

Distr.: General  
23 April 2019  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الرابعة والسبعون

البندان ١٣٧ و ١٣٨ من القائمة الأولية\*\*

الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠

تخطيط البرامج

## الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠

الجزء الثامن

خدمات الدعم المشتركة

الباب ٢٩

خدمات الإدارة والدعم

الباب الفرعي ٢٩ ألف

إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

البرنامج ٢٥

خدمات الإدارة والدعم

## المحتويات

الصفحة

٣	تصدير .....
٤	التوجه العام .....
١٠	ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠ والأداء البرنامجي لعام ٢٠١٨***

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢٨ أيار/مايو ٢٠١٩.

\*\* A/74/50.

\*\*\* تمشيا مع الفقرة ١١ من القرار ٢٦٦/٧٢ ألف، يقدم الجزء الذي يتكون من الخطة البرنامجية والمعلومات المتعلقة بأداء البرامج عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.



الرجاء إعادة استعمال الورق

280519 280519 19-04437 (A)



المرفق

٣٥	معلومات عن أداء البرامج لعام ٢٠١٨ ****	
٦١	الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام ٢٠٢٠ +	باء -
المرفقات		
٩٧	الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لعام ٢٠٢٠	الأول -
	موجز التغييرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، موزعة حسب العنصر	الثاني -
٩٨	والبرنامج الفرعي	

\*\*\*\* يعكس هذا التقرير، على النحو المبين في الفقرة ٢٩ ألف-٣ تغييراً في هيكل البرامج لعام ٢٠٢٠. ولهذا السبب، تم إدراج مرفق منفصل يتضمن معلومات عن أداء البرامج لعام ٢٠١٨ يتبع هيكل البرامج في عام ٢٠١٨. + تمشيا مع الفقرة ١١ من القرار ٢٦٦/٧٢ ألف، يُقدّم الجزء الذي يتكون من الاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى الجمعية العامة كي تنظر فيه.



## تصدير

الابتكار. الشمول. التكامل. هذه الكلمات الرئيسية الثلاث تَدَكَّرُهَا عندما كُنْتُ أفكر في الدور الذي ستضطلع به الإدارة الجديدة، إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، في دعم الإصلاح وتحقيق النتائج في جميع ركائز الأمم المتحدة. وحيث إن هذه الإدارة، في سياق خدمتها المنظمة بأكملها، تقوم بتشكيل أمانة عامة مبسطة وأسرع استجابة وموجهة نحو تحقيق النتائج، وخاضعة للمساءلة وقادرة على إدارة المخاطر وتتعلم باستمرار، فقد تحركنا بسرعة من أجل إدخال نُظْمٍ تكفل أن يكون تفويض السلطة المعزز أفضل اتساقاً مع المسؤولية عن إنجاز الولايات. وقد استلزم هذا الأمر القيام بتبسيط أطر السياسات، والرصد المنهجي، وإجراء تحليلات قائمة على البيانات، والإبلاغ بشفافية.

وبغية التصدي بفعالية للتحديات المعقدة والمتعددة الجوانب، لا بد من تسخير رأس المال الفكري، وصلاحية الدعوة الى الاجتماعات، والنهج المتكاملة في الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة. وإني أنظر إلى عام ٢٠٢٠ بمثابة عام لتسريع وتيرة الابتكار في تسيير الأعمال وقيادة الإجراءات التحويلية لصالح من نعمل على خدمتهم.

وهذا يعني عدم تسيير الأمور على النحو المعتاد. ففي سياق تنفيذ الإدارة لنموذج إداري جديد، ستعمل على دفع عجلة التغيير من خلال استراتيجيات وسياسات إدارية يكون محورها الناس وتركز على الميدان، وكذلك من خلال الاستفادة من التكنولوجيا على نحو أفضل في توجيه عمليتي اتخاذ القرارات والتنفيذ. وستواصل الإدارة قيادة ودعم أولويات المنظمة والمبادرات المتخذة على نطاق المنظومة بشأن القضايا الرئيسية، بما في ذلك قضايا التحرش الجنسي، والمساواة بين الجنسين، والتنوع الجغرافي والإقليمي، وإمكانية الوصول، والاستدامة البيئية في مكان العمل.

ويمتد عمل الإدارة إلى ما وراء الأمانة العامة سعياً لبناء علاقات قوية مع شركائنا، بطرق تشمل الواجهة البيئية البالغة الأهمية التابعة للإدارة التي تتواصل بواسطتها مع الهيئات الحكومية الدولية والآليات المشتركة بين الوكالات، وتشجيع التعاون بين الموظفين والإدارة. وبصفتي رئيسة اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أرى فائدة جمة من القيام بتجارب نموذجية وتبادل نهج ابتكارية واتباع أفضل الممارسات على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وما يبين الاعتراف المتبادل بممارسات تسيير الأعمال سوى مثال ملموس على نظام قائم على التكاتف يرمي إلى توفير دعم متسق للدول الأعضاء في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. ونستمد قوتنا من قوة مواردنا البشرية، ولا سيما شبابنا. وتُعتبر الاستراتيجيات التطلعية لإدارة الموارد البشرية محققات لبناء خدمة مدنية دولية متنوعة يعمل أفرادها في أماكن عمل شاملة للجميع، ويتحلون بالمعايير الأخلاقية والقيم المسندة في ميثاق الأمم المتحدة. وتمثل رسالتنا في تعميم نموذج إداري جديد والتشجيع على تغيير ثقافة المنظمة.

(توقيع) جان بيغل

وكيلة الأمين العام

إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

## التوجه العام

## الولايات والمعلومات الأساسية

٢٩ ألف-١ تقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدفع عجلة تغيير النموذج الإداري، بما في ذلك دعم الهيكل الجديد للسلام والأمن وإصلاحات المنظومة الإنمائية، وهي بذلك مسؤولة عن قيادة السياسة العامة في جميع المجالات الإدارية من خلال توفير إطار واضح ومتكامل للاستراتيجيات والسياسات الإدارية على النطاق العالمي، وكذلك من خلال تعزيز آليات الرصد والتقييم والمساءلة التي تشرف على ممارسة السلطات المفوضة في بيئة تتسم بإدارة لامركزية. وسوف تسهم الإدارة في التمكين من إشاعة ثقافة التعلم المتواصل والمساءلة وتعزيز الابتكار والشمول والاستدامة البيئية في نماذج لتسيير الأعمال في جميع أنحاء الأمانة العامة، مع التركيز على الميدان. وتتولى إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أيضاً، بالاشتراك مع إدارة الدعم العملي، المسؤولية عن إدارة أنشطة مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتستمد الإدارة ولايتها من الأولويات المحددة في القرارات والمقررات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة، بما في ذلك القرارات ٢٦٦/٧٢ ألف، و ٢٦٦/٧٢ باء، و ٢٥٤/٧٢ و ٢٨١/٧٣. وتقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بدور أساسي في إعمال النموذج الإداري الجديد الذي دعا إليه الأمين العام، مع التركيز على الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقاط التنفيذ.

## المواءمة مع ميثاق الأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٢ تسترشد البرامج الفرعية بالولايات المنوطة بإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في إعداد المنجزات المستهدفة الخاصة بكل منها، والتي تُسهم في تحقيق كل هدف من أهداف البرامج الفرعية. وتتواءم أهداف البرامج الفرعية مع الغرض الذي تتوخاه المنظمة بأن تكون مركزاً لتنسيق أعمال الأمم وتوجيهها نحو إدراك هذه الغايات المشتركة، على النحو المنصوص عليه في المادة ١ من ميثاق الأمم المتحدة. وفي سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، تجدد المقاصد المنصوص عليها في المادة ١ ميثاق الأمم المتحدة تجسيدا لها في أهداف التنمية المستدامة. ويوجز الشكل ٢٩ ألف-أولاً أدناه أهداف التنمية المستدامة المحددة التي تتواءم معها أهداف كل برنامج من البرامج الفرعية، ومن ثم منجزاته المستهدفة.



## التطورات الأخيرة

٢٩ ألف-٣ وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢، بء، الصادر في تموز/يوليه ٢٠١٨، على إنشاء إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وشكّل إنشاؤها خطوة هامة في سبيل أعمال نموذج إداري يعرعى منظمة الأمم المتحدة بحيث تكون أكثر مرونة وفعالية وشفافية وخاضعة للمساءلة ولا مركزية وتركز على الناس. وقد دفعت إلى ذلك الحاجة إلى تجديد الحيوية والابتكار وتمكين الإدارة والموظفين والشركاء من تحسين تنفيذ الولايات المنوطة بالمنظمة. ومن الآن فصاعداً، ستعمل الإدارة على الاستفادة من الدروس المستخلصة من السنة الأولى من تنفيذ الإصلاح الإداري، وأفضل الممارسات والأساليب المبتكرة للتأكد من أن النماذج والاستراتيجيات والسياسات الإدارية تُواصل التكيف بحيث تلي الاحتياجات المتغيرة على نطاق الأمانة العامة لدعم الإدارة اللامركزية التي تعزز اتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقاط التنفيذ.

## الاستراتيجية والعوامل الخارجية لعام ٢٠٢٠

- ٢٩ ألف-٤ ستواصل الإدارة تعزيز النموذج الإداري الجديد من خلال اتباع نهج متكامل ذي ركائز ثلاث مترابطة، هي: تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية؛ والموارد البشرية؛ والتحول في تسيير الأعمال والمساءلة وستقوم الإدارة بما يلي:
- (أ) تعزيز النتائج من خلال الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ونظم الامتثال على الصعيد العالمي، التي تركز على الميدان والناس والتي تمكن المنظمة من تنفيذ ولاياتها؛
- (ب) الاستفادة من تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال استناداً إلى البيانات والإدارة المرتكزة على الأدلة لتوجيه عملية اتخاذ القرارات على نحو أفضل، وبناء القدرة على ذلك؛ وتمكين الرصد الفعال وفي الوقت المناسب، والامتثال الصارم، وتدابير المساءلة؛ وتعزيز التحسين المتواصل؛
- (ج) تشجيع التحول ودفع عجلة الابتكار في نماذج تسيير الأعمال في جميع أنحاء الأمانة العامة؛
- (د) الاستثمار في الموارد البشرية للمنظمة وتعزيز ثقافة التعلم المتواصل والمساءلة؛
- (هـ) تهيئة بيئة تعاونية وشاملة للجميع من خلال الحلول المتكاملة والشراكات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٢٩ ألف-٥ وسيقوم مكتب وكالة الأمين العام بدور قيادي في وضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ونماذج إدارية تنظيمية متكاملة تدعم اتباع نموذج لامركزي يركز على الميدان يُمكن المديرين من أداء وظائفهم من خلال إطار تفويض السلطة المعزز الجديد. وسيواصل المكتب مع الدول الأعضاء والكيانات الخارجية الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة ويعزز التنسيق داخلياً في إطار الأمانة العامة، وخارجياً مع الصناديق والبرامج والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بهدف بناء الشراكات والترويج لأفضل الممارسات.

٢٩ ألف-٦ وستقدم أمانة اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة ولجنة البرنامج والتنسيق المساعدة الاستباقية إلى رئيسي كلتا اللجنتين ومكاتبهما في تعزيز وتيسير أعمالهما، وستقدم أيضاً إلى الهيئات المعنية معلومات تاريخية عن وقائع أعمال اللجنتين. وستقدم أيضاً مساعدة استباقية إلى ممثلي الدول الأعضاء بشأن جميع المسائل المتعلقة بتحديد مواعيد الاجتماعات وتسييرها بفعالية، بما في ذلك توفير برنامج عمل مسبق وتقديم تقارير اللجنتين في حينها من أجل إتاحة نشرها بجميع اللغات الرسمية في وقت واحد.

٢٩ ألف-٧ وستقدم أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر استعراضاً جيد النوعية وفي أوانه لعمليات الشراء والتصرف في الأصول وحالات الشطب. وستركز هذه الأمانة على دعم المسؤولين المفوضين بسلطة اتخاذ القرارات المتعلقة

بالمشتريات، وتعزيز علاقتها مع عملائها. وسوف تحدد أولويات أنشطة تنمية قدراتها المصممة خصيصاً للمكاتب ومراكز العمل خارج المقر. وستتولى الأمانة أيضاً إيفاد بعثات المساعدة الميدانية لإجراء الاستعراضات وتقديم مزيد من الدعم والتوجيه إلى اللجان المحلية بشأن السياسات والإجراءات والمسائل التقنية.

٢٩ ألف-٨ ستقدم وحدة التقييم الإداري توصيات إلى وكالة الأمين العام بشأن القرارات الإدارية التي يطعن فيها الموظفون لإتاحة إمكانية تصحيح القرارات غير السليمة، ومن ثم تجنب التقاضي الذي لا لزوم له أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وفي عام ٢٠٢٠، ستعمل الوحدة على إعطاء الأولوية لمبادرات التوعية المتعلقة بإبلاغ المديرين ومديري البرامج عن المسائل العامة الناشئة عن القضايا في إطار النظام الرسمي من أجل الحد من الطلب على هذا النوع من التقييم الإداري. وبالإضافة إلى ذلك، ستعمل الوحدة على مضاعفة جهودها مع مكتب أمين المظالم الرامية لاستكشاف سبل زيادة الاستفادة من النظام غير الرسمي والترويج لثقافة تسوية المنازعات الإدارية بالوسائل غير الرسمية.

٢٩ ألف-٩ وفي أعقاب نشر النطاق الكامل لنظام أوموجا، ولا سيما الحل المتعلق بالتخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، سيتمكن المديرون من تخطيط برامجهم من القمة إلى القاعدة ومن القاعدة إلى القمة، ومن تتبع المنجزات المستهدفة بصورة استباقية وإبلاغ مختلف أصحاب المصلحة على نحو أفضل بالنتائج التي حققتها البرامج. وفي معرض الاستفادة من النطاق الواسع للخاصية الوظيفية التي تم نشرها في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، ستتمكن الإدارة من إعمال نماذج جديدة لتسيير الأعمال ومن ابتكار الممارسات التي تُمكن من تنفيذ البرامج بشكل أفضل.

٢٩ ألف-١٠ وسيواصل مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية العمل على إشاعة ثقافة قوامها الإدارة المالية المسؤولة والشفافة والخاضعة للمساءلة، يتم من خلالها تخطيط الموارد واستخدامها والإبلاغ عنها بطريقة تتسم بالفعالية والكفاءة. وسيركز المكتب على كفاءة صلاحية الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات المالية والمتعلقة بالميزانية لتحقيق الغرض المنشود منها في دعم نموذج لامركزي يركز على الميدان ويتم من خلاله تمكين المديرين من العمل بمزيد من الاستقلالية في عملية اتخاذ القرارات. وفي سياق العمل بشكل وثيق مع مكتب الموارد البشرية، ستعطي الأولوية إلى تكييف الاستراتيجيات والسياسات الرامية إلى دعم النماذج الجديدة والمبتكرة لتسيير الأعمال وتمكين المديرين من تنفيذ البرامج المسندة إليهم بمزيد من الفعالية والسرعة. وسيوفر أول تنفيذ لبيان الرقابة الداخلية ضماناً شاملاً بشأن قدرة الإطار التنظيمي المعدل على دعم نماذج تسيير الأعمال بطريقة لامركزية.

٢٩ ألف-١١ وسيركز مكتب الموارد البشرية على إعادة التساوق الاستراتيجي للسياسات المتعلقة بالموارد البشرية مع الاحتياجات المتغيرة للمنظمة، مع التركيز على الميدان والأخذ بإطار مبسط ومنظم بشأن السياسة العامة. وسيواصل المكتب الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة واتباع نهج تهادف إلى إحداث تحول في ثقافة المنظمة، وتعزيز واجب الحرص، وتعزيز الشمول، وسهولة الوصول والتنوع، والعمل على تهيئة أماكن عمل داعمة وصحية تتم فيها معاملة جميع الموظفين معاملة نزيهة ومتسقة وعادلة. وسيعمّم المكتب مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل الجغرافي العادل وسهولة الوصول في جميع جوانب عمل المنظمة من خلال اتباع استراتيجيات وسياسات متكاملة. وسيستجيب على نحو استباقي للمسائل الناشئة في نظام العدل بشقيه الرسمي وغير الرسمي من أجل ضمان الكفاءة والفعالية والإنصاف في تنفيذ سياسات المنظمة وتطبيق قيمها ومعاييرها الأساسية، وفقاً لتوجيهات الجمعية العامة. وسوف يستند إلى التكامل بين مهمة السلوك والانضباط بالنسبة للأمانة العامة بأسرها ولجميع فئات الموظفين بهدف زيادة الاتساق والشفافية والمساءلة في تطبيق معايير السلوك.

٢٩ ألف-١٢ وستعمل شعبة التحول المؤسسي والمساءلة على تعزيز نظم المساءلة لدفع الثقافة التي تركز على إحراز النتائج والإدارة الاستباقية للمخاطر وتوفير التوجيه لمديري البرامج من أجل كفاءة ممارستهم للتفويض المعزز، بطريقة مناسبة وخاضعة للمساءلة. وستركز الشعبة على بناء ودعم الشراكات مع العملاء في جميع أنحاء الأمانة العامة بهدف وضع نماذج مبتكرة

لتسيير الأعمال. وستحدد الفرص المتاحة لتحسين الحلول المبتكرة الملائمة للميدان بشكل مستمر. ومن خلال المهام التحليلية المتقدمة المنوطة بالشعبة، ستمكّن الشعبة المديرين من اتخاذ القرارات على أساس الأدلة واستناداً إلى البيانات، وستُعزز مساءلتهم عن النتائج. وستستعرض أيضاً الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن الهيئات الرقابية، وستدعم المديرين في الاضطلاع بأنشطة التقييم الذاتي التي تمكّنهم وتمكّن المنظمة من التعلّم وتحسين التخطيط واتخاذ القرارات.

