

Distr.: General  
25 May 2018  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



## الدورة الثانية والسبعون

البند ١٢٤ و ١٣٤ و ١٣٦ و ١٤٩ من جدول الأعمال  
إصلاح الأمم المتحدة: التدابير والمقترحات  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة  
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩  
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات  
الأمم المتحدة لحفظ السلام

## تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة

### التقرير الخمسون للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩

## أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تنفيذ هيكل إداري جديدة لتحسين الفعالية وتعزيز المساءلة" (A/72/492/Add.2). واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير المذكور أعلاه، بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، احتتموها برودود خطية وردت في ٢ أيار/مايو ٢٠١٨.

٢ - وترد معلومات أساسية عن مقترحات الأمين العام بشأن الإصلاح الإداري في الفقرات ١ إلى ١٠ من تقرير الأمين العام. وكما جرى بيانه، يقدم هذا التقرير عملا بقرار الجمعية العامة ٧٢/٢٦٦، الذي رحبت فيه الجمعية بالتزام الأمين العام بتحسين قدرة الأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها من خلال الإصلاح الإداري، وذكرت أنها تتطلع إلى موافقتها بتقرير شامل عن مقترحات الأمين العام، بصيغتها الواردة في تقريره الرئيسي، تمهيدا للنظر فيها. وإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقارير



أخرى للأمين العام، معروضة حالياً على الجمعية العامة، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمقترحاته بشأن الإصلاح الإداري. وهي تشمل التقارير المعنونة: ”التقرير المرحلي السابع عن نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: تعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة في إطار النموذج الإداري الجديد“ (A/72/773)؛ ”نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي في الأمانة العامة للأمم المتحدة“ (A/72/801) و (A/72/801/Add.1/Rev.1)؛ و ”حالة تنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأمم المتحدة“ (A/72/755/Rev.1). وترد تعليقات وتوصيات اللجنة بشأن تلك المقترحات في تقاريرها ذات الصلة.

٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام طرح أيضاً مقترحين رئيسيين آخرين بشأن الإصلاح هما إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية (A/72/684) وإعادة هيكلة هيكله ركيزة السلام والأمن التابعة للأمم المتحدة (انظر A/72/772 و A/72/859). وهذه التقارير معروضة حالياً على الجمعية العامة. وتشمل الإصلاحات المعروضة الأخرى التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين وإنشاء مكتب لمكافحة الإرهاب (انظر قرار الجمعية العامة ٢٩٧/٧١ و ٢٩١/٧١). وفي القرار ٢٦٦/٧٢، وافقت الجمعية العامة أيضاً على مقترح الأمين العام الداعي إلى تغيير فترة الميزانية البرنامجية من فترة تقوم على سنتين إلى فترة تقوم على سنة واحدة على أساس تجريبي، بدءاً من عام ٢٠٢٠.

٤ - ويتضمن تقرير الأمين العام: (أ) مقترحات لإعادة تنظيم إدارة الدعم الميداني وإدارة الشؤون الإدارية الحاليين ضمن إدارتين جديدتين هما إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملي؛ (ب) تقديرات منقحة تتعلق بالميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩؛ و (ج) معلومات عن الخطط المقترحة للأمين العام ونواياه في ما يتعلق بتفويض السلطة، ونظام الأمم المتحدة للمساءلة، ومسائل الثقافة الإدارية والقيادة. ويشير الأمين العام في تقريره إلى عدد من الاستعراضات الجارية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح، بينها الاستعراضات الشاملة للسياسات والأطر التنظيمية الحالية وتقييم القدرات الفردية ومتطلبات المراقبة. ويشير أيضاً إلى أن الأمانة العامة أجرت مسحاً شاملاً لخطوط سير النظام الحالي لتفويض السلطة (انظر الفقرة ١٣ أدناه).

## ثانياً - الملاحظات والتوصيات

### ألف - ملاحظات عامة

٥ - تؤكد اللجنة الاستشارية مرة أخرى الطابع الفريد للأمم المتحدة (انظر A/72/7/Add.24). وتقوم الأمانة، بوصفها واحداً من الأجهزة الرئيسية الستة للأمم المتحدة، بتنفيذ الولايات النابعة من الأجهزة الرئيسية الخمسة الأخرى (الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس الوصاية ومحكمة العدل الدولية)، التي تتسم بطابع متنوع وواسع النطاق، بدءاً من عقد المؤتمرات، ومروراً بإدارة شؤون عمليات حفظ السلام، والتوسط في المنازعات الدولية وتنظيم برامج الإغاثة الإنسانية ومسح الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية، ودعم وإعداد دراسات بشأن حقوق الإنسان وأنشطة التنمية المستدامة، ووصولاً إلى إرساء الأساس للاتفاقات الدولية. وتشير اللجنة كذلك إلى أن الأمين العام أشار في تقريره الأخير عن تكوين الأمانة العامة (A/72/123) إلى أن مجموع يبلغ ٦٥١ ٣٩ موظفاً بالأمانة العامة للأمم المتحدة ينتشر ١٩ ٧٥٤ (٤٩,٨ في المائة) في العمليات الميدانية في حين تتفانى نسبة

الـ ٢٠٥، المتبقية منهم في الاضطلاع بمهام أخرى يتركز معظمها في المقر. وتكرر اللجنة تأكيد رأيها بأن من الضروري لأي هياكل أو سياسات أو إجراءات أو نظم تُعتمد أن تكون قابلة للتكيف بما يكفي لتلبية احتياجات جميع أجزاء المنظمة (إدارات ومكاتب المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمكاتب الميدانية والبعثات الميدانية وعمليات حفظ السلام) في تنفيذ الولايات وتعزيز المساءلة، فضلا عن دعم المجموعة الكاملة من العمل المعياري والتحليلي والعمليات للمنظمة، بما في ذلك العمليات الميدانية (انظر A/72/7/Add.24، الفقرة ٦).

## باء - الثقافة الإدارية والقيادة

٦ - يرى الأمين العام أنه يجب على المنظمة أن تتصدى لأوجه القصور التي حددها في الثقافة الإدارية والقيادة. وتتضمن الفقرات ١١ إلى ١٩ معلومات عن تقييم الأمين العام للثقافة الإدارية الحالية والتغييرات اللازمة والإجراءات التي يعتزم اتخاذها من أجل تحقيق التغيير المنشود. وفي هذا الصدد، يذكر الأمين العام ما يلي: (أ) يجب على الأمم المتحدة أن تنتقل إلى ثقافة تركز على النتائج أكثر من تركيزها على الإجراءات، وتدير بشكل أفضل المخاطر الإدارية ومخاطر تنفيذ الولايات، وتثمن الابتكار، وتبدي قدرا أكبر من التسامح إزاء الأخطاء التي لا تنم عن سوء نية، وتُظهر استعدادا أكبر لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة فورا؛ (ب) ستوضع مجموعة منقحة من الكفاءات القيادية والإدارية ليجري تقييم كبار القادة والمديرين بناء عليها خلال توظيفهم واختيارهم؛ (ج) سيبدأ تطبيق أدوات جديدة من قبيل التقييمات على نطاق ٣٦٠ درجة وإجراء استقصاءات نصف سنوية لمدى مشاركة الموظفين بحيث يمكن تزويد المديرين بردود الفعل على أعمالهم؛ (د) يُتوقع من القادة أن يستخدموا البيانات لوضع مؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس، ولدعم الحوار المستمر، وتقييم الأثر، واتخاذ قرارات مستنيرة تعزينا للشفافية؛ (هـ) العمل على تشجيع تنقل الموظفين داخل الأمم المتحدة وخارجها؛ و (و) ينبغي تنمية المواهب من خلال التعلم وإدارة الأداء.

٧ - ويشير الأمين العام في تقريره كذلك إلى ما يلي: (أ) العمل جار على تبسيط سياسات الموارد البشرية دعماً لتفويض السلطة إلى المديرين، وكذلك تعزينا للمساءلة والشفافية، وسيجرى العمل على مواءمتها مع الكفاءات القيادية والإدارية الجديدة المذكورة أعلاه؛ (ب) تعكف إدارة الشؤون الإدارية على إجراء تقييم لإطار إدارة الأداء بهدف تمكين وتشجيع اتباع نهج أكثر مرونة وثقافة قائمة على الحوار والتعاون والمساءلة عن النتائج؛ (ج) سيجرى مزيد من التحليل لتحديد المكافآت التي تشكل قوة دفع لأداء الموظفين، وكذلك لتحسين آليات المساءلة، وتشجيع الابتكار وركوب المخاطر القائم على معرفة؛ و (د) ستبذل جهود إضافية للتعجيل في عملية تسريح الموظفين والمديرين الذين لا يحققون النتائج المرجوة أو لا يبرهنون عن امتلاكهم الكفاءات اللازمة. (انظر الفقرات ١٢-١٤ أدناه).

٨ - إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أن التغييرات المتوخاة في مجال الثقافة الإدارية والقيادة ستجرى في سياق الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية التي من المقرر أن تقدم إلى الجمعية العامة تمهيدا للنظر فيها خلال دورتها الثالثة والسبعين (انظر الفقرة ١٤ أدناه)، و/أو غير ذلك من الآليات التنظيمية مثل المساءلة، والإدارة المركزية للمخاطر، ونظم الإدارة القائمة على النتائج، التي من المزمع تناولها في التقارير المرحلية المقبلة عن المساءلة (انظر A/72/773 والتقرير المقبل للجنة الاستشارية؛ انظر أيضا الفقرة ٢ أعلاه والفقرات ١٠-٢٠ أدناه).

٩ - وترحب اللجنة الاستشارية بتركيز الأمين العام على إشاعة ثقافة راسخة قائمة على المساءلة على نطاق الأمانة العامة. وتؤكد اللجنة، على وجه الخصوص، أن القيادة المثالية التي تبديها الإدارة العليا أمر بالغ الأهمية في تحديد المعالم والمعايير لثقافة راسخة قائمة على التحلي بالمسؤولية، والمساءلة والنزاهة الشخصية، ما سيكفل أيضا الامتثال للأنظمة والقواعد، وفضلا عن تحقيق النتائج. وتؤكد اللجنة أيضا أن عدم محاسبة كبار المديرين يؤثر سلبا على إنفاذ معايير المساءلة في صفوف الموظفين من جميع الرتب. إن اللجنة واثقة من أن الأمين العام سيواصل التماس السبل الكفيلة بمواصلة تحسين وتعزيز الثقافة الإدارية والقيادة في الأمانة العامة.

## جيم - تفويض السلطة والمساءلة

١٠ - ترد مناقشة لتفويض السلطة في الفقرات ٤٨ إلى ٥٤ من تقرير الأمين العام (انظر أيضا A/72/773). ويذكر الأمين العام أنه يعتزم تفويض كامل السلطة الإدارية على حسن إدارة الموارد المالية والبشرية والمادية مباشرة لرؤساء نحو ١٠٠ كيان على نطاق الأمانة العامة (الإدارات، المكاتب، واللجان الإقليمية، والمحاكم والبعثات الميدانية)، سيعملون بدورهم على تفويض سلطاتهم هذه إلى موظفين آخرين في كيانات كل منهم، استنادا إلى المسؤوليات الوظيفية.

