

Distr.: General
16 September 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البندان ١٣٤ و ١٤٨ من جدول الأعمال المؤقت*

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل

عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

التقرير المرحلي السابع عن مشروع برنامج التخطيط المركزي للموارد

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٣/٦٤، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يمدّها بتقارير سنوية تتضمن آخر المستجدات فيما يتعلق بالتقدم المحرز في مشروع برنامج التخطيط المركزي للموارد، أو موجزاً. ويوفر التقرير معلومات عمّا استجد من تطورات منذ صدور التقرير المرحلي السادس (A/69/385 و Corr.1).

* A/70/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

280915 250915 15-15660 (A)



ومنذ صدور التقرير المرحلي السادس، تم إحراز تقدّم مطرد. فقد تمّ بحلول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ الانتهاء من تعميم الخاصية التشغيلية المتعلقة بالعقارات من نظام أوموجا على جميع كيانات الأمانة العامة. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٥ شُرع في العمل بنظام أوموجا المتكامل (نظام أوموجا المؤسّس وأوموجا الموسّع ١) في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، والمساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي. ونظام أوموجا هو الآن البرنامج المعمول به يوميا من قبل نحو ٨٠٠ ١١ مستخدم في ستة من المكاتب والإدارات وفي ٣٣ من عمليات حفظ سلام والبعثات السياسية الخاصة.

ولا يزال مشروع إتمام العمل بنظام أوموجا المتكامل في جميع أنحاء الأمانة العامة بحلول نهاية عام ٢٠١٥ يسير على الطريق الصحيح. وقد تحقّق ذلك بالرغم من التحديات الكبيرة والأنشطة الإضافية غير المتوقعة التي تعيّن الاضطلاع بها في عام ٢٠١٥.

وما زال نموذج الحوكمة المعزز الوارد شرحه في التقرير المرحلي الخامس (A/68/375 و Add.1) ساريا. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصل كبار المديرين في المنظمة دعم مشروع أوموجا بقوة والمشاركة بشكل شخصي في العمل على ضمان نجاح المشروع.

ويواصل الأمين العام القيام بدوره القيادي للمشروع، وهو قد ترأس اجتماعات شتى حرصا منه على أنّ فريق الإدارة العليا ملتزم بنجاح تنفيذ نظام أوموجا في جميع أنحاء الأمانة العامة وبجني فوائده. وقد تم تعزيز آلية رصد المشروع، حيث يعمل الأمين العام ومكتبه التنفيذي على رصد التقدم المحرز في نشر مشروع أوموجا بنجاح وفي الوقت المناسب وذلك بالوقوف على النتائج مرّة كل أسبوعين.

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عملت الإدارة وفريق مشروع أوموجا بشكل دؤوب من أجل تنفيذ توصيات هيئات الرقابة.

وبالنظر إلى ضيق الجدول الزمني بين عمليات تنفيذ النظام المقررة لحزيران/يونيه وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ وبين العدد الكبير من الكيانات التي من المقرر أن تبدأ في العمل به في تشرين الثاني/نوفمبر، فقد تم اعتماد منهجية عمل جديد قوامها توسيع المسؤوليات لتشمل عدد أكبر من أصحاب المصلحة في جميع أنحاء المنظمة. ومن ثم، تم في المقر وفي جنيف وفيينا تشكيل أفرقة معنية بعملية تشغيل النظام، فيما قامت إدارة الدعم الميداني بتشكيل هذه الأفرقة لبعثاتها الميدانية. وتعمل هذه الأفرقة على مساعدة كياناتها في التأهب لبدء التشغيل وعلى كفالة الاعتماد السليم للنموذج التشغيلي المشترك وترسيخ أسس العمل به.

ومن أجل رصد التقدم المحرز في هذا التأهب ومراقبته وقياسه، يتعين على الكيانات وعلى الأفرقة المعنية بعملية تشغيل النظام المرور بثمانية من "عتبات الجودة" المتعاقبة التي هي بمثابة مراحل رئيسية متوائمة مع الخطة الرئيسية لمشروع أوموجا. ويجري العمل على تطبيق إجراء صارم في المرور إلى المستويات العليا في حالة ظهور انحرافات عن مسار التقدم المقرر، وينطوي هذا الإجراء على تدخل الأمين العام لتسوية المسائل الكبرى، إذا اقتضى الأمر.

وعملاً بتوصية مجلس مراجعي الحسابات، سوف تقدّم الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ تأكيدات إيجابية إلى لجنة الإدارة بشأن توفر جميع عناصر التمكين لنجاح عملية إطلاق النظام في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

وما زال فريق مشروع أوموجا يستفيد من مختلف عمليات استخلاص الدروس لقياس مدى نجاح عمليات الإطلاق السابقة والتحديات التي واجهتها. وتشمل تلك العمليات إجراء استعراضات ما بعد التنفيذ، واستقصاءات تأهب المستخدمين المنفذة قبل وبعد عمليات الإطلاق التي تمت في حزيران/يونيه ٢٠١٥، وتحليل طلبات الدعم التي وردت على مكتب المساعدة خلال مرحلة التعلية.

وأتمت فرقة العمل المعنية باستعراض فترة ما بعد تنفيذ نظام أوموجا، التي ورد وصفها في التقرير المرحلي السادس، استعراضها للمسائل التي نشأت في أعقاب إطلاق نظام أوموجا المؤسّس في البعثات الميدانية، وسلطت الضوء على ضرورة اتخاذ إجراءات محددة ضمن مجالين اثنين هما: إدارة البيانات المرجعية، وتقارير التحليل الذكي للأعمال. ويجري العمل حالياً على تنفيذ الإجراءات التصحيحية التي جاءت في خطة عمل فرقة العمل، فيما يواصل فريق أوموجا والجهات المالكة للعملية تحليل المخاطر المتصلة بالجاهزية المؤسسية وباعتماد نظام أوموجا ضمن كل مرحلة من مراحل الإطلاق اللاحقة، والعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من وطأة تلك المخاطر.

هذا، وقد تم في إثر كل عملية من عمليات الإطلاق استعراض منهجية التدريب على نظام أوموجا وتحسينها أكثر فأكثر. وتواصل أكاديمية أوموجا توفير التدريب للمديرين وخبراء العمليات والخبراء المحليين من أجل حصول المستعملين على ما يلزم من الدراية الشاملة بنظام أوموجا. ويجري العمل على تدريب "المستخدمين المتمرسين" للتحليل الذكي للأعمال من أجل تسخير البيانات التي يوفرها النظام والمساعدة في اتخاذ القرارات بالاستناد إلى الوقائع والبيانات في جميع أنحاء المنظمة.

ولا يزال الأمين العام والإدارة العليا ملتزمين بتحقيق الفوائد النوعية والكمية التراكمية التي يتراوح حجمها بين ١٤٠ و ٢٢٠ مليون دولار بحلول عام ٢٠١٩. أما تنفيذ

نظام أوموجا في ستة من المكاتب والإدارات وفي ٣٣ من عمليات حفظ سلام والبعثات السياسية الخاصة فهو يشكل فرصة لتحديث دراسة الجدوى المتعلقة بأوموجا. لذلك، تم إنشاء فريق لإعادة تقييم أساليب تحقيق الأهداف المرسومة في مجال جني الفوائد، ولوضع الخطط اللازمة لذلك. وستظهر نتائج هذا العمل في التقارير المرحلية اللاحقة.

وبالموازاة مع عملية التخلص التدريجي من فريق مشروع أوموجا، يجري العمل على تنفيذ خطة تهدف إلى نقل المعارف والمسؤوليات تدريجياً من هذا الفريق إلى الأقسام الإدارية المختصة داخل الأمانة العامة وذلك ضمن مستويات ثلاثة هي: الجهات المالكة للعملية؛ ورئيس شؤون تكنولوجيا المعلومات؛ ثم مكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالتدريب. والمنظمة ملتزمة بضمان الحفاظ مستقبلاً على المهارات والخبرات القيّمة التي اكتسبها فريق مشروع أوموجا.

وكان التقرير المرحلي السادس قد عرض الاحتياجات المقدرة من الموارد للمشروع بمبلغ ٣٠٠ ٠٦٠ ٣٨٥ دولار حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وتضمن التقرير أيضاً تفاصيل عن احتياجات المشروع في السنتين ٢٠١٦ و ٢٠١٧ بمبلغ ٣٠ ٣٩٥ ٩٠٠ دولار ومبلغ ٨٠٠ ٨٩٥ ٢٣ دولار على التوالي. وفي القرار ٢٧٤/٦٩، وافقت الجمعية العامة على الموارد المطلوبة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، وأحاطت في الوقت نفسه علماً بأن الاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ سوف تُدرج ضمن مقترحات ميزانية هذه البنود بالميزانية العادية وبحساب دعم عمليات حفظ السلام.

ويعرض التقرير معلومات حديثة عن احتياجات المشروع المباشرة من الموارد حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، التي تظلّ دون تغيير في حدود ٣٠٠ ٠٦٠ ٣٨٥ دولار. أما الاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ فهي بدورها لم يطرأ عليها في هذه المرحلة أي تغيير وتبقى في حدود ٧٠٠ ٢٩١ ٥٤ دولار على النحو الوارد في التقرير المرحلي السادس.

والجمعية العامة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير وبأنّ الموارد المنقحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ سوف تُعرض على نظرها في الجزء المستأنف الأول من دورتها السبعين، في عام ٢٠١٦. وستراعي تقديرات التكاليف المستكملة عدة جوانب هامة من بينها احتياجات تقديم الدعم للكيانات التي ستشغل النظام في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، والقرارات التشريعية المتعلقة بمسائل الموارد البشرية التي ستكون لها آثار هامة على إجراءات تسيير أعمال أوموجا وعلى نطاق عمليات نظام أوموجا الموسّع ٢.

المحتويات

الصفحة

٧	أولا - مقدمة
٧	ثانيا - إدارة المشروع والإشراف عليه
٧	ألف - لمحة عامة عن إدارة المشروع
٧	باء - الإجراءات المتخذة لزيادة تعزيز امتلاك زمام الأمور والخضوع للمساءلة
٨	جيم - آخر المستجدات على صعيد تنفيذ توصيات هيئات الرقابة
١٠	ثالثا - المركز
١٠	ألف - لمحة عامة عن الإنجازات
١١	باء - التقدم المحرز: من تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى آب/أغسطس ٢٠١٥
١٩	جيم - الإعداد لعمليات النشر المقبلة
٢٢	دال - تحقيق الفوائد
٢٢	هاء - الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر
٢٤	واو - تكاليف تشغيل نظام أوموجا وصيانته ودعمه
٢٤	زاي - خطة التعميم
٢٧	حاء - التحسينات المستمرة
٢٧	طاء - ملاك موظفي المشروع
٢٨	رابعا - الاحتياجات من الموارد
٢٨	ألف - نظرة عامة
٢٩	باء - تحديث للاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥
٣٣	جيم - الاحتياجات المتوقعة من الموارد لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧

- ٣٣ - خامسا - موجز الاحتياجات من الموارد والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها
- ٣٣ - ألف - تمويل الاحتياجات المتوقعة من الموارد
- ٣٤ - باء - الإجراءات الموصى بها التي ستستخدمها الجمعية العامة

المرفقات

- ٣٦ - الأول - الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام ٢٠١٦
- ٣٧ - الثاني - مستخدمو نظام أوموجا

أولا - مقدمة

١ - يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٣/٦٤، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يمدّها بتقارير سنوية عن آخر تطورات التقدّم المحرز في مشروع النظام المركزي لتخطيط الموارد، أو موجا. وهو يلبي طلبات الجمعية العامة الواردة في القرار ٢٧٤/٦٩، ويقدم معلومات مستكملة عن حالة المشروع منذ صدور التقرير المرحلي السادس (A/69/385 و Corr.1).