٢٩ ألف-١٣ وفيما يتعلق بالعوامل الخارجية، تستند الخطة العامة لعام ٢٠٢٠ إلى افتراضات التخطيط التالية:

(أ) ستقدم جميع الجهات المعنية كامل التعاون والدعم للإدارة في تنفيذ المهام المسندة إليها؛

(ب) وفيما يتعلق بالعنصر ٢ من البرنامج الفرعي ١، الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، سوف تُعقد الاجتماعات والدورات على النحو المقرر، وسيتم تلقي المقترحات الواردة من الدول الأعضاء فيما يتعلق ببرنامج العمل المتفق عليه، بما في ذلك الدعوات التي توجّهها أمانة اللجنتين من أجل المشاركة في الاجتماعات غير الرسمية، وطلبات الحصول على الوثائق، في الوقت المناسب وعلى نحو منسق؛ وسوف تشارك الدول الأعضاء في الوقت المناسب وعلى نحو نشط في أعمال كل من اللجنتين وتعاون وتتآزر معهما خلال الاجتماعات الرسمية، وكذلك خلال المشاورات غير الرسمية والمشاورات الجانبية غير الرسمية.

٢٩ ألف-١٤ وستواصل الإدارة الاضطلاع بدور قيادي في النهوض باستراتيجيات الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة والتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل. وستعمل أيضاً على تحقيق التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة ووضع نقاط مرجعية من أجل زيادة التنوع الإقليمي وستعطي الأولوية لإدماج الاستدامة البيئية وإدارة القدرة على الصمود في أطر الاستراتيجيات والسياسات والامتثال والإبلاغ المعمول بها في المنظمة. ومن خلال قيادة السياسات في هذه المجالات المترابطة، ستعمل الإدارة على تعزيز ثقافة التغيير على جميع مستويات الأمانة العامة ومواءمة عمليات الأمم المتحدة مع أهداف التنمية المستدامة.

٢٩ ألف-١٥ وتقوم الإدارة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطتها ومنجزاتها المستهدفة والنتائج المتوخاة منها، حسب الاقتضاء. فعلى سبيل المثال، تشمل المنجزات المستهدفة، في إطار البرنامج الفرعي ٣، تقديم الدعم لإنشاء قوة عاملة متنوعة ومتوازنة بين الجنسين، باستخدام مبادرات التوعية المحددة الهدف من أجل اجتذاب الموظفين ذوي المواصفات المطلوبة، وتبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة بشأن مسائل السلوك المتصلة بالمسائل الجنسانية مع المنظمات الدولية الأخرى. وستقدم الإدارة المشورة إلى كبار المديرين بشأن مسائل السلوك والانضباط والطعون الإدارية وعن الحوادث الخطيرة. وفيما يتعلق بالمواد الفنية الرقمية، سيتم أيضاً إدراج المنظور الجنساني فيها، ولا سيما فيما يتعلق بمساعدة الضحايا. وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي ٤، سيكفل النهج المتكامل للتحويل في تسيير الأعمال النظر في الجوانب المتعلقة بنوع الجنس وتحليلها ورصدها بسهولة أكبر.

٢٩ ألف-١٦ وستقدم الإدارة الدعم لجميع كيانات الأمانة العامة وستتعاون معها بشكل وثيق، وستعمل على بناء الشراكات، في إطار الأمانة العامة داخليا ومع منظومة الأمم المتحدة خارجيا، لإيجاد استجابات شاملة للتحديات ووضع نماذج مبتكرة لتسيير الأعمال تلي الاحتياجات المحددة والمتغيرة لكل كيان من الكيانات، مع التركيز على الميدان.

٢٩ ألف-١٧ وستقوم الإدارة بتمثيل الأمين العام في هيئات الخبراء، بما في ذلك في اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة الخدمة المدنية الدولية وهيئاتها الفرعية. وستقوم الإدارة أيضاً بتمثيل الأمين العام في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والشبكات التابعة له.

٢٩ ألف-١٨ وبعد أن وضعت الإدارة الأساس اللازم لمزيد من اللامركزية خلال عام ٢٠١٩، فإن التحدي الرئيسي الذي تواجهه هو تسريع وتيرة التغيير في الثقافة اللازم لتنفيذ نموذج إداري جديد يركز على زيادة تفويض السلطة، والشفافية، والمساءلة، وثقافة التعلم المتواصل.

### أنشطة التقييم

٢٩ ألف-١٩ يشكل التقييمان الذاتيان التاليان المقرران لعام ٢٠٢٠ جزءاً هاماً من تقديم التوجيهات واستخلاص الدروس لتعديل عمل الإدارة:

(أ) التقييم الذاتي لتفويض السلطة؛

(ب) التقييم الذاتي لتبسيط السياسات.

## ألف - الخطة البرنامجية المقترحة لعام ٢٠٢٠ والأداء البرنامجي لعام ٢٠١٨



## برنامج العمل

## البرنامج الفرعي ١

مشروع التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

## العنصر ١

## مشروع التخطيط المركزي للموارد

## ١ - الهدف

٢٩ ألف-٢٠ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تحسين إدارة موارد المنظمة.

## ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٢١ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

## ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

## دعم المديرين في الاستفادة من القدرات الجديدة التي تتيحها التوسعة ٢ لنظام أوموجا

لا يزال نظام أوموجا، منذ إنشائه في عام ٢٠١٨، يمثل عاملاً حافزاً للتحويل في تسيير الأعمال، مما يمكن من تحقيق الكفاءة والشفافية في إدارة الموارد المالية والبشرية والمادية في المنظمة. وقد أدخل هذا النظام تحسينات إدارية هامة، وحلَّ محلَّ مئات من النظم القديمة، وأسهم في تبسيط وتكامل العديد من العمليات المجزأة وغير الموحدة، وفي أتمتة العمليات اليدوية التي تستنزف الموارد، وتمكين الخدمة الذاتية للموظفين والمديرين، وتحسين رؤية البيانات العالمية. وأفضى نظام أوموجا إلى حدوث تغيير هام ينطوي على إمكانية تحقيق فوائد نوعية عن طريق إدخال إدارة العمليات من بدايتها إلى نهايتها في مجموعة متنوعة جداً من المهام، بما فيها الشؤون المالية والمحاسبة الإدارية، وإدارة الميزانية لجميع مصادر التمويل وإدارة النقدية والخزينة، والشراء وإدارة سلسلة الإمدادات، واللوجستيات، وإدارة المرافق، وإدارة الممتلكات، بما في ذلك إدارة العقارات، وصيانة المعدات، وتقديم الخدمات، وإدارة القوة العاملة، وإدارة الوقت، وإدارة الاستحقاقات، وكشوف المرتبات، وإدارة الضرائب والإدارة التنظيمية وإدارة السفر.

ويقوم نظام أوموجا حالياً بدعم منظمة معقدة تتواجد في أكثر من ٤٢٠ موقعاً في العالم ويبلغ عدد مستعمليه الثابتين أكثر من ٥٠٠ ٤٦ مستعمل. ويتم حالياً إدماج نظام أوموجا أيضاً في نظم مؤسسية عديدة أخرى من أجل إتاحة فرص أشمل للحصول على المعلومات وزيادة تبسيط العمليات.

ويتيح نشر التوسعة ٢ لنظام أوموجا في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ الكثير من القدرات الجديدة في مجموعة واسعة من العمليات. وسيعزز التخطيط الاستراتيجي وصياغة الميزانيات وإدارة الأداء بواسطة نظام أوموجا الصلة بين تنفيذ البرامج واستخدام الموارد. وستعالج تعبئة الموارد أحد المخاطر المركزية الرئيسية بينما تعزز إدارة الشركاء المنفذين الضوابط بشأن المخاطر التي تهم بالسمعة والتي أبرزها مجلس مراجعي الحسابات مراراً وتكراراً. وستعزز إدارة سلسلة الإمدادات وضع خطط العرض والطلب على السلع وتزيد من فعالية وموثوقية الأثر على صعيد العمليات. وستؤدي عملية إدارة المؤتمرات والمناسبات، بما في ذلك إدارة شؤون المشاركين في الاجتماعات، إلى تبسيط بعض الأنشطة الأساسية للمنظمة.

وسيوفر تنفيذ الحل المتعلق بجمع الأموال وإدارة العلاقات مع المانحين من نظام أوموجا للأمانة العامة نظرة شمولية لجهودها الرامية إلى تعبئة الموارد على الصعيد العالمي، بينما يترسخ هذا النظام على نطاق المنظمة، ويوفر رؤية أفضل على مصادر الإيرادات. وبالمثل، سيوفر الحل المتعلق بإدارة شؤون الشركاء المنفذين من نظام أوموجا نظرة شاملة للأمانة العامة عن استخدام وأداء جميع الشركاء المنفذين بينما تستفيد الأمانة العامة من طريقة التنفيذ هذه للإسراع وتعزيز وتنفيذ برامجها.

ومع اعتماد البعثات الميدانية الحل المتعلق بإدارة النقل من نظام أوموجا، فستكون لديها رؤية أوضح لحركة سلعها وستعمل على تحسين استعداداتها التشغيلية. وسيبدأ أيضاً ترسيخ القدرات المتعلقة بتخطيط الطلب وتخطيط شبكة الإمداد، مع التوسع التدريجي نحو المزيد من المواد والمزيد من شبكات الإمداد.

#### التحدي والاستجابة

ويتمثل التحدي حالياً وسيظل يتمثل كذلك في إدارة التغيير واعتماده من قبل المستعملين، بالنظر إلى أن الإدارة المنسقة للعملية قد تتطلب من المنظمة اعتماد النهج الإدارية الأفقية والمتعددة الوظائف. وحظيت إدارة التغيير واعتماد المستعملين له بمزيد من الاهتمام الآن نظراً لأن مشاريع التوسعة ٢ لنظام أوموجا قد وسعت نطاق قدرات نظام أوموجا عبر مجموعة واسعة من العمليات، مما مكّن من تنويع قواعد المستعملين الداخليين والخارجيين، وأفضى ليس إلى حل معقد من الناحيتين التقنية والوظيفية فحسب، بل أفضى إلى ظهور مجموعة أوسع من أصحاب المصلحة أيضاً.

واستجابة لذلك، وبعد نشر عدد من الخصائص الوظيفية الجديدة في إطار التوسعة ٢ لنظام أوموجا، سيركز نظام أوموجا في عام ٢٠٢٠ على دعم مستعمليه في استغلال كامل طاقات الحلول الجديدة والاستفادة من القدرات الجديدة في النظام، الأمر الذي سيمكّن كيانات الأمانة العامة من تكييف نماذج تسير أعمالها. وسيتيح نظام أوموجا إمكانات أكبر لاتخاذ قرارات تنفيذية أكثر استنارة وفي الوقت المناسب، بما في ذلك وضع غايات مفصلة مشفوعة بنهج قائم على تقييم المخاطر لرصد تنفيذ البرامج.

وسيعدم نظام أوموجا المديرين في الأخذ بمقاييس الأداء الاستراتيجية الأفضل والاستفادة من لوحات المتابعة، المعززة بتصور واضح عن المساهمة في تحقيق النتائج، في رصد تنفيذ الأنشطة التي صدر بها تكليف من الأمم المتحدة. وعلى وجه الخصوص، سيوفر نظام أوموجا أدوات جديدة لتحسين إدارة أداء المنظمة والإبلاغ عن الأداء، بما في ذلك الامتثال للمبادرة الدولية للشفافية في المعونة.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي الاستخدام المنهجي في جميع أنحاء المنظمة لأدوات التخطيط الاستراتيجي والميزنة وإدارة الأداء، التي تمكن مديري البرامج من تتبع المنجزات المستهدفة في جميع الخطط الاستراتيجية لعام ٢٠٢٠ وتتيح للمديرين إمكانية تسجيل التقدم على نحو استباقي، بما في ذلك الأدلة التي تدعم النتائج، حسب الاقتضاء. وسينشئ الحل المتعلق بإدارة جمع الأموال الحافظة الكاملة لأسماء الجهات المانحة ومقدار مساهماتها ويتعهد بحفظها. وسيوفر الحل المتعلق بإدارة شؤون الشركاء المنفذين ملفات القضايا المتعلقة بدورة حياة التفاعل مع كل شريك من الشركاء المنفذين. وسيوفر الحل المتعلق بإدارة النقل دعماً لوجستياً أكثر كفاءة للعمليات الميدانية، في حين سيبسط الحل المتعلق بإدارة شؤون المشاركين في الاجتماعات عملية التفاعل مع الآلاف من المشاركين.

وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، زيادة آنية وأكثر تفاعلا في تصور نتائج عمل المنظمة، التي ستتاح للجمهور في إطار المساءلة والشفافية، وهما الركيزتان اللتان تستند إليهما مبادرات الأمين العام الرامية للإصلاح. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
زيادة آنية وأكثر تفاعلا في تصور نتائج عمل المنظمة، التي ستتاح للجمهور في إطار المساءلة والشفافية، وهما الركيزتان اللتان تستند إليهما مبادرات الأمين العام الرامية للإصلاح	نشر وتثبيت الخصائص الوظيفية للتوسعة ٢ لنظام أوموجا، وتكييف نظام أوموجا، بوصفه من العوامل المساعدة على الإصلاح، مع الاحتياجات المتطورة لركائز الاصلاح	تحقيق استقرار المهام المشمولة بالعمليات ضمن نطاق نظام أوموجا الأساس والتوسعة ١، وتصميم ووضع اللبنة الأساسية للخصائص الوظيفية للتوسعة ٢ لنظام أوموجا

٢٩ ألف-٢٢ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٢٣ يعرض الجدول ٢٩ ألف-١ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه،

الجدول ٢٩ ألف-١

البرنامج الفرعي ١-العنصر ١: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

١	١	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
---	---	---------------------------------------

٦	٦	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
---	---	---

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال

المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تطبيقات البرمجيات

مكتب الخدمات



## العنصر ٢

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٢٤ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تيسير مداولات اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق وتسهيل عملية اتخاذ القرارات فيهما.

### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٢٥ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متوائم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

#### زيادة الوعي بمصادر المعلومات المتاحة لمندوبي الوفود

في عام ٢٠١٨ تم إطلاق "موقع اللجنة الخامسة الإلكتروني" على البوابة "e-deleGATE"، التي تتيح منصة إلكترونية محسنة وسهلة الاستعمال تستطيع أمانة اللجنة من خلالها التخاطب مع أعضاء اللجنة. وتُعالج المنصة الجديدة التحدي الذي نشأ في السابق بخصوص منصة "الغرفة الإلكترونية" e-Room التي كان يوجد فيها، في جملة أمور، خاصية وظيفية محدودة ذات صلة بالبحث عن السجلات التاريخية.

#### التحدي والاستجابة

سلطت التعليقات الأولية المستمدة من الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في النصف الأول من عام ٢٠١٨، الضوء على بعض التحديات، ولا سيما الحاجة إلى مواصلة إبلاغ الوفود بالخصائص الوظيفية "لموقع اللجنة الخامسة الإلكتروني". وفي عام ٢٠٢٠، ستعمل أمانة اللجنة على زيادة الوعي بالخصائص الوظيفية لموقع اللجنة الخامسة الإلكتروني، بما في ذلك وظيفة البحث، لتمكين الوفود من جني أقصى قدر من المنافع من استخدام هذه المنصة الإلكترونية. وستواصل أمانة اللجنة العمل بشكل وثيق مع أعضاء اللجنة لبلوغ تلك الغاية من خلال المذكرات التوجيهية الموجزة، والرد حسب الاقتضاء على الاستفسارات المحددة الأهداف.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات، فضلاً عن الدعم الفني والتقني المعزز وخدمات الأمانة التي تقدمها أمانة اللجنة إلى الدول الأعضاء. وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، ورود تعليقات إيجابية بشأن الخصائص الوظيفية لمنصة "موقع اللجنة الخامسة الإلكتروني"، وبشأن خدمات أمانة اللجنة، على النحو المبين في صيانة و/أو تحسين النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
صيانة و/أو تحسين النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	صيانة و/أو تحسين النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية	نسبة النتائج الإيجابية المستمدة من الدراسة الاستقصائية فيما يتعلق بـ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• اللجنة الخامسة: ٩٨,٣ في المائة</li> <li>• لجنة البرنامج والتنسيق: ٩٧,٥ في المائة</li> </ul>

٢٩ ألف-٢٦ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٢٧ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٢ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٢

البرنامج الفرعي ١-العنصر ٢: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) ١٦٧ ١٦٧

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات) ٢٠٠ ٢٠٠

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال

المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط



### العنصر ٣

## أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر

### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٢٨ يتمثل الهدف الذي يساهم هذا العنصر في تحقيقه في التأكد من أن تنفيذ الأمانة العامة للأمم المتحدة، في عملية اقتنائها للسلع والخدمات، بمبادئ الشراء المعتمدة في الأمم المتحدة، وهي مبادئ الإنصاف والنزاهة والشفافية، والمنافسة الدولية الفعالة، وتحقيق أعلى جودة بأفضل سعر، وتحقيق مصالح المنظمة؛ وضمان اتخاذ القرارات المناسبة بشأن ممتلكات الأمم المتحدة، وتسجيل وقائع التصرف بممتلكات الأمم المتحدة أو فقدانها أو تلفها أو أية اختلافات أخرى تشمل تلك الممتلكات.

### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٢٩ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

## النظام الجديد لإدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية من أجل تقديم توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية في مجال المشتريات

في عام ٢٠١٨، واصلت أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر استخدام نظام إلكتروني قديم لإدارة الحالات الفردية في حالات الشراء.

### التحدي والاستجابة

يتمثل التحدي في أن النظام الحالي لا يسمح لمجلس حصر الممتلكات في المقر بإدارة الحالات الفردية للتصرف في الممتلكات ولا بتقديم توصيات بشطبها من القيود، وهما عمليتان تُعالجان حصراً بواسطة استعراض غير متصل بالحاسوب. وبالإضافة إلى ذلك، لا يتضمن هذا النظام سوى خاصية وظيفية محدودة بشأن الإبلاغ. ومع تنفيذ الإصلاحات الإدارية التي دعا إليها الأمين العام وإعمال تفويض السلطة المعزز في مجالات المشتريات، وإدارة الممتلكات، بات من المهم على نحو متزايد ضمان تعزيز الشفافية والإبلاغ بشأن ممارسة تفويض السلطة في هذه المجالات، ومواكبة التفويض المعزز بعملية معززة لجمع البيانات، بما في ذلك الأخذ بنهج الاقتناء من البداية إلى النهاية والتصرف في الممتلكات في المقر والمواقع الأخرى على حد سواء، وإدارة البيانات لأغراض المساءلة.

واستجابة لذلك، ستشرع الأمانة في عام ٢٠٢٠ بتطبيق نظام جديد لإدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية يتسق تماماً مع الاستراتيجية الطويلة الأجل التي تتبعها المنظمة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتي من شأنها أن تشمل الحالات الفردية بدءاً من اقتناء الأصول وانتهاءً بالتصرف فيها، مع تعزيز القدرات في مجال الإبلاغ. ومن شأن ذلك أن يساهم في إدماج البيانات المحسنة في التحليل الذي تجريه الأمانة بشأن جميع المقننات الرئيسية وإجراءات التصرف بالممتلكات على نطاق الأمانة العامة بأسرها، بما في ذلك تحديد الاتجاهات والفرص

المتعلقة بتحسين. وفي المقابل، ستتعزيز قدرة الأمانة على تكييف توصياتها المتعلقة بإصلاحات السياسة الاستراتيجية في مجالات المشتريات وإدارة الأصول والتصرف فيها.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي تعزيز الشفافية والمساءلة إزاء اقتناء أصول المنظمة والتصرف فيها وتحسين تطبيق المبادئ الأساسية للشراء المنصوص عليها في النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة. وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، تقديم تقارير مستكملة من حيث الكمية أو النوعية من شأنها أن تشكل دليلاً على فعالية نظام تفويض السلطة المعزز في مجالي المشتريات وإدارة الممتلكات. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

#### مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
صياغة توصيات بشأن السياسات الاستراتيجية مصممة لتلبية الاحتياجات في مجال المشتريات، والمدعومة بالأدلة التي جُمعت من نظام إدارة الحالات الفردية من البداية إلى النهاية	إنشاء عملية منظّمة أقوى للتغييرات في السياسات الاستراتيجية المرتكزة على الأدلة، استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر فيما بين كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك الميدان	عدم وجود عملية منظّمة للتغييرات في السياسات الاستراتيجية استناداً إلى توصيات لجنة العقود في المقر فيما بين كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك الميدان

٢٩ ألف-٣٠ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠٢٠

٢٩ ألف-٣١ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٣ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠٢٠ التي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٣

البرنامج الفرعي ١-العنصر ٣: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

العدالة الداخلية والرقابة

خدمات الضمان والتحقق

الإدارة

الإدارة العامة



## العنصر ٤

### عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

#### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٣٢ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان التطبيق السليم للنظامين الأساسيين للإداريين للموظفين في اتخاذ القرارات، والتوصل إلى تسوية مبكرة للمنازعات المتعلقة بالموظفين والحيلولة دون التقاضي غير الضروري في المسائل المتعلقة بالموظفين.

#### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٣٣ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

#### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

### نشر الدروس المستفادة من التقييم الإداري إلى المكاتب الميدانية النائية

في عام ٢٠١٨، ظلت وحدة التقييم الإداري تتلقى عددا كبيرا من طلبات التقييم الإداري، وتبعث برودود عليها.

#### التحدي والاستجابة

في هذا السياق، يتمثل التحدي في قيام الوحدة بإصدار دليل للمديرين بشأن الدروس المستفادة، على الرغم من مواصلة العمل على تحقيق هذا الهدف بالفعل. وأدى هذا إلى الحد من نشر الدروس المستفادة من التقييم الإداري، وأدى بالتالي إلى الحد من توعية المديرين ومديري البرامج بالنظام الداخلي لإقامة العدل. وأدت معالجة الحجم الكبير من الطلبات إلى الحد أيضاً من قدرة الوحدة على الاضطلاع بأنشطة التوعية.

واستجابة لذلك، ستعمل الوحدة في عام ٢٠١٩ على إضفاء الطابع الرسمي على التوجيهات المتعلقة بالمديرين وعلى استكمال دليل المديرين بشأن الدروس المستفادة وتقديم إحاطات توعية إلى المديرين ومديري البرامج في المقر والمكاتب الإقليمية. وفي عام ٢٠٢٠، تعززت الوحدة القيام بأنشطة توعية في الميدان، مع الاستفادة من تكنولوجيات التداول عبر الفيديو وسائر تكنولوجيات التآزر والاجتماعات بالوسائل الإلكترونية المتاحة على الإنترنت. وستستهدف تلك الإحاطات المكاتب في المواقع الميدانية النائية.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي تحسين عملية اتخاذ القرارات والمساءلة وزيادة الوعي بالنظام الداخلي لإقامة العدل.

ستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، ورود تعليقات إيجابية من الموظفين الذين استفادوا من أنشطة التوعية. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
توزيع التعليقات الإيجابية التي أُبديت بشأن فهم المسائل المتعلقة بالنظام الداخلي لإقامة العدل على المكاتب الميدانية النائية	ورود تعليقات إيجابية بشأن فهم مسائل التقييم الإداري في النظام الداخلي لإقامة العدل في أوساط المقر والمكاتب الإقليمية	ورود تعليقات يعرب فيها المقيمون عن فهم محدود لمسائل التقييم الإداري في النظام الداخلي لإقامة العدل

٢٩ ألف-٣٤ سيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠٢٠

٢٩ ألف-٣٥ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٤ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة ، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠٢٠، التي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٤

البرنامج الفرعي ١-العنصر ٤ : المنجزات المستهدفة لعام ٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

العدالة الداخلية والرقابة

إقامة العدل



## البرنامج الفرعي ٢ تخطيط البرامج والشؤون المالية وشؤون الميزانية

### العنصر ١ الشؤون المالية

#### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٣٦ يتمثل الهدف الذي يسهم في هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة تمويل مصروفات المنظمة عملاً بالمادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة وضمان سلامة وفعالية وكفاءة الإدارة المالية المتكاملة لموارد الأمم المتحدة والإبلاغ عنها.

#### ٢ - الموازنة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٣٧ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

#### ٣ - أعضاء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

### إطار الرقابة الداخلية الجديد يدعم إطار تفويض السلطة المعزز

في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، عرض الأمين العام إطاراً منقحاً لتفويض السلطة يسمح بتفويض رؤساء الكيانات سلطة اتخاذ غالبية القرارات المتعلقة بالموارد، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات والإجراءات بشكل أسرع. وسوف يؤدي التنفيذ الكامل للإطار الجديد وتبسيط وترشيد الإطار التنظيمي المالي إلى إرساء الأسس اللازمة لإعمال النماذج المبتكرة واللامركزية لتسيير الأعمال بهدف التمكين من اتخاذ قرارات سريعة حيثما يترتب عليها أعظم الأثر في العمليات.

#### التحدي والاستجابة

في هذا السياق، يتمثل التحدي في ضمان أن يكون رؤساء الكيانات مجهزين تجهيزاً جيداً ليكونوا قادرين على ضمان الامتثال للإطار التنظيمي وورده بغية تحقيق أقصى قدر ممكن من الكفاءة في تنفيذهم للبرامج.

واستجابة لذلك، سينجز العنصر في عام ٢٠٢٠ تنفيذ إطار الرقابة الداخلية مما يوفر ضمانات معقولة بشأن إنجاز الأهداف المتصلة بالعمليات، والإبلاغ، والامتثال. وخلال عام ٢٠٢٠، سيرشد العنصر رؤساء الكيانات في إعداد بيانات الضمان الخاصة بهم المشار إليها في قائمة التقييم الذاتي المرجعية. وسيتم دمج بيانات الضمان التي تلقتها الأمانة العامة في البيان الأول للرقابة الداخلية الذي سيصدره الأمين العام في بداية عام ٢٠٢١ بخصوص عام ٢٠٢٠.

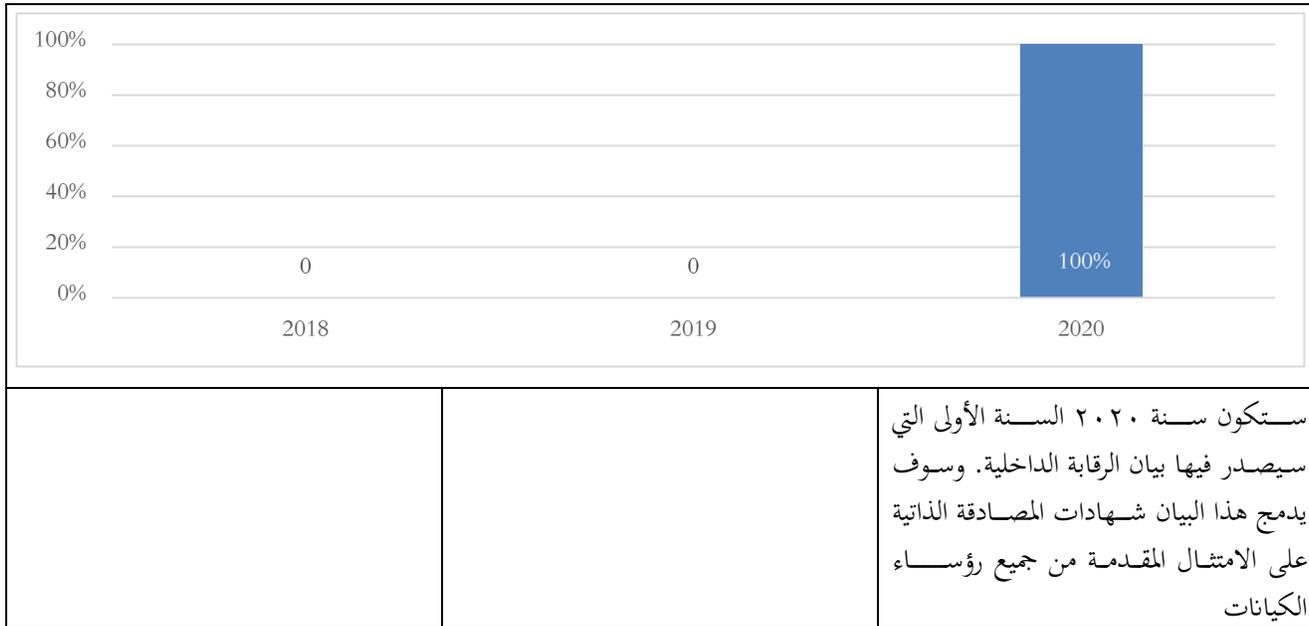
#### النتيجة والأدلة

ومن المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي وجود إطار قوي للرقابة الداخلية سيتولى تقييمه رئيس كل كيان من الكيانات ويشكل الأساس لبيان الرقابة الداخلية للمنظمة ويسهم في تحسين إطار تفويض السلطة المعزز.

وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، تقديم رؤساء الكيانات بيانات ضمان الرقابة الداخلية الخاصة بكل منهم في الوقت المحدد.

وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء: النسبة المئوية لتقديم رؤساء الكيانات لشهادة المصادقة الذاتية على الامتثال الخاصة بكل منهم والموثقة جيدا وفي الوقت المحدد (نسبة مئوية)



٢٩ ألف-٣٨ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٣٩ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٥ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٥

البرنامج الفرعي ٢-العنصر ١: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
٢٠١٨	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تبسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

١٢ ١٢

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

٤٢ ٤٢

الباب ٢٩ خدمات الإدارة والدعم  
الباب الفرعي ٢٩ ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال

المقررة لعام ٢٠١٨ الفعالية لعام ٢٠١٨ المقررة لعام ٢٠١٩ المقررة لعام ٢٠٢٠

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٨
٢٠	٢٠		
			خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
			باء - توليد المعارف ونقلها
٧٧٧	٧٧٧		المواد التقنية (عدد المواد)
			المنجزات المستهدفة غير المحدودة
			جيم - المنجزات المستهدفة الفنية
			التشاور والمشورة والدعوة
			هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية
			الإدارة
			الخدمات المالية والخدمات المتعلقة بالميزانية



## العنصر ٢

### الشؤون المالية للعمليات الميدانية

#### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٤٠ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجري بشأن النتائج التي يسهم في بلوغها الميدان وغيره من كيانات الأمانة العامة، وبشأن الموارد اللازمة لعمل هذه الكيانات بما يتماشى مع ولاياتها

#### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٤١ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

#### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

### خدمات مستقلة لإدارة المخاطر المرتبطة بمشاريع التشييد الرئيسية للأمم المتحدة على الصعيد العالمي

في عام ٢٠١٨، قدم البرنامج الفرعي السابق المتعلق بخدمات الدعم، للمرة الأولى، خدمات مستقلة لإدارة المخاطر إلى أربعة مشاريع تشييد وتحديد رئيسية كبرى في المكاتب الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية.

وشملت هذه الخدمات وضع استراتيجيات لإدارة المخاطر المرتبطة بكل مشروع من المشاريع، مما مكن أفرقة المشاريع من تحديد وترتيب أولويات المخاطر المرتبطة بالمشاريع وتخطيط وتنفيذ استجابات المخاطر وتقييم وإدارة ميزانية طوارئ مبنية على تقييم المخاطر. وتم إجراء تحليل كمي للمخاطر (بناءً على نموذج مونت كارلو) لكل مشروع، الذي يحاكي آلاف الصيغ النظرية للمشاريع ويحدد النتائج الأرجح مقابل مردود التكلفة.

وأسهمت الخدمات في عملية اتخاذ القرارات في وقت مبكر ومناسب من قبل أفرقة وأصحاب المشاريع للتخفيف من الأثر السلبي المحتمل للمخاطر الأرجح احتمالاً المرتبطة بالمشاريع (مثل إدخال تغييرات على نطاق المشروع بتوجيه من القِيم عليه). كما زوّدت الدول الأعضاء بموجز لمجمل السلامة المالية للمشاريع، بطرق تشمل الإبلاغ عن مستوى الثقة بشأن ما إذا كان سيتم إنجاز المشاريع ضمن حدود الميزانية.

#### التحدي والاستجابة

يتمثل التحدي في انخفاض بعض المشاريع في عام ٢٠١٨ دون مستوى الثقة المستهدف والحدود بنسبة ٨٠ في المائة (P80) الذي وضعته المنظمة للمشاريع، وفقاً للممارسة المتبعة في هذا القطاع. وبالإضافة إلى ذلك، لا تُبين النماذج الأولية تماماً العلاقة بين الوقت/الجدول الزمني والمخاطر المترتبة في الميزانية. وأخيراً، فإن الاتجاهات في مستويات الثقة مع مرور الوقت لم تكن متاحة بسبب محدودية البيانات المتاحة.