١١ - ويذكر الأمين العام كذلك ما يلي: (أ) سيحدد الأمين العام نطاق تفويض السلطة اللازم للاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إلى رئيس الكيان وذلك بناء على توجيهات من إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالتشاور مع إدارة الدعم العمليتي؛ و (ب) سيكون التفويض الكامل نقطة الانطلاق الأولى في الظروف العادية، ولكن سيتم أيضا تصميم حافظات تفويض محددة لكل كيان تبعاً لطاقته وقدرته على ممارسة السلطات المفوضة بطريقة خاضعة للمساءلة. وفي ما يتعلق بالامتثال والإنفاذ، يشير تقرير الأمين العام إلى ما يلي: (أ) ستكون إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مسؤولة عن رصد وتقييم الامتثال لإطار تفويض السلطة، وعن تحديد ما إذا كانت قد طرأت ظروف تبرر تقليص تفويض ما، سواء بصورة كلية أو جزئية. (ب) سيتخذ الأمين العام إجراءات تصحيحية بناء على توصية من وكيل الأمين العام لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، بما في ذلك عن طريق الحد من السلطة المعنية أو إعادة توجيهها أو سحبها؛ و (ج) ستعمل إدارة الدعم العمليتي مع الكيان المعني على تعزيز قدرته إلى أن تصبح إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال على ثقة من أن الكيان المعني قادر بشكل مسؤول على ممارسة السلطة المفوضة له.

١٢ - وترد معلومات عن قضايا المساءلة في الفقرات ٥٥ إلى ٦٤ من تقرير الأمين العام (انظر أيضا A/72/733). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أكدت في القرار ٢٦٦/٧٢ أن المساءلة مبدأ أساسي للإصلاح الإداري. ويذكر الأمين العام في تقريره رأيه القائل بأنه، في الوقت الحاضر، من الصعب مساءلة فرادى المديرين عن قرارات أو إجراءات محددة، نظرا إلى الطابع المعقد للسياسات والآليات وترتيبات تفويض السلطة. ويشير الأمين العام إلى أنه يعتزم تبسيط الإطار التنظيمي القائم على مدى السنة المقبلة ووضع سياسات وتوجيهات إدارية مبسطة مدعومة بآليات وإجراءات مبسطة يسهل على الموظفين تطبيقها، وتتيح اتخاذ قرارات أكثر استنارة وخضوعا للمساءلة (انظر الفقرة ١٤ أدناه).

١٣ - وفي هذا الصدد، يشير الأمين العام في تقريره إلى أن إدارة الشؤون الإدارية تعكف على استعراض السياسات والأطر التنظيمية الحالية والإجراءات لتكفل وضوحها وتحديثها، وعلى إلغاء الأمور الإدارية التي عفا عليها الزمن، وتنقيح أخرى وتبسيطها. ويشير أيضاً في تقريره إلى أن الأمانة العامة أجرت مسحاً شاملاً لخطوط سير النظام الحالي لتفويض السلطة، وإلى أن استعراضاً شاملاً للسلطات القائمة وتقييماً للقدرات الفردية ومتطلبات المراقبة سيُنجزان خلال عام ٢٠١٨. واللجنة الاستشارية واثقة من أن الأمين العام سيضمن تقريره المقبل عن المساءلة إلى الجمعية العامة معلومات عن نتائج الاستعراضات الشاملة للسياسات والقواعد التنظيمية، فضلاً عن المسح الشامل لخطوط سير النظام الحالي لتفويض السلطة، وتقييم القدرات الفردية (انظر أيضاً الفقرة ٨ أعلاه).

١٤ - ويذكر الأمين العام كذلك أن القواعد المالية وقواعد النظام الإداري للموظفين ذات الصلة ستنتج بحيث تعكس التغيير في طرائق تفويض السلطة، وأن جميع التعديلات التي سيجري إدخالها على النظام المالي والنظام الإداري للموظفين ستقدم إلى الجمعية العامة، للعلم. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة لن تكون قادرة على تحديد الأنظمة والقواعد التي سيكون من الضروري تعديلها إلا بعد إنجاز جميع عمليات الاستعراض الجارية. واللجنة واثقة من أن الأمين العام سيضمن التقرير الذي سيقدمه الأساس المنطقي للتعديلات المقترح إدخالها على الأنظمة والقواعد (انظر [A/72/129/Rev.1](#)).

١٥ - ويشير الأمين العام إلى أن الجوانب الرئيسية من المسؤولية الإدارية والمساءلة على جميع المستويات ترد بالتفصيل في تقريره المرحلي السابع عن المساءلة ([A/72/773](#))، الذي يقدم فيه مقترحات لتعزيز نظام المساءلة في الأمانة العامة دعماً لنموذجه للإدارة المقترحة. ويذكر أن المنظمة بأسرها وفردى موظفيها سيُساءلون عن تحقيق النتائج المتفق عليها في سياق الامتثال للأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية. وسيطلب من المديرين والموظفين إدارة المخاطر واتخاذ الإجراءات التصحيحية لإبقاء الخطط على مسارها الصحيح؛ ورسد الأداء البرنامجي والإداري وتقييمه والإبلاغ عنه؛ وتطبيق الدروس المستفادة من أجل تحسين التخطيط في المستقبل. وإضافة إلى ذلك، سيتم إيراد الأداء البرنامجي والمالي لفردى البرامج في لوحات المتابعة التي سيجري تحديثها على أساس فصلي وتكون متاحة للدول الأعضاء والموظفين. ويشير الأمين العام كذلك إلى أنه يعزز تعزيز تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج وإيلاء الأولوية لإدارة المخاطر، وكذلك تعميم نموذج "خطوط الدفاع الثلاثة" الهادف إلى توضيح الأدوار والمسؤوليات الأساسية المتعلقة بإدارة المخاطر والضوابط الداخلية داخل المنظمة وتحسين فعالية نظم إدارة المخاطر.

١٦ - وترد تعليقات اللجنة الاستشارية بالتفصيل على المسائل المذكورة أعلاه ومتابعتها لها في تقريرها المقبل بشأن التقرير المرحلي السابع للأمين العام عن المساءلة ([A/72/773](#))، بما في ذلك إطار المساءلة المقترح، وتفويض السلطة، وإدارة الأداء والإبلاغ عنه، والإدارة القائمة على النتائج، والضوابط الداخلية، والإدارة المركزية للمخاطر، ونموذج خطوط الدفاع الثلاثة.

١٧ - وفي المرحلة الحالية، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام يقترح إطاراً لتعزيز نظام المساءلة، لا يشكل، في رأيها، إلا خطوة أولى في آلية المساءلة بالنظر إلى أن العمل الجاري على استعراضات الأطر التنظيمية والسياساتية الحالية وعلى مسح السلطات المفوضة والقدرات القائمة، وإلى أن أي تغييرات محتملة قد يلزم إدخالها في ما يتعلق بالموظفين والنظام المالي

والقواعد المالية لم تُحدد بعد. وما زال يتعين بلورة ووضع الصيغة النهائية للتفاصيل المتعلقة بكيفية ممارسة تفويض السلطة، وكيفية مراقبة الامتثال والإبلاغ عنه، وكيفية الحفاظ على نظام قوي من الضوابط والموازن. ومن الضروري أيضا توضيح تفاصيل الطرائق من قبيل عمليات التفويض الحالية والمقترحة وعتبات الالتزامات المالية والمشتريات؛ وكيفية مساءلة الأفراد الذين ستفوض إليهم السلطة، بما في ذلك الإجراءات التي ستُتخذ في حال مورست تلك السلطة بصورة غير ملائمة، أو أدت إلى ضعف في الأداء أو عدم كفاءة/هدر في استخدام الموارد؛ فضلا عن معايير سحب السلطات المفوضة (انظر A/72/773 والتقرير المقبل للجنة).

١٨ - وتشدد اللجنة الاستشارية أيضا على ضرورة وضع تعريف محدد بوضوح لأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تفوض إليهم سلطات، وكذلك توضيح التعديلات التي يجري إدخالها على الأدوار والسلطات الموزعة لوكيلي الأمين العام للشؤون الإدارية والدعم الميداني الحاليين؛ والأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات، المراقب المالي؛ وللأمناء العاملين المساعدين لخدمات الدعم المركزية وإدارة الموارد البشرية والدعم الميداني؛ والأمين العام المساعد/رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات؛ ومدير شعبة اللوجستيات<sup>(١)</sup>. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل عن المساءلة، معلومات عن التقدم المحرز نحو وضع تعريف محدد بوضوح لأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تفوض إليهم سلطات (انظر A/72/773 والتقرير المقبل للجنة).

١٩ - ويذكر الأمين العام في تقريره عن المساءلة (A/72/492/Add.2) أن تفويض السلطة سيستند إلى نظر متأن في قدرات المديرين على استيعاب المزيد من السلطات المفوضة إليهم وفي قدراتهم على ممارستها في شكل سليم. ويذكر الأمين العام كذلك أن وجود هيكل إداري مزود بقدرات مخصصة لتحسين الفعالية والمساءلة المعززة شرط أساسي لتفويض المباشر للسلطة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٦). إن اللجنة الاستشارية على ثقة من أنه، في ما يتعلق بتطبيق النظام المقترح لتفويض السلطة، ستقدم تأكيدات إلى الجمعية العامة بوجود الضمانات الضرورية (انظر الفقرتين ١٨ و ١٩ أعلاه)، بما في ذلك آليات المخاطر والمساءلة بما يكفل الممارسة المسؤولة لتفويض السلطة وحسن إدارة الموارد.

٢٠ - وبالنسبة إلى المساءلة المتعلقة بمسائل الميزانية، يشير الأمين العام إلى أن الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات، المراقب المالي، ومكتب شؤون المالية والميزانية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال سيكونان مسؤولين في المقام الأول عن إعداد الميزانية وتقارير الأداء فيما يتعلق بالميزانية العادية، وميزانيات حفظ السلام وميزانيات المحاكم الدولية، فضلا عن عرض كل وثائق البرامج والميزانية على الهيئات الحكومية الدولية. وترى اللجنة الاستشارية أن الميزانيات وتقارير الأداء تشكل الصكوك الأساسية للمساءلة في ما يتعلق باستخدام الموارد من أجل تنفيذ الولايات.

(١) بموجب النظام المالي والقواعد المالية الحالية للأمم المتحدة، يفوض الأمين العام سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية والمادية داخل الأمانة العامة، إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، الذي يعمل بدوره على تفويض السلطة والمسؤولية عن تطبيق النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة إلى الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات، المراقب المالي، والأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية في شكل أمر إداري (ST/AI/2016/7). ويجوز لهذين المسؤولين بدورها أن يفوضا سلطات ومسؤوليات إلى مسؤولين آخرين، حسب الاقتضاء وعلى النحو المنصوص عليه في النظام الحالي للمساءلة وتفويض السلطة. ويرد تفويض السلطة في إدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين في نشرة للأمين العام (ST/SGB/2015/1).

وتؤكد أن رؤساء الكيانات الذين ستفوض إليهم سلطات ملزمون بتحمل مسؤولية كاملة عن استخدام الموارد، فضلاً عن الإمساك بكامل زمام العملية المتعلقة بمقترحاتهم وبتقارير الأداء المعروضة على الهيئات الحكومية الدولية المختصة.