ثانيا - إدارة المشروع والإشراف عليه

ألف - لمحة عامة عن إدارة المشروع

٢ - ما زال نظام أو موجا يستفيد من نموذج الإدارة المعزّز المبين في التقرير المرحلي الخامس (A/68/375 و Add.1). وتتلقى لجنة الشؤون الإدارية، التي يرأسها رئيس مكتب الأمين العام، معلومات مستكملة كل ثلاثة أشهر عن حالة المشروع، وهي تقدّم التوجيه بشأن المسائل الاستراتيجية. وتجتمع اللجنة التوجيهية لمشروع أو موجا، التي يرأسها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، مرة كل شهر للإشراف على الإدارة الاستراتيجية والتشغيلية للمشروع. ويشارك رؤساء وحدات الأعمال في هذه الجهود بشكل مكثف، وهم يعملون على مواصلة تعزيز مستوى الوعي والالتزام في إداراتهم ومكاتبهم.

٣ - وقبل عملية الإطلاق في حزيران/يونيه ٢٠١٥، شارك رؤساء وحدات الأعمال بصفة مراقب في اجتماعات اللجنة التوجيهية. وقدّموا مع الجهات المالكة للعمليات ومع فريق المشروع تأكيدات إيجابية للجنة الإدارة بأن جميع العناصر التمكينية اللازمة لنجاح عملية إطلاق النظام موجودة. وهم يقومون بالعمل نفسه قبل عملية الإطلاق المقررة لتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

باء - الإجراءات المتخذة لزيادة تعزيز امتلاك زمام الأمور والخضوع للمساءلة

٤ - ولا يزال الأمين العام من المتحمسين للمشروع، وهو قد ترأس اجتماعات شتى خلال العام ٢٠١٥ من أجل التأكد من أن فريق الإدارة العليا ملتزم بنجاح تنفيذ نظام أو موجا على نطاق الأمانة العامة وبجني فوائده. وتظل اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام تشكّل أداة مفيدة بهذا الشأن.

٥ - وقد تم تعزيز ملكية العمليات وذلك بالتأكد من أن وحدات الأعمال تقوم، بدعم من الجهة المالكة للمشروع والأطراف المالكة للعمليات وإدارة المشروع، بدور أكثر نشاطا في نظام أوموجا. وبالنظر إلى حجم عمليات الإطلاق المقررة لتشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠١٥ ولنيسان/أبريل ٢٠١٦ وإلى ما تكتسبه هذه العمليات من تعقيدات وما تتطلبه من توقعات بشأن التطورات في المستقبل، كاستحداث نظام أوموجا الموسع ٢، فإنه من الأهمية بمكان أن يتولى قادة الأعمال التجارية زمام خطة التأهب من أجل اعتماد نموذج للتشغيل المشترك ودفع نسق تطوير هذا النموذج في المستقبل. ولرصد التقدم على ضوء خطة التأهب، وضع نظام أوموجا مجموعة من المعالم، أو "عتبات الجودة" لاستعراض أداء الكيانات التي ستشرع في العمل به خلال عمليات الإطلاق المقبلة.

٦ - وتم أيضا تعزيز آلية رصد المشروع باستحداث سجل في عام ٢٠١٥ يرصد كل أسبوعين التقدم المحرز في جميع الكيانات من أجل إنجاح عملية الإطلاق. وقد أثبت هذا السجل فعاليته الكبرى خلال عملية الإطلاق التي تمت في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وتم بفضل عتبات الجودة الثمانية الخاصة بهذه العملية تهيئة الظروف المناسبة لنجاح الإطلاق، ومنح مزيد من التركيز على قيادة رؤساء وحدات الأعمال والأطراف المالكة للعمليات. وتمشيا مع قرار الجمعية العامة ٦٩/٢٧٤، يجري العمل على تطبيق إجراء صارم في المرور إلى المستويات العليا في حالة ظهور انحرافات عن مسار التقدم المقرر، وينطوي هذا الإجراء على تدخل الأمين العام لتسوية المسائل الكبرى، إذا اقتضى الأمر.

جيم - آخر المستجدات على صعيد تنفيذ توصيات هيئات الرقابة

٧ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام كل من مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية باستعراض المشروع عن كثب. وقد لاحظ مجلس مراجعي الحسابات في تقريره المرحلي السنوي الرابع (A/70/158) وجود تحسن مستمر ومتسق في إدارة المشروع.

٨ - ولاحظ المجلس أيضا وعي الإدارة بحجم التحديات التي يطرحها البدء في تطبيق نظام أوموجا في عام ٢٠١٥، وعزمها على المضي قدما وفقا للجدول الزمني للإطلاق، وذلك على الرغم من المخاطر وأوجه الضعف المعروفة.

٩ - ولتحقيق الحد الأقصى من نجاح المشروع، قدم المجلس التوصيات التالية إلى الإدارة التي قبلت بها وهي تعمل بنشاط على الأخذ بها:

- (أ) زيادة مدى نشاط وبرز جميع رؤساء وحدات الأعمال، بدعم من مالك العملية وإدارة مشروع أوموجا، في قيادة نظام أوموجا؛
- (ب) إجراء تقييم شامل للمخاطر المرتبطة بالجدول الزمني الحالي لنشر نظام أوموجا والنظر في اتخاذ تدابير للطوارئ وغيرها من التدابير التي قد تكون ضرورية للتخفيف من تلك المخاطر؛
- (ج) إجراء استعراض بشكل مستقل للقدرة اللازمة على مستوى نموذج الدعم لتلبية الطلبات المتوقعة عقب تنفيذ المجموعتين ٣ و ٤ واتخاذ إجراءات لسد أي ثغرات؛
- (د) استعراض توقيت وملاءمة الترتيبات التمويلية المتعلقة بترشيد مكاتب المساعدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتقليل إلى أدنى حد من أي مخاطر قد تواجه تقديم الدعم في ما يتعلق بنظام أوموجا؛
- (هـ) وضع خطة انتقالية تفصيلية لنقل المسؤولية عن الدعم التقني المتعلق بنظام أوموجا من فريق المشروع إلى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (و) تحديث دراسة الجدوى المتعلقة بأوموجا بالاستناد إلى تجربة إدارة الدعم الميداني والمجموعتين ٣ و ٤؛
- (ز) تقييم دراسة جدوى بشأن تحسين مشروع أوموجا، بالنظر إلى الصلات القائمة مع النموذج الشامل لتقديم الخدمات والفرصة التي يتيحها لتوسيع نطاق ملكية أعمال وقيادة أعمال إصلاحات نظام أوموجا.
- ١٠ - ومن بين التوصيات التي لم يُتَّ فيها بعد، والبالغ عددها ٢١ توصية واردة في تقارير المجلس السابقة، نُفذت ٣ توصيات تنفيذًا كاملاً، ويجري تنفيذ ٦ توصيات، ولم تُنفذ ٣ توصيات، وأغلق المجلس ٩ توصيات. وقد نسخت التوصيات الواردة في التقرير المرحلي السنوي الرابع للمجلس خمساً من التوصيات التي كانت قد أُهِّيت.
- ١١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية عدة عمليات مراجعة للحسابات ذات صلة بنظام أوموجا. وهي تختلف عن الفترات السابقة في تركيزها على تقييم تنفيذ نظام أوموجا في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وفريق أوموجا التابع لمكتب التخطيط المركزي للموارد مسؤول عن ١١ توصية من التوصيات المفتوحة ذات الصلة بنظام أوموجا البالغ عددها ٢٢ توصية في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وقد قبلت الإدارة جميع التوصيات، وهي تعمل بنشاط لمعالجتها.

١٢ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، رصدت اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة عن كثب تنفيذ مشروع أوموجا، وأعربت عن ترحيبها بما أحرز من تقدم. وتكرر اللجنة تأكيد توصيتها الداعية إلى أن تواصل الإدارة رصد الإنجازات الرئيسية بدقة، ورصد الجدول الزمني العام للتنفيذ من خلال تحديد وإدارة المخاطر الرئيسية الحالية وأي مخاطر رئيسية ناشئة تهدد تحقيق أهداف المشروع.

١٣ - وفي ضوء الاعتراف بأهمية تنفيذ عدد من المشاريع الجارية المتعلقة بتغيير نمط تسيير الأعمال، مثل استراتيجية تقديم الدعم الميداني على الصعيد العالمي، والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (المعايير المحاسبية الدولية)، ونظام "أوموجا" وتنقل الموظفين، أشار كل من المجلس واللجنة إلى التحديات التي تواجه مشروع أوموجا، من قبيل محدودية قدرة المنظمة على الاستعداد والتكيف مع التغيير، والإجهاد الناجم عن التغيير، اللذين قد يمتنعان المنظمة من إنجاز النتائج على النحو المنشود. وتدرك الإدارة أن من الأهمية القصوى لنجاح أي مبادرة من مبادرات إدارة التغيير أن تحدد هذه المبادرات سقف التغيير الذي تقدر المنظمة على استيعابه. وفي هذا السياق، يخطط فريق أوموجا التابع لمكتب التخطيط المركزي للموارد لأن يضع، بالتشاور مع القائمين على العملية، إطاراً لاعتماد المستعملين وإرشادات ستناقش مع رؤساء وحدات الأعمال من أجل ضمان امتلاك زمام الأعمال.

ثالثاً - المركز

ألف - لمحة عامة عن الإنجازات

١٤ - أصبح نظام أوموجا حقيقة واقعة في تموز/يوليه ٢٠١٣، وهو يمثل حالياً البرنامج الذي يستخدمه يومياً نحو ٨٠٠ ١١ مستعمل في ست من الإدارات والمكاتب، وفي ٣٣ عملية حفظ سلام وبعثة سياسية خاصة. ومن هؤلاء، يوجد نحو ٥٠٠ ٧ من مستعملي بوابة الخدمة الذاتية.

١٥ - ويواجه البرنامج بكفاءة الصعوبات المتمثلة في تقديم الدعم لمنظمة تتسم بالتعقيد وتضم العديد من المواقع النائية. والمنظمة تعمل على التعجيل بمعالجة أي مشاكل قد تُصادف في إطار اعتماد المشروع. ويجري، على نطاق المنظومة بأكملها، تنفيذ نموذج جديد للدعم المؤسسي منصوص عليه في تقرير الأمين العام المتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأمم المتحدة (A/69/517)، من أجل تسوية الحوادث وطلبات المستعملين للحصول على خدمات بشأن مسائل تقنية ووظيفية.