واستجابة لذلك، سيقوم العنصر في عام ٢٠٢٠، بتحسين الإبلاغ الكلي عن النتائج التي تنشأ نتيجة تطبيق نموذج مونت كارلو، من خلال إظهار كيف أدت الإجراءات الإدارية العملية المتخذة في الميدان إلى التخفيف من حدة المخاطر (وكمثال على ذلك حالة ما إذا كان هناك احتمال كبير، في أثناء مشروع تجديد، بظهور ظروف غير متوقعة خلف الجدران تستلزم إجراء اختبارات معمّقة (مثل حفر ثقوب في الجدران) في مواقع استراتيجية فمن شأن القرار القاضي بإجراء تلك الاختبارات أن يؤدي إلى مزيد من الدقة في تصميم المشروع، ومن ثم

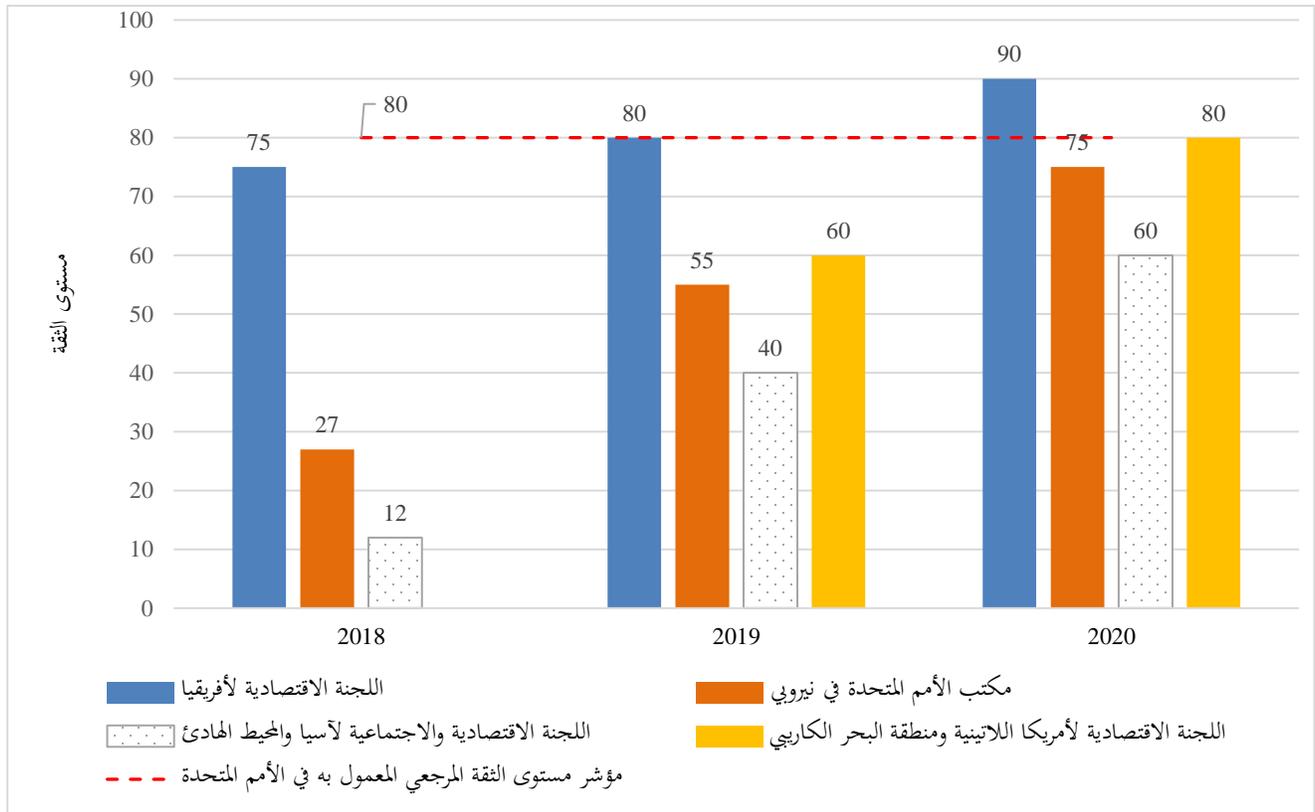
الحد من احتمال تقديم طلبات تغيير باهظة التكاليف في المشروع في أثناء التشييد؛ وكذلك من خلال إظهار صلة أوضح بين الجدول الزمني والمخاطر المترتبة في الميزانية؛ وإظهار اتجاه متعدد السنوات يبين ارتفاع مستويات الثقة بمرور الوقت.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي زيادة التيقن بإنجاز المشاريع في حدود الميزانية المعتمدة. وستمثل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، في إنجاز المشاريع في حدود الميزانية المعتمدة. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء: مستويات الثقة في الميزانية المعتمدة لمشاريع التشييد الجارية التابعة للأمم المتحدة على الصعيد العالمي

(نسبة مئوية)



٢٩ ألف-٤٢ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٤٣ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٦ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٦

البرنامج الفرعي ٢ - العنصر ٢: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
<b>المنجزات المستهدفة المعدودة</b>		
<b>ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء</b>		
٤٢	٤٠	
وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)		
١٢٠	١٢٠	
الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)		
<b>باء - توليد المعارف ونقلها</b>		
٥	٥	
المواد التقنية (عدد المواد)		
<b>المنجزات المستهدفة غير المعدودة</b>		
<b>جيم - المنجزات المستهدفة الفنية</b>		
التشاور والمشورة والدعوة		
<b>هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية</b>		
الإدارة		
الخدمات المالية والخدمات المتعلقة بالميزانية		

**٥ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة**

الفروق بين الأرقام المقررة لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٩

٢٩ ألف-٤٤ يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية إلى انخفاض في عدد التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة عن الميزانية المقترحة وتقارير أداء الميزانية المتعلقة بعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، بسبب إغلاق عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار.



### العنصر ٣ تخطيط البرامج والميزنة

#### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٤٥ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة فعالية وكفاءة المداولات التي تجريها الدول الأعضاء بشأن النتائج التي تُسهم الأمانة العامة في بلوغها، وبشأن ترجمة الولايات إلى خطط عمل، وبشأن الموارد اللازمة للعمل الذي تضطلع به الأمانة العامة بما يتماشى مع الولايات المنوطة بها.

#### ٢ - الموازنة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٤٦ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

#### ٣ - أعضاء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

### الموقع الشبكي للنتائج Results.un.org : مساءلة الأمانة العامة عن عملها وتعميق الفهم بمساهمتها في بلوغ النتائج

في عام ٢٠١٨، وفي أعقاب إصلاح الميزانية الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ ألف، تم اتخاذ مبادرة إدارة التغيير التي تهدف إلى تقديم دعم عملي لجميع الكيانات في إعداد المجموعة الأولى من الخطة البرنامجية ومعلومات الأداء المنصوص عليهما في القرار نفسه (انظر المرفق ألف لهذا التقرير). وبُذلت جهود لتحسين تصميم وتنفيذ أطر النتائج المنقحة بحيث تُعرض لمحَّة عامة عن مساهمات الأمانة العامة في بلوغ النتائج في جميع مناطق العمليات، ومن ثم توجيه عملية اتخاذ القرارات في الجمعية العامة

#### التحدي والاستجابة

يتمثل التحدي في أنه على الرغم من اقتراح شكلٍ جديدٍ منفتح لإطار النتائج مزودٍ بعناصر وخرائط مرئية، فإن هذه التحسينات لم تستجب للاتجاهات الخارجية لتقديم المعلومات بطرق أخرى متاحة وسهلة الاستخدام. وتُعتبر وثائق الهيئات التداولية من الوسائل المقررة قانوناً لتقديم معلومات عن تخطيط البرامج إلى الهيئات الحكومية الدولية، ومع ذلك هناك طرائق تنفيذ أخرى يمكنها أن تساعد على تعزيز فهم مستنير لأعمال ومساهمات الأمانة العامة، وكذلك مواصلة حفز إيجاد ثقافة تركز على النتائج.

واستجابة لذلك، سيُطلق هذا العنصر في عام ٢٠٢٠، طريقة إضافية للإنجاز، هي موقع النتائج الإلكتروني المسمى results.un.org، من خلال لوحة متابعة برنامجية جديدة توفر نظرة مرئية وتفاعلية أوضح على جميع برامج الأمانة العامة ومساهمة تلك البرامج في بلوغ النتائج، وتمكّن من تقديم المعلومات التي سبق الحصول عليها من خلال العملية الجديدة لتخطيط البرامج بطريقة متاحة وسهلة الاستخدام.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي تعميق الفهم إزاء العمل الذي تقوم به الأمانة العامة والمساهمات التي تقدمها في بلوغ النتائج، فضلاً عن إيجاد ثقافة تركز أكثر على تحقيق النتائج داخل الأمانة العامة، وتعزيز مساءلة الأمانة العامة عن عملها.

وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، مقارنةً بين عدد زيارات موقع النتائج الإلكتروني (results.un.org) وعدد مرات تنزيل الخطة البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، والتعليقات المسجلة من خلال الموقع الشبكي، والتعليقات الإيجابية المستمدة من دراسة استقصائية جرى تعميمها على مندوبي الدول الأعضاء، والتعليقات الإيجابية المجمعّة من دراسة استقصائية داخلية موجهة إلى مديري البرامج. وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
ورود تعليقات إيجابية بشأن وثائق الهيئات	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات	ورود تعليقات بشأن وثائق الهيئات
التداولية والبوابة على الإنترنت، وتعليقات إيجابية تفيد بأن عملية الميزانية وشكلها يسهمان في إيجاد ثقافة تركز أكثر على تحقيق النتائج	التداولية وعملية الميزانية	التداولية وعملية الميزانية

٢٩ ألف-٤٧ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٤٨ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٧ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٧

البرنامج الفرعي ٢ - العنصر ٣: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام الفعلية لعام المقررة لعام المقررة لعام  
٢٠١٨ ٢٠١٩ ٢٠٢٠

المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

٧١ ٧١ وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

١٢٠ ١٢٥ الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

باء - توليد المعارف ونقلها

١٠٩ ١٠٩ المواد التقنية (عدد المواد)

المنجزات المستهدفة غير المعدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الخدمات المالية والخدمات المتعلقة بالميزانية



## البرنامج الفرعي ٣ الموارد البشرية

### العنصر ١

#### الاستراتيجيات والسياسات العالمية

#### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٤٩ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان الإدارة الفعالة والشفافية للموارد البشرية وقوة عاملة عالية الأداء ومتنوعة ومتفانية في عملها.

#### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٥٠ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

#### ٣ - أعضاء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

### إعادة تنظيم إطار سياسة الموارد البشرية لدعم الانتقال إلى نموذج إداري لامركزي يركز على الميدان

في عام ٢٠١٨، وافقت الدول الأعضاء على اقتراح الأمين العام الداعي إلى إجراء تغيير في النموذج الإداري لتمكين المنظمة من العمل بمزيد من اللامركزية والشفافية والمساءلة. ولتنفيذ هذا التغيير، يعمل هذا العنصر الجديد بمثابة السلطة الاستراتيجية المركزية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويضع سياسات ومعايير حديثة ومبتكرة وتمكينية ويتولى قيادتها لدعم التغيير إلى أمانة عامة تتسم بمزيد من اللامركزية وتركز على الميدان.

#### التحدي والاستجابة

ويتمثل التحدي في التعجيل بتحويل إطار السياسة العامة للموارد البشرية لدفع هذا التغيير في الثقافة الإدارية، والبناء على الإنجازات الجارية التي تحققت في مجال تبسيط السياسات، بما في ذلك الاستعراض الشامل الأول من نوعه وتبسيط النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة وتقييم وتبسيط أكثر من ٦٠٠ إصدار إداري.

وسوف تكون الاستجابة في عام ٢٠٢٠ ذات شقين: (أ) سرعة إعادة تنظيم إطار سياسة الموارد البشرية بهدف تكييف السياسات مع النموذج الإداري الجديد اللامركزي الذي يركز على الميدان، وتوضيح المسؤوليات الإدارية وأوجه المساءلة بموجب إطار تفويض السلطة الجديد؛ و (ب) زيادة تعزيز القدرات اللازمة لمواصلة الابتكار والتبسيط والترشيد في مجال السياسات من أجل ضمان قدرة المنظمة على الاستفادة من إطار السياسات الإدارية المحدث بالكامل الوثيق الصلة بالموضوع والمرن والحصيف. وتشمل المنجزات المستهدفة المحددة سياسات مبسطة وملائمة للموظفين تمكن الموظفين على نطاق الأمانة العامة من إنجاز الولايات المنوطة بهم بنجاح.

النتيجة والأدلة

ومن المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي تمكين الكيانات بالكامل من ممارسة السلطة المفوضة بها بفعالية وبروح المسؤولية في إدارة الموارد البشرية، في دعم نماذج تسيير الأعمال المبتكرة والملائمة للميدان.

وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، ورود تعليقات إيجابية من الكيانات الزبونة. ومن المتوقع أن يؤدي تبسيط السياسات التي تركز على الميدان إلى مزيد من الاتساق في تطبيق السياسات الخاصة بالموارد البشرية فيما بين جميع الكيانات ومراكز العمل وإلى تقليل الحاجة إلى الاستثناءات. وسوف تتجلى الأدلة في التعليقات التي يبديها العملاء بشأن العمليات الإدارية المبسطة، وبخاصة في الميدان، بالنظر إلى أن العاملين في مجال الموارد البشرية لم يعودوا بحاجة إلى تفسيرات مستفيضة للسياسات أو لمعالجة المسائل القانونية التي تنشأ بسبب الغموض الذي يكتنف صياغة السياسات.

وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
ورود تعليقات من العملاء في جميع أنحاء الأمانة العامة تشير إلى الأثر الإيجابي المترتب على الإطار التنظيمي المنقح في الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بما في ذلك في الميدان	مواصلة تبسيط وتنقيح الإطار التنظيمي، بما في ذلك مصفوفة مفصلة بشأن تفويض السلطة الجديد؛ وإدماج احتياجات العملاء في السياسات المنقحة	مشاركة العملاء في كيانات الأمانة العامة في تحديد المجالات الواجب تبسيطها وتنقيحها من الإطار التنظيمي

٢٩ ألف-٥١ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٥٢ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٨ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٨

البرنامج الفرعي ٣ - العنصر ١: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠

المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

٥ ١١

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

١٣٣ ٤٥

المنجزات المستهدفة غير المعدودة

المقررة لعام ٢٠١٨ المقررة لعام ٢٠١٨ المقررة لعام ٢٠١٩ المقررة لعام ٢٠٢٠

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

خدمات الموارد البشرية

العدالة الداخلية والرقابة

إقامة العدل

## ٥ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

الفروق بين الأرقام المقررة لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٩

- ٢٩ ألف-٥٣ يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية إلى انخفاض عدد تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة، بسبب الولايات والطلبات المقدمة من الهيئات التشريعية للحصول على المعلومات والتقارير.
- ٢٩ ألف-٥٤ يعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات إلى الزيادة في عدد اجتماعات لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويعزى ذلك في المقام الأول إلى إدراج اجتماعات الفريق العامل.



## العنصر ٢ القانون الإداري

### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٥٥ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان مساءلة الموظفين من جميع الفئات عن معايير السلوك.

### ٢ - الموازنة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٥٦ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

#### وضع نهج متكامل بشأن التقيد بأعلى معايير السلوك

ينطبق الإطار القانوني الداخلي، بما في ذلك معايير السلوك الخاصة بموظفي الأمم المتحدة على نطاق الأمانة العامة.

ويتيح الإصلاح الإداري الفرصة لضم جميع جوانب القانون الإداري، وتوفير نهج كلي للسلوك والانضباط من البداية إلى النهاية في جميع أنحاء الأمانة العامة. ومن خلال الجمع بين خدمات السلوك والانضباط في الميدان والمقر، والقانون الإداري، وإجراءات الطعون، وإنشاء فريق معني بالحوادث الخطيرة، يتناول هذا الاندماج الطلب المتزايد على المزيد من المساءلة، ويمثل تركيزاً معززاً على المنع ويكفل معالجة الحوادث الخطيرة بسرعة وكفاءة.

والفائدة التي يمكن جنيها من معالجة هذه الأمور عن طريق اتباع نهج متكامل تكفل استجابةٍ أسرع وتيسر الانتفاع من الدروس المستفادة. وسوف يعاد إدماج النتائج في تنقيحات السياسات، وسترشد بها الجهود المبذولة لبناء القدرات، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى تعزيز الإدارة، ودعم ثقافة المساءلة عن السلوك.

#### التحدي والاستجابة

يتمثل التحدي في تلبية رؤية الاندماج هذه في النموذج الإداري الجديد اللامركزي الذي يركز على الميدان، وتزويد الإدارة و مسؤولي الإدارة العليا وغيرهم من موظفي الأمم المتحدة خاصة وظيفية متكاملة ومبتكرة للقانون الإداري مقترنة بوحدة الهدف وبنهج متسق.

واستجابة لذلك، ستتوفر في عام ٢٠٢٠، بوجود الخاصية الوظيفية المتكاملة للقانون الإداري، استجابة شاملة ومعززة إزاء قضايا السلوك التي تنشأ في أي مكان في الأمانة العامة. وقد عملت شعبة القانون الإداري على توطيد العمل الحالي ومثلت الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في قضايا الطعن بالقرارات الإدارية والتأديبية بما لديها من خبرات في مجال السلوك والانضباط بهدف وضع نهج متكامل من البداية إلى النهاية إزاء قضايا السلوك. وتُسهم الدائرة المعنية بالتصدي للحوادث الخطيرة في التصدي بصورة منسقة على نطاق الأمانة العامة للقضايا الخطيرة التي تمس رعاية وسلامة الموظفين. وسيجري تحديد وتدريب شبكة من جهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط في سياقات غير مرتبطة بالبعثات، وستزداد معارف صانعي القرار بشأن مسائل السلوك والانضباط من خلال الإحاطات والمشورة وغير ذلك من الوسائل الإعلامية. وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع زيادة التفاعل مع جهات التنسيق المعنية بشأن المسائل المتعلقة بالسلوك

والانضباط في جميع أنحاء الأمانة العامة من خلال التكنولوجيات الابتكارية، مثل نشر التطبيق المعنون، "الربط محدد المدة ALD-Connect"، وهو عبارة عن منصة لتبادل المعلومات على شبكة الإنترنت. وسيتيح بدء تشغيل قاعدة بيانات أكثر تكاملاً وشمولاً، والبناء على نجاح نظام تتبع حالات سوء السلوك، الفرصة لتطبيق تقنيات تحليل البيانات على نطاق أوسع. وسيجري على الصعيد العالمي القيام بحملات إعلامية مركزة يتم وضعها بالتعاون مع الجهات المعنية الأخرى (مثل مكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم).

## النتيجة والأدلة

ومن المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي المزيد من الوعي والفهم لهذه المعايير.

وستشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، نتائج محسنة في الردود على الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة بزيادة الوعي بكيفية الإبلاغ عن سوء السلوك وتواتر استخدام منصة "الربط محدد المدة" وعدد مستعمليها، مما يشير إلى تبادل المعلومات بشأن أفضل الممارسات.

وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

## مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
تنظيم تبادل المعارف بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة عن طريق منصة "الربط محدد المدة ALD-Connect"	إجراء تبادل غير رسمي للمعارف فيما بين الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط من جميع كيانات الأمانة العامة	شبكة الممارسين المعنيين بالسلوك والانضباط محصورة في نطاق عمليات حفظ السلام

٢٩ ألف-٥٧ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

## ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٥٨ يعرض الجدول ٢٩ ألف-٩ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ٢٩ ألف-٩

البرنامج الفرعي ٣ - العنصر ٢: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠

## المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

١ ١

المقررة لعام ٢٠٢٠	المقررة لعام ٢٠١٩	الفعالية لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨
-------------------	-------------------	--------------------	-------------------

٢٠	٤٥		
----	----	--	--

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

خدمات الموارد البشرية

العدالة الداخلية والرقابة

إقامة العدل

## ٥ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

الفروق بين الأرقام المقررة لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠١٩

٢٩ ألف-٥٩ يعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات إلى انخفاض عدد اجتماعات اللجنة الخامسة، بسبب العدد المتوقع من الاجتماعات ذات الصلة بالتقرير الذي سيضعه العنصر في عام ٢٠٢٠.



## البرنامج الفرعي ٤ التحول في تسيير الأعمال والمساءلة

### ١ - الهدف

٢٩ ألف-٦٠ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا البرنامج الفرعي في تحقيقه في ضمان وجود منظمة موجهة نحو النتائج وقائمة على البيانات مرنة ومستدامة تتسم بالكفاءة والمساءلة والشفافية والامتثال وتسترشد بالدروس المستفادة وتُجري تحسينات مستمرة.

### ٢ - المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

٢٩ ألف-٦١ بالنظر إلى الطابع التمكيني للهدف، فإنه متواءم مع جميع أهداف التنمية المستدامة.

### ٣ - أضواء على إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠٢٠

#### مديرو البرامج يستخدمون النظم المرتكزة على الأدلة لتحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء

في عام ٢٠١٨، أقرت الدول الأعضاء رؤية الأمين العام بشأن النموذج الإداري الجديد المتسم باللامركزية والشفافية والمساءلة. وأدت الرؤية إلى إطلاق نظام جديد لتفويض السلطة، يدعم اتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقطة الولاية وتنفيذ البرامج. وفي عام ٢٠١٩، سيعمل البرنامج الفرعي على دعم المديرين في استيعاب التفويضات الجديدة وفي إنشاء ضوابط الرصد والرقابة كجزء من إطار المساءلة المعزز.

#### التحدي والاستجابة

بعد نشر نظام جديد لتفويض السلطة بصورة كاملة وتمكين المديرين من اتخاذ القرارات، يكمن التحدي في التأكد من أن عملية اتخاذ القرارات مستنيرة ومدعومة بأنظمة مرتكزة على الأدلة في إطار نهج متكامل وشامل للتحول في تسيير الأعمال. أما النظام المرتكز على الأدلة فهو نظام يقوم المديرون من خلاله وعلى نحو استباقي بجمع البيانات والمعلومات الأخرى ذات الصلة لتحديد ما إذا كان يجري الوفاء بأهداف الأداء أو كانت في سبيلها إلى ذلك، واتخاذ إجراءات تصحيحية استناداً إلى تلك المعلومات.

واستجابة لذلك، سوف يستند البرنامج الفرعي في عام ٢٠٢٠، إلى الأسس التي أرسيت في عام ٢٠١٩ لتقديم أدوات للرصد والتحليل متقدمة تكنولوجياً وحلول ابتكارية لدفع النماذج الجديدة لتسيير الأعمال قدماً وتمكين المديرين من الاضطلاع بالولايات المنوطة بهم.

#### النتيجة والأدلة

من المتوقع أن تسهم المنجزات المستهدفة المقررة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي استخدام المديرين عموماً على نطاق الأمانة العامة لأدوات الرصد والتحليل والحلول المتكاملة التي وضعت في إطار البرنامج الفرعي.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة، إذا ما تحققت، اعتراف المديرين بأن الأدلة المرتكزة على الأدلة التي وضعت في إطار البرنامج الفرعي قد أسهمت في زيادة معلوماتهم لدى اتخاذ القرارات، وساعدتهم على تحديد ومعالجة المجالات التي تحتاج إلى تحسين من أجل تحسين الأداء البرنامجي وتنفيذ الولاية.

وسوف تُثبت النتيجة، إذا ما تحققت، التقدم المحرز في عام ٢٠٢٠ نحو إنجاز الهدف بشكل جماعي.

مقاييس الأداء

٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨
وجود نظم متكاملة مرتكزة على الأدلة وتسهم في تحسين المعلومات والتعليقات عن أداء البرامج وتنفيذ الولايات لدعم عملية اتخاذ القرارات على نطاق الأمانة العامة	البدء باستخدام النظم المتكاملة المرتكزة على الأدلة لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه	وجود عدد محدود من النظم القائمة بذاتها لدعم اتخاذ القرارات ورصد الأداء والإبلاغ عنه

٢٩ ألف-٦٢ وسيواصل هذا العنصر الاسترشاد بجميع الولايات المنوطة به، التي توفر الإطار التشريعي لمنجزاته المستهدفة.

#### ٤ - المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠

٢٩ ألف-٦٣ يعرض الجدول ٢٩ ألف-١٠ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي أسهمت والتي من المتوقع أن تسهم في تحقيق الهدف المذكور أعلاه، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠.

الجدول ٢٩ ألف-١٠

البرنامج الفرعي ٤: المنجزات المستهدفة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام الفعلية لعام المقررة لعام المقررة لعام  
٢٠١٨ ٢٠١٨ ٢٠١٩ ٢٠٢٠

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

٤ ٤

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

٢٦ ٢٧

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الإدارة العامة

إدارة المخاطر

## المرفق

### معلومات عن أداء البرامج لعام ٢٠١٨<sup>(١)</sup>

#### الباب ٢٩ ألف إدارة خدمات الدعم والإدارة

#### الباب الفرعي ٢٩ ألف مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية

#### البرنامج الفرعي ١ الخدمات الإدارية وإقامة العدل والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

#### العنصر ١ الخدمات الإدارية

#### ١ - الهدف

ألف-١ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تعزيز الفعالية والكفاءة والمساءلة والشفافية في المنظمة

#### ٢ - أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### تحقيق أعلى جودة بأفضل سعر

تنفيذ توصيات أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس  
حصر الممتلكات في المقر

#### تجنب المنظمة تكبد تكاليف

أيدت أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر الاستعراض والتوصية المقدمين في الوقت المناسب المتعلقين بمنح العقود في حالات المشتريات وبشطب الأصول والتصرف فيها. ومن خلال هذا العمل المستمر، بنّت الأمانة مجموعة واسعة من المعارف بشأن جودة وقدرات عمليات الشراء على نطاق الأمانة العامة بأسرها. وتقوم أمانة اللجنة بتتبع تجنب التكاليف للمنظمة نتيجة تنفيذ توصياتها، وقد تجاوز مقدار تجنب التكاليف في عام ٢٠١٨ مبلغاً قدره ٨٥ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار. وتحقيقاً لهذه الغاية، وبغية ترشيد وتبسيط العمليات الإدارية، أعادت أمانة اللجنة في عام

(١) يعكس هذا التقرير، على النحو المبين في الفقرة ٢٩ ألف-٣ تغييراً في هيكل البرامج لعام ٢٠٢٠. ولهذا السبب، تم إدراج مرفق منفصل يتضمن معلومات عن أداء البرامج لعام ٢٠١٨ يتبع هيكل البرامج في عام ٢٠١٨.

٢٠١٨ تصميم نظام لجنة العقود، مما أدى إلى إجراء استعراض على مستوى واحد إما من قبل لجنة العقود المحلية وإما من قبل لجنة العقود في المقر في إطار العتبات المحددة. وبالمثل، نقحت أمانة اللجنة نظام مجالس حصر الممتلكات، وباشرت أيضاً بإجراء استعراض على مستوى واحد في إطار العتبات المحددة.

وتتبادل أمانة اللجنة أفضل الممارسات مع أعضاء لجان العقود المحلية والعاملين في مجال المشتريات من خلال التدريب وبناء القدرات. وفي عام ٢٠١٨ دربت أمانة اللجنة ٢٨١ مشاركاً.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي الامتثال لقواعد الشراء.

وتشمل لأدلة التي تُثبت هذه النتيجة حدوث تخفيض إلى مستوى الصفر في عام ٢٠١٨ في عدد الطعون المتعلقة بمنح عقود المشتريات التي كان يمكن تقديمها إلى مجلس استعراض منح العقود للبت فيها. وقد تلقى هذا المجلس طعناً واحداً في عام ٢٠١٧.

وُثبتت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

٢- ألف تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي منح العقود والتصرف في الأصول بكفاءة وإنصاف ونزاهة وشفافية وفي امتثال تام للقواعد والأنظمة ذات الصلة، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من المحافظة على عدد الأيام اللازمة لتجهيز الحالات المعروضة على لجنة العقود في المقر والمحافظة على العدد المتوسط للحالات التي يجهزها مجلس حصر الممتلكات في المقر.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٣ الجدول ألف-١ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨ التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

#### الجدول ألف-١

البرنامج الفرعي ١ - العنصر ١: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	الفعالية لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
٥	٥	٥	٥
٢٠	٢٠	٢٠	٢٠

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

٥ ٥

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

٢٠ ٢٠

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الإدارة العامة

العدالة الداخلية والرقابة

خدمات المساعدة والتحقق

## العنصر ٢ مشروع التخطيط المركزي للموارد

### ١ - الهدف

ألف-٤ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تحسين إدارة موارد المنظمة.

### ٢ - أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### تيسير الانتقال السلس إلى هياكل تنظيمية جديدة

أدى نظام أوموجا منذ بداية تطبيقه، بوصفه حافزاً لإحداث تحول في تسيير الأعمال من بدايتها إلى نهايتها، إلى تحسينات إدارية، وحلّ محلّ نظم قديمة، وبسطّ عمليات مجزأة ومكّن من زيادة الدراية بالبيانات العالمية. وبناء على مساهمة نظام أوموجا في مبادرات الإصلاح الاستراتيجي مثل المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فمن المنتظر أن يدعم هذا النظام مبادرات أخرى.

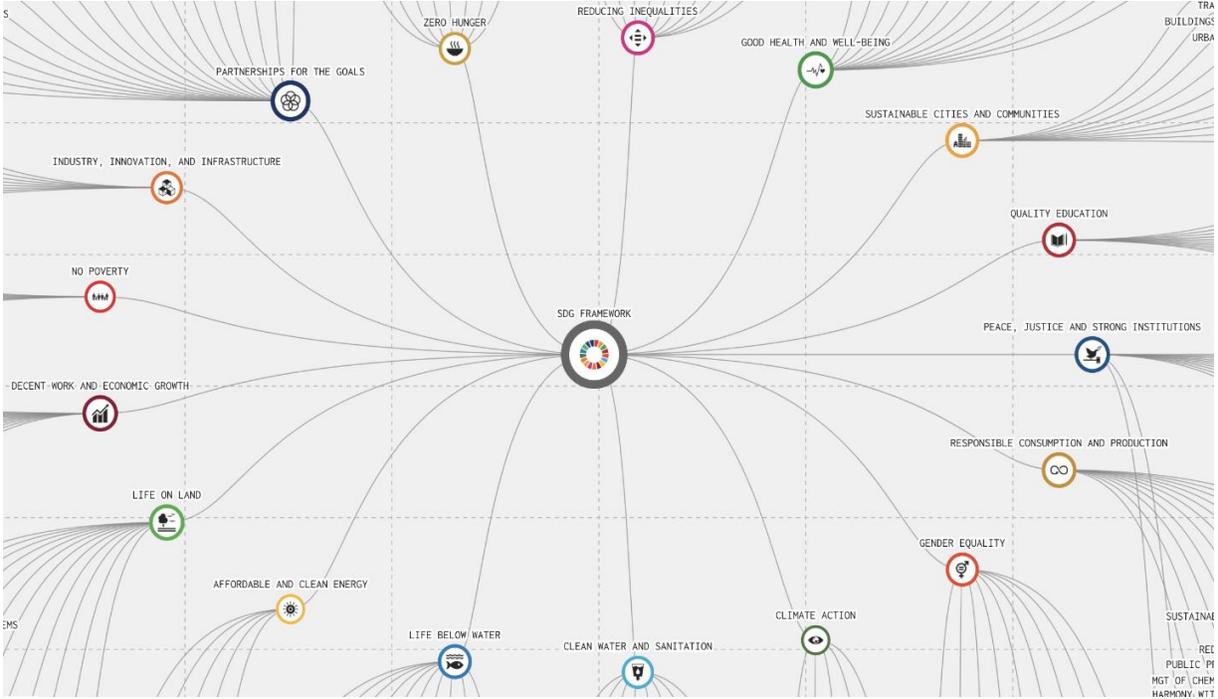
وفي عام ٢٠١٨، شكّل نظام أوموجا عاملاً تمكينياً رئيسياً يساعد الأمين العام على الإصلاح الإداري، وإصلاح ركيزة السلام والأمن وتطوير مبادرات الإصلاح من خلال إلغاء الإدارات القديمة السابقة وإنشاء إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال، وإدارة الدعم العملياتي للإصلاح الإداري، وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، وإدارة عمليات السلام من أجل إصلاح ركيزة السلام والأمن، وتحول نظام المنسقين المقيمين من أجل إصلاح ركيزة التنمية. وخلال الأشهر الأخيرة من عام ٢٠١٨، مكّن نظام أوموجا من إدخال تغييرات في نماذج العمل المتعلقة بالموارد البشرية/الإدارة التنظيمية، وشؤون الميزانية والشؤون المالية، وإدارة سلسلة الإمداد، وتصميم الأمن للإدارات الجديدة. وأتاح نظام أوموجا للإدارات الجديدة إمكانية جمع البيانات على نطاق واسع والقيام بعمليات المصادقة على صحة البيانات واختبار عناصر البيانات المرجعية الجديدة في النظم السابقة للإنتاج قبل نشرها في النظام اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة، وهي الانتقال السلس إلى الهياكل التنظيمية الجديدة الناجمة عن الإصلاحات التي أجراها الأمين العام، مما يمكن الإدارات من التركيز على تنفيذ ولاياتها من اليوم الأول لمباشرة أعمالها.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة إنجاز إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية الجديدة، والعناصر المالية، بما في ذلك كشوف المرتبات، والوظائف الجديدة، ومخصصات الميزانية، والأدوار الأمنية، والتغييرات في تسلسل سير العمل، والمخزون، والمعدات، والأصول، واختبارها وتحديثها في نظام أوموجا في الوقت المحدد، ووفقاً للجدول الزمني لنشرها.

وتُثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.



الروابط البرنامجية مع إطار أهداف التنمية المستدامة المدججة في حل التوسعة ٢ لنظام أوموجا الذي يرمي إلى دعم مبادرات الإصلاح التي يجريها الأمين العام

٥- ألف تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي أن جميع عمليات تسيير الأعمال المتعلقة بإدارة الموارد وأداء البرامج تعمل بكفاءة وفعالية وتتضمن ضوابط داخلية مدججة فيها وتمثل تماما للأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من الانخفاض في عدد طلبات الدعم من قسم المساعدة الحاسوبية، واستجابة أسرع لدعم الطلبات.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

٦- ألف يعرض الجدول ألف-٢ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٢

البرنامج الفرعي ١ - العنصر ٢: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
١	١	١
٦	٦	٦

المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) ١ ١

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات) ٦ ٦

---

المقررة لعام ٢٠١٨ المقررة لعام ٢٠١٨ المقررة لعام ٢٠١٩ المقررة لعام ٢٠٢٠

---

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

دال - المنجزات المستهدفة مجال الاتصال

المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تطبيقات البرمجيات

مكتب الخدمات

---

## العنصر ٣

## عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

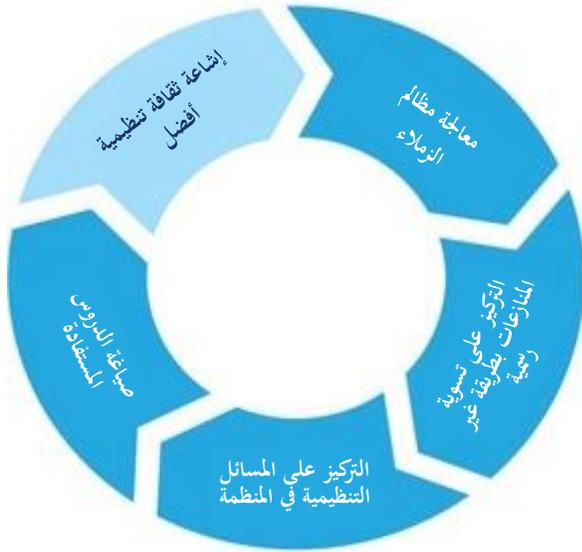
## ١ - الهدف

٧- يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة زيادة المساءلة الشخصية عن اتخاذ القرارات.

## ٢ - أوضاع على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

## معالجة الخلافات الناشئة في مكان العمل بهدف إشاعة ثقافة تنظيمية أفضل

معالجة الخلافات الناشئة في مكان العمل  
بهدف إشاعة ثقافة تنظيمية أفضل



قام هذا العنصر في عام ٢٠١٨ بإصدار ١١٥ توصية استجابة للطلبات المقدمة من الموظفين التي يطعون فيها بقانونية القرارات الإدارية المتخذة بشأنهم. وتتيح وظيفة التقييم الإداري للمنظمة فرصة معالجة منازعات الموظفين الناشئة عن القرارات الإدارية المتصلة بعملهم، وتسوية هذه المنازعات في مرحلة مبكرة، وتعزيز عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تسليط الضوء داخل المنظمة على المشاكل العامة والدروس المستفادة من عملية التقييم الإداري.