## دال - مقترحات إعادة الهيكلة

### ١ - نظرة عامة عن الهياكل المقترحة

٢١ - يذكر الأمين العام أن تقريره يتضمن مقترحات لإعادة تنظيم الهياكل الإدارية القائمة في المقر من أجل إتاحة وكفالة ممارسة السلطات المفوضة على نحو يتسم بالمساءلة لدعم تنفيذ الولايات بصورة فعالة وكاملة، وأن إعادة التنظيم ستؤدي إلى إنشاء إدارة للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، يكون لها دور واضح في وضع السياسات والاستراتيجيات وكفالة الامتثال، وإدارة للدعم العملي، تركز على العمليات والخدمات والمعاملات، وعلى تقديم الدعم للكيانات العاملة في البيئات الضعيفة في فترات الزيادة المفاجئة في حجم العمل. وستتولى الإدارتان تقديم الخدمات والدعم إلى الأمانة العامة بأسرها - في المقر، واللجان الإقليمية، والمكاتب الموجودة خارج المقر، وفي الميدان. (انظر A/72/492/Add.2، الموجز). ويذكر الأمين العام في تقريره أيضاً أن من أجل تقليل حالات انقطاع الدعم إلى أدنى حد ممكن وتحقيق الاستفادة من المعارف المتخصصة والعلاقات التي تكوّنت بمرور الوقت، تتوخى الأمانة العامة استمرار المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية في تقديم الخدمات المرتبطة بالموقع من ناحية، وأن تضطلع بمهام الدعم العملي لعملائها الحاليين بالنيابة عن إدارة الدعم العملي من الناحية الأخرى (المرجع نفسه، الفقرة ٢٩).

٢٢ - وترد نظرة عامة عن الهيكل المقترح في الفرع ثانياً من تقرير الأمين العام (A/72/492/Add.2، الفقرات ٢٣ إلى ٤٧). وتقدم الفروع سادساً وسابعاً وثامناً من تقرير الأمين العام مزيداً من التفاصيل عن تكوين الإدارات المقترحة ومهام فرادى المكاتب والشُعَب والدوائر التابعة لكل واحدة من الإدارتين. وترد في الفرع عاشراً من تقرير الأمين العام التقديرات المنقحة الناشئة عن مقترحات الأمين العام في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (انظر الفقرة ٣٩ أدناه). وقد زُوِّدت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بمخططات تنظيمية مفصلة للإدارتين المقترحتين، وهي ترد في هذا التقرير باعتبارها المرفق الأول. ويرد في المرفق الثاني لهذا التقرير موجز للتوزيع الحالي والمقترح للموارد المتعلقة بالوظائف.

٢٣ - وستتم هيكلة الإدارتين الجديدتين المقترحتين ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي أعيد تنظيمه على النحو التالي:

(أ) تتألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال المقترح إنشاؤها مما يلي: '١' مكتب وكيل الأمين العام، الذي سيشتمل المكتب المباشر لوكيل الأمين العام، والدائرة المعنية بالشؤون المشتركة بين الوكالات والشؤون الحكومية الدولية، وأمانة لجنة الإدارة والميزانية (اللجنة الخامسة) التابعة للأمانة العامة، ولجنة البرنامج والتنسيق، ووحدة التقييم الإداري، ودائرة شركاء الأعمال، وفريق مشروع نظام أوموجا للتخطيط المركزي للموارد؛ '٢' مكتب الشؤون المالية والميزانية، وهو يضم مكتب الأمين العام المساعد، المراقب المالي، وشعبة المالية، وشعبة المالية للعمليات الميدانية، وشعبة تخطيط البرامج والميزانية؛ '٣' مكتب الموارد البشرية، وهو يتألف من مكتب الأمين العام المساعد، وشعبة الاستراتيجيات والسياسات العالمية، وشعبة القانون الإداري؛ '٤' شعبة جديدة هي شعبة التحول في تسيير الأعمال

والمساءلة، التي تضم دائرة نظم المساءلة، ودائرة الرصد والتقييم، ودائرة الدراسات التحليلية وإدارة المشاريع، وأمانةً للجنة الاستشارية المعنية بالمشتريات ومجلس حصر الممتلكات، وأمانةً للجنة استعراض الموردين (A/72/492/Add.2، الفقرات ٦٧-١٥٥)؛

(ب) تتألف إدارة الدعم العمليتي المقترح إنشاؤها مما يلي: '١' مكتب وكيل الأمين العام المعني بالدعم العمليتي، وهو يضم المكتب الأمامي، والقسم المعني بمتابعة توصيات مجلس مراجعي الحسابات ومجالس التحقيق، وقسم البيئة، وقسم الأداء والدراسات التحليلية؛ '٢' مكتب عمليات الدعم، وهو يضم مكتب الأمين العام المساعد المعني بعمليات الدعم، والدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات، وشعبة خدمات الموارد البشرية، وشعبة إدارة الرعاية الصحية والسلامة والصحة المهنية؛ '٣' مكتب إدارة سلسلة الإمداد، وهو يتألف من المكتب الأمامي لمكتب الأمين العام المساعد المعني بإدارة سلسلة الإمداد، والفريق المعني بسلامة الطيران، وقسم التمكين، وهما مسؤولان مباشرة أمام الأمين العام المساعد، وشعبة اللوجستيات، وشعبة المشتريات، وشعبة دعم القدرات النظامية؛ '٤' شعبة الأنشطة الخاصة، وهي تضم مكتب المدير، وقسم دعم العملاء والحالات الخاصة، ودائرة التخطيط العمليتي، وقسم تخطيط الموارد وتحليلها، ودائرة شراكات الدعم، والأفرقة العمليتي المتكاملة؛ '٥' شعبة الإدارة، التي ستتألف من مكتب المدير، وقسم دعم العملاء في المقر، وقسم دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المقر، ودائرة المرافق والأنشطة التجارية (المراجع نفسه، الفقرات ١٦٦-٢٤٧)؛

(ج) يكون مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المقترح أن يعاد تنظيمه مسؤولاً أمام وكيل الأمين العام المشرفين على إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وعلى إدارة الدعم العمليتي كليهما، ويتكون مما يلي: '١' مكتب مساعد الأمين العام، كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات، الذي يشمل المكتب المباشر للأمين العام المساعد، وفريق أمن الفضاء الإلكتروني، وفريق إدارة برامج المؤسسة، المسؤولين مباشرة أمام كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات؛ '٢' شعبة دعم العمليات، وهي تضم مكتب المدير، ودائرة عمليات الخدمات، ودائرة العمليات التكنولوجية، ودائرة إدارة الخدمات الإقليمية، وقسم الحلول التكنولوجية؛ '٣' شعبة السياسات والاستراتيجيات والحكومة، المؤلفة من مكتب المدير، ووحدة إدارة البيانات والخصوصية، ودائرة السياسات والامتثال، ووحدة إدارة السجلات؛ '٤' دائرة حلول المؤسسة، وتتألف من مكتب الرئيس، ومركز التطبيقات المؤسسية للأمريكتين، ومركز التطبيقات المؤسسية لآسيا (المراجع نفسه، الفقرات ٢٤٨-٢٧٤).

٢٤ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن الأمانة العامة ستتبع التسميات المعمول بها عند تحديد الهياكل التنظيمية على جميع المستويات، بما في ذلك الشعب والدوائر والأقسام. وتشدد اللجنة على ضرورة الاتساق في استخدام التسميات المعمول بها، وهي على ثقة بأن تحديد جميع الهياكل التنظيمية المقترحة في إطار إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليتي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سيتم مواءمتها وفقاً لذلك (انظر الفقرة ٤٦ أدناه).

٢٥ - وإذ تلاحظ اللجنة الاستشارية أن اقتراح الأمين العام ينطوي على إعادة توزيع وظائف فردية فيما بين العديد من الهياكل التنظيمية، تشير اللجنة إلى أن السمات البارزة في إعادة التنظيم التي يقترحها الأمين العام تشمل ما يلي:

## إدارة الشؤون الإدارية

(أ) **مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية** - يُنقل معظم مهام مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية الحالي إلى مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية المقترح إنشاؤه في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، باستثناء ما يلي: '١' الأمانة الحالية للجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر، التي يقترح تغيير اسمها إلى أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمشتريات ومجلس حصر الممتلكات، ونقلها إلى شعبة التحول في تسيير الأعمال والمسائلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛ '٢' مهام وموارد الدائرة الحالية لتنسيق السياسات والرقابة، التي سينقل أغلبها إلى دائرة نظم المسائلة ودائرة الرصد والتقييم التابعة لشعبة التحول في تسيير الأعمال والمسائلة في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛

(ب) **مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات** - يُنقل معظم مهام المكتب الحالي لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات إلى مكتب شؤون المالية والميزانية المقترح إنشاؤه في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. ويُنقل بعض الموارد المتعلقة بالوظائف من شعبة الحسابات ودائرة المعلومات والعمليات المالية الحاليين إلى شعبة التحول في تسيير الأعمال والمسائلة التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تحت إشراف مكتب المدير بدائرة نظم المسائلة، ودائرة الرصد والتقييم، ودائرة الدراسات التحليلية وإدارة المشاريع. ويقترح نقل الوظيفة الحالية لمدير شعبة الحسابات وإعادة انتدابها بوصفها وظيفة مدير شعبة التحول في تسيير الأعمال والمسائلة؛

(ج) **مكتب إدارة الموارد البشرية** - يُنقل معظم مهام مكتب إدارة الموارد البشرية الحالي إلى مكتب الموارد البشرية المقترح إنشاؤه في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، باستثناء ما يلي: '١' مهام وموارد الشعبة الحالية للخدمات الطبية، التي سينقل معظمها إلى شعبة إدارة الرعاية الصحية والسلامة والصحة المهنيين المقترح إنشاؤها في إطار مكتب عمليات الدعم في إدارة الدعم العمليتي؛ '٢' مهام التوظيف في الشعبة الحالية للتخطيط الاستراتيجي والتوظيف، التي ستنتقل إلى دائرة التوظيف المقترح إنشاؤها في شعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العمليتي. وبالإضافة إلى ذلك، يُنقل بعض الموارد المتعلقة بالوظائف من شعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف الحالية إلى شعبة الشؤون الإدارية المقترح إنشاؤها في إدارة الدعم العمليتي؛

(د) **مكتب خدمات الدعم المركزية** - لن يعود لمكتب خدمات الدعم المركزية الحالي أي وجود، وستوزع مهامه وموارده على النحو التالي: '١' يُنقل معظم مهام وموارد شعبة المشتريات الحالية إلى شعبة المشتريات التابعة لمكتب إدارة سلسلة الإمدادات المقترح إنشاؤها في إدارة الدعم العمليتي؛ '٢' تنقل مهام إدارة الممتلكات المنوطة بشعبة المرافق والخدمات التجارية الحالية إلى مكتب شؤون المالية والميزانية المقترح إنشاؤه في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وينقل معظم المهام المتبقية، بما فيها مهام التخطيط والتصميم والتشييد والسفر والنقل وهندسة المنشآت وإدارة المحفوظات والوثائق، إلى دائرة المرافق وخدمات الأنشطة التجارية المقترح إنشاؤها في شعبة الشؤون الإدارية التابعة لإدارة الدعم العمليتي. وتُنقل الوظيفة الحالية للأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية ويعاد انتدابها بوصفها الوظيفة المقترحة للأمين العام المساعد لإدارة سلسلة الإمدادات في مكتب إدارة سلسلة الإمدادات في إدارة الدعم العمليتي.

(هـ) مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - يظل معظم مهام المكتب الحالي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ضمن المكتب المقترح إنشاؤه، باستثناء شعبة العمليات العالمية الحالية، التي سينقل معظم مهامها إلى شعبة الشؤون الإدارية المقترح إنشاؤها في إدارة الدعم العملياتي. وتُنقل الوظيفة الحالية لمدير نظم المعلومات في شعبة العمليات العالمية الحالية ويعاد انتدابها بوصفها الوظيفة المقترحة لمدير شعبة الأنشطة الخاصة في إدارة الدعم العملياتي.

#### إدارة الدعم الميداني

(و) مكتب وكيل الأمين العام - يُنقل معظم مهام المكتب الحالي لوكيل الأمين العام للدعم الميداني إلى مكتب وكيل الأمين العام المقترح إنشاؤه في إدارة الدعم العملياتي، وإلى مختلف المكاتب في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛

(ز) شعبة الموظفين الميدانيين - يعاد توزيع معظم مهام شعبة الموظفين الميدانيين الحالية ضمن إدارة الدعم العملياتي المقترح إنشاؤها، وخاصة ضمن شعبة خدمات الموارد البشرية المقترح إنشاؤها في مكتب عمليات الدعم، وكذلك ضمن شعبة الأنشطة الخاصة وشعبة الشؤون الإدارية المقترح إنشاؤها في إدارة الدعم العملياتي؛

(ح) شعبة الدعم اللوجستي - يُنقل معظم مهام شعبة الدعم اللوجستي الحالية إلى شعبة اللوجستيات المقترح إنشاؤها في مكتب إدارة سلسلة الإمداد ضمن إدارة الدعم العملياتي؛

(ط) شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - لن يعود لشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية التابعة لإدارة الدعم الميداني أي وجود، وسينقل معظم مهامها إلى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المقترح أن يعاد تنظيمه؛

(ي) شعبة الميزانية والمالية للعمليات الميدانية - ينقل معظم مهام شعبة الميزانية والمالية للعمليات الميدانية التابعة حالياً لإدارة الدعم الميداني إلى شعبة دعم القدرات النظامية المقترح إنشاؤها في مكتب إدارة سلسلة الإمدادات ضمن إدارة الدعم العملياتي، وإلى الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات المقترح إنشاؤها في مكتب عمليات الدعم التابع لإدارة الدعم الميداني؛

٢٦ - وفي الفقرات ٣ إلى ٧ من تقريره، يعرض الأمين العام الأساس المنطقي لمقترحات الإصلاح الإداري التي قدمها ومعلومات عن التحسينات المتوقعة منها. ويذكر الأمين العام أن المراد بإعادة التنظيم المقترح إجراؤه للهيكل الإدارية في المقر هو دعم وتيسير التحول الهيكلي لإنشاء أمانة عامة تتسم باللامركزية وتمنح المديرين القدرة على تحديد أفضل السبل للاستفادة من الموارد المتاحة لهم لدعم تنفيذ الولايات. ويوضح الأمين العام أن المقصود بإعادة الهيكلة هو إنشاء هيكل يمكنها أن تدعم المديرين في الممارسة السليمة للسلطات المفوضة لهم. ويقول الأمين العام إن مرور الوقت، سيثمر التنفيذ الكامل للإصلاحات طائفة واسعة من الفوائد، منها تحسين فعالية تنفيذ الولايات، وتحسين الشفافية والمساءلة، وتعزيز الثقة في قدرة الأمم المتحدة على الوفاء بالولايات التي تسند لها إليها الدول الأعضاء. وتشاطر اللجنة الاستشارية الأمين العام رأيه بأن الإصلاح الإداري ينبغي أن يهدف إلى تعزيز الدعم المقدم لتنفيذ البرامج، وتشدد على أهمية تحقيق مزيد من الكفاءة والفعالية في إدارة واستخدام الموارد

المالية والمادية والبشرية. وكما هو الحال بالنسبة لمبادرات الإصلاح الرئيسية الأخرى<sup>(٢)</sup>، وعلى نحو ما أوصى به مجلس مراجعي الحسابات عدة مرات، وحسبما طلبت الجمعية العامة<sup>(٣)</sup>، تشدد اللجنة على ضرورة القيام، في بداية العملية، بتحديد الفوائد المتوقعة والمعلومات المرجعية الأساسية وأساليب رصد التقدم المحرز وقياسه والإبلاغ عنه وخطط تحقيق تلك الفوائد.

## ٢ - التعليقات والتوصيات بشأن الهياكل المقترحة

### (أ) مهمة المشتريات

٢٧ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أنها أوصت في تقريرها السابق بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يوضح عدداً من المسائل المتعلقة بمخططة لإدماج شعبة المشتريات في ركيزة إدارة سلسلة الإمداد، بما في ذلك التأثير المتوقع للإدماج المقترح في ما يلي: ترتيبات إدارة مهام المشتريات، وتفويض السلطة، والمساءلة، وإدارة مخاطر المشتريات؛ والتغييرات في النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة؛ والإجراءات والضمانات التي ستطبق لضمان الفصل السليم للواجبات بين مهام تقديم طلبات الشراء، والاستلام، والمشتريات، والتسليم، والجرد، وإدارة العقود؛ وتفاصيل الطريقة التي ستتبع للحفاظ على استقلال مهمة المشتريات وحمايتها من أي تأثير غير مشروع (انظر A/72/7/Add.24، الفقرة ٢٣).

٢٨ - وترد في الفقرات ١٨٧ إلى ٢٢٦ من التقرير معلومات عن مقترحات الأمين العام بشأن مكتب إدارة سلسلة الإمداد. ويقترح الأمين العام إدماج شعبة المشتريات في مكتب إدارة سلسلة الإمداد، إلى جانب شعبة اللوجستيات. وهو يذكر أن ذلك من شأنه أن يعزز التآزر والتنسيق بين الشعبتين وأن يتيح زيادة السرعة وتقليل التجزئة وزيادة الاستجابة في عملية الاقتناء ويعزز الاتصال مع العملاء وأصحاب المصلحة. كما يؤكد أن الضمانات اللازمة للحفاظ على الفصل بين الواجبات والمساءلة ومستويات المخاطر يمكن تطبيقها في إطار الهيكل المقترح لمكتب إدارة سلسلة الإمداد. ويذكر الأمين العام أن مهام الشراء الأساسية، مثل عمليات الدعوة لتقديم العطاءات وعمليات التقييم التجاري والتوصيات بالعروض المؤهلة وإدارة شؤون العقود ستظل مستقلة عن طالبي التوريد وذلك لكفالة الامتثال للنظام المالي والقواعد المالية وما يرتبط بهما من ضوابط داخلية، وأن أدوار جميع الأشخاص ستكون محددة بوضوح في نظام أوموجا تمشياً مع مسؤوليات كل واحد منهم وذلك للمساعدة في ضمان الشفافية والفصل بين الواجبات والمساءلة في عملية الشراء.

٢٩ - وتقر اللجنة الاستشارية بأن وجود عملية حسنة الأداء لاقتناء السلع والخدمات تستجيب للاحتياجات التشغيلية للعملاء بكفاءة وفعالية وفي الوقت المناسب أمر لا غنى عنه، ولا سيما في البعثات الميدانية، وأن أوجه القصور في عمليات المشتريات وسلسلة الإمداد تفرض مخاطر تشغيلية كبيرة على التنفيذ الفعال للولايات. وترى اللجنة أيضاً أن قوة التآزر والتنسيق والتعاون بين شعبي المشتريات واللوجستيات أمر أساسي لضمان فعالية عملية الاقتناء. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أنها أكدت في

(٢) على سبيل المثال، مشروع تنفيذ استراتيجية تقدم الدعم الميداني على الصعيد العالمي، ونظام أوموجا للتخطيط المركزي للموارد (انظر A/72/7/Add.31)، ومشروع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (انظر A/67/564).

(٣) انظر (Vol. II) A/66/5 و A/66/151 و A/72/157 وقراري الجمعية العامة ٢٤٦/٦٦ و ٢٧٢/٧١ ألف.

عدة مناسبات الحاجة إلى تحسين أداء سلسلة الإمداد في الأمانة العامة، بدءاً بالتخطيط المبكر لعمليات الاقتناء (انظر على سبيل المثال A/68/782، الفقرات ٢٤٤-٢٤٩).

٣٠ - وفي الوقت نفسه، تؤكد اللجنة الاستشارية أنه بالإضافة إلى المخاطر التشغيلية المتصلة بعدم فعالية إمداد السلع والخدمات، فإن أداء مهام الشراء في منظمة بحجم الأمم المتحدة ينطوي على مخاطر عالية من الناحية المالية ومن ناحية السمعة. وتلاحظ اللجنة أن إدارة الدعم الميداني تتولى في الوقت الحالي المسؤولية عن الاحتياجات الميدانية من قبيل العمليات الجوية وتحركات الأفراد وتوفير الوقود والمولدات الكهربائية وحصى الإعاشة، وأن شعبة الدعم اللوجستي هي الكيان المعني بتقديم طلبات الشراء لتوريد تلك الاحتياجات. وبالنظر إلى حجم مشتريات الأمم المتحدة وقيمتها، ومع مراعاة البيئات الشديدة الخطورة التي تعمل فيها الأمم المتحدة، تشدد اللجنة على أهمية وجود مهمة قوية ومستقلة للشراء يعضدها إطار متين لحوكمة المشتريات يدعم إنفاذ السياسات والإجراءات ويحد من مخاطر الغش ويضمن توريد مهمة الشراء في جميع مراحل العملية بموظفين اختصاصيين في مجال الشراء ومدربين تدريباً كاملاً (انظر A/72/773، الفقرات ١١-١٦). وفي هذا الصدد، تؤكد اللجنة على الحاجة إلى ضمان نزاهة عملية الشراء والحفاظ على الفصل التام بين الواجبات وفصل التسلسل الإداري بين الجهة المقدمة لطلبات الشراء والجهة المشتريّة وكذلك الفصل بين إجراء التقييمات التقنية والإدارية. وتؤكد اللجنة كذلك أن تنفيذ عملية سلسلة الإمداد من البداية إلى النهاية وضرورة تعزيز التأزر بين شعبي المشتريات واللوجستيات لا يقتضيان وجود الشعتين في المكتب نفسه وخضوعهما لتسلسل إداري واحد. وعلاوةً على ذلك، ترى اللجنة أن تنفيذ وحدة متكاملة لسلسلة الإمداد في نظام أوموجا ينبغي أن ييسر تدفق المعلومات ويدعم تحسين الاتصالات والتنسيق ويعزز علمية سلسلة الإمداد.

٣١ - وفي ضوء ما تقدّم، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في إمكانية إعادة النظر في الاقتراح المتعلق بمهمة الشراء وما يتصل بها من مهام تمكينية في إدارة الدعم العملياتي. وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أن وضع شعبة المشتريات ضمن الهياكل الجديدة المقترحة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال سيحافظ على الفصل اللازم بين الواجبات وتطبيق رقابة داخلية قوية. وتوصي اللجنة أيضاً بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في إمكانية إعادة النظر في الاقتراح المتعلق بتعيين لجنة العقود في المقر لتكون اللجنة الاستشارية المعنية بالمشتريات والاقتراح المتعلق بوضع أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمشتريات تحت رئاسة مدير (مد-٢) شعبة التحول في تسيير الأعمال والمساءلة<sup>(٤)</sup> (انظر الفقرة ٢٥ (أ) أعلاه). وعلاوةً على ذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي وضع تدابير إضافية لدعم الفعالية التشغيلية وتعزيز الاتصال والتأزر بين شعبي المشتريات واللوجستيات، بما في ذلك تدابير المساءلة، وأنه ينبغي للأمين العام أن يقدم معلومات عن هذه المسألة في تقريره المقبل.

#### (ب) مهمة الموارد البشرية

٣٢ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن مهام الموارد البشرية ستتوزع بين مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وشعبة خدمات الموارد البشرية في مكتب عمليات

(٤) الأمانة الحالية للجنة العقود في المقر تتبع مباشرةً وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

الدعم التابع لإدارة الدعم العملياتي، مع الحفاظ على معظم التسلسل الإداري الحالي، باستثناء ما يلي: (أ) وحدة السلوك والانضباط، التي ستنقل من إدارة الدعم الميداني في مكتب وكيل الأمين العام إلى مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛ (ب) شعبة الخدمات الطبية، التي ستنقل من إدارة الشؤون الإدارية في مكتب إدارة الموارد البشرية إلى شعبة السلامة والصحة المهنيتين في مكتب عمليات الدعم التابع لإدارة الدعم العملياتي؛ (ج) دائرة التوظيف في شعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العملياتي، التي يقترح إنشاؤها من خلال إدماج مهام التوظيف في شعبة الموظفين الميدانيين الحالية التابعة لإدارة الدعم الميداني وشعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف الحالية في مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لإدارة الشؤون الإدارية.

٣٣ - وترى اللجنة الاستشارية أن توزيع المهام بين مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وشعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العملياتي تفتقر إلى الوضوح في بعض الحالات. فعلى سبيل المثال، يوجد فيما يبدو بعض التداخل في مهام التوظيف بين الدائرة المعنية بالإدارة الاستراتيجية للمواهب التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال (A/72/492/Add.2، الفقرتان ١١٩ و ١٢٠) ودائرة التوظيف التابعة لإدارة الدعم العملياتي (المرجع نفسه، الفقرات ١٧٨-١٨٠). كذلك ترى اللجنة أن هناك فيما يبدو بعض الخلط بين مسؤوليات تقديم الخدمات الاستشارية بين دائرة الدعم العملياتي والخدمات الاستشارية التابعة لإدارة الدعم العملياتي (المرجع نفسه، الفقرات ١٨١-١٨٣) ومكتب الموارد البشرية ودائرة شركاء الأعمال التابعة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وإضافةً إلى ذلك، تشارك كيانات أخرى فيما يبدو في تقديم الدعم والمشورة في المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه بالنسبة لخدمات المعاملات الواقعة ضمن نطاق نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، ستكون نقاط الدخول الرئيسية للعملاء هي مراكز الخدمات المشتركة (المرجع نفسه، الفقرة ١٨٢). وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الأمين العام يعترف بتفويض مهام إدارة الموارد البشرية إلى رؤساء كيانات الأمم المتحدة، وهو ما من شأنه أيضاً أن يؤثر على خدمات الموارد البشرية التي ستقدم مركزياً.

٣٤ - وفي ضوء ما تقدم، فإن اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بشأن فعالية الفصل المقترح لمهام الموارد البشرية بين مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وشعبة خدمات الموارد البشرية التابعة لإدارة الدعم العملياتي. وبناء على ذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في إمكانية إدماج مهام الموارد البشرية في هيكل إداري واحد، بغية ضمان اتباع نهج موحد وتوزيع المهام على النحو الأمثل وتفادي الازدواجية.

#### (ج) مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٣٥ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه يُقترح إنشاء مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال إدماج مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القائم التابع لإدارة الشؤون الإدارية وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القائمة التابعة لإدارة الدعم الميداني. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن المكتب سيؤدي مهاماً تتعلق بتحديد السياسات ووضع المعايير إلى جانب تقديم الدعم العملياتي للعملاء في جميع أنحاء الأمانة العامة. كما يشير إلى أن وضع المهام المتعلقة باستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

والسياسات ومسائل الامتثال المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نفس المكتب مع عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سيتيح تقديم الخدمات بسرعة وقدرة تلبية عالية، لا سيما فيما يتعلق بالمعايير والهيكلي، وسيسهل إدخال التحديثات والتحسينات باستمرار على إطار الامتثال. وترحب اللجنة بالإدماج المقترح لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالي وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية التابعة لإدارة الدعم الميداني. وتلاحظ اللجنة أن هذا النهج يتوافق تماما مع استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأمم المتحدة التي يجري تطبيقها عملا بقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٦٩.

٣٦ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه يُقترح إنشاء مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ككيان مستقل يخضع لتسلسل إداري مزدوج يتبع فيه كلا من وكيل الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ووكيل الأمين العام للدعم العملياتي. وترى اللجنة الاستشارية أن الترتيبات المقترحة للتسلسل الإداري يمكن أن تشكل بعض التحديات الإدارية وتشكك في فعاليتها في سياق العمليات اليومية وعمليات صنع القرار. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يرصد عن كثب تنفيذ الترتيبات المقترحة للتسلسل الإداري لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المقترح إعادة تنظيمه وأن يقيّم قيده الاستعراض وأن يقدم معلومات عن هذه المسألة في تقريره المقبل.

٣٧ - ويقترح الأمين العام في تقريره نقل عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تؤدي في جمع المقر في نيويورك، من مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع لإدارة الشؤون الإدارية إلى شعبة الشؤون الإدارية التابعة لإدارة الدعم العملياتي (A/72/492/Add.2، الفقرة ٢٤٤). وترى اللجنة الاستشارية أن الفوائد المتوقعة من وجود هيكل موحد والمبينة في الفقرات ٢٤٨ إلى ٢٦٠ من تقرير الأمين العام تنطبق أيضاً على تقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل مركزي في المقر. وبناءً على ذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يُبقي، ضمن مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، على مهام عمليات دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المقر التي يقترح نقلها إلى شعبة الشؤون الإدارية التابعة لإدارة الدعم العملياتي.

#### (د) مكاتب مقر الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ونيروبي

٣٨ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن احتياجات مكاتب مقر الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ونيروبي من الموارد تتوزع على نطاق أبواب متعددة من الميزانية. فعلى سبيل المثال، في حالة مكتب الأمم المتحدة في جنيف، تُعرض الاحتياجات من الموارد في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، لمكتب المدير العام؛ والباب ٢، شؤون الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي وإدارة المؤتمرات، لشعبة إدارة المؤتمرات؛ والباب الفرعي ٢٩ واو، الإدارة، جنيف، في إطار الباب ٢٩، خدمات الإدارة والدعم، لشعبة الشؤون الإدارية؛ والباب ٢٨، الإعلام، لدائرة الإعلام. واللجنة على ثقة من أن الأمين العام سيوضح الطريقة التي سيتم من خلالها منح وإدارة تفويض السلطة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية والمالية والمادية لمكاتب المقر في جنيف وفيينا ونيروبي في ضوء تقديمها لاحتياجاتها من الموارد على نطاق أبواب متعددة من الميزانية.

## (هـ) التقديرات المنقحة

٣٩ - ترد في الفرع العاشر من تقرير الأمين العام معلومات عن التغييرات الناشئة عن إعادة تنظيم إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني لتصبحا إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العمليتين فيما يتعلق بالخطة البرنامجية والأولويات لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ والميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، بما في ذلك المعلومات عن الموارد المتعلقة بالوظائف والموارد المالية التي يقترح تمويلها في إطار الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية. وترد في المرفق الثالث من تقرير الأمين العام معلومات عن أثر إعادة التنظيم على الموارد المتعلقة بالوظائف، بما في ذلك عمليات النقل وإعادة الانتداب وإعادة التصنيف وما يتصل بذلك من احتياجات من الموارد المالية لفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩ على النحو المقترح في ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام. وترى اللجنة الاستشارية أنه، مع مراعاة ملاحظاتها وتوصياتها الواردة في هذا التقرير، يتعين تحديث التفاصيل الواردة في الفرع العاشر من تقرير الأمين العام وعرض الاحتياجات من الموارد في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة ٢٠١٨/٢٠١٩ (انظر A/72/790/Rev.1 و A/72/857) وتقديمهما إلى الجمعية العامة كي تنظر فيهما (انظر الفقرة ٤٦ أدناه).

## ثالثاً - مسائل أخرى

## ألف - تنفيذ الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩

٤٠ - يقترح الأمين العام في الفقرة ٢٨٧ من تقريره ألا تُطبَّق في عام ٢٠١٩ على الإدارتين الجديدتين المقترحتين (انظر الفقرة ٤٣ أدناه) نسبة التخفيض البالغة ٥ في المائة في الموارد المتعلقة بالوظائف التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٧٢/٢٦١ في إطار الأبواب الفرعية ٢٩ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية، و ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية، و ٢٩ هاء، مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. واللجنة الاستشارية على ثقة من أن التخفيض البالغ ٥ في المائة المذكور أعلاه في الموارد المتعلقة بالوظائف في إطار الأبواب الفرعية ٢٩ جيم و ٢٩ دال و ٢٩ هاء سيطبق عند تقدير الاحتياجات من الموارد لعام ٢٠١٩. واللجنة على ثقة أيضاً من أن الخفض يجري تطبيقه في تنفيذ الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (انظر أيضاً الفقرتين ٤٣ و ٤٤ أدناه).

## باء - قابلية التوسع

٤١ - استجابةً لطلبٍ للجنة الاستشارية في تقريرها السابق (انظر A/72/7/Add.24، الفقرة ٣٩)، يتضمن المرفق الثاني من تقرير الأمين العام تحليلاً موجزاً لقابلية التوسع في إدارة الدعم العمليتين المقترحتين. ويشير الأمين العام إلى أنه في حين تعتمد احتياجات جميع إدارات الأمانة العامة إلى حد ما على مقدار الدعم المقدم إلى العملاء على نطاق الأمانة العامة، فإن العلاقة بين الاحتياجات من الموظفين والاحتياجات من الدعم ليست خطية، وتتوقف على طبيعة المهمة. فبالنسبة لمهام مثل التوجيه التنفيذي والإدارة، يمكن أن تكون الاحتياجات من الموارد ثابتةً إلى حد ما، بينما في حالة المهام الأخرى القابلة بدرجة أكبر للتوسع، يمكن أن تتوقف الاحتياجات من الموارد على مجموعة متنوعة من العوامل. فعلى

سبيل المثال، تتوقف الاحتياجات من الموظفين للمهام المتصلة بتقديم الخدمات وبناء القدرات على عدد الموظفين الذين تتم خدمتهم، بينما في حالة مهام مثل إدارة قوائم المرشحين المقبولين، يمكن أن تتوقف الاحتياجات من الموظفين على عدد القوائم التي يتعين تحديثها وعدد المتقدمين للوظائف العامة الشاغرة. ويلاحظ الأمين العام أيضاً أنه على الرغم من أن قابلية التوسع في هذه المهام تنطبق على جميع الوحدات التنظيمية، فإن التقلب في عدد الموظفين أو الكيانات المستفيدة الأخرى يحدث أساساً في العمليات الميدانية، وأن التغييرات في مستوى الاحتياجات من الموظفين فيما يتعلق بالمهام القابلة للتوسع تحدث أساساً نتيجةً للتغييرات في عدد البعثات الميدانية وحجمها.

٤٢ - وترى اللجنة الاستشارية أنه من المهم تحديد الفئات المختلفة من المهام والخدمات التي ستقدم وتحديد العلاقة بين مستويات الأنشطة والاحتياجات من الموظفين لكل فئة، مع مراعاة درجة تعقيد المهام وغير ذلك من المعايير ذات الصلة. وتشدد اللجنة على أنه يتعين عند وضع نموذج قابلية التوسع أن تؤخذ في الاعتبار المكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة المتوقع تحقيقها من خلال المزيد من تحسينات العمليات وأتمتتها مع تنفيذ التوسعة ٢ لنظام أوموجا وغير ذلك من المبادرات الرامية إلى إحداث تحول في تسيير الأعمال. وتشجع اللجنة الأمين العام على وضع نموذج لقابلية التوسع لكي يسترشد به في تحديد الاحتياجات من الموظفين لمهام الدعم داخل الأمانة العامة. واللجنة على ثقة من أن التقارير المقبلة ستضمن تحديثاً عن التقدم المحرز وأن التعديلات في الاحتياجات من الموارد ستبين في الميزانيات المقترحة المقبلة (انظر أيضاً الفقرة ٤٦ أدناه).

## جيم - المكاسب الناتجة عن زيادة الكفاءة

٤٣ - يذكر الأمين العام أن إعادة الهيكلة المقترحة لإدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني لن تؤثر على الوظائف الثابتة والتكاليف (انظر الفقرة ٤٠ أعلاه)، وليس المقصود منها إجراء خفض في التكاليف (انظر الفقرة ١٠ والمرفق الثاني، الفقرتان ٤ و ١٩ من الوثيقة A/72/492/Add.2).

٤٤ - وترى اللجنة الاستشارية أن الهياكل التنظيمية ينبغي أن يعاد تنظيمها بهدف أن تستجيب للمتطلبات الاستراتيجية أو الإدارية أو التشغيلية أو المتعلقة بالحوكمة وليس بهدف خفض التكاليف. كما تلاحظ أن الأمين العام يشير إلى أن إعادة التنظيم المقترحة ستتيح للأمانة العامة القضاء على الازدواجية وتبسيط العمليات وإيجاد أوجه تآزر وتقديم دعم إداري أكثر آنية وفعالية لإنجاز البرامج والولايات على نطاق الأمانة العامة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٦). وفي حين توافق اللجنة على وجوب إعطاء الأولوية للتحسينات في الدعم الإداري لإنجاز البرامج والولايات، فإنها ترى أيضاً أن حصول نتيجة عن عملية إعادة التنظيم لا تؤثر على التكاليف والوظائف الثابتة ينبغي ألا يكون بالضرورة نقطة الانطلاق التي تحدّد في بداية العملية. واللجنة على ثقة من أن الأمين العام سيواصل التماس سبل القضاء على الازدواجية والتداخل وتحقيق الهياكل الأكثر كفاءة وفعالية قدر الإمكان، وأن نتيجة هذه الجهود ستعكس في الاحتياجات من الموارد (انظر الفقرة ٤٦ أدناه). واللجنة على ثقة أيضاً من أن الأمين العام سيحدّد خطاً أساساً للحالة في بداية العملية، يمكن بناءً عليه تقييم التحسينات.

## دال - المبادرات الجارية للتحويل في تسيير الأعمال

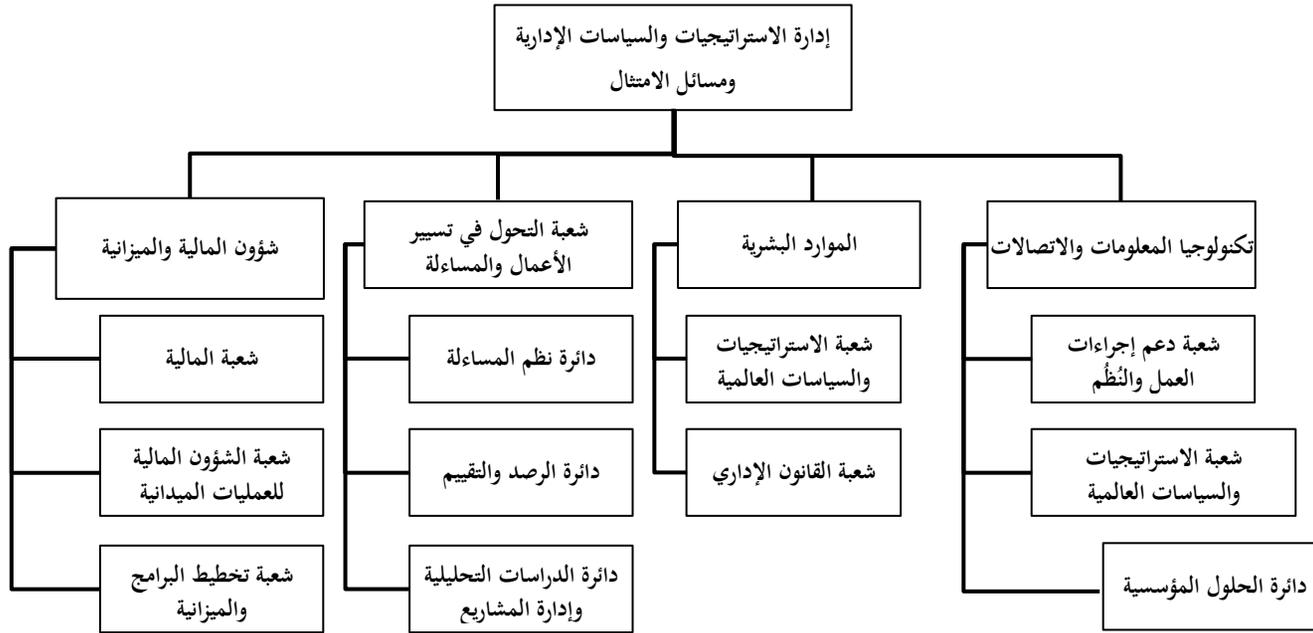
٤٥ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن هناك عدة مبادرات جارية للتحويل في تسيير الأعمال تتعلق بمقترحات الأمين العام للإصلاح الإداري. ومن أهم هذه المبادرات النظام المركزي لتخطيط الموارد، وأوموجا، ونموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، وتنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظام تنقل الموظفين. واللجنة على ثقة من أن الأمين العام سيقدم في التقارير المقبلة المزيد من المعلومات بشأن تلك المبادرات وكيفية تأثرها بالإصلاح الإداري.

## رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

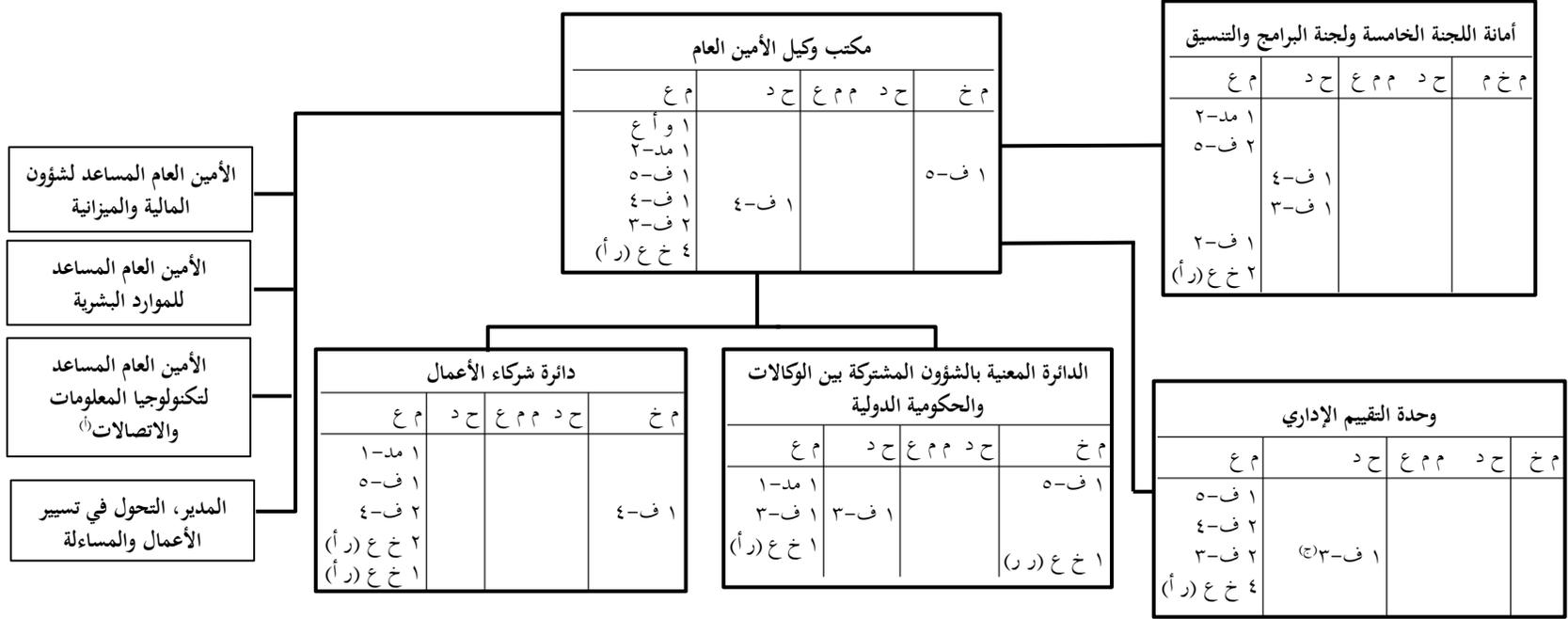
٤٦ - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة ٥٠٤ من تقرير الأمين العام. وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بملاحظاتنا وتوصياتنا المذكورة أعلاه، بما في ذلك التوصيات الواردة في الفقرات ٣١ و ٣٤ و ٣٨ و ٤٠ و ٤٤، بأن توافق الجمعية العامة على اقتراح إعادة تنظيم إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني الحاليين لتصبحا إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي الجديديتين المقترحتين، وأن تطلب إلى الأمين العام تقديم التقديرات المنقحة المستكملة ذات الصلة في إطار الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ والموارد المحدثة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الخرائط التنظيمية المفصلة لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي

أولا - إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال  
الخارطة التنظيمية للإدارة على المستوى الرفيع



## إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مكتب وكيل الأمين العام



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع = الخدمات العامة؛ ر أ = رتب أخرى؛ ر ر = رتب رئيسية؛ ح د = حساب الدعم؛ م خ م = الموارد الخارجة عن الميزانية؛ م ع = الميزانية العادية؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة؛ و أ ع = وكيل أمين عام.

(أ) تسلسل إداري مزدوج، إذ يكون مسؤولاً أيضاً أمام وكيل الأمين العام لإدارة الدعم العملي.

(ب) وظائف مؤقتة ممولة من كل من الميزانية العادية وحساب دعم عمليات حفظ السلام والموارد الخارجة عن الميزانية.

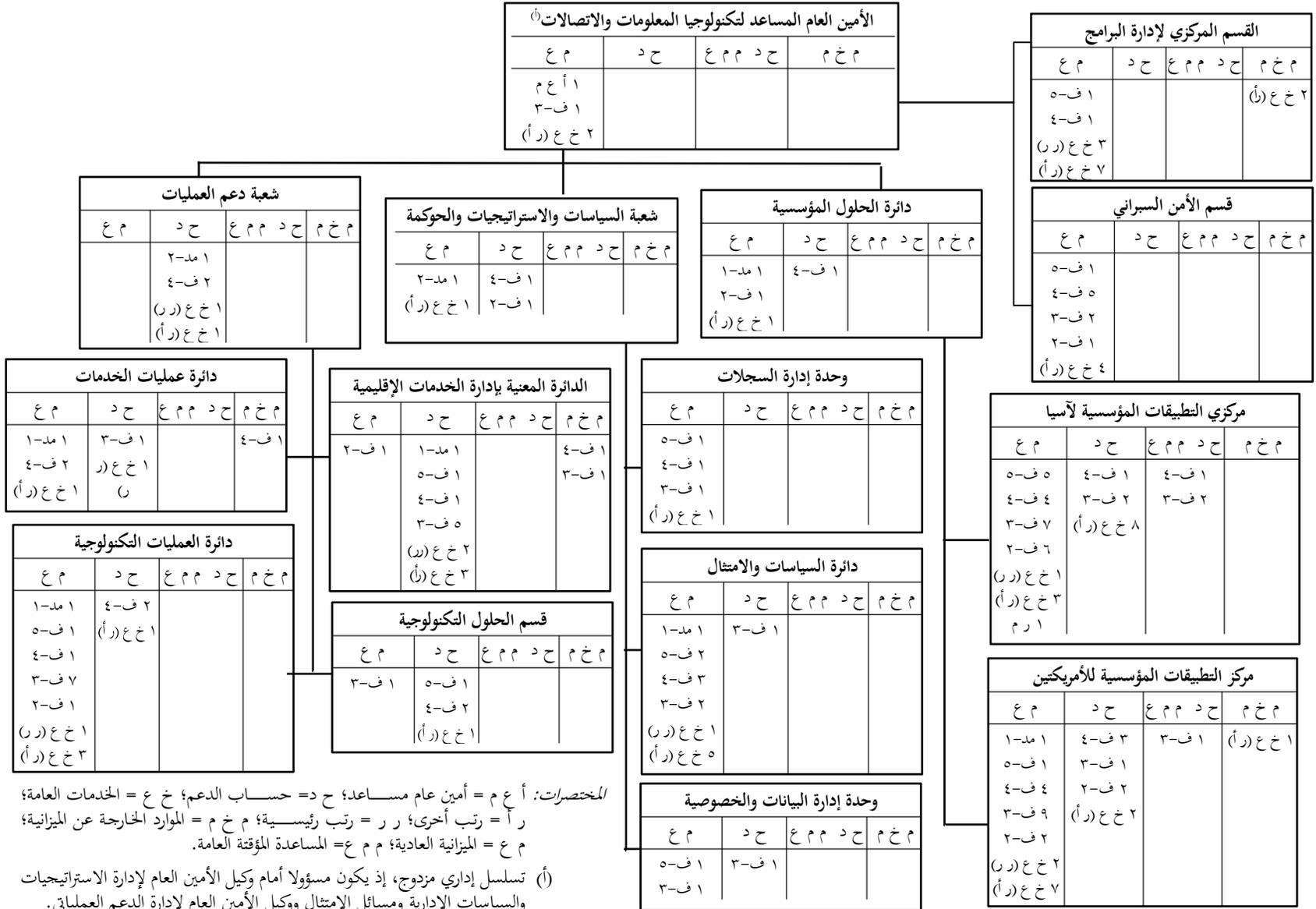
(ج) يقترح إنشاؤها في ميزانية حساب الدعم.







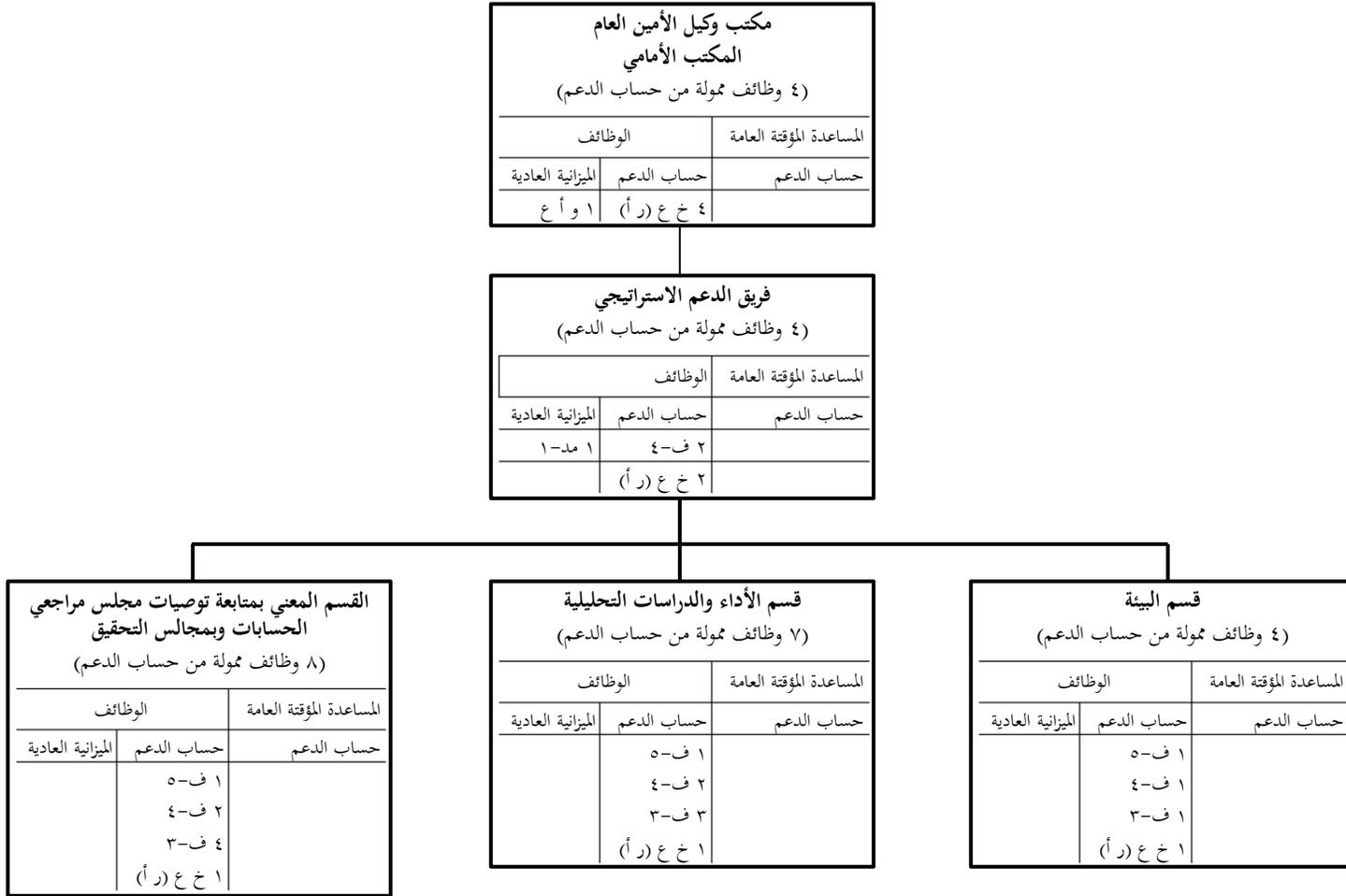
## ثانيا - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ ح د = حساب الدعم؛ خ ع = الخدمات العامة؛  
ر أ = رتب أخرى؛ ر ر = رتب رئيسية؛ م خ م = الموارد الخارجة عن الميزانية؛  
م ع = الميزانية العادية؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة.

(أ) تسلسل إداري مزدوج، إذ يكون مسؤولاً أمام وكيل الأمين العام لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ووكيل الأمين العام لإدارة الدعم العملياني.

## ثالثا - إدارة الدعم العملياتي مكتب وكيل الأمين العام



المختصرات: خ ع = الخدمات العامة؛ ر أ = رتب أخرى؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة؛ و أ ع = وكيل أمين عام.

## إدارة الدعم العملياتي مكتب عمليات الدعم

مكتب عمليات الدعم مكتب الأمين العام المساعد (٣ وظائف ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ ف-٤	١ أ ع م
	٢ خ ع (رأ)	١ ف-٥

شعبة خدمات الموارد البشرية (٥ وظائف ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ مد-٢	
	١ ف-٤	
	١ ف-٣	
	٢ خ ع (رأ)	

دائرة تنمية القدرات ودعم العمليات (وظيفتان ممولتان من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ مد-١	
	١ خ ع (رأ)	

شعبة السلامة والصحة المهنيين والخدمات الطبية (١٧ وظيفة ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ ف-٤	
	١ ف-٥	١ مد-٢
	٦ ف-٤	١ مد-١
	٢ ف-٣	١ ف-٥
	٨ خ ع (رأ)	٢ ف-٤
	٢ ف-٣	٢ ف-٣
	٩ خ ع (رأ)	

دائرة التوظيف (٢٥ وظيفة ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١٠ ف-٣	١ مد-١
	٢ خ ع (رأ)	٣ ف-٥
		١ ف-٤
		١ ف-٣
		٧ ف-٣
		٢ خ ع (ر)
		١ ف-٣
		٢ خ ع (ر)
		٧ خ ع (رأ)

دائرة دعم الموارد البشرية والخدمات الاستشارية (٣٤ وظيفة ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ مد-١	١ ف-٥
	٣ ف-٥	٣ ف-٤
	٣ ف-٤	٢ ف-٢
	٩ ف-٣	٢ خ ع (رأ)
	١ ف-٢	
	٥ خ ع (ر)	
	١٢ خ ع (رأ)	

قسم دعم إجراءات العمل والنظم (٨ وظائف ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ ف-٣	١ ف-٥
	٢ خ ع (ر)	١ ف-٤
	٥ خ ع (رأ)	١ خ ع (رأ)

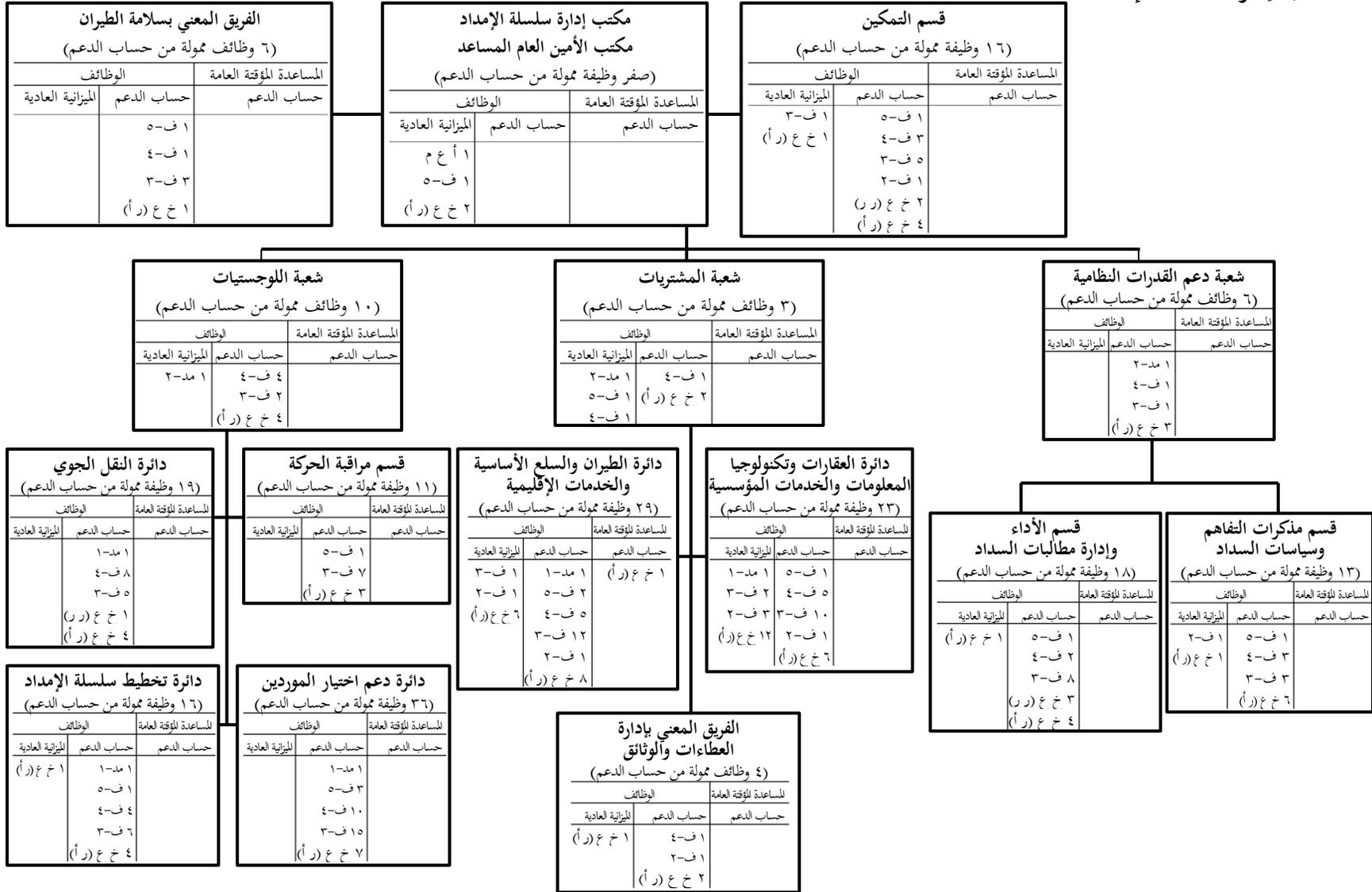
قسم تنمية القدرات والتدريب في المجال العملياتي (٢٤ وظيفة ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ ف-٥	١ ف-٢
	٥ ف-٤	
	٦ ف-٣	
	١ ف-٢	
	١ خ ع (ر)	
	١٠ خ ع (رأ)	

وحدة ملاك الأفراد من غير الموظفين (٣ وظائف ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
	١ ف-٣	١ ف-٤
	٢ خ ع (رأ)	

المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع = الخدمات العامة؛ ر أ = رتب أخرى؛ ر ر = رتب رئيسية؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة.

إدارة الدعم العملياتي  
مكتب إدارة سلسلة الإمداد

18-08492



المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ خ ع = الخدمات العامة؛ رأ = رتب أخرى؛ رر = رتب رئيسية؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة.

A/72/7/Add.49

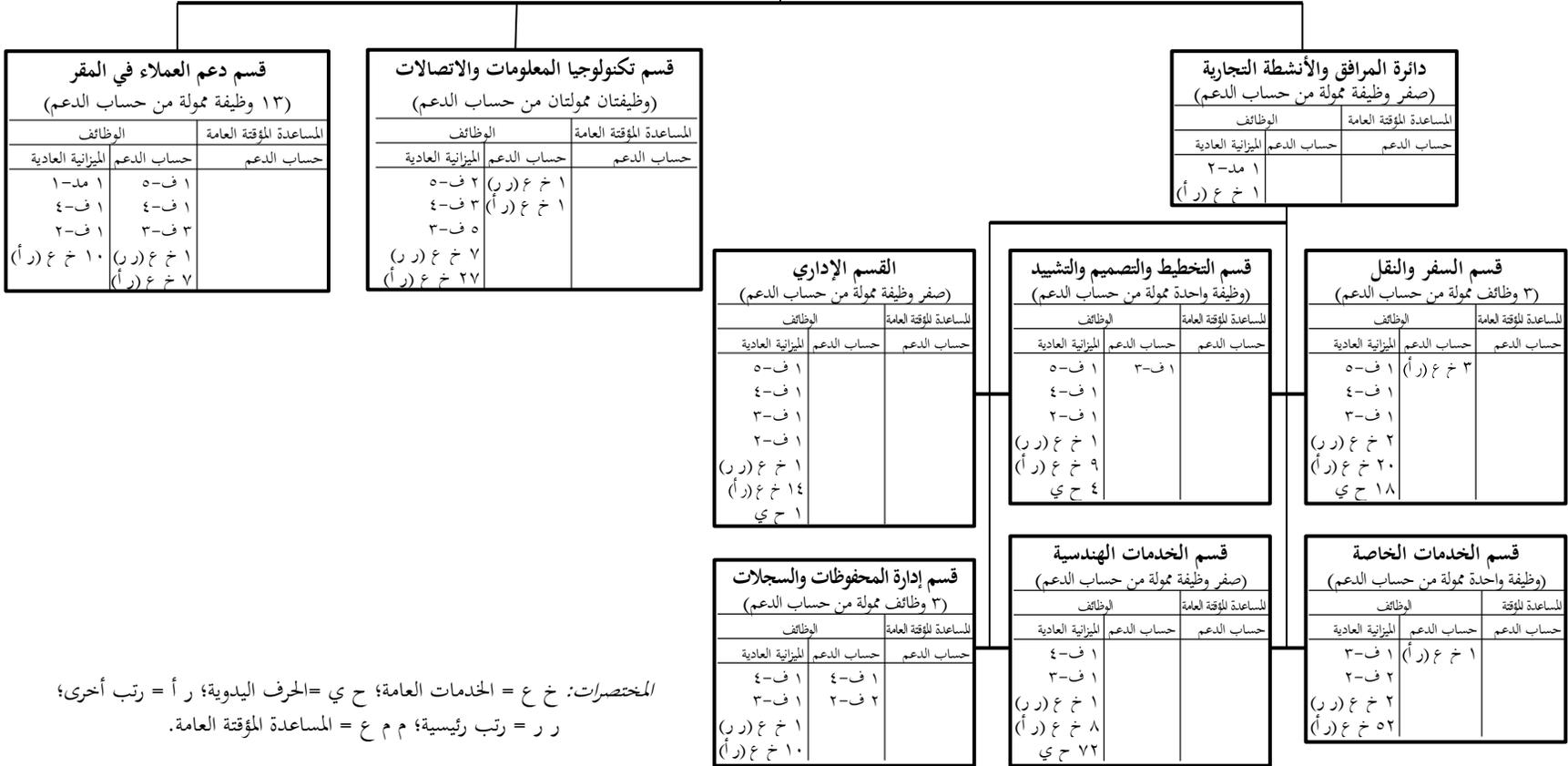
26/29



## إدارة الدعم العملياتي

### شعبة الشؤون الإدارية، نيويورك

شعبة الشؤون الإدارية، نيويورك مكتب المدير (صفر وظيفة ممولة من حساب الدعم)		
المساعدة المؤقتة العامة		الوظائف
حساب الدعم	حساب الدعم	الميزانية العادية
		١ مد-٢
		١ خ ع (رأ)



المختصرات: خ ع = الخدمات العامة؛ ح ي = الحرف اليدوية؛ رأ = رتب أخرى؛  
رر = رتب رئيسية؛ م م ع = المساعدة المؤقتة العامة.

## المرفق الثاني

موجز لتوزيع الوظائف المعتمدة للإدارات والمكاتب الحالية والوظائف المقترحة للإدارات والمكاتب الجديدة المقترحة للفترة ٢٠١٨/٢٠١٩

الهيكل الحالي

الميزانية العادية	الميزانية الأخرى	الميزانية المقررة	الموارد الخارجة عن الميزانية	المجموع الفرعي	الأبواب/الأبواب الفرعية للميزانية/المكتب
					٢٩ ألف - هاء إدارة الشؤون الإدارية
٤٢	١١	٤	٥٧		٢٩ ألف - مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية
١٠٠	١٠٥	٨٢	٢٨٧		٢٩ باء - مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات
١٣٢	٤٥	١٩	١٩٦		٢٩ جيم - مكتب إدارة الموارد البشرية
٢٨٧	٨٤	٢٢	٣٩٣		٢٩ دال - مكتب خدمات الدعم المركزية
١٧٧	٣٠	١٣	٢٢٠		٢٩ هاء - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٧٣٨	٢٧٥	١٤٠	١١٥٣		المجموع الفرعي للأبواب الفرعية ٢٩ ألف إلى ٢٩ هاء
٢٧	٤٠٤		٤٣١		٥ عمليات حفظ السلام
٧٦٥	٦٧٩	١٤٠	١٥٨٤		المجموع الفرعي للأبواب الفرعية ٢٩ ألف إلى ٢٩ هاء والباب ٥
الهيكل المقترح (٢٠١٩)					
					٢٩ ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
٣٦	٥	٣	٤٤		٢٩ ألف-١ مكتب وكيل الأمين العام
٨٧	٨٦	٥٦	٢٢٩		٢٩ ألف-٢ مكتب شؤون المالية والميزانية
٨٨	٤٠	٩	١٣٧		٢٩ ألف-٣ مكتب الموارد البشرية
٤٦	٥٤	١٦	١١٦		٢٩ ألف-٤ شعبة التحول في تسيير الأعمال والمساءلة
٢٥٧	١٨٥	٨٤	٥٢٦		المجموع الفرعي للباب الفرعي ٢٩ ألف
					٢٩ باء إدارة الدعم العملياتي
٢	٢٧	١	٣٠		٢٩ باء-١ مكتب وكيل الأمين العام
٣٩	١٢١	١١	١٧١		٢٩ باء-٢ مكتب عمليات الدعم
٤٠	٢١٠	٢١	٢٧١		٢٩ باء-٣ مكتب إدارة سلسلة الإمداد
٤	٤٨	-	٥٢		٢٩ باء-٤ شعبة الأنشطة الخاصة
٢٩٤	٢٣	٣٨	٣٥٥		٢٩ باء-٥ شعبة الإدارة، نيويورك
٣٧٩	٤٢٩	٧١	٨٧٩		المجموع الفرعي للباب الفرعي ٢٩ باء
١٢٨	٥١	٥	١٨٤		٢٩ جيم - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
٧٦٤	٦٦٥	١٦٠	١٥٨٩		المجموع للأبواب الفرعية ٢٩ ألف و ٢٩ باء و ٢٩ جيم