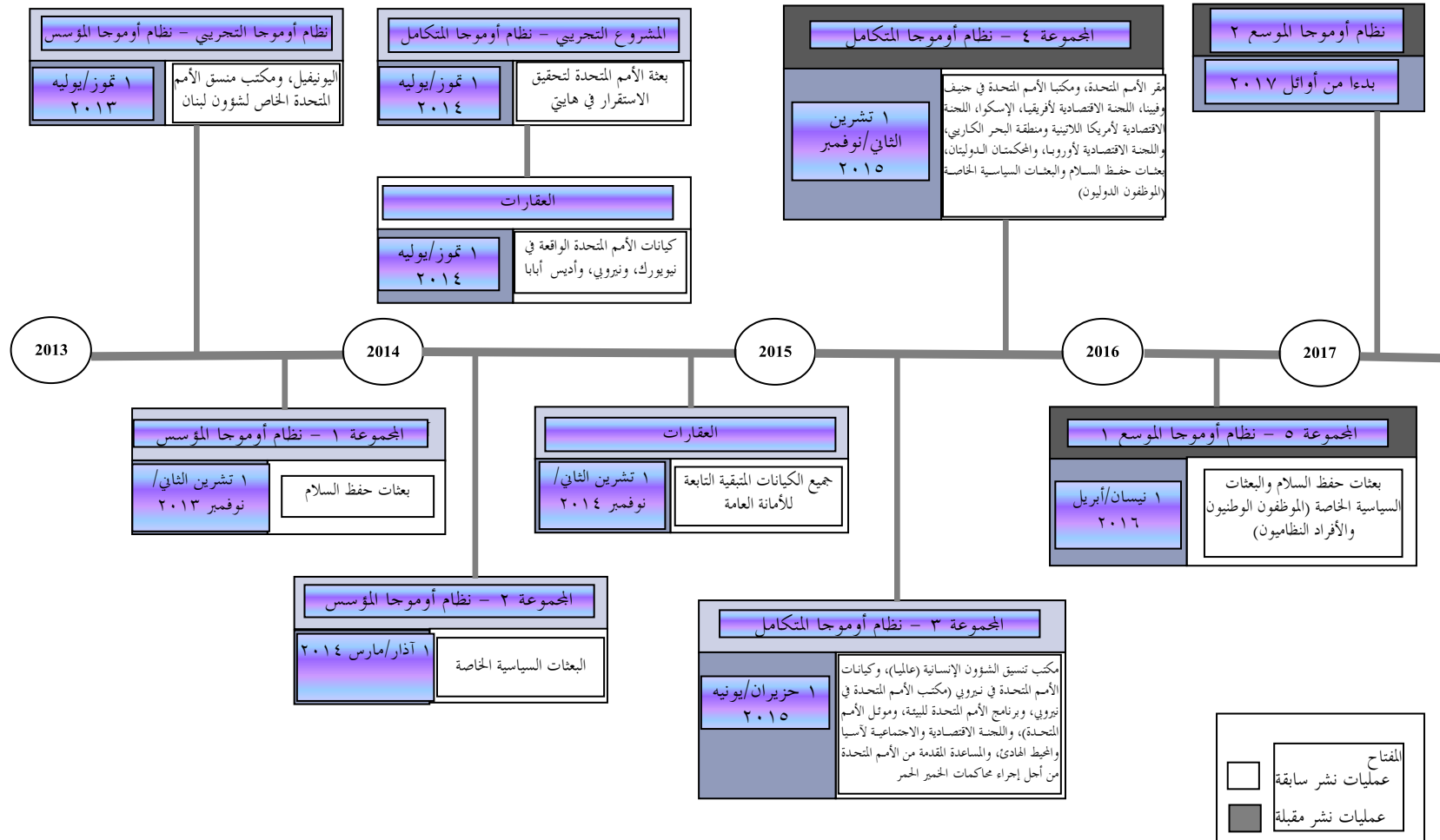
١٦ - وبعد عقود من العمل في إطار من التوقع الوظيفي والتنظيمي، شرعت كيانات مختلفة في العمل معا يتعاون أوثق وذلك لأنّ نظام أوموجا يمثل حلاً متكاملًا تمامًا على نطاق المؤسسة، يتطلب وجود ممارسات مشتركة. وهذا يستدعي تحقيق المستوى الأمثل لنموذج العمل الموحد للأمم المتحدة، وجهودا غير مسبقة لإدارة التغيير في الأمانة العامة. وقد بدأ الحل يؤتي أكله على شكل تحسينات كبيرة من حيث الكفاءة والشفافية واتخاذ قرارات أفضل وأكثر استنارة. وكما أوصى مجلس مراجعي الحسابات في تقريره المرحلي السنوي الرابع، ستكفل المنظمة اتساق هذه الجهود مع النموذج الشامل المقترح لتقديم الخدمات ومع الفرصة التي يتيحها ذلك النموذج لتوسيع نطاق تولي أمر الأعمال وقيادة أعمال الإصلاح ضمن نظام أوموجا.

باء - التقدم المحرز: من تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى آب/أغسطس ٢٠١٥

١٧ - لا يزال المشروع على المسار الصحيح لإكمال تنفيذ تطبيق أوموجا المتكامل (نظام أوموجا الأساس ونظام أوموجا الموسع ١) على نطاق الأمانة العامة بأسرها بحلول نهاية عام ٢٠١٥. ويتضمن الشكل الأول عرضاً تصويرياً للجدول الزمني.

الشكل الأول

الجدول الزمني لأنشطة النشر السابقة والمستقبلية



١٨ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُفذت الخطة الرئيسية لمشروع أوموجا وفقا للجدول الزمني وللخصائص الوظيفية المبينة في التقرير المرحلي السادس.

١٩ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، تم الانتهاء من عملية إطلاق للخاصية الوظيفية المتعلقة بإدارة العقارات في نظام أوموجا في جميع كيانات الأمانة العامة. وعقب اعتماد وحدة إدارة العقارات بنظام أوموجا، أصبحت جميع البيانات المتصلة بالعقارات تُسجّل ويحتفظ بها في تطبيق واحد مشترك، مما يؤدي إلى زيادة الشفافية والتكامل في ما بين وظائف متعددة. وعلاوة على ذلك، يتم حاليا، بفضل استخدام المعايير المحاسبية الدولية، تسجيل أصول العقارات والبنى التحتية كجزء من البيانات المالية.

٢٠ - وبالتوازي مع ذلك، عمل فريق أوموجا على استكمال التصميم، وبناء واختبار طلبات التغيير ذات الأولوية العليا الناتجة عن الدروس المستفادة أثناء تنفيذ المشروع التجريبي لدمج عناصر أوموجا في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي.

٢١ - وفي حزيران/يونيه ٢٠١٥، تم نشر تطبيق نظام أوموجا المتكامل (نظام أوموجا المؤسّس والخصائص الوظيفية لنظام أوموجا الموسّع ١) في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، والمساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي.

٢٢ - وتطلّبت عملية إعداد البيانات للنشر قدرا كبيرا من الجهد، نظرا لأن حجم أنشطة تنقية البيانات وتحويلها لم يكن متوقعا، وقد كرس فريق المشروع جهودا كبيرة لدعم الكيانات.

٢٣ - وإضافة إلى العمل المتعلق بجاهزية البيانات، فقد تطلّبت النشر بذل جهود كبيرة لإدارة التغيير، بما في ذلك ما يلي:

(أ) جهود ترمي إلى زيادة مشاركة المكاتب المعنية وتوليها أمر أنشطة التأهب، ودعم إنشاء أفرقة نشر محلية، وتوفير توجيه بشأن الأنشطة التحضيرية التي يتعين القيام بها؛

(ب) جهود ترمي إلى تنسيق وتوضيح المسائل المتعلقة بالنموذج التشغيلي، ولا سيما ما يخص المكاتب ذات النماذج التشغيلية المعقدة وأعباء العمل الكثيرة، والمكاتب التي تتلقى خدمات من مؤسسات من خارج الأمانة العامة (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) لدعم العمليات الميدانية؛

(ج) حملات للتواصل ودعوة إلى التغيير تضطلع بها الإدارة العليا بالمنظمة؛

(د) أكاديمية أوموجا ودورات تدريبية للموظفين على جميع المستويات.

٢٤ - ومن التطورات الجديرة بالذكر والناشئة عن نظام أوموجا تشكيل آلية إدارة البيانات الرئيسية على نطاق الأمانة العامة.

٢٥ - وإلى جانب بدء تنفيذ نظام أوموجا، عمل الفريق على وضع ونشر لوحة المتابعة التابعة للإدارة، وهي أداة تتضمن أحدث المعلومات التشغيلية التي تزود المديرين بالقدرة على التحليل الرفيع المستوى والتفصيلي على السواء، بما يدعم قدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدابير الوقائية أو التصحيحية. ولا يزال يجري تطوير المعلومات الإضافية التي ينبغي رصدها من خلال لوحة المتابعة من أجل استكمال التقارير الأخرى للتحليل الذكي للأعمال التي تُستخدم على نطاق واسع من أجل استخلاص المعلومات من نظام أوموجا.

٢٦ - وعززت المنظمة نماذج الدعم المؤسسية المنفذة على نطاق المنظمة بأسرها من أجل تسوية الحوادث وطلبات المستعملين في الحصول على الخدمات، وذلك سواء فيما يتعلق بالمسائل التقنية أو التشغيلية.

٢٧ - وفي مجالات أكثر ارتباطاً بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، شهدت المنظمة تحسينات للبنى التحتية للتكنولوجيا منها تحسين البنية التحتية لمركز البيانات؛ ونشر أداة لرصد خبرات المستعملين النهائيين؛ ونشر تكنولوجيا متطورة لقواعد البيانات من أجل دعم التحليل الذكي للأعمال.

الدروس المستفادة

٢٨ - لا يزال فريق أوموجا يستند إلى عمليات مختلفة لاستخلاص الدروس في قياس مدى نجاح عمليات النشر السابقة وما واجهته هذه العمليات من صعوبات، وذلك من أجل مواصلة تحسين المنهجية المتبعة في عمليات الإطلاق المقبلة.

٢٩ - وأجرى نظام أوموجا مسحاً للجاهزية المستعملين قبل عملية الإطلاق التي تمت في حزيران/يونيه ٢٠١٥. وأشار ما مجموعه ١ ٥٠٠ مجيب على الاستبيان (يشكلون نسبة ٢٣ في المائة من المستخدمين المشاركين في بدء تنفيذ المشروع ذاك) إلى الوعي العام بفوائد نظام أوموجا فيما يتعلق بعملية المواءمة والشفافية. وأشار أيضاً بشكل إيجابي إلى إمكانية الوصول إلى معلومات عن نظام أوموجا. وفقط أزيد بقليل عن نصف عدد الجييين ذكروا أنهم يفهمون نظام أوموجا والكيفية التي سيؤثر بها على الكيانات التي يعملون فيها. غير أن المستعملين أفادوا أيضاً بضرورة إدخال تحسينات في مجال تقديم الدعم

والاتصالات الداخلية، وأعربوا عن الرغبة في زيادة توضيح الأدوار والمسؤوليات الفردية الملقاة على عاتقهم في إطار نظام أوموجا.

٣٠ - واستُخلصت الدروس الإضافية التالية، حيث جري تطبيقها حاليا على تحسين عملية الإطلاق المقررة لتشرين الثاني/نوفمبر بشأن ما يلي:

(أ) فيما يخص إدارة التغيير، وقبل بدء أي عملية تنفيذ، يجب أن تكون أنشطة الإدارة التنظيمية وقوائم المستعملين المخوّل لهم دخول النظام مسبوقة بإجراء مناقشة استراتيجية مع الإدارة العليا بشأن تقسيم العمل فيما بين كيانات الأمانة العامة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات والتسلسل الإداري؛ وينبغي أن تُعقد المناقشات المتعلقة بالتغيير بين الإدارة والموظفين، بما في ذلك توضيح الأمور للموظفين بشأن الأدوار والمسؤوليات الجديدة المنوطة بهم؛ ويجب أن تُعزّز الاتصالات الداخلية عن طريق عقد اجتماعات منتظمة عن طريق التداول بالفيديو، وعن طريق أكشاك الاستعلامات، وما إلى ذلك، بهدف زيادة إشراك الموظفين وتثقيفهم؛

(ب) يجب تعديل نهج التدريب، وذلك من خلال توفير تدريب أساسي فقط قبل بدء تشغيل النظام، وتدريب عملي أكثر تعمقا أثناء التوسع فيه وفي الأشهر التالية لعملية إطلاق النظام. ويجب وضع خطط لتوفير التدريب ولكن بعد إنجاز قوائم مستخدمي النظام المخوّلين، ويجب أن يستند تدريب خبراء العمليات المحليين إلى عدد المستعملين النهائيين في مختلف المجالات الوظيفية. ويجب أن تحدث زيادة كبيرة في أعداد خبراء العمليات المعتمدين لكفالة ترسيخ المعارف والمهارات المتعمقة على نطاق واسع في المنظمة بأسرها، وأن يتلقى المستعملون الدعم على النحو الأنسب؛

(ج) فيما يتعلق بجاهزية البيانات، ثبت أن تنقية البيانات وإثرائها يتطلب قدرا كبيرا من انتباه الموظفين والإدارة، وهي قد غدت المسار الحاسم لتحقيق الاستعداد لبدء تشغيل النظام.

٣١ - واستنادا إلى الدروس المستخلصة من عمليات نشر نظام أوموجا السابقة، يعمل فريق أوموجا والقائمون على العملية على إجراء تحليل للمخاطر المتصلة بجاهزية العمل واعتماد نظام أوموجا. وعلاوة على ذلك، يقوم استشاريون خارجيون حاليا بتنفيذ مشروع للضمانات من أجل تحديد وتحليل مجالات الخطر التي قد تؤثر على قيمة نظام "أوموجا" الفورية والطويلة الأجل بالنسبة للمنظمة. ويجري وضع توصيات في ثلاثة مجالات رئيسية تهدف إلى تعزيز القدرات في مجال إدارة التغيير حتى يتم التعجيل باعتماد المستعملين للنظام، وتأكيد هيكلة دعم نظام أوموجا مستقبلا، والارتقاء بأساليب العمل إلى الحد الأمثل ووضع

نموذج تشغيلي مشترك. ويقوم الخبراء الاستشاريون الذين يقدمون المساعدة على تحليل المعلومات باستخدام رؤى مستمدة من أفضل الممارسات في هذا المجال وذلك حتى تتم التوصية باتخاذ مبادرات استراتيجية ترمي إلى تمكين المنظمة من الانتقال إلى طريقة جديدة في العمل. وتحقيقاً لتلك الغاية، ستوضع خطط عمل لسد الثغرات التي سيتم تحديدها.

التدريب على نظام أوموجا

٣٢ - لا بد من المعرفة الشاملة بنظام أوموجا لاعتماد النظام بنجاح ودعمه بكفاءة والاستفادة من فرص تحسين أساليب العمل، وهذا بالتالي يؤدي أيضاً إلى إكساب فريق أوموجا القدرة على التركيز على نشر التطبيق في كيانات أخرى وعلى بناء خاصيات وظيفية إضافية في التطبيق القائم.

٣٣ - وإلى جانب العوامل الواضحة المتعلقة بالتخطيط السليم واتباع نهج تدريبي فعال وضمان جودة المواد، تبين من الدروس المستفادة وجود عوامل حاسمة أخرى للنجاح، من قبيل توافر خبراء عمليات مدرّبين تدريباً كافياً لإقامة دورات لتدريب المدرّبين؛ والإنجاز السليم لقوائم مستعملي النظام المخوّلين من أجل إخضاع أولئك المستعملين لما يناسبهم من التدريب؛ وضرورة معالجة التضارب الذي يحول دون حضور المستعملين للدروس في الوقت الذي ينشغلون فيه بأنشطة التأهب، من قبيل تنقية البيانات.

٣٤ - وتم استعراض نهج التدريب على نظام أوموجا وتحسينه بعد كل عملية من عمليات الإطلاق. ويشتمل حالياً نهج التدريب الخاص بالنشر المقرر لشهر تشرين الثاني/نوفمبر على مجموعات جديدة لمراد التعلّم الذاتي عن بعد وصفوف دراسية افتراضية^(١)؛ وعلى طابع لامركزي في إدارة وتنفيذ التدريب على نظام أوموجا، بما في ذلك أكاديمية أوموجا وتدريب المدرّبين وتدريب المستعملين النهائيين؛ وبرامج تدريبية مصممة خصيصاً، بحيث تعطي لحة عامة من الألف إلى الياء لنظام أوموجا، وتكثيف، في الوقت نفسه، لتلائم الاحتياجات المحددة لكل واحد من المستعملين بناءً على الدور المنوط به، وتقدم أمثلة تكون أشد ملائمة لسياق عمل كل واحد من أولئك المستعملين؛ وعلى ممارسة عملية لنظام أوموجا بالتدريب ومن خلال جلسات عملية معززة، وممارسات عملية، ودورات تدريبية إضافية في مرحلة ما بعد بدء التشغيل.

(١) وهذا يتواءم مع استراتيجية التعلم والدعم الوظيفي لمكتب إدارة الموارد البشرية، التي تسعى إلى الانتقال نحو التعليم من خلال توفير دورات دراسية على شبكة الإنترنت موجهة إلى قاعدة عريضة من المستعملين النهائيين وعلى مستوى متوسط من التعقيد.

أكاديمية أوموجا

٣٥ - أنشئت أكاديمية أوموجا في أيار/مايو ٢٠١٤ لاكتساب قدر أكبر من الخبرة الفنية بنظام أوموجا على نطاق المنظمة بأسرها. إذ يغدو المشاركون من كبار القيادات إلى المستعملين النهائيين ملمين إلماما كاملا بجميع جوانب نظام "أوموجا"، ويحصل لديهم فهم أساسي للعمليات والآثار والتغيرات من ألفها إلى يائها.

٣٦ - وقُسم البرنامج إلى دورات للمديرين وخبراء العمليات وخبراء العمليات المحليين و "للمستخدمين المتمرسين" في مجال التحليل الذكي للأعمال، وذلك كآلي:

(أ) أُنشئت وحدات تخطيطية تدريبية خاصة بالمديرين لرؤساء وحدات العمل، ولمنسقي عمليات النشر، وكبار المديرين، والمديرين التنفيذيين. وبحلول آب/أغسطس ٢٠١٥، كانت قد أُقيمت ١٢٤ دورة تدريبية للمديرين على الصعيد العالمي، حضرها أكثر من ١٠٠٠ مشارك؛

(ب) وحدات تدريبية تخطيطية لخبراء العمليات تتوخى منحهم شهادات مهنية، بعد أن يكونوا قد حضروا دورات تدريبية وحصلوا على تقييم إيجابي وشاركوا في شتى الأنشطة العملية. وخبراء العمليات محللون رفيعو المستوى قادرين على ضمان المواءمة للنظام مع السياسات والعمليات في المنظمة. ولضرورة توفر هؤلاء الخبراء، أُعدَّ برنامج تدريبي مكثف طويل الأجل قائم على مفهوم الإرشاد والتوجيه. ويُلقَق المرشحون بخبراء في نظام أوموجا يوجهونهم في جميع مراحل العملية. والهدف من ذلك هو منح شهادات لما لا يقل عن ٥٠ من خبراء العمليات الإضافيين خلال عام ٢٠١٥، علاوة على خبراء العمليات العاملين في فريق أوموجا؛

(ج) وحدة تدريبية تخطيطية لخبراء العمليات المحليين مُعدَّة لمجموعة مختارة من المستعملين النهائيين ممن لديهم معرفة كاملة بمجالاتهم الوظيفية وممن يبدون فهما شاملا لطرائق إجراء المعاملات في نظام أوموجا. ويساهم خبراء العمليات المحليون في أنشطة النشر قبل بدء تشغيل النظام ويقدمون دعم المستوى الأول على الصعيد المحلي بعد ذلك. والهدف هو تدريب واعتماد حوالي ٥ إلى ١٠ في المائة من جميع المستعملين النهائيين الذين يجرون المعاملات ليصبحوا خبراء عمليات محليين. وفي آب/أغسطس ٢٠١٥، دُرِّب ما مجموعه ١٣٧١ من المستعملين النهائيين الذين يجرون المعاملات ومنحت شهادات لـ ٢٢٠ منهم، وهو ما يعادل نسبة ٧,٥ في المائة من العدد الإجمالي للمستعملين الحاليين؛

(د) بدأت أكاديمية أوموجا للتحليل الذكي للأعمال في العمل في أوائل عام ٢٠١٥ لتعليم الموظفين ("المستخدمون المتمرسون") كيفية تسخير البيانات التي يتيحها نظام أوموجا وتقديم الدعم لصنع القرارات القائم على الوقائع والمستند إلى البيانات. وقد حضر حوالي ٦٠ مشاركاً حتى الآن الدورة التدريبية لأكاديمية أوموجا للتحليل الذكي للأعمال، وستجرى دورات إضافية خلال عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ ابتغاء بناء القدرات اللازمة من أجل جني كامل الفوائد النوعية والكمية المترتبة عن المعلومات المحسنة. وعموماً، فقد لقي برنامج التدريب قبولا حسناً. ويلزم توفير خبرات إضافية لاستغلال جميع الإمكانيات التي يتيحها التحليل الذكي للأعمال وأيضاً لكفالة قدرة جميع الكيانات والمجالات الوظيفية على استخدام أوموجا. والهدف هو إنشاء إطار يشمل ما لا يقل عن ٥٠٠ من "المستعملين المتمرسين" للتحليل الذكي للأعمال على الصعيد العالمي. والغاية المنشودة من وراء ذلك هي توفر كل إدارة ومكتب على القدرات الكافية للحصول بنفسها على جميع المعلومات ذات الصلة، بما في ذلك القدرة على إعداد لوحات المتابعة وإجراء الاستفسارات ووضع التقارير بحسب احتياجات كل منها على حدة.

فرقة العمل المعنية باستعراض نظام أوموجا بعد إدخاله طور التشغيل

٣٧ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت فرقة العمل المعنية باستعراض نظام أوموجا بعد إدخاله طور التشغيل، الوارد وصفها في تقرير الأمين العام المرحلي السادس (A/69/385)، القيام بعمليات استعراضها. وقد عملت فرقة العمل على التأكد من تنفيذ خطط معالجة المشاكل وخطط العمل في الوقت المناسب، وتطبيق الدروس المستخلصة بشأن اعتماد النظام الجديد للاستفادة منه في عمليات الإطلاق المقبلة.

٣٨ - وقد أكملت فرقة العمل استعراض المشاكل التي طرأت بعد إطلاق نظام أوموجا المؤسس في البعثات الميدانية، وذلك في مجالين هما: إدارة البيانات المرجعية ولا سيما استحداث سجلات الشركاء في الأعمال، وتقارير التحليل الذكي للأعمال. ورغم اتخاذ الإجراءات الأولية، فقد أقرت الإدارة بضرورة إيلاء اهتمام استراتيجي أوسع نطاقاً في إطار مبادرات إدارة التغيير الطويلة الأجل، وذلك ابتغاء معالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء تلك المشاكل.

٣٩ - وفي أعقاب نشر مشروع أوموجا التجريبي في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، قام فريق تدخّل ضمّ ممثلين عن إدارة الدعم الميداني ومكتب إدارة الموارد البشرية ومشروع أوموجا بزيارة البعثة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ لتقييم مجموعة من المشاكل المتعلقة باعتماد النظام. وشملت الإجراءات المتخذة لمعالجة المشاكل التي استنتجتها فرقة العمل

إدخال تحسينات وتعديلات مهمة للوفاء بمتطلبات العمليات الميدانية. وقد استنفذ هذا الجهد التطويري موارد كانت ستُخصص، بخلاف ذلك، لأنشطة مقررة مثل نظام أوموجا الموسع ٢.

٤٠ - وبدأ أيضا استعراض فيما بعد التنفيذ في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ لتقييم الخبرات التي اكتسبتها الكيانات التي نُشر فيها تطبيق أوموجا الموسع في حزيران/يونيه ٢٠١٥.

جيم - الإعداد لعمليات النشر المقبلة

٤١ - نظرا لضيق الجدول الزمني المحدد لعمليات بدء التنفيذ المقررة في الفترة بين حزيران/يونيه وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، ولكثرة الكيانات التي ستبدأ التنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر (حيث يفوق عدد هذه الكيانات عدد تلك التي بدأت التنفيذ في حزيران/يونيه ٢٠١٥ بعشرة أضعاف)، اعتمد نهج جديد يستوجب تولي المسؤولين وتنفيذها من قبل عدد أكبر من الجهات المعنية على صعيد المنظمة برمتها.

٤٢ - وقد شُكلت أفرقة نشر في المقر وجنيف وفيينا، فيما تولت إدارة الدعم الميداني تشكيل أفرقة نشر لأجل بعثاتها الميدانية. وهناك تحديات خاصة مرتبطة بإعداد مقر الأمم المتحدة الذي بمثابة نظام يتسم بالتجزؤ والتعقيد الشديدين ويضم ١٦ إدارة ويتعامل مع عمليات في ما يناهز مائة مركز عمل. وقد أقر الأمين العام بهذه التحديات، فعين في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ منسقا رفيع المستوى لعملية نشر نظام أوموجا برتبة أمين عام مساعد. وتم تحت سلطة المنسق إنشاء فريق النشر المكرس للمقر. وعلى إثر الجهود الأولية التي بذلت لإنشاء هذا الفريق، تم دمج المهام المتعلقة بتنسيق أعماله ضمن إطار مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

٤٣ - وتتولى أفرقة النشر الأخذ بيد كياناتها نحو الاستعداد لبدء التشغيل، وهي تعمل على ضمان الاعتماد والتثبيت السليمين للنموذج التشغيلي المشترك. وتتيح هذه الأفرقة التوجيه للكيانات المنفذة وتقدم لها الدعم، وتحشد الموارد، وتنظم أنشطة تنقية البيانات، وتقود عملية إعداد قوائم المستعملين النهائيين، وتعد برامج التدريب والمرافق المخصصة له، وتعزز العمل الجماعي فيما بين الوظائف والإدارات الذي يتطلبه النجاح في نشر تطبيق أوموجا واستدامته.

٤٤ - وتتبع أفرقة النشر والإدارات والمكاتب القائمة بذاتها، التي تضم أساسا اللجان الإقليمية، التعليمات التي يصدرها فريق أوموجا ومالكو العملية ورئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات. وسعيا لرصد التقدم المحرز في الجاهزية ومراقبته وقياسه، يلزم أن تحتاز

الكيانات وأفرقة النشر ثنائي عتبات مؤدية إلى الجودة، الواحدة بعد الأخرى، وهي محطات رئيسية جرت مواعمتها مع الخطة العامة لنظام أوموجا.

٤٥ - وقد أصبح التصدي لتنقية البيانات اللازمة لنظام أوموجا وإثرائها عاملاً حاسماً لتحقيق الجاهزية لبدء التشغيل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وتنطوي هذه الأنشطة على استعراض البنود التي طالها التراكم على مدى عقود وتنقيتها وإغلاقها. وتشمل المجالات التي تبين أن أنشطة البيانات تتسم فيها بصعوبة أكبر مطالبات تسوية تكاليف السفر المعلقة (التزامات السفر المفتوحة)، والمنح والمشاريع ذات الأرصدة السلبية، ووضع قوائم بيانات المخزون الموروثة لإدخالها ضمن بيانات أوموجا الرئيسية الخاصة بالمواد، وبيانات تسجيل الوقت والحضور.

٤٦ - وقد عُززت آليات التخطيط والرصد بالوسيلتين التاليتين:

(أ) تنفيذ أداة مشروع تمكن من إدارة الخطة العامة لمشروع أوموجا، بما في ذلك استعراض التقدم المحرز مقارنة بالأنشطة المقررة؛

(ب) إجراء رقابة صارمة على التقدم الذي يحرزه الكيان في الاستعداد لإطلاق النظام. وعلى أساس التقييم الذاتي، تبلغ الكيانات عن حالة التنفيذ فيها ويصنفها فريق أوموجا إلى كيانات "خضراء" (كيانات في الاتجاه الصحيح)، أو "حمراء" (كيانات حائدة عن الخطة) أو "سوداء" (إقصاؤها من المجموعة). وإذا صُنف كيان ما على أنه "أحمر"، فيصدر في حقه إنذار ويُمنح فترة زمنية قصيرة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية. أما إذا صُنف على أنه كيان "أسود"، فيُستبعد من الالتحاق بالمجموعة المنفذة لنظام أوموجا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

٤٧ - وبالنظر إلى كون نظام أوموجا هو من مبادرات التحول التنظيمي التي تنطوي على تغييرات على الأمانة العامة برمتها وجعلها متسقة، فإن أفرقة النشر ستواصل تقديم الدعم إلى حين تثبيت التطبيق. وبعد إطلاق العمل بنظام أوموجا، ستُعنى أفرقة النشر، بشكل خاص، بمسائل تحسين إدارة الدعم، وتوحيد العمليات، وتحسين شفافية التكاليف ومقاييس عمليات الدعم الإداري، وتعزيز الضوابط الداخلية، وإزالة التكرار وأنماط العمل المجزأ.

أوموجا الموسع ٢

٤٨ - يشمل النطاق الأولي لنظام أوموجا الموسع ٢ المهام المتصلة أساساً بإدارة سلسلة الإمدادات، وصياغة الميزانيات، وإدارة البرامج، وإدارة المؤتمرات والمناسبات، والتخطيط للقوة العاملة.

٤٩ - وقد تأخرت أعمال تصميم نظام أوموجا الموسع ٢ وذلك أساساً بسبب ثقل عبء العمل الذي تقتضيه عمليات الاستعراض فيما بعد التنفيذ والتحضير لعملية النشر في حزيران/يونيه وتشرين الثاني/نوفمبر. وعلاوة على ذلك، شهدت المنظمة واحتياجاتها، منذ أن حُدد نطاق نظام أوموجا الموسع ٢ أول مرة، تطوّراً، ومن ثم سيتعين أخذ اعتبارات جديدة في الحسبان قبل التحديد الدقيق للمضمون الوظيفي وللجدول الزمني لعمليات نشر نظام أوموجا اللاحقة. وينبغي أن تأخذ الخاصية الوظيفية لإعادة تقييم نظام أوموجا الموسع ٢ في الاعتبار الأمور التالية:

(أ) الاحتياجات الناشئة التي تكتسي أهمية بالغة بالنسبة لاستدامة العمليات، مثل طلبات التحسين التي قدمتها مكاتب الأمم المتحدة وإدارتها نتيجة للخبرات المكتسبة من استخدام نظام أوموجا المتكامل؛

(ب) المتطلبات الناشئة بموجب التكاليفات، من قبيل التغييرات في نظام أوموجا المتكامل التي سيكون من الضروري إدخالها نتيجة لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ (A/70/30)، إذا وافقت الجمعية العامة على التوصيات الواردة فيه؛

(ج) المشاريع الاستراتيجية الأخرى مثل الانتهاء من نشر الخاصيات الوظيفية لنظام أوموجا المتعلقة بإدارة سلسلة الإمدادات لبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، التي تعوض نظام غاليليو؛ وإعداد واجهة محسّنة للتواصل بين نظام أوموجا والتطبيق المعمول به في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل دعم التعاون بين المكاتب الميدانية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وتنفيذ صيغة محدّثة من التطبيق الأساسي في نظام أوموجا يوفرها مورّد البرمجيات في عام ٢٠١٦ وتكون ذات بوابة إلكترونية أكثر سهولة للاستعمال وقابلة للتشغيل بالخدمة الذاتية.

٥٠ - وبالنظر إلى العوامل المذكورة أعلاه، شرعت اللجنة التوجيهية في إعادة تقييم تراكم الاحتياجات بدءاً بالمضمون الوظيفي لنظام أوموجا الموسع ٢، وفي مناقشة الآلية التي ستعطي الأولوية للخاصيات الوظيفية الناشئة والمقبلة اللازم إدراجها في الصيغ الجديدة من نظام أوموجا.

٥١ - وستُعرض على الجمعية العامة، لتعتمدها في دورتها السبعين المستأنفة، خطة منقحة للصيغ المقبلة من نظام أوموجا تشمل تقديرات التكاليف.

دال - تحقيق الفوائد

٥٢ - على النحو المذكور في التقارير المرحلية السابقة، وتمشيا مع قرار الجمعية العامة ٢٦٤/٦٩، تقوم المنظمة، من خلال تنفيذ نظام أوموجا، بمواءمة أساليب العمل، وإعادة تحديد الأدوار والمسؤوليات، والحد من ازدواج العمل دون لزوم. وفي هذا السياق، ما زال الأمين العام والإدارة العليا ملتزمين بتحقيق الفوائد التراكمية النوعية والكمية التي ستبلغ بحلول عام ٢٠١٩ قيمة إجمالية تتراوح بين ١٤٠ مليون و ٢٢٠ مليون دولار.

٥٣ - وبالتعاون الوثيق مع الفريق المعني بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، تمت مواءمة مقاييس أداء نظام أوموجا في جميع الفئات الست من الفوائد النوعية. ومن المقرر عرض الدوافع والمؤشرات الرئيسية للنوعية بنظام أوموجا على الهيئات الإدارية لأوموجا خلال عام ٢٠١٦.

٥٤ - ويتيح تنفيذ نظام أوموجا في ستة مكاتب وإدارات وفي ٣٣ من عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة فرصة لتجديد مضمون دراسة جدوى نظام أوموجا، على نحو ما أوصى به مجلس مراجعي الحسابات.

٥٥ - ومن الضروري تحديد التأثير المقبل المحدد الناجم عن احتياجات نظام أوموجا تحديدا واضحا عندما يتم تثبيت نظام التشغيل الجديد. وقد أنشأ مالكو العملية ورئيسة هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات فريقا مكرّسا للمشروع، وذلك بغرض إعادة تقييم سبل تحقيق الفوائد المنشودة ووضع خطط لتحقيقها. وسيؤخذ أيضا في الحسبان أثر استعراض الخصائص الوظيفية لنظام أوموجا على تحقيق الفوائد. وسترد نتائج هذا العمل في التقرير المرحلي المقبل والتقارير المرحلية اللاحقة.

هاء - الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر

٥٦ - يواصل فريق أوموجا تحسين آليات إدارة المخاطر التي يعمل بها. وقد طبقت طريقة لمعرفة المخاطر مباشرة من الكيانات المعنية بالأمر. ويتمتع فريق النشر في المقر في نيويورك أيضا بحق النفاذ بالكامل إلى قاعدة بيانات المخاطر والمشاكل التي هي بمثابة سجل موحد شامل لمخاطر نظام أوموجا.

٥٧ - ويصدر نظام أوموجا تقريرا أسبوعيا عن المخاطر موجه للقيادة، يسلط الضوء على الأطراف المعرضة أكثر من غيرها للمخاطر ويبيّن الاحتمالات والتأثيرات المتوقعة على السواء. وتُعرض أيضا على اللجنة التوجيهية لمشروع أوموجا مجموعة فرعية من المخاطر الرئيسية وتجري مناقشتها معها، وذلك في إطار بند من بنود جدول الأعمال العادية.

وبالنسبة للمخاطر التي تتطلب إبلاغاً عاجلاً، يمكن للمشروع أن يلجأ إلى "قاعدة الثلاثة أيام"، التي تنطوي على إبلاغ يتم تلقائياً، بعد انصرام ثلاثة أيام، لمدير مشروع أوموجا، ثم مالك مشروع أوموجا وأخيراً لمكتب الأمين العام.

٥٨ - وفيما يلي أهم المخاطر التي يتولى فريق أوموجا إدارتها:

(أ) ضيق الجدول الزمني للنشر. فموعد النشر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الذي يحل مباشرة بعد النشر الذي تم في حزيران/يونيه ٢٠١٥، ينطوي على خطر تأثير الإجهاد الذي يصيب الموظفين الأساسيين في فريق أوموجا وفي الكيانات المنفذة سلماً على أداء النظام. أما مغادرة الموظفين الأساسيين في فريق أوموجا ومكاتب مالكي العملية لشغل وظائف لا علاقة لها بمشروع أوموجا فهي أيضاً من العوامل التي تؤثر على قدرات الفريق. وينبغي أن تشمل إجراءات التخفيف من حدة هذا الخطر مناوبة أعضاء الفريق الحالي مع غيرهم من موظفي الأمم المتحدة من ذوي المهارات والخبرات والقدرات المطلوبة، وذلك لتخفيف العبء الذي يتحمله الموظفون الرئيسيون؛

(ب) إن نطاق عملية الإطلاق المقررة لشهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ (المجموعة ٤) لم يسبق له مثيل. فهذه العملية تنطوي على ما يناهز ضعف عدد المستعملين وعدداً من الكيانات يفوق عدد تلك التي شملتها عملية الإطلاق في حزيران/يونيه ٢٠١٥ بأكثر من عشرة أضعاف. وتشمل تدابير التخفيف إنشاء أفرقة معنية ببدء التنفيذ على مستوى المراكز الرئيسية، وذلك من أجل تعزيز أنشطة الجاهزية. وقد أنشئت مراكز رئيسية في نيويورك وجنيف وفيينا تغطي جميع الإدارات والمكاتب الموجودة بها. وتعمل إدارة الدعم الميداني كمركز رئيسي لنشر نظام أوموجا الموسع ١ بالنسبة لجميع البعثات الميدانية؛

(ج) التحديات المتعلقة بالبيانات: نظام أوموجا، حسب تصميمه، أقل تسامحاً مع البيانات الرديئة من النظم الحالية. وقد ثبت أن عملية الإطلاق لشهر حزيران/يونيه ٢٠١٥ مثلت تحدياً هائلاً، لا سيما في مجالي المنح والمشاريع. وتطرح عملية الإطلاق المقررة لشهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ تحدياً أكبر بالنظر إلى حجم البيانات التي يتعين جمعها وتنقيتها وإثرائها وتحويلها. وتشمل التدابير الرامية إلى تخفيف حدة هذه المخاطر إنشاء عتبات للجودة تخضع الكيانات للمساءلة عن إعداد البيانات الخاصة بها وفقاً للمبادئ التوجيهية التي جرى إبلاغها على مدى السنوات الثلاث الماضية.

واو - تكاليف تشغيل نظام أوموجا وصيانته ودعمه

٥٩ - تواصل الأمانة العامة بذل كل جهودها لتنفيذ الأنشطة التحضيرية لنظام أوموجا في حدود مستويات الميزانية المعتمدة لكل إدارة. ومثلما ورد في التقرير المرحلي الخامس، فقد أصدر الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات/المراقب المالي، بدعم من مالك المشروع، توجيهات بأن تواصل جميع الإدارات والمكاتب الاضطلاع بجميع مهام التأهب في حدود ميزانياتها الأساسية الحالية. ونظراً لأن نشر نظام أوموجا يمثل أولوية عالية للسنوات القليلة القادمة، فستظل عملية الاستيعاب هذه تدار عن طريق إعادة ترتيب أولويات الأنشطة الإدارية وأنشطة الدعم بما يكفل ألا يكون لها تأثير سلبي على تنفيذها لولاياتها الأساسية.

٦٠ - وشاركت الإدارات والمكاتب في أنشطة تحضيرية من قبيل جمع البيانات الرئيسية وبيانات المعاملات وتنقيتها وإثرائها، وهو ما يخدم غرض تنفيذ نظام أوموجا واعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وينفذ هذا العمل من خلال إعادة توزيع الموارد في حدود التكاليف الإدارية المعتمدة. وبالرغم من إمكانية تجميع الإجراءات المذكورة أعلاه والتعبير عنها كمياً، فإنها لا تعكس المبالغ الكلية للتكاليف التي تتحملها كيانات العمل لدعم نظام أوموجا، نظراً لأنها تحذف تكاليف إعادة توزيع العمل على الموظفين لتمكين الأشخاص من مساعدة فريق مشروع أوموجا في فترة ما قبل النشر وأثناءه. وهذه التكاليف الخفية لا يمكن قياسها بسهولة. ولاحظت الإدارة ما ذكره مجلس مراجعي الحسابات من أن التكاليف المرتبطة بالمشروع التي يتم تكبدها لا تسجل مركزياً؛ ولكن نظراً لأن نظام المعلومات الإدارية المتكامل لا يمكن أن يتتبع النفقات على مستوى النشاط الواحد، فإن الجهود المبذولة لتصنيف هذه المعلومات، بما في ذلك تقديرات التكاليف الخفية، لا يمكن أن تكون شاملة.

زاي - خطة التعميم

٦١ - بالتوازي مع الخفض التدريجي لحجم فريق مشروع أوموجا، يتواصل تنفيذ الخطة الرامية إلى نقل المعارف والمسؤوليات تدريجياً من هذا الفريق إلى الأقسام الإدارية المختصة داخل الأمانة العامة وفق مسارات ثلاثة هي: '١' إلى مالكي العملية؛ '٢' إلى رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات؛ '٣' وإلى مكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالتدريب.

٦٢ - والمنظمة ملتزمة بضمان الاحتفاظ بالمهارات والدراية القيمة لدى موظفي مشروع أوموجا مستقبلاً.

تعميم النظام على مالكي العملية

٦٣ - تتواصل الجهود من أجل نقل خبراء العمليات إلى مشروع التخطيط المركزي للموارد. وعلى مر السنين، اتسع كادر خبراء العمليات، لا سيما ضمن سياق الاستجابة لاحتياجات عمليتي إطلاق النظام في شهري حزيران/يونيه وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

٦٤ - وتهدف هذه المبادرة إلى إعداد أشخاص مهنيين على دراية تامة بنظام أوموجا، ومتفرغين لإيجاد سبل لتنقيح عملياته وتحسينها ودعمها في إطار نموذج التشغيل المشترك. وسيعمل خبراء العمليات هؤلاء في مكاتب مالكي العملية، ومراكز مختارة للخدمة، وفي إدارات ومكاتب الأمانة العامة.

٦٥ - ويوجد خبراء العمليات في الوقت الحالي في جميع المجالات الوظيفية لنظام أوموجا مع اضطلاع أغلبهم بأدوار متعددة لدعم أنشطة النشر وتوفير دعم إنتاجي، وهو ما سيظل يقيد القدرات الحالية إلى ما بعد تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

٦٦ - وقد نفذ مفهوم خبراء العمليات المحليين على نطاق واسع، وهو ما يزال يسهم بصورة كبيرة في متطلبات الدعم في الموقع.

٦٧ - وسيتيح تثبيت النظام بعد إطلاقه في تشرين الثاني/نوفمبر إجراء تحليل كامل للمنهجية التي يتبعها خبراء العمليات وخبراء العمليات المحليين في تقييم المتطلبات الدائمة عقب مواصلة عمليات نظام أوموجا وتعميم هذه الأدوار في مجالات العمل ذات الصلة.

تعميم النظام على رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات

٦٨ - قام فريق مشروع أوموجا ورئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات بتحديد جميع المهام التي يتعين تعميمها على مكتب رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات، وإعداد خطة رفيعة المستوى لهذا المشروع. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في التقرير المرحلي عن استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأمم المتحدة (A/70/364).

٦٩ - وفي الوقت الحالي، يعمل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفريق مشروع أوموجا على إعداد تقييم مفصل لتحديد نموذج الدعم لتعميم النظام والتكلفة الكلية للملكية، سيعرض في التقرير المرحلي القادم.

تعميم التدريب على مكتب إدارة الموارد البشرية

٧٠ - أجريت خلال الفترة المشمولة بالتقرير مناقشات بين فريق التدريب على نظام أوموجا، وقسم التعلم والقيادة والتطوير التنظيمي بمكتب إدارة الموارد البشرية^(٢)، ومالكي العملية بشأن تعميم التدريب على نظام أوموجا.

٧١ - وتطرقت المناقشات الأولية إلى جملة من المواضيع من بينها إمكانية جعل التدريب في أكاديمية أوموجا إلزامياً للمديرين، وضرورة وجود نهج مهيكّل لتقديم التدريب للمستخدم النهائي وضرورة الحفاظ على صلات وثيقة بين الوحدة المعنية بتقديم التدريب على استخدام نظام أوموجا والوحدة المعنية بإدارة النظام.

٧٢ - والمجالات المحتملة المحددة للتعميم هي:

(أ) تطوير المحتوى؛

(ب) تقديم التدريب، بما في ذلك أكاديمية أوموجا، وتدريب المديرين، وتدريب المستخدمين النهائيين؛

(ج) إدارة التدريب على استخدام نظام أوموجا في نظام إنسبيرا لإدارة التعلم؛

(د) ضمان الجودة والامتثال؛

(هـ) إدارة بيئة التدريب وتعهدها؛

(و) تنسيق التدريب ولوجستياته؛

(ز) جوانب إدارة التغيير في نظام أوموجا.

٧٣ - وفي الوقت الحالي، يعمل مكتب إدارة الموارد البشرية وفريق مشروع أوموجا على إعداد تقييم مفصل لتحديد نموذج الدعم لتعميم النظام والتكلفة الكلية للملكية. ومن المقرر أن يُستكمل هذا التقييم بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ وأن يحدد أيضاً أي مهام إضافية يمكن تعميمها قبل عام ٢٠١٧. وتكتسي خطة التعميم هذه أهمية محورية بالنسبة للأسلوب الذي سيعتمد المكتب في تخطيط أعماله في فترة السنتين التالية.

٧٤ - وفي الأجل القصير، يظل مكتب إدارة الموارد البشرية ملتزماً بمواصلة تقديم التوجيهات بشأن سياسة التدريب ومعايره لفريق التدريب على نظام أوموجا وكذلك دعم نظام إنسبيرا لإدارة التعلم.

(٢) قسم التعلم والقيادة والتطوير التنظيمي هو الوحدة المكلفة بالتدريب الإلزامي والعادي في المنظمة.

حاء - التحسينات المستمرة

٧٥ - حتى يتسنى الاستغلال الكامل للفرص الناشئة عن تنفيذ نظام التخطيط المركزي للموارد واعتماد أفضل الممارسات في هذا المجال، يتعين القيام بتحسينات مستمرة.

٧٦ - وقد خضع حجم التغيرات المعتمزم تنفيذها لقيود فرضتها قدرة المنظمة على استيعاب التغيرات في وقت إطلاق نظام التخطيط المركزي للموارد، نظراً لأن المنظمة كانت تضطلع بالتزامن مع ذلك بالعديد من المبادرات المهمة في مجال التغيير.

٧٧ - وتمشيا مع توصية مجلس مراجعي الحسابات بشأن "تقييم دراسة جدوى بشأن تحسين مشروع أوموجا، بالنظر إلى الصلات القائمة مع النموذج الشامل لتقديم الخدمات والفرصة التي يتيحها لتوسيع نطاق ملكية أعمال وقيادة أعمال إصلاحات نظام أوموجا"، (انظر الفقرة ١٩ (ز) من الوثيقة A/70/158) تدرس المنظمة إمكانية تعزيز القدرة على إعادة تصميم الأعمال لدفع تنفيذ تحسينات مستمرة في نظام التشغيل حتى تتم الاستفادة بالكامل بالإمكانات التي يتيحها نظام التخطيط المركزي للموارد.

طاء - ملاك موظفي المشروع

٧٨ - على نحو ما يرد في الرسم الخاص بالهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف في عام ٢٠١٥ الوارد في التقرير المرحلي السادس (A/69/385، المرفق)، يتألف فريق مشروع أوموجا حالياً من ٩٠ موظفاً. وأضيفت وظيفة جديدة لنائب مدير مشروع في الرتبة مد-٢ اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٥، وتم إلغاء وظيفة قائمة في الرتبة مد-١. ويبين الجدول ١ أدناه حالة استقدامهم الحالية والمتوقعة في الجدول ١.

الجدول ١

حالة الوظائف الشاغرة في مشروع أوموجا في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥

الحالة	أمين عام مساعد	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	الخدمات العامة (الرتب الرئيسية)	الخدمات العامة (الرتب الأخرى)	المجموع
مشغولة									
ممولة من الميزانية العادية	١	-	٧	٢٠	٣٢	٥	١	٧	٧٣
مؤقتة	-	١	-	-	-	٢	-	١	٤
المجموع الفرعي	١	١	٧	٢٠	٣٢	٧	١	٨	٧٧

الحالة	أمين عام مساعد	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٣	الخدمات العامة (الرتب الرئيسية)	الخدمات العامة (الرتب الأخرى)	المجموع
شاغرة	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
قيد التعيين	-	-	-	-	-	-	-	-	١	١
شاغرة بصفة مؤقتة	-	-	-	١	٢	-	-	١	٣	٧
شاغرة بصفة دائمة	-	-	-	-	٣	٢	-	-	-	٥
المجموع الفرعي	-	-	-	١	٥	٢	-	١	٤	١٣
المجموع المأذون بها	١	١	٧	٢١	٣٧	٩	١	١	١٢	٩٠

٧٩ - وفي ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥، كان عدد الوظائف المشغولة، من إجمالي الوظائف التسعين، يبلغ ٧٧ وظيفة، وكانت هناك خمسة شواغر مجمدة في انتظار تقليص عدد موظفي المشروع في عام ٢٠١٦، والوظائف المتبقية في مراحل مختلفة من عملية التعيين.

رابعاً - الاحتياجات من الموارد

ألف - نظرة عامة

٨٠ - لا يزال المشروع ماضياً في مساره لإتمام تنفيذ نظام أوموجا المتكامل في جميع إدارات الأمانة العامة بنهاية عام ٢٠١٥. وقد تم إحراز تقدم جيد مثلما يدل عليه تطبيق نظام أوموجا في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، والمساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي في حزيران/يونيه ٢٠١٥.

٨١ - إلا أنه كانت هناك تحديات ملموسة وأنشطة إضافية غير منظورة تعين الاضطلاع بها في عام ٢٠١٥. فالجهود والموارد التي كان يتعين توجيهها إلى الدعم الموسع للمجموعة ٣ في مرحلة ما بعد التنفيذ، وتعزيز الكبير لأنشطة التدريب، وتعزيز التأهب لنشر المجموعة ٤ تجاوزت ما كان مقررًا ومقدراً. وبفضل الجهود المتناغمة التي بذلها فريق مشروع أوموجا، بدعم من لجنة التوجيه ورؤساء الإدارات والإدارة العليا، استمرت التحضيرات جارية برغم التحديات في مسارها لتعميم نظام أوموجا على بقية إدارات الأمانة العامة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. إلا أن الأنشطة الإضافية غير المقررة في الخطة التي كان يتعين الاضطلاع بها كان لها تأثير على خطط المشروع والتوقعات بشأن التكاليف. ونتيجة لذلك، تأخرت في

عام ٢٠١٥ الجهود المبذولة والمتصلة بالمجموعة ٥ وبأنشطة تصميم نظام أوموجا الموسع ٢ وبنائه واختباره.

٨٢ - وستتبلور لدى فريق مشروع أوموجا رؤية أوضح لجهود الدعم اللازمة للمجموعة ٤ ولأي احتياجات إضافية للتطوير بنهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وفي هذه المرحلة، سيكون فريق مشروع أوموجا في وضع أفضل لتقدير الاحتياجات من الموارد لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ بدقة أكبر، مع مراعاة آثار الأنشطة وتكلفتها على التخطيط، لا سيما فيما يتعلق بنظام أوموجا الموسع ٢، لعرضها على الجمعية العامة في الجزء الأول المستأنف من دورتها السبعين في عام ٢٠١٦. ومن ثم، ستُراعى بالكامل الملاحظات التي قدمها مجلس مراجعي الحسابات في تقريره السنوي الرابع وسلط فيها الضوء على المخاطر والآثار المترتبة على الميزانية فيما يتعلق بالمجموعة ٤.

باء - تحديث للاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

٨٥ - قدّرت الاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ في التقرير المرحلي السادس بمبلغ ١٢٩ ٣٨٦ ٠٠٠ دولار. واستنادا إلى الإنفاق الفعلي منذ ذلك الحين والتوقعات المحدثة لعام ٢٠١٥، يظل مجموع الإنفاق المباشر على المشروع لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ دون تغير. ويرد في الجدول ٢ الإنفاق المتوقع المحدث لمشروع أوموجا لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، مقارنة بالتقديرات الواردة في التقرير المرحلي السادس.

الجدول ٢

التقديرات الأصلية والمنقحة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

فئة الإنفاق	الموارد المتوقعة في الوثيقة A/69/385	التوقعات المنقحة	الفرق الزيادة/النقصان	النسبة المئوية للتغير
الوظائف	٣٢ ٤٩٠,٩	٣١ ٣٢٢,٩	(١ ١٦٨,٠)	(٤)
تكاليف الموظفين الأخرى	٢٢ ٦٥٩,٠	٢١ ٥٠١,٣	(٨٥٧,٧)	(٤)
الخبراء الاستشاريون	١ ٠٦٦,٤	٩٢٤,٢	(١٤٢,٢)	(١٣)
سفر الموظفين	٢ ٩٩٩,٨	٣ ٨١٤,٩	٨١٥,٢	٢٧
الخدمات التعاقدية	٥٨ ٥٠١,٣	٦٢ ٤١٣,٨	٣ ٩١٢,٥	٧
مصروفات التشغيل العامة	٥ ٩١٧,٨	٥ ٥٨٣,٥	(٣٣٤,٣)	(٦)
اللوازم والمواد	١٧٨,٧	١١٣,٨	(٦٤,٩)	(٣٦)
الأثاث والمعدات	٥ ٨٧٢,١	٣ ٧١١,٦	(٢ ١٦٠,٧)	(٣٧)
المجموع	١٢٩ ٣٨٦,٠	١٢٩ ٣٨٦,٠		

٨٤ - وترد فيما يلي الأسباب الرئيسية للفروق بين توقعات الإنفاق المحدثة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ والتوقعات الواردة في التقرير المرحلي السادس.

الوظائف وتكاليف الموظفين الأخرى

٨٥ - ستغطي الاحتياجات المنقحة البالغة ٩٠٠ ٣٢٢ ٣١ دولار المرتبات والتكاليف العامة للموظفين فيما يخص ٩٠ وظيفة مؤقتة (١ أمين عام مساعد و ١ مد-٢ و ٧ مد-١ و ٢١ ف-٥ و ٣٧ ف-٤ و ٩ ف-٣ و ١ ف-٢ و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) و ١٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). ويعكس الانخفاض (١٦٨ ٠٠٠ ١ دولار) في تكاليف الوظائف حالات التأخير في تعيين الموظفين. وفي كثير من الحالات، لم تختتم عملية التعيين بنجاح بسبب مخاوف المرشحين من أن يفرض تقليص عدد الموظفين في المشروع مخاطر على أمنهم الوظيفي في حال تركهم وظائفهم الحالية للعمل في وظيفة بالمشروع.

٨٦ - تغطي الاحتياجات المقدرة لتكاليف الموظفين الأخرى البالغة ٣٠٠ ٥٠١ ٢١ دولار ما يعادل ٧٥ وظيفة مؤقتة، مما يعكس انخفاضاً قدره ٨٥٧ ٧٠٠ دولار لفترة السنتين. وتهدف الوظائف المؤقتة إلى الاضطلاع بمسؤوليات خبراء العمليات والمرشحين الآخرين التابعين للإدارات والمكاتب والمنتدبين للعمل في مشروع أوموجا، لتعزيز فريق المشروع والمشاركة في برنامج أكاديمية أوموجا. ويُعزى تخفيض الاحتياجات أساساً إلى الافتقار إلى خبراء العمليات المرشحين لأكاديمية أوموجا.

الخبراء الاستشاريون

٨٧ - استعان المشروع بخدمات ستة استشاريين بتكلفة تقديرية قدرها ٢٠٠ ٩٢٤ دولار لتوفير خدمات الخبراء في مجال العقارات والموارد البشرية والرقابة المالية، فضلاً عن خبير سيحصل على أتعابه على أساس "فترة الاستخدام الفعلي"، لدعم أدوات مشروع أوموجا، عند الاقتضاء.

سفر موظفي المشروع

٨٨ - تعكس الاحتياجات المقدرة بمبلغ ٩٠٠ ٨١٤ ٣ دولار لسفر الموظفين زيادة قدرها ١٠٠ ٨١٥ دولار لفترة السنتين. وتعزى هذه الزيادة أساساً إلى تكاليف السفر الناجمة عن ارتفاع عدد الموظفين في إثر إطلاق المجموعة ٣ وبالمساعدة في جهود تحويل البيانات المبذولة

ضمن إطار التحضير لنشر المجموعة ٤. ولم يكن متوقعا مدى زيادة القدرات وضخامة حجم البيانات للمجموعة ٤ عندما وضعت التقديرات في ٢٠١٤.

الخدمات التعاقدية

٨٩ - تغطي الاحتياجات المقدرة من الخدمات التعاقدية البالغة ٦٢ ٤١٣ ٨٠٠ دولار تقديم خدمات تكامل النظم من أجل نظام أوموجا المؤسس ونظام أوموجا الموسع ١ وتشمل إدخال التحسينات والتعديلات والخصائص الوظيفية الجديدة التي تتطلب بذل جهد كبير في تصميمها وإنشائها واختبارها. ومن المتوقع أنه سيلزم موارد إضافية بمبلغ ٣ ٩١٢ ٥٠٠ دولار في عام ٢٠١٥. وتعزى الزيادة في الاحتياجات إلى بذل الكثير من جهود الخدمات التعاقدية التي ركزت على أعمال التطوير الإضافية وعلى التغييرات المدخلة على النظام التي لم تكن متوقعة في التقديرات الأصلية. ويجري تقييم جميع طلبات التغيير داخل فريق مشروع أوموجا والاتفاق عليها مع ممثلي مالكي العمليات المعنية للتأكد من أن الاحتياج جوهري بالفعل. ولم تتم الموافقة إلا على التغييرات الجوهرية الأساسية في سير العمل من أجل تطويرها.

٩٠ - وسيتم التخطيط في عام ٢٠١٦ للأنشطة التي لن تنجز في عام ٢٠١٥ والمتعلقة بإعداد المجموعة ٥ ووضع الصيغة النهائية لتصميم نظام أوموجا الموسع ٢ وهيكله واختباره.

مصروفات التشغيل العامة

٩١ - تغطي الاحتياجات التقديرية لمصروفات التشغيل العامة البالغة ٥ ٥٨٣ ٥٠٠ دولار الإيجار والمعدات المكتبية، وصيانة الحواسيب وتكاليف الاتصالات واتفاقات مستوى الخدمة، مما يعكس انخفاض قدره ٣٠٠ ٣٣٤ دولار لفترة السنتين تعود بالأساس إلى اتفاقات مستوى خدمات صيانة الحواسيب.

اللوازم والمواد

٩٢ - تبلغ الاحتياجات المقدرة للوازم والمواد المكتبية ١١٣ ٨٠٠ دولار لفترة السنتين، بما يمثل انخفاض قدره ٦٤ ٩٠٠ دولار وسببه النقص في استخدام خدمات الطباعة والنشر مقارنة بالخطة الخاصة بهذه الفترة.

الأثاث والمعدات

٩٣ - تشمل فئة الأثاث والمعدات تراخيص البرمجيات ورسوم صيانة البرمجيات التي تمثل نسبة كبيرة من ميزانية الاعتماد لمحمل هذه الفئة. وتبلغ النفقات المتوقعة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ دولار ٣ ٧١١ ٦٠٠. ويشكل هذا المبلغ انخفاضا قدره ٧٠٠ ١٦٠ ٢ دولار مقارنة بالتوقعات الواردة في التقرير المرحلي السادس. ويعزى انخفاض الاحتياجات أساسا إلى التغيير في دورة دفع رسوم برمجيات النظام المركزي لتخطيط الموارد منذ نهاية السنة التقويمية السابقة حتى بداية السنة التي تنطبق عليها هذه الرسوم. ونتيجة لذلك، ستحمل رسوم برمجيات النظام المركزي لتخطيط الموارد لعام ٢٠١٦، التي خصص لها الاعتماد في عام ٢٠١٥، على ميزانية مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٩٤ - وبناء على الاحتياجات من الموارد المقدرة المحدثة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ المعروضة أعلاه، تظل النفقات الإجمالية لمشروع أو موجا منذ عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١٥ دون تغيير وفي حدود مبلغ ٣٠٠ ٦٠ ٣٨٥ دولار مقارنة بالنفقات المتوقعة في التقرير المرحلي السادس، كما هو مبين في الجدول ٣.

الجدول ٣

مجموع النفقات الفعلية والمتوقعة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٥

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	التوقعات (A/69/385)	الاحتياجات المنقحة من الموارد	الفرق الزيادة/(النقصان)
الوظائف	٧٧ ٩٩٢,٦	٧٦ ٨٢٤,٦	(١ ١٦٨,٠)
تكاليف الموظفين الأخرى	٤٤ ٨٤٦,٣	٤٣ ٩٨٨,٦	(٨٥٧,٧)
الاستشاريون والخبراء	٢ ٨٠٨,٩	٢ ٦٦٦,٧	(١٤٢,٢)
سفر الموظفين	٦ ٢٢٢,٥	٧ ٠٣٧,٦	٨١٥,١
خدمات تعاقدية	١٨٣ ٨٤٠,٣	١٨٧ ٧٥٢,٨	٣ ٩١٢,٥
مصروفات تشغيل عامة	١٩ ٥٠٢,٧	١٩ ١٦٨,٤	(٣٣٤,٣)
اللوازم والمواد	١ ٠٣٤,٥	٩٦٩,٦	(٦٤,٩)
الأثاث والمعدات	٤٨ ٨١٢,٥	٤٦ ٦٥٢,٠	(٢ ١٦٠,٧)
المجموع	٣٨٥ ٠٦٠,٣	٣٨٥ ٠٦٠,٣	-

جيم - الاحتياجات المتوقعة من الموارد لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧

٩٥ - على النحو المبين في الفقرة ٨٢، ستقدم التقديرات المنقحة للموارد اللازمة للعامين ٢٠١٦ و ٢٠١٧، مع الأخذ في الاعتبار التخطيط والآثار المالية المترتبة على الأنشطة المضطلع بها غير المقررة في عام ٢٠١٥، إلى الجمعية العامة في الجزء الأول المستأنف من دورتها السبعين في عام ٢٠١٦.

٩٦ - وسوف تأخذ هذه التقديرات المنقحة في الحسبان أيضا العوامل الحاسمة التي تظل تشكل تحديا بالنسبة لمشروع أوموجا في هذا الوقت، لكن سيكون لها تأثير على خطط وتكاليف المشروع، من قبيل:

(أ) التعديلات والتحسينات التي ستكون ضرورية للحفاظ على العمليات الناشئة من النشر إلى كيانات المجموعة ٤؛

(ب) القرارات التي ستتخذها الجمعية العامة بناء على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة باستحقاقات وبدلات الموظفين؛

(ج) استعراض نطاق الخصائص الوظيفية التي تضم نظام أوموجا الموسع ٢.

٩٧ - وسيتم إجراء تقييم لتوقيت تقليص حجم الوظائف التسعين في فريق مشروع أوموجا، فضلا عن الوظائف المؤقتة لخبراء الموضوع أيضاً في سياق استعراض الاحتياجات من الموارد اللازمة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٩٨ - وريثما يتم وضع الصيغة النهائية لتلك التقديرات المنقحة، تظل الاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ دون تغيير في هذه المرحلة وفي حدود مبلغ ٢٩١ ٧٠٠ ٥٤ دولار كما ورد في التقرير المرحلي السادس. وتظل تكاليف المشروع الإجمالية المقدرة من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١٧ دون تغيير أيضا في هذا الوقت وفي حدود مبلغ ٤٣٩ ٣٥٢ ٠٠٠ دولار كما وردت في التقرير المرحلي السادس.

خامسا - موجز الاحتياجات من الموارد والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

ألف - تمويل الاحتياجات المتوقعة من الموارد

٩٩ - أقرت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٢/٦٣، ترتيبات تقاسم التكاليف لتمويل مشروع برنامج التخطيط المركزي للموارد المقترح في الفقرة ٧٩ من تقرير الأمين العام عن

نظم المؤسسة للأمانة العامة للأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم (A/62/510/Rev.1). وفيما يلي ترتيب تقاسم التكاليف المعتمد: ١٥ في المائة من الميزانية العادية؛ و ٦٢ في المائة من حساب دعم عمليات حفظ السلام؛ و ٢٣ في المائة من الحسابات الخاصة لتكاليف دعم البرامج.

١٠٠ - وعلى النحو الموضح في الفرع رابعا من هذا التقرير، لا تزال الاحتياجات من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ دون تغيير في هذه المرحلة وهي في حدود مبلغ ٥٤ ٢٩١ ٧٠٠ دولار على النحو المبين في التقرير المرحلي السادس. وعملا بقرار الجمعية العامة ٦٩/٢٧٤، أُدرجت في الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦، وفي الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦، مخصصات للموارد اللازمة للاضطلاع بالأنشطة المقررة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. وقد وزعت الموارد وفقا للترتيب المعتمد بشأن تقاسم التكاليف، وعلى النحو المبين في الجدول ٤.

الجدول ٤

موجز الاحتياجات المقترحة من الموارد التي ستوافق عليها الجمعية العامة للعامين ٢٠١٦ و ٢٠١٧، حسب مصدر التمويل
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

مصدر الأموال	الاحتياجات المقترحة ٢٠١٦-٢٠١٧	النسبة المئوية
الميزانية العادية	٨ ١٤٣,٧	١٥
حساب دعم عمليات حفظ السلام	٣٣ ٦٦٠,٩	٦٢
الموارد الخارجة عن الميزانية	١٢ ٤٨٧,١	٢٣
المجموع	٥٤ ٢٩١,٧	١٠٠

باء - الإجراءات الموصى بها التي ستتخذها الجمعية العامة

١٠١ - المطلوب من الجمعية العامة:

(أ) أن تحيط علما بالتقدم المحرز في تنفيذ نظام أوموجا منذ صدور التقرير المرحلي السادس؛

الميزانية البرنامجية

(ب) الموافقة على مبلغ قدره ٨ ١٤٣ ٧٠٠ دولار كما ورد في إطار الباب ٢٩ ألف من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، التي تمثل حصة الميزانية العادية لمشروع أوموجا؛ حساب دعم عمليات حفظ السلام

(ج) الإحاطة علماً بأن الجمعية العامة قد وافقت على مبلغ قدره ٨ ٤١٥ ٢٠٠ دولار في قرارها ٣٠٨/٦٩، في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، وأن تدرج الاحتياجات من الموارد البالغة ٢٥ ٢٤٥ ٧٠٠ دولار في الاحتياجات اللاحقة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧؛

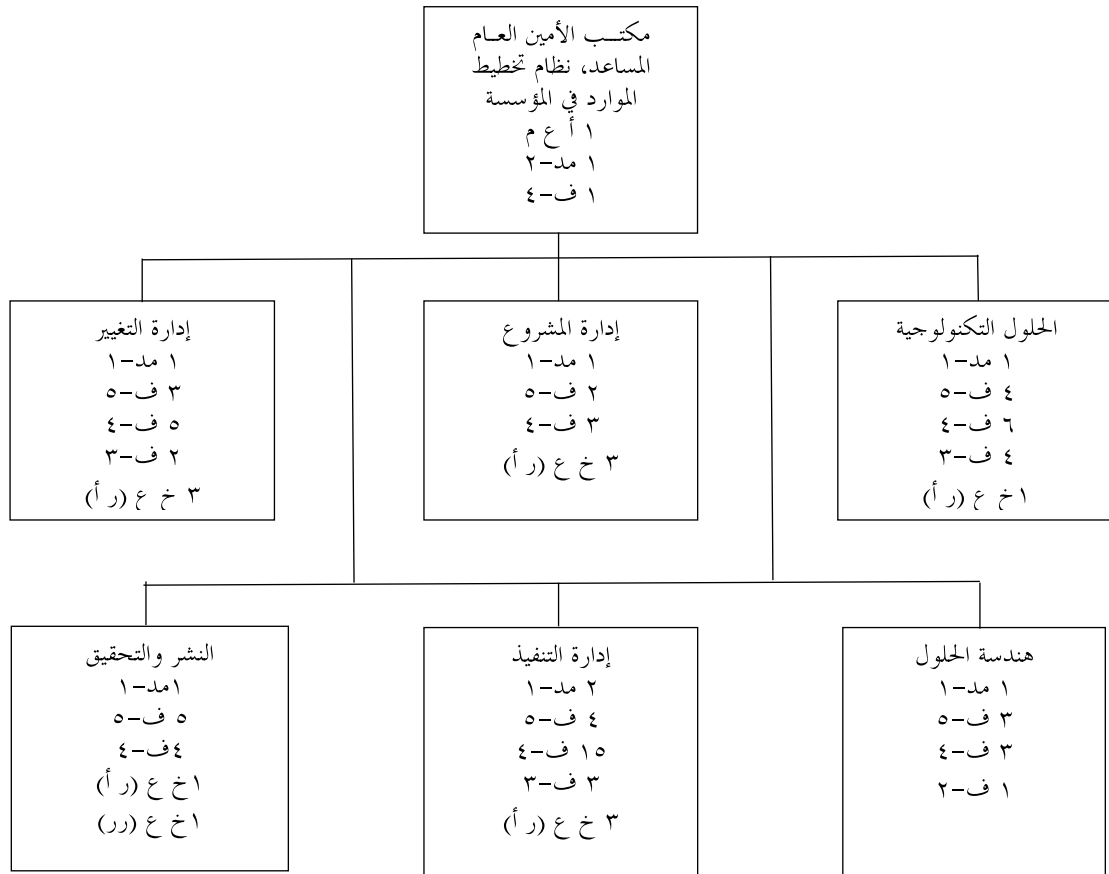
الموارد الخارجة عن الميزانية

(د) ملاحظة أن الاحتياجات البالغة ١٢ ٤٨٧ ١٠٠ دولار الممولة من موارد خارجة عن الميزانية في الفترة المالية من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧؛

(هـ) ملاحظة أن الاحتياجات المنقحة من الموارد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ ستعرض على الجمعية للنظر فيها خلال الجزء الأول المستأنف من دورتها المستأنفة الأولى للدورة السبعين في عام ٢٠١٦.

المرفق الأول

الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام ٢٠١٦



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع = فئة الخدمات العامة؛ ر أ = الرتب الأخرى؛ ر ر = الرتبة الرئيسية.

المرفق الثاني

مستخدمو نظام أوموجا

عدد المستعملين اعتباراً من ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١٥				الكيانات	المرحلة	تاريخ بدء التشغيل
الخدمة الذاتية (خاصة)	الخدمة الذاتية للموظفين/خاصة	مستخدمي الخدمة الذاتية للمديرين فقط	مجموع عدد المستعملين			
١٨٣	-	١٨٣		قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان	نظام أوموجا المؤسّس التجريبي	١ تموز/يوليه ٢٠١٣
٢ ٤٩٨	-	٢ ٤٩٨		المجموعة ١ (نظام أوموجا بعثات حفظ السلام المؤسّس ^(أ))		١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣
١ ٠٣٦	-	١ ٠٣٦		المجموعة ٢ (نظام أوموجا البعثات السياسية الخاصة المؤسّس)		١ آذار/مارس ٢٠١٤
١ ٦٧٧	١ ٢٢٧	٤٥٠		بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	نظام أوموجا المتكامل التجريبي (نظام أوموجا المؤسّس والموسع ^(أ))	١ تموز/يوليه ٢٠١٤
-	-	٤١٢		جميع كيانات الأمانة العامة	العقارات (نظام أوموجا المؤسّس ^(ب))	١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤
٦ ٣٩٥	٢ ٦٦٥	٣ ٧٣٠		اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، المساعدة المقدمة من الأمم المتحدة من أجل إجراء محاكمات الخمير الحمر، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، موئل الأمم المتحدة، مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	المجموعة ٣ (نظام أوموجا المتكامل)	١ حزيران/يونيه ٢٠١٥
-	-	١ ٠٨٥		المستعملين ودعم الإنتاج في مقر الأمم المتحدة	جميع المراحل ^(ج)	من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣
١١ ٧٤٦	٥ ٠٥١	٦ ٦٩٥		مراكز جنيف، نيويورك، فيينا، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي، بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة	المجموعة ٤ (نظام أوموجا المتكامل ^(د)) [التقديرات]	١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥

عدد المستعملين اعتباراً من ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١٥					المرحلة	تاريخ بدء التشغيل
مستخدمي	الخدمة الذاتية	مجموع عدد	المعاملات	الكليات		
للموظفين/خاصية	للخدمة الذاتية	للمديرين فقط	للمستخدمين			
١٩ ٢٩٧	١٨ ٣٣٢	٩٦٥	بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (الموظفون الوطنيون والأفراد العسكريون)	المجموعة ٥ (نظام أو موحا المتكامل) ^(٢)	١ نيسان / أبريل	٢٠١٦
				[التقديرات]		

- (أ) باستثناء بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي وذلك لمنع العد المزدوج، حيث أُدرجت هذه البعثة ضمن مشروع نظام أو موحا المتكامل التجريبي.
- (ب) لم يضاف مستعملو العقارات إلى العدد الإجمالي للمستخدمين للحيلولة دون العد المزدوج (كما جرى بالفعل عددهم في المجموعات ١ و ٢ و ٣ وضمن مستخدمي المعاملات في مقر الأمم المتحدة).
- (ج) لا يندرج هؤلاء المستعملون في مقر الأمم المتحدة ضمن مجموع عدد المستخدمين لتفادي العد المزدوج (حيث جرى عددهم بالفعل ضمن المجموعة ٤).
- (د) الخصائص الديمغرافية للموظفين الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة (A/69/292) هي المصدر المستخدم في تقدير عدد المستخدمين ضمن المجموعتين ٤ و ٥.