وقدم العنصر أيضاً توجيهات بشأن الرد على استفسارات مخصصة وردت من المديرين ومديري البرامج في عام ٢٠١٨ بخصوص القرارات التي يتعين اتخاذها في الحالات الصعبة. كما تلقى العنصر من الموظفين على نحو أكثر تواتراً استفسارات يهتمون فيها بالمساعدة في كيفية الوصول إلى النظام الداخلي لإقامة العدل. وتتيح هذه التوجيهات لهذا العنصر العمل بمثابة مورد يتيح تطبيق الخبرة المستفادة من التقييم الإداري في حالات اتخاذ القرار الفعلي وتوسيع نطاق الوعي بالنظام الداخلي. ولاحظ العنصر أن بعض المسائل التي قُدمت إليها المساعدة في عام ٢٠١٨ تحولت إلى دعاوى في النظام الرسمي لإقامة العدل.

ويُنظر في الخيارات المتاحة لحل المسائل بطريقة غير رسمية في مرحلة التقييم الإداري، بما في ذلك إحالة القضية إلى أمين المظالم، مع التسليم بأن القضايا التي يتم حلها بما يرضي الأطراف هي القضايا التي يمثل حلها أكثر الحلول فعالية. ومن تلك القضايا التي لا يتم حلها بصورة غير رسمية، إذا ما استنتج التقييم الإداري أن القرار المطعون فيه لا يتفق مع الإطار القانوني للمنظمة، يتاح للموظف سبيل للانتصاف يمكن أن يشمل تغيير القرار الإداري المطعون فيه. وإذا ما استنتجت هذه العملية أن القرار المطعون فيه قد اتخذ بصورة قانونية، فيعطى الموظف رداً مكتوباً معللاً يبين بالتفصيل هذا الاستنتاج. وفي تلك المرحلة، يكون للموظف الحرية ألا يوافق على ذلك الأساس باللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وبدلاً من ذلك، قد يجد الموظف الذي طلب التقييم التعليل مرضياً ويقرر عدم المضي قدماً بهذه المسألة. وثمة حالات معينة يمكن اعتبارها "ما بينَ البديلين"، كما يتضح من التعليق الذي أبداه أحد الموظفين عند تلقيه رسالة التقييم المشفوعة بالنتيجة والذي ذكر فيه "أنه لا يتفق مع ما جاء فيها ولكنه يُقدّر النظر بعناية في شكواه". ولم يرفع هذا الموظف أي دعوى.

النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي الحد من متابعة المسائل المعروضة على النظام الرسمي لإقامة العدل برفع دعاوى أمام القضاء للبت فيها.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة حقيقةً مفادها أن أقل من ٢٠ في المائة من المسائل آلت إلى رفع دعاوى. وتم حل ما مجموعه ٢٧ في المائة من القضايا المقدمة للتقييم الإداري بصورة غير رسمية من قبل العنصر، بمساعدة مكتب أمين المظالم، أو من قبل الموظف نفسه والمكتب الذي اتخذ القرار ذاته.

وُثبتت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٨ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي تخفيض عدد القضايا المحالة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات للبت فيها، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من حقيقة أن أقل من ٢٠ في المائة من المسائل التي قدمها الموظفون لإجراء التقييم الإداري أُحيلت إلى محكمة المنازعات للبت فيها.

٣- المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٩ يعرض الجدول ألف-٣ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٣

البرنامج الفرعي ١ - العنصر ٣: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

العدالة الداخلية والرقابة

إقامة العدل

## العنصر ٤

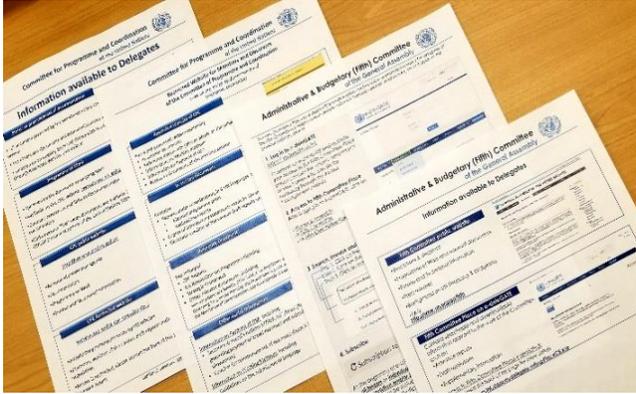
## الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

## ١ - الهدف

ألف-١٠ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تيسير مداوات اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق وتسهيل عملية اتخاذ القرارات فيهما.

## ٢ - أعضاء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

## نشر المنصة الالكترونية للجنة الخامسة "e-deleGATE"



في عام ٢٠١٨، عُقدت اجتماعات اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق وفقاً لبرنامج عمل اللجنتين وفي المواعيد المقررة وبطريقة منظمة وصحيحة من الناحية الإجرائية. وواصل العنصر تيسير انعقاد اللجنتين من خلال تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات، فضلاً عن تقديم دعم فني وتقني محدد الأهداف وتوفير الدعم بأعمال الأمانة إلى الدول الأعضاء والمشاركين الآخرين في الاجتماعات. وتحققت الأهداف المنشودة فيما يتعلق بإعداد ونشر برامج العمل لتقديم التقارير النهائية. وحلّص استعراض بشأن تواتر عمليات تحديث برامج عمل اللجنتين

وتعميمها على الدول الأعضاء خلال الفترة المحددة إلى أن هدف التحديثات مرة واحدة على الأقل في الأسبوع) في أثناء الدورة (قد استوفى، وأن تحديثها وتعميمها على الدول الأعضاء جرى بشكل يومي تقريباً حتى اختتام كل دورة من دورات اللجنتين.

وأظهرت الدراسات الاستقصائية التي أجريت لتقييم الخدمات التي يقدمها هذا العنصر إلى اللجنتين معدلات رضا ٩٨,٣ في المائة للدورة الثانية والسبعين للجنة الخامسة و ٩٧,٥ في المائة للدورة الثامنة والخمسين للجنة البرنامج والتنسيق. وبينما لم ترد أي شكوى من المشاركين في اللجنتين، فإن أحد المجالات التي جرت العادة بأن يُصنّف بأدنى مرتبة إيجابية هو المواقع الشبكية.

وواصل العنصر تعهد وتحديث بوابات المواقع الشبكية العامة وملفات الوثائق المقيدة التوزيع الخاصة باللجنتين. وتم إخراج موقع اللجنة الخامسة الشبكي المقيد الدخول، وهو الغرفة الإلكترونية "e-Room"، من الخدمة والاستعاضة عنه بموقع اللجنة الخامسة الشبكي الجديد، وهو المنصة "e-deleGATE" في منتصف كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. ويتمشى الانتقال إلى المنصة الإلكترونية "e-deleGATE"، التي تستخدمها حالياً جميع اللجان الرئيسية والجلسات العامة، مع قرار الجمعية العامة ٢٢٣/٧١ بشأن تنشيط أعمال الجمعية العامة. وعلاوة على ذلك، فإن منصة اللجنة الخامسة الإلكترونية تُعالج أوجه القصور في الخاصية الوظيفية للغرفة الإلكترونية القديمة "e-Room" التي سبق أن وصفها المهيون على الدراسة الاستقصائية في الدورات السابقة بأنها ليست سهلة الاستخدام وثابتة للغاية وتفتقر إلى وظيفة البحث. وتوفر المنصة وسيلة للحصول على تحديثات شبه آنية عن المعلومات التكميلية ومشاريع القرارات المقدمة إلى اللجنة الخامسة، وتوفر أيضاً قدرات وظيفية بحثية معززة للحصول على السجلات التاريخية. وفي عام ٢٠١٨، عمل هذا العنصر بالتعاون الوثيق مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات على التخفيف من المخاطر المرتبطة بالانتقال إلى المنصة الإلكترونية الجديدة. فعلى سبيل المثال، قُدمت في وقت مبكر من الدورة معلومات بشأن الانتقال بهدف توعية الجهات المعنية بالأمر قبل الانتقال الفعلي إلى المنصة الإلكترونية الجديدة. ووزعت على الوفود نشرات (أعدتها أمانة اللجنة الخامسة) وعقدت دورة توجيه عام لفائدة جميع الدول الأعضاء (عقدتها الإدارة) وعموماً، فإن عملية الانتقال كانت سلسلة، وحظيت بوجه عام بترحيب الوفود.

النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي تحسين التواصل مع الدول الأعضاء وفيما بينها.

وشملت الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة التعليقات المستقاة من الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في نهاية الدورة الثانية والسبعين للجنة الخامسة، والتي أظهرت تقييماً إيجابياً للمنصة الجديدة للجنة الخامسة، وعدم ورود تعليقات سلبية بشأنها. وينطبق الأمر نفسه على الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في نهاية الدورة الثامنة والخمسين للجنة البرنامج والتنسيق، التي أعرب فيها ١٠٠ في المائة من الأعضاء عن رضاهم بشأن تقييد الدخول المحمي بكلمة سر في أثناء الدخول إلى الموقع الشبكي للجنة البرنامج والتنسيق. واعتمدت الأمانة على التعليقات المنظمة الواردة، والتي ستظل تقدم من خلال الدراسات الاستقصائية المنظمة التي تجرى في نهاية الدورات. نتائج الدراسات الاستقصائية هذه قد أُخذت بعين الاعتبار في إعداد وتنفيذ خطط العمل السنوية للعنصر بغرض تحسين الخدمات التي تقدمها الأمانة إلى الدول الأعضاء والجهات المعنية الأخرى. وتُثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-١١ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي تحسين التواصل بشأن الجوانب التنظيمية والإجرائية للاجتماعات، فضلاً عن تعزيز الدعم الفني، والدعم التقني ودعم الأمانة المقدم للدول الأعضاء وللمشاركين الآخرين في الاجتماعات، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من الدراسة الاستقصائية التي أُجريت في نهاية عام ٢٠١٨ والتي أظهرت عدم ورود شكاوى من ممثلي الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق بشأن سير الاجتماعات ومستوى وجودة الخدمات الفنية والتقنية التي تقدمها الأمانة.

٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-١٢ يعرض الجدول ألف-٤ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٤

البرنامج الفرعي ١-العنصر ٤: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------

المنجزات المستهدفة المحدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

١٦٧	٢٥٥
-----	-----

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)

٢٠٠	١٧٢
-----	-----

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

دال - المنجزات المستهدفة في مجال الاتصال

المنصات الرقمية والمحتوى المتعدد الوسائط

## ٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

## الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨

- ألف-١٣ يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية أساسا إلى ارتفاع عدد المذكرات المتعلقة ببرنامج عمل اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق الناجم عن القرارات والتغييرات التي يجريها مكتب اللجنتين بسبب التقدم المتطور باستمرار في المداولات التي تجري فيهما.
- ألف-١٤ ويعزى الفرق في بند خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات أساسا إلى الانخفاض في عدد الاجتماعات التي تعقدها اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق الناجم عن القرارات والتغييرات التي يجريها مكتب اللجنتين بسبب التقدم المتطور باستمرار في المداولات التي تجري فيهما.

## الباب ٢٩ باء مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات

### البرنامج الفرعي ٢ تخطيط البرامج والميزانية والحسابات

#### العنصر ١ تخطيط البرامج والميزنة

##### ١ - الهدف

١٥-ألف يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في ضمان صياغة الخطة البرنامجية بفعالية وكفاءة من أجل تأمين الموافقة عليها وعلى الموارد اللازمة لتمويل برامج وأنشطة الأمانة العامة التي صدر بها تكليف، وضمان الكفاءة والفعالية في إدارة وتنظيم تلك الموارد وكذلك الموارد الخارجة عن الميزانية

##### ٢ - أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨



مثال على عملية تخطيط البرامج على نحو أكثر شمولاً من القاعدة إلى القمة

عملية تخطيط البرامج على نحو أكثر شمولاً من القاعدة إلى القمة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أقرت الجمعية العامة إجراء إصلاحات شاملة في الميزانية، والاستعاضة عن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين، التي كانت قائمة منذ عام ١٩٧٤ بميزانية برنامجية سنوية، على أساس تجريبي.

وفي عام ٢٠١٨، أُطلقت مبادرة إدارة التغيير الرامية إلى تفعيل قرار الجمعية العامة. وخلال ٣٠ حلقة عمل تطبيقية عقدت في ١٤ موقعاً، تم تقديم الدعم لما يزيد عددهم عن ١٥٠٠ موظف هم أساساً من موظفي البرامج في إعداد الخطط البرنامجية والمعلومات المتعلقة بالأداء في جميع الإدارات والمكاتب والبعثات السياسية الخاصة في سياق الميزانية البرنامجية السنوية الأولى لعام ٢٠٢٠ الخاصة بكل منها. كما أتاح هذا النشاط لمديري البرامج مواءمة أهداف البرامج الفرعية المنوطة بهم مع أهداف التنمية المستدامة.

##### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي اعتماد عملية تخطيط البرامج على نحو أكثر شمولاً من القاعدة إلى القمة تُنوّج بخطط أكثر واقعية واتساقاً وشفافية، بهدف إظهار القيمة المضافة للمستفيدين منها.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة التعليقات التي أُبدت خلال حلقات العمل والتي أظهرت أن أربعة من خمسة مشاركين وافقوا، أو وافقوا بشدة، على أن التحول في النهج المتعلق بأطر النتائج يمثل تحسناً. ومما جاء في بعض التعليقات التي أُبدت القول: ”هذه هي المرة

الأولى التي أتاحت عملية الميزانية لي إمكانية التفكير على نحو استراتيجي“؛ والقول إن ”هذا النهج يسمح لي بأن أنقل للآخرين بشكل مجدٍ ما أعمل وكيف يمكنني أن أقدم قيمة مضافة للعمل، خلافاً للمؤشرات التي كنا نعمل بموجبها“؛ والقول إن ”سرد النتائج يتيح لي أن أشقّ طريقي مرحلياً من مسارات عمل مختلفة إلى مسار واحد مُتّنع“.

وُثبتت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-١٦ وقد تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي زيادة إسهام الدول الأعضاء في عملية اتخاذ القرارات بشأن المسائل المتعلقة بالخطة البرنامجية لفترة السنتين والميزانية البرنامجية وميزانيات المحكمتين الجنائيتين الدوليتين والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من تقديم التقارير قبل يومين في المتوسط من المواعيد النهائية لتقديم الوثائق من أجل إتاحة إصدارها في نفس الوقت بجميع اللغات الرسمية.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-١٧ يعرض الجدول ألف-٥ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٥

البرنامج الفرعي ٢-العنصر ١: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام الفعالية لعام المقررة لعام المقررة لعام  
٢٠١٨ ٢٠١٨ ٢٠١٩ ٢٠٢٠

#### المنجزات المستهدفة المحدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) ٦٥ ٤٦

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات) ١٢٥ ١٢٣

باء - توليد المعارف ونقلها

المواد التقنية (عدد المواد) ١٠٩ ١١٤

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

هاء- المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الخدمات المالية وخدمات الميزانية



## العنصر ٢

### الخدمات المالية المتصلة بعمليات حفظ السلام

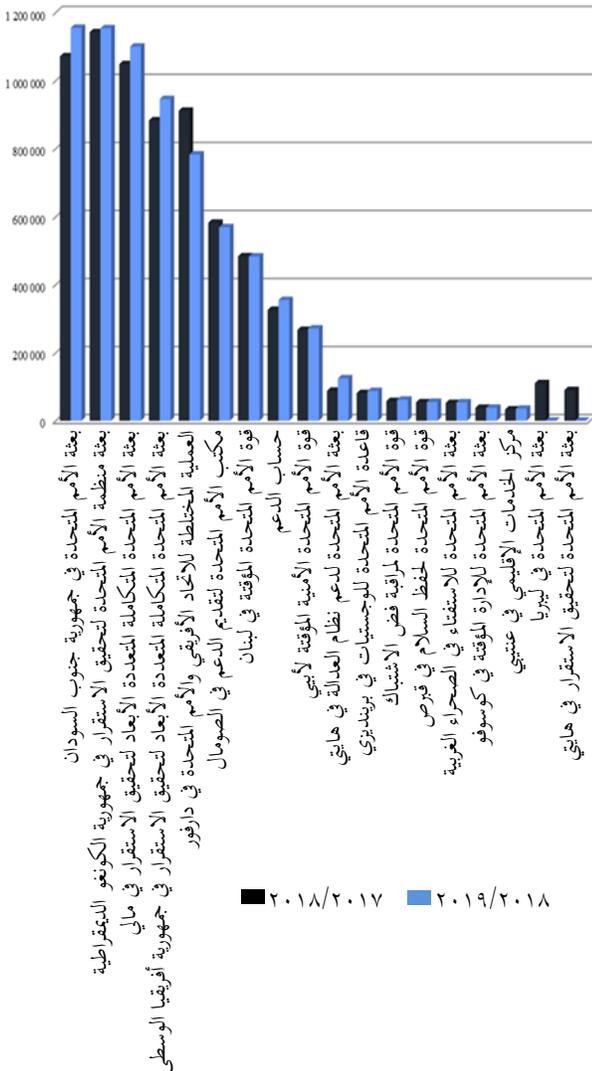
#### ١ - الهدف

ألف-٢٠ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في تأمين الموارد لتمويل عمليات حفظ السلام وضمان إدارة وتنظيم عمليات حفظ السلام على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية

#### ٢ - أصدقاء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### تسهيل الوصول إلى ميزانيات حفظ السلام

الاحتياجات من الموارد للفترة ٢٠١٨/٢٠١٩ مقارنةً بالفترة ٢٠١٧/٢٠١٨، مصنفة حسب عمليات حفظ السلام (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



في عام ٢٠١٨، اتسم تقرير الأمين العام عن استعراض تمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام بأسلوب مبسط يعكس نهجاً مُقتضياً ومُركّزاً يستخدم الجداول والرسوم البيانية بشكل مكثف لتصوير الاتجاهات السائدة في المسائل المتصلة بحفظ السلام ويوفر معلومات تفصيلية تستند إلى البيانات وتُدرج في المرفقات المصاحبة.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي زيادة شفافية المعلومات المتعلقة بميزانيات حفظ السلام.

وتشمل الأدلة التي تثبت هذه النتيجة التعليقات التي أبدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والتي رحبت فيها بتقديم تقرير استعراض عام مبسط، ونهت بالجهود المتواصلة لتحسين مضمون وشكل ونوعية المعلومات الواردة في التقرير

وتُثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٢١ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي مساهمة الدول الأعضاء في عملية اتخاذ القرارات بصورة مستنيرة بشأن المسائل المتصلة بحفظ السلام، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من النسبة المثوية لعدد العملاء الذي أعربوا عن ارتياحهم للخدمات المقدمة إليهم.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٢٢ يعرض ألف-٦ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٦

البرنامج الفرعي ٢-العنصر ٢: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام الفعلية لعام	المقررة لعام	المقررة لعام	المقررة لعام
٢٠١٨	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

٤٦	٤٢	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
----	----	---------------------------------------

٩٢	٨٥	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
----	----	---

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

جيم - المنجزات المستهدفة الفنية

التشاور والمشورة والدعوة

هاء- المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الخدمات المالية وخدمات الميزانية

### ٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨

ألف-٢٣ يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية أساساً إلى ارتفاع عدد التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن الميزانية المقترحة وأداء الميزانية لعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، بسبب الحاجة إلى دعم عمليات حفظ السلام التي تمر بمرحلة انتقالية أو بمرحلة إعادة هيكلة بميزانيات منقحة ودعم عمليات حفظ السلام التي تطلب موارد إضافية.

ألف-٢٤ ويعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات أساساً إلى ارتفاع عدد الاجتماعات التي تعقدتها اللجنة الخامسة، بسبب ارتفاع عدد التقارير التي نُظر فيها عما كان متوقعا في وقت التخطيط.

### العنصر ٣

## المحاسبة والاشتراكات والتقارير المالية

### ١ - الهدف

ألف-٢٥ يمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في مواصلة تحسين نوعية البيانات المالية ورضا العملاء عن الخدمات المقدّمة وتأمين التمويل لتغطية نفقات المنظمة عملاً بالمادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة وتحسين تطبيق القرارات ذات الصلة

### ٢ - أعضاء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### خطوة نحو تحقيق الشفافية في المعلومات المالية

Contributions payable as at 31/12/2019	Assessments as at 2019	Contributions/adjustments as 2019	Contributions/adjustments as 2019	Current year contributions payable	Total contributions payable
Regular Budget	528,635,441.00	2,840,023,028.00	324,756,712.00	508,992,081.35	3,042,948,361.35
Working Capital	151.00			151.00	151.00
<b>Subtotal</b>	<b>528,635,592.00</b>	<b>2,840,023,028.00</b>	<b>324,756,712.00</b>	<b>508,992,081.35</b>	<b>3,042,948,361.35</b>

في عام ٢٠١٨، تناول عدد من المبادرات مسألة توافر المعلومات المالية. وشملت هذه الأنشطة إنشاء بوابة إلكترونية عن حالة الاشتراكات، والقيام مؤخراً بإطلاق إصدارات إلكترونية لرسائل الإشعار بالأنصبة المقررة، وزيادة توافر المعلومات المتعلقة بالأنصبة المقررة على شبكة الإنترنت. وقد ساعد ذلك على تيسير سداد الاشتراكات المقررة في الوقت المحدد، كما يتضح من الزيادة في عدد الدول الأعضاء التي سددت اشتراكاتها بالكامل للميزانية العادية بحلول نهاية عام ٢٠١٨ (١٥٢ دولة مقارنة بـ ١٤٥ دولة في عام ٢٠١٧). وبعد اعتماد الجمعية العامة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ لمعدلات الأنصبة

آنذاك في عام ١٩٤٦ وشكلها الآن في عام ٢٠١٨

المقررة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، تم في عام ٢٠١٨ إصدار الوثائق المطلوبة ورسائل الإشعار بالأنصبة المقررة للميزانية العادية للسنة القادمة. كما صدرت الوثائق المتعلقة بمعدلات الأنصبة المقررة لعمليات حفظ السلام قبل نهاية عام ٢٠١٨.

وفي الوقت نفسه، نُشرت للمرة الأولى في شكل كتيب النقاط البارزة من المجلدات الرئيسية للبيانات المالية (التي تشمل كيانات حفظ السلام والكيانات غير المتعلقة بحفظ السلام)، وذلك باستخدام الرسوم البيانية للإبلاغ عن أحدث المعلومات عن الوضع المالي والاتجاهات المالية. وقد أتاح هذا للإدارات الزبونة والدول الأعضاء الحصول على لمحة مختصرة عامة عن المؤشرات المالية الرئيسية.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي تحسين إمكانية الحصول على البيانات المالية وتحسين حصول الدول الأعضاء على المعلومات المتعلقة بالأنصبة المقررة والاشتراكات المدفوعة والأرصدة غير المسددة.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة أن ١٧٤ دولة من الدول الأعضاء اشتركت في البوابة الإلكترونية التي تمكنها من الوصول إلى المعلومات المتاحة على الإنترنت عن حالة الاشتراكات (انظر الشكل)، وأن أكثر من ١٠٠ دولة من الدول الأعضاء تلقت رسائل الإشعار بالأنصبة المقررة عن طريق الوسائل الإلكترونية، وأن الكتيب الذي نُشر مؤخراً حظي بتعليقات إيجابية من الدول الأعضاء من حيث تحسين الشفافية.

وُثبتت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٢٦ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي تحسين عملية اتخاذ القرارات من جانب الدول الأعضاء بشأن المسائل المتصلة بجدول الأنصبه المقررة، وأساس تمويل أنشطة حفظ السلام، وحالة الاشتراكات، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من نسبة ١٠٠ في المائة لمعدل الامتثال في إصدار تقارير شهرية عن حالة الاشتراكات بحلول نهاية الشهر اللاحق.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٢٧ يعرض الجدول ألف-٧ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٧

البرنامج الفرعي ٢-العنصر ٣: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	الفعلية لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### المنجزات المستهدفة المحدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

١٣	١٣	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
----	----	---------------------------------------

٥٩	٤٤	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
----	----	---

٣٠	٣٠	خدمات المؤتمرات والأمانة المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)
----	----	---

باء - توليد المعارف ونقلها

٧٨٠	٧٨٠	المواد التقنية (عدد المواد)
-----	-----	-----------------------------

المنجزات المستهدفة غير المحدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الخدمات المالية وخدمات الميزانية

### ٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨

ألف-٢٨ يعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات أساسا إلى ارتفاع عدد الاجتماعات التي تعقدها اللجنة الخامسة، بسبب ارتفاع عدد الاجتماعات بشأن جدول الأنصبه المقررة.

## العنصر ٤

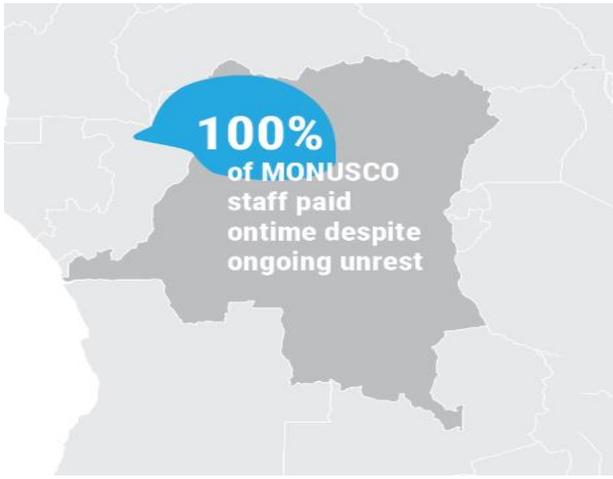
## خدمات الخزانة

## ١ - الهدف

ألف-٢٩ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في كفاءة الإدارة الحصيفة للأموال.

## ٢ - أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

## دفع الأموال بطريقة آمنة في أزمان غير آمنة



بمجرد إعلان جمهورية الكونغو الديمقراطية عن عزمها إجراء انتخابات رئاسية في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، توقعات بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية اندلاع احتجاجات عنيفة قبيل الانتخابات وبعدها. وتعتبر هذه البعثة، بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، إحدى أكبر عمليات الأمم المتحدة في أفريقيا، حيث يعمل فيها نحو ٣ ٥٠٠ موظف. وفيما يتعلق بكشوف مرتبات هؤلاء الموظفين لشهر كانون الأول/ديسمبر، ساور القلق المسؤولين في الخزانة في المقر وفي البعثة على السواء إزاء عدم إمكانية صرف أموال كشوف المرتبات المقدرة بمبلغ ٨ ملايين دولار للموظفين في الوقت المناسب.

استلام ١٠٠ في المائة من موظفي بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية مرتباتهم خلال الاحتجاجات الجارية في البلد

وأجرى العنصر، بالتنسيق مع قسم كشوف المرتبات، اتصالات مع النظراء من المصارف المعنية بعملية السداد ترمي إلى تقديم موعد دفع المرتبات إلى ما قبل الانتخابات. وبناء عليه، أرسلت الخزانة تعليمات الدفع قبل أسبوعين من الموعد الأصلي لتجهيز المدفوعات المتعلقة بكشوف المرتبات. وعملت الخزانة أيضا بشكل وثيق مع البعثة والمصرف على ضمان أمن إيصال الأموال النقدية إلى جميع القطاعات داخل منطقة البعثة.

## النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي استلام المرتبات والمدفوعات في الوقت المحدد في البلد خلال الاحتجاجات. وتشمل الأدلة التي تثبت هذه النتيجة استلام ١٠٠ في المائة من الموظفين مرتباتهم في الوقت المناسب طوال تلك الفترة. وتثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٣٠ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي الإدارة المأمونة للأموال، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح من حقيقة أن الأموال كانت متاحة دائما للوفاء بالالتزامات.

٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٣١ يعرض الجدول ألف-٨ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٨

البرنامج الفرعي ٢-العنصر ٤ : المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨ ، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

٤ ٤

المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

الخدمات المالية وخدمات الميزانية

## الباب ٢٩ جيم إدارة الموارد البشرية

### البرنامج الفرعي ٣ إدارة الموارد البشرية

#### العنصر ١ السياسة العامة

##### ١ - الهدف

ألف-٣٢ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في إتاحة إنشاء قوة عاملة كفؤة ومتنوعة وقادرة على التكيف، ينعم أفرادها بالصحة وتتمتع بأعلى مستويات الفعالية والمقدرة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين وبلورة ثقافة مؤسسية تمكينية

##### ٢ - أضواء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### مبادرة التحقق من انعدام السوابق

I want to...



طرح الأمين العام في عام ٢٠١٨، في معرض تحديد التزامه بكفالة أن تكون الأمم المتحدة حيزاً آمناً لجميع الأشخاص الذين لديهم صلة بالمنظمة، مجموعة من المبادرات الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي. وشدد على ضرورة عدم إعادة توظيف أي شخص ثبت ارتكابه هذه الأعمال في أثناء خدمته في أي كيان من كيانات الأمم المتحدة، في أي مكان في منظومة الأمم المتحدة.

وقد أسهم هذا العنصر في استحداث وإعمال قاعدة

بيانات "أداة التحقق من انعدام السوابق Clear Check" التي صممت لفرز الأفراد خلال الفحص المسبق لسجلهم كجزء من عملية التوظيف. وتعتبر "أداة التحقق من انعدام السوابق" هذه منصة إلكترونية آمنة تحتزن قاعدة بيانات مركزية. وتتبع المنصة مجموعة من المبادئ التوجيهية الصارمة التي أيدتها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والفرق التوجيهية الرفيع المستوى المعني بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

وعمل العنصر بشكل وثيق مع عدد من المكاتب، بما في ذلك مكتب المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين، على تصميم المنصة ابتداءً من عام ٢٠١٧ وأجزائها في عام ٢٠١٨. وعمل العنصر أيضاً مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على كفالة إدخال المعلومات الخاصة بالأفراد على النحو الواجب في قاعدة البيانات وأجرى اختباراً حول مدى قبول المستخدمين للتأكد من أن المنصة قابلة للاستخدام ومن أنها توفر الخدمات المطلوبة إلى المستخدمين النهائيين. ويشترط على المستخدمين المتدربين على استخدام المنصة أن يوقعوا ووافقوا تعهد بالتزام السرية كي يتمكنوا من الوصول إلى البيانات ومن تحمليها.

وأصبح هذا النظام قيد التشغيل الآن ويقوم المستخدمون النهائيون باستخدامه بالفعل، بطرق تشمل تحميل المعلومات ذات الصلة على قاعدة البيانات، واستخدام تلك المعلومات أثناء عمليات التوظيف. وهذه المعلومات لم تُستخدم بكثافة بالفعل من جانب كيانات

الأمانة العامة فحسب، بل استخدمت من جانب النظراء في النظام الموحد أيضا. وفي سبيل المضي قدما، يعمل هذا العنصر في عام ٢٠١٩، على إدماج هذه الأداة في سجله المرجعي للتحقق من تسلسل سير العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ومع تزايد عدد الكيانات التي تستخدم هذه الأداة بالفعل، فمن المتوقع أن تصبح المنصة أكثر قوة وأن تدعم أنشطة الفرز المسبق على نطاق النظام الموحد.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة المتوخاة وهي البدء بتشغيل عملية "أداة التحقق من انعدام السوابق Clear Check" التي من المقرر أن تستخدمها كيانات الأمانة العامة في الفرز المسبق كجزء من عملية التوظيف، في دعم ثقافة النزاهة. وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة التحقق بنسبة ١٠٠ في المائة من خلال نظام "أداة التحقق من انعدام السوابق ClearCheck"، من عدم وجود سوابق في تاريخ الموظفين المعيّنين داخل الأمانة العامة. وتُثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٣٣ وقد تحققت جزئيا إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي وجود سياسات وعمليات وبرامج تدعم ثقافة المنظمة، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح مما ذكر أعلاه.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٣٤ يعرض الجدول ألف-٩ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-٩

البرنامج الفرعي ٣-العنصر ١: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

٦	٢	وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق)
٥٤	١٤٩	الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات)

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء- المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

خدمات الموارد البشرية

العدالة الداخلية والرقابة

إقامة العدل

## ٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

## الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨

- ٣٥- ألف يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية أساسا إلى الانخفاض في عدد التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة، نظرا لإدراج العدد المقرر لعام ٢٠١٨ من تقارير الإدارات الأخرى التي ساهم فيها هذا العنصر في عداد تلك الوثائق وإن لم يكن هو الجهة المنشئة لتلك التقارير.
- ٣٦- ألف ويعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات إلى الزيادة في عدد اجتماعات لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويعزى ذلك في المقام الأول إلى إدراج اجتماعات الفريق العامل التابع للجنة.

## العنصر ٢

## التخطيط الاستراتيجي والتوظيف

## ١ - الهدف

- ٣٧- ألف يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في إتاحة إنشاء قوة عاملة كفؤة ومتنوعة وقادرة على التكيف، ينعم أفرادها بالصحة وتتمتع بأعلى مستويات الفعالية والمقدرة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين وبلورة ثقافة مؤسسية تمكينية

## ٢ - أضاء على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

تحسين إمكانية الوصول، وتوسيع نطاق الوصول: أدى نظام الأمم المتحدة الجديد للاختبارات والاختبارات عبر الإنترنت إلى تحسين عملية استخدام الموظفين وزيادة إمكانية الوصول



الخريطة تشير إلى عدد الأشخاص الذين تقدموا لامتحانات برنامج الفنين الشباب في عام ٢٠١٨. وكلما كان قطر الدائرة أكبر كان عدد المتقدمين للاختبارات أكثر.

في عام ٢٠١٨، أُطلق نظام الأمم المتحدة للاختبارات والاختبارات عبر الإنترنت ليكون بمثابة منصة رقمية للتقييم لأغراض التوظيف، وخاصة التوظيف من خلال الامتحانات التنافسية والتقييمات الواسعة النطاق. وتتيح المنصة للمتقدمين بطلبات توظيف من جميع الدول الأعضاء الفرصة لأخذ امتحانات الاختبار من أي مكان وفي أي وقت بواسطة منصة إلكترونية حديثة وسهلة الاستعمال، ومتعددة اللغات ويسهل الوصول إليها على شبكة الإنترنت، وهي تجربة جديدة تماما بالنسبة لآلاف المتقدمين بطلبات توظيف وخاصة الشباب المهتمين بالعمل في الأمم المتحدة.

ويعمل هذا النظام الذي تم تطويره بالتعاون مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، بمثابة منصة تحمل اسم الأمم المتحدة وترتكز على الإنترنت لفحص واختبار المتقدمين بطلبات توظيف، وهي مَحْمَلَة على السحابة الإلكترونية ومُطَوَّرَة على أساس برامج مفتوحة المصدر. وفي عام ٢٠١٨، أُستخدمت هذه المنصة في إجراء جميع الامتحانات والاختبارات الرئيسية المتعلقة بالأمانة العامة، بما في ذلك برنامج الفنين الشباب والامتحانات اللغوية التنافسية للاختبار العالمي لفئة الخدمات العامة. كما استخدمت المنصة في

إجراء اختبارات الاختيار المتعلقة بالإعلانات العادية عن الوظائف الشاغرة، التي اجتذبت عدداً كبيراً من مقدمي الطلبات. وعموماً، بلغ عدد الأشخاص الذين أخذوا الامتحانات أكثر من ٦٠.٠٠٠ شخص من جميع الدول الأعضاء.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ المنتجة المتوخاة وهي استقدام مرشحين مختصين ومتنوعين وقادرين على التكيف لتعيينهم في وظائف مختلفة في الأمم المتحدة، ولا سيما الذين يساعدون منهم على تحديد شباب القوة العاملة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة النطاق العالمي لمنصة نظام الأمم المتحدة للاختبارات والاختبارات عبر الإنترنت، التي أمكن الوصول إليها مما يزيد عن ١٨٥ بلداً، والانخفاض في معدل عدم الالتحاق بامتحانات برنامج الفنيين الشباب، والزيادة في رضا مقدمي الطلبات عن عملية أخذ الامتحانات عبر الإنترنت. وكانت تعليقات مستعملي المنصة إيجابية جداً، حيث وافق ٤ من أصل ٥ من مستعملي المنصة المتقدمين للاختبارات على أن النظام يمثل تحسناً عن الكيفية التي كانت تدار فيها الاختبارات والفحوصات في الماضي. وأعرب أحد المستعملين عن ذلك بقوله ”بصفتي من الموظفين السابقين في الأمم المتحدة، يمكنني القول بكل ثقة إن منصة الاختبار الجديدة تمثل تحسناً كبيراً عما كان عليه الحال في الماضي، وهي أرقى بكثير مما رأيته في القطاع الخاص. وهي تشكل إنجازاً جيداً في هذا المضمار!“ وبالإضافة إلى ذلك، فقد حلَّ هذا النظام المسائل المتعلقة بتفاوت الاختبارات، نظراً إلى أن الاختبارات تُدار بشكل موحد لا بشكل مخصص.

وُثبتت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٣٨ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي تحسين نظام التوظيف والتنسيب والترقية لأفضل الموظفين تأهيلاً وكفاءة، وتيسير تحقيق مزيد من التمثيل الجغرافي والتوازن الجنساني بين الموظفين، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح مما ذكر أعلاه.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٣٩ يعرض الجدول ألف-١٠ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-١٠

البرنامج الفرعي ٣ - العنصر ٢: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠٢٠
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### المنجزات المستهدفة المعدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) ٤ ٤

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات) ٤٥ ٢٠

#### المنجزات المستهدفة غير المعدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

---

المقررة لعام ٢٠٢٠	المقررة لعام ٢٠١٩	المقررة لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

---

خدمات الموارد البشرية

**٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة****الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨**

ألف-٤٠ يعزى الفرق في بند الخدمات الفنية للاجتماعات أساسا إلى الانخفاض في عدد اجتماعات اللجنة الخامسة، بسبب تأجيل البند ١٤١ (إدارة الموارد البشرية) إلى الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة.

### العنصر ٣

#### الخدمات المتعلقة بالتعلم والتطوير والموارد البشرية

#### ١ - الهدف

ألف-٤١ يتمثل الهدف الذي يسهم هذا العنصر في تحقيقه في التشجيع على تغيير الثقافة التنظيمية في الأمانة العامة لتلبية المتطلبات والاحتياجات الجديدة

#### ٢ - أوضاع على إحدى النتائج المحققة في عام ٢٠١٨

#### نموذج القيادة والإدارة في الأمانة العامة: إحداث تحول في ثقافة الأمم المتحدة



لا تزال الحاجة إلى تعلم القيادة والإدارة في ازدياد وتم اعتبارها أمراً حاسماً لرؤية الأمين العام بتحويل ثقافة الأمم المتحدة إلى ثقافة تركز على النتائج، وتدير بشكل أفضل المخاطر الإدارية ومخاطر تنفيذ الولايات، وتعلي من قدر الابتكار، وتبدي قدراً أكبر من التسامح إزاء الأخطاء التي لا تنجم عن قصد سيئ وتظهر استعداداً أكبر لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة فوراً. ومن أجل دفع التغيير في الثقافة السائدة، يجب أن تكون قيادة الأمم المتحدة قائمة على معايير ومبادئ وأن تكون شاملة للجميع، وخاضعة للمساءلة، ومتعددة الأبعاد، وذات أثر تحويلي، وتعاونية، وذاتية التطبيق، وواقعية، وعملية المنحى.

وفي عام ٢٠١٨، تم تطوير نموذج القيادة والإدارة، بما يتماشى مع إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة، وقُدِّم إلى لجنة الإدارة للموافقة عليه. ويحدد النموذج الاختصاصات الجديدة للإدارة والقيادة في شكل مهارات وسلوكيات قابلة للرصد، ثم تصب في برامج جديدة لتعلم القيادة والإدارة. وتهدف البرامج إلى توفير فرص أقوى في مجالي التعلم والتنوع لدعم تطوير هذه المهارات لدى القادة والمديرين على نطاق الأمانة العامة.

وفي عام ٢٠١٨، تم نشر برنامج قادة الأمم المتحدة وبرنامج التنمية الإدارية. ويركز برنامج القادة على تطوير القيادة القادرة على التحول والتكيف، مع التركيز على التفكير الاستراتيجي والنظمي والقيادة الأخلاقية، في حين يوفر برنامج التنمية الإدارية للمديرين في الأمم المتحدة الأدوات العملية والمعارف من أجل مساعدتهم على معالجة الحقائق المعقدة التي تواجهها الأمم المتحدة وتحقيق النتائج على نحو فعال، سواء في المواقع الميدانية الصعبة وفي المقر.

#### النتيجة والأدلة

أسهمت المنجزات المستهدفة في بلوغ النتيجة، وهي زيادة قدرة القادة والمديرين على دفع عجلة التغيير التنظيمي، والتعامل على نحو فعال مع تحويل ثقافة الأمم المتحدة إلى ثقافة التمكين والمساءلة التي يتمتع فيها القادة والمديرون بالأدوات اللازمة لتحقيق ما هو مطلوب في المكان والزمان والكيفية اللازمة لتحقيقه.

وتشمل الأدلة التي تُثبت هذه النتيجة إتمام ٦٤ موظفاً من موظفي الإدارة العليا بنجاح برنامج قادة الأمم المتحدة وإتمام ٣٤١ موظفاً بنجاح برنامج التنمية الإدارية، بمعدل رضا إجمالي بنسبة ٩٠ في المائة في أوساط الفئة الأولى و ٨٩ في المائة في أوساط الفئة الثانية. وأشار

أحد المديرين الذين شاركوا في برنامج التنمية الإدارية إلى أن "التدريب على برنامج التنمية الإدارية كان أحد أكثر الفرص التدريبية ثراءً وفائدة التي أتاحتها الأمم المتحدة خلال سنوات خدمتي في الأمم المتحدة التي تقارب ٢٠ عامًا، ولقد كنت محظوظاً بالمشاركة في التدريب على البرنامج... وإنني بالتأكيد أصبحت الآن موظفًا أفضل نتيجة هذا التدريب".

وتُثبت النتيجة التي تحققت التقدم المحرز في عام ٢٠١٨ نحو بلوغ هذا الهدف بشكل جماعي.

ألف-٤٢ تحققت إحدى النتائج المقررة لعام ٢٠١٨، وهي تمكين الموظفين من أن ينجزوا بنجاح الولايات المنوطة بالمنظمة من خلال تنفيذ البرامج والخدمات المتعلقة بالموارد البشرية، على النحو المشار إليه في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، كما يتضح مما ذكر أعلاه.

### ٣ - المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨

ألف-٤٣ يعرض الجدول ألف-١١ قائمة بجميع المنجزات المستهدفة، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية، لعام ٢٠١٨، التي أسهمت في تحقيق الهدف المذكور أعلاه.

الجدول ألف-١١

البرنامج الفرعي ٣ - العنصر ٣: المنجزات المستهدفة لعام ٢٠١٨، مصنفة حسب الفئة والفئة الفرعية

المقررة لعام الفعلية لعام المقررة لعام المقررة لعام  
٢٠١٨ ٢٠١٨ ٢٠١٩ ٢٠٢٠

#### المنجزات المستهدفة المحدودة

ألف - تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء

وثائق الهيئات التداولية (عدد الوثائق) ١ ٢

الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات (عدد الاجتماعات التي يدوم كل منها ثلاث ساعات) ٤٥ ٣٩

#### المنجزات المستهدفة غير المحدودة

هاء - المنجزات المستهدفة التمكينية

الإدارة

خدمات الموارد البشرية

### ٤ - أهم الفروق النسبية في المنجزات المستهدفة

الفروق بين الأرقام الفعلية والأرقام المقررة في عام ٢٠١٨

ألف-٤٤ يعزى الفرق في بند وثائق الهيئات التداولية إلى ارتفاع عدد التقارير المقدمة إلى اللجنة الخامسة، نظرا للطلب المقدم من الجمعية العامة بإجراء تقييم مقارن لحصر مهام الموارد البشرية في إدارة مدججة واحدة أو في إدارتين منفصلتين، لتتخذ الجمعية وتنخذ قرارا بشأنه في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والسبعين، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٦٦/٧٢ بآء.

ألف-٤٥ ويعزى الفرق في بند الخدمات الفنية المقدمة للاجتماعات أساسا إلى الانخفاض في عدد اجتماعات اللجنة الخامسة، بسبب تأجيل التقارير المطلوبة في إطار البند ١٤١ إلى الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة.

## باء - الاحتياجات المقترحة من الموارد المتصلة بالوظائف والموارد غير المتصلة بالوظائف لعام ٢٠٢٠

### لمحة عامة

٢٩ ألف-٦٤ يرد في الشكل ٢٩ ألف-ثانيا والجدول ٢٩ ألف-١١ مجموع الاحتياجات من الموارد لعام ٢٠٢٠، بما في ذلك الميزانية العادية والموارد المتوقعة في إطار الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية. الشكل ٢٩ ألف-ثانيا

الشكل ٢٩ ألف-ثانيا  
عام ٢٠٢٠ بالأرقام

الميزانية العادية	الموارد المقررة الأخرى	الموارد الخارجة عن الميزانية
<p>٥٥,٢ مليون دولار مجموع الاحتياجات من الموارد</p> <p>٣٩,٠ مليون دولار للاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف</p> <p>١٦,٢ مليون دولار للاحتياجات من الموارد غير المتصلة بالوظائف</p> <p>٣٦ في المائة من مجموع الموارد</p> <p>زيادة بمقدار ٠,٠٣ مليون دولار مقارنة بعام ٢٠١٩</p> <p>٢٧٢ وظيفة</p> <p>١٦٧ الفئة الفنية والفئات العليا</p> <p>١٠٥ فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها</p>	<p>٧٣,٦ مليون دولار مجموع الاحتياجات من الموارد</p> <p>٣١,٩ مليون دولار للاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف</p> <p>٤١,٧ مليون دولار للاحتياجات من الموارد غير المتصلة بالوظائف</p> <p>٤٧ في المائة من مجموع الموارد</p> <p>نقصان بمقدار ٥,٦ مليون دولار مقارنة بعام ٢٠١٩</p> <p>١٩٥ وظيفة</p> <p>١٢٥ الفئة الفنية والفئات العليا</p> <p>٧٠ فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها</p>	<p>٢٦,٨ مليون دولار مجموع الاحتياجات من الموارد</p> <p>١٥,٠ مليون دولار للاحتياجات من الموارد المتصلة بالوظائف</p> <p>١١,٨ مليون دولار للاحتياجات من الموارد غير المتصلة بالوظائف</p> <p>١٧ في المائة من مجموع الموارد</p> <p>نقصان بمقدار ٤,٠ ملايين دولار مقارنة بعام ٢٠١٩</p> <p>١١٠ وظيفة</p> <p>٥٠ الفئة الفنية والفئات العليا</p> <p>٦٠ فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها</p>

ملاحظة: تقديرات قبل إعادة تقدير التكاليف.

## لحة عامة عن الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف حسب العنصر والبرنامج الفرعي ومصدر التمويل

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

المجموع	الموارد الخارجة عن الميزانية		الموارد المقررة الأخرى		الميزانية العادية							
	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	اعتمادات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠		
												الموارد المالية
												التوجيه التنفيذي والإدارة
												برنامج العمل
												١ - مشروع التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
												العنصر ١: مشروع التخطيط المركزي للموارد
												العنصر ٢: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق
												العنصر ٣: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
												العنصر ٤: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل
												٢ - تخطيط البرامج والمالية والميزانية
												العنصر ١: الشؤون المالية

الميزانية العادية	الموارد المقررة الأخرى		الموارد الخارجة عن الميزانية		المجموع
	تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	تقديرات عام ٢٠١٩	
العنصر ٢: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	١٢٦٨,٠	١٤٣٠,٧	٣٣١,٧	٦٨٥,٦	١٦٩,٠
العنصر ٣: تخطيط البرامج وميزنتها	٤٩٨٠,٠	٥٤٠٣,٨	(٢٤٤,٩)	٢٩٣٧,٦	(١٤٠٠,٢)
٣ - الموارد البشرية					
العنصر ١: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	١٦٧٠٦,٤	١٧٦٠٧,٣	(٧٧,٦)	١٤١٤,٥	(٩٦٥,٠)
العنصر ٢: القانون الإداري	٣٠١٧,٧	٢٨٧٠,٦	(١٤٣,٥)	٥٦٥,١	(٣٠,٣)
٤ - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة	٧٨٦٩,٢	٦٢٤٧,١	٩١٦,٦	٢٧١١,٩	٢٥٣٨,٧
<b>المجموع الفرعي، برنامج العمل</b>	<b>٤٩١٨٨,٩</b>	<b>٤٧٩٧٨,١</b>	<b>٤٤٨,٤</b>	<b>٢٩٢٠٨,٩</b>	<b>(٢١٦٨,٨)</b>
دعم البرامج	١٦٠٤,٩	٢٨٩٣,٠	(٥٦٨٥,٧)	٤٥٢,٦	(٦٩٧٣,٨)
<b>المجموع</b>	<b>٥٥١٨٨,٢</b>	<b>٥٥١٥٣,٦</b>	<b>(٥٦٠١,٠)</b>	<b>٣٠٧٦١,١</b>	<b>(٩٥٥٥,٥)</b>
<b>الموارد المتصلة بالوظائف</b>					
التوجيه التنفيذي والإدارة	٢٣	٢٤	-	٣	(١)
برنامج العمل					
١ - مشروع التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل					
العنصر ١: مشروع التخطيط المركزي للموارد	-	-	-	-	-

المجموع	الموارد الخارجة عن الميزانية			الموارد المقررة الأخرى			الميزانية العادية		
	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	الفرق	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	الفرق	تقديرات عام ٢٠١٩	تقديرات عام ٢٠٢٠	الفرق
	٨	٨	-	-	-	-	٢	٢	-
	٨	٨	-	-	-	-	٢	٢	-
	١٠	٩	-	-	-	-	٦	٦	(١)
	٩	٩	-	-	-	-	-	-	-
	١٦٤	١٨٠	١٦	٦٨	٦١	٥	٥٣	٤٨	٤
	٥٥	٥٤	(١)	٤	٤	-	٤٣	٤٣	(١)
	٥٧	٤٠	(١٧)	٩	١٦	(٥)	-	٥	(٥)
	٩٩	٨١	(١٨)	٧	٧	-	١٣	١٣	(١٨)
	٤٩	٤٨	(١)	٢	٢	-	٢٧	٢٧	(١)
	١٠٥	١٠٥	-	١٥	١٥	-	٤٨	٤٨	-
	٢٥٩	٥٣٤	(٢٢)	١٠٥	١٠٥	-	١٩٢	١٩٢	(٢٢)
	١٢	١٤	-	٢	٢	-	-	-	-
	٢٩٥	٥٧٧	(٢٨٢)	١١٠	١١٠	-	١٩٥	١٩٥	(٢٣)

### لمحة عامة عن موارد الميزانية العادية

٢٩ ألف-٦٥ ترد في الجدولين ٢٩ ألف-١٢ و ٢٩ ألف-١٣ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠، بما في ذلك تفاصيل التغييرات في الموارد، حسبما ينطبق. وتعكس المقترحات التخفيضات التي كان بالإمكان إجراؤها، جزئياً، من خلال تحسين وتبسيط عمليات تسيير الأعمال، وإعادة توزيع العمل، والاستفادة من التحليل الذكي للأعمال القائمة على البيانات الإدارة القائمة على الأدلة وبناء قدراتها لتحسين عملية صنع القرار والقدرات التخطيطية. ويرد مزيد من التفاصيل في إطار كل عنصر على حدة. ويغطي مستوى الموارد المقترحة تكاليف تنفيذ الولايات تنفيذاً تاماً يتسم بالكفاءة والفعالية.

الجدول ٢٩ ألف-١٢

### تطور الموارد المالية حسب العنصر وفئة الإنفاق الرئيسية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

التغييرات	تقديرات عام		النسبة المئوية	التغييرات		عام ٢٠١٩	التقنية	الجديدة/الموسعة الأخرى	المجموع
	تقديرات عام (قبل إعادة تقدير ٢٠٢٠)	تقديرