في كيفية تتبع عملية الاستقدام من بدايتها إلى نهايتها باستخدام بيانات مشتركة بين نظامي أوموجا وإنسبيرا اعتبارا من تاريخ إنشاء الوظيفة أو شغورها إلى تاريخ الالتحاق بالوظيفة؛ إلا أن الجدول الزمني المتعلق بإنجاز هذا العمل غير متاح في الوقت الحالي. **وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري مزيدا من التحليل لكل مرحلة من مراحل عملية الاستقدام بأكملها بدءاً من تاريخ شغور الوظيفة أو إنشائها وانتهاءً بتاريخ التحاق المرشح المختار بوظيفته، بما في ذلك المدة المطلوبة لتصنيف الوظيفة (بدءاً من تاريخ تقديم الطلب من قبل المدير وحتى تاريخ الموافقة على الطلب من قبل النظراء في الموارد البشرية)، وذلك حسب الشبكة الوظيفية، مع التركيز على أثر كل مرحلة على التأخير في الاستقدام، وأن يوفر هذه البيانات في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية (انظر A/75/765، الفقرة 31؛ و A/73/497، الفقرة 42؛ و A/71/557، الفقرتان 28 و 29؛ والقرار 255/67).**

الوظائف الشاغرة ومدد امتياز الاحتفاظ بالوظيفة

52 - فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة، فإن إحدى المسائل التي لاحظتها اللجنة هي الكيفية التي يتم بها الإبلاغ عن هذه الوظائف، والحالات التي لا تعتبر فيها الوظائف التي لم يشغلها الموظفون المعينون فيها شاغرة لأسباب، بما في ذلك تمتع الموظفين بامتياز الاحتفاظ بالوظيفة. وطلبت اللجنة معلومات وأنظمة وقواعد ذات الصلة فيما يتعلق بمسألة امتياز الاحتفاظ بالوظيفة، بما في ذلك الحدود المفروضة على المدد. وأُبلغت اللجنة بأن: (أ) الأمر الإداري ST/AI/404 المعنون "الانتداب في مهام خاصة في البعثات والعودة منها" يعرض بإيجاز ممارسة منح امتيازات للموظفين الذين ينتدبون بشكل مؤقت لأداء مهام أخرى لفترة

أقصاها سنتان[6]؛ (ب) هذه الممارسة ترد أيضاً في الأمر الإداري ST/AI/2010/3/Rev.1 المتعلق بنظام اختيار الموظفين فيما يتعلق بالموظفين المعارين إلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، مع إضافة إمكانية الحصول على حقوق العودة (أو ما يسمى بخلاف ذلك "امتياز عام") إلى المنظمة التي أعير الموظف منها لفترة ثلاث سنوات إضافية بعد السنتين[7].

53 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمانة العامة شرعت في إجراء استعراض شامل لإطار سياسات المنظمة، بالشراكة مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وخلال عامي 2017 و 2018، تم تبسيط أو تحديث 102 من النصوص الإدارية المنشورة أو تحديثها أو إعادة تطويرها ونشرها، وإلغاء 95 من النصوص الإدارية التي عفا عليها الزمن وباتت غير ضرورية (انظر A/73/497، الفقرة 22). **وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت على الترتيبات التعاقدية الجديدة ومواءمة شروط الخدمة في القرار 250/63 الصادر في عام 2008. وتلاحظ اللجنة أن الأمر الإداري ST/AI/404 قد صدر بنطاق محدود يركز على الموظفين الموفدين في بعثات قبل اتخاذ القرار، وأن الأمر الإداري ST/AI/2010/3/Rev.1، برغم صدوره بعد القرار، ينص على المدة التي يمكن فيها الاحتفاظ بوظيفة محددة بالنسبة لموظفي الأمانة العامة المعارين إلى كيان في منظومة الأمم المتحدة (انظر الفقرة 52 أعلاه). وفي حين تؤيد اللجنة انتقالات الموظفين داخل الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة، فإنها ترى أن إجراء استعراض للأوامر الإدارية الصادرة في هذا الشأن أمر مبرر من أجل توضيح الشروط والنطاق والمدد المتصلة بامتيازات الاحتفاظ بالوظيفة وحالة الوظائف الشاغرة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري هذا الاستعراض وأن يقدم معلومات مستكملة في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية.**

إطار الإعراب عن التقدير ومنح المكافآت

54 - يشار في تقرير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة ستنشر إطارا للإعراب عن التقدير ومنح المكافآت بهدف المساعدة في بناء ثقافة يشعر فيها الموظفون بأن أصواتهم تجد آذانًا صاغية وأنهم يحظون بالتقدير والاحترام. وسيشجع الإطار أيضا على الارتقاء بالأداء الفردي والجماعي، ما يؤدي إلى تحقيق أداء عال في المنظمة، وسيسهم في تهيئة بيئة عمل تمكينية تجسد فيها الأمانة العامة قيمها (A/77/590،

(6) وفقاً لهذا الأمر الإداري: "تكون الإدارات/المكاتب التي يعار منها موظف مسؤولةً، لفترة لا تتجاوز سنتين وبالاقتران مع انتدابه في بعثة، عن كفالة منع شغل وظيفته حال انتدابه في مهمة خاصة إذا كان يعمل على أساس تعيين دائم أو طويل الأجل. ولا تملأ هذه الوظيفة إلا من خلال تعيين مؤقت لموظف يحل محله، في حالات الضرورة، أو من خلال النقل المؤقت لموظف (بما في ذلك بدل وظيفة خاص، عند الاقتضاء). وإذا اقتُرح أن الانتداب في البعثة سيمدَّد لفترة تتجاوز سنتين، يكون من غير الممكن منح أي تمديد ما لم يكن هناك اتفاق خطي محدد على مواصلة منع شغل الوظيفة في الإدارة الأم".

(7) وفقاً لهذا لأمر الإداري: "يمنح الموظف، حال إعارته إلى كيان خاضع لإدارة مستقلة من صناديق أو برامج الأمم المتحدة، ومن الوكالات أو المنظمات المتخصصة المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، امتيازُ الاحتفاظ بوظيفة محددة لمدة لا تتجاوز سنتين. وفي حال تقدم الموظف، أثناء فترة إعارته، بطلب لشغل وظيفة شاغرة معلن عنها في الأمانة العامة، فإنه يعتبر مرشحا داخليا. وفي حالة إعراب الموظف عن رغبته في مواصلة الإعارة، بعد سنتين، فإنه يتنازل عن امتياز الاحتفاظ بالوظيفة المحددة ولكن يحتفظ بحقوق العودة إلى الأمانة العامة في غضون فترة أقصاها خمس سنوات. وفي نهاية السنوات الخمس، يبدأ النقل إلى المنظمة المتلقية ما لم يرغب الموظف في العودة إلى الأمانة العامة. وللعودة إلى الأمانة العامة، يحق للموظف التقدم لشغل وظيفة شاغرة. ويكون للموظف الذي لا ينجح في طلبه لشغل وظيفة شاغرة أخرى في الأمانة العامة حقُ العودة إلى الأمانة العامة برتبته وقت إعارته".

الفقرة 23). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة بصدد وضع إطار للإعراب عن التقدير ومنح المكافآت بغية إرساء نهج المنظمة إزاء الأدوات والعمليات وفرادى المبادرات في مجال الإعراب عن التقدير ومنح المكافآت في الأمانة العامة وتوفير التوجيهات والمشورة بشأن وضعها. وأفيدت اللجنة بأن تبيين موقف الأمانة العامة بشأن الإعراب عن التقدير ومنح المكافآت أملا ضروري لا فقط من باب الاعتقاد وإنما أيضاً من باب إنفاذ الولاية: ففي القرار 255/72، وافقت الجمعية العامة على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية المقترحة لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء في الكيانات داخل منظومة الأمم المتحدة، على النحو الذي اقترحته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأُبلغت اللجنة بأنه من المتوقع الانتهاء من وضع هذا الإطار بحلول الربع الأول من عام 2023 وأنه سيتاح بشكل علني بمجرد وضعه.

سادسا - خاتمة

55 - تدعى الجمعية العامة إلى أن تحيط علما بإطار إدارة الموارد البشرية وأن تطلب من الأمين العام أن يقدم آخر المستجدات عن التقدم المحرز في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية خلال الدورة التاسعة والسبعين (A/77/590، الفقرة 50).

56 - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في حين لا توجد طلبات محددة لقرارات تتخذها الجمعية العامة، فإن الأمانة العامة تلتمس الدعم، في الفترة بين عامي 2023-2026، من الدول الأعضاء بشأن جميع الأولويات التي سلط عليها الضوء في تقرير الأمين العام (A/77/590). وتقوم الأمانة العامة بتطوير إدارة الموارد البشرية وتعزيزها وتحديثها ضمن الإطار القائم. وإذا أحرز تقدم في هذا العمل، فقد يكون هناك طلب لإدخال تغييرات سياساتية، ستلتمس الموافقة عليها من الجمعية العامة. **وترد تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها في هذا التقرير (انظر أيضا الفقرات 15 و 32 و 33 أعلاه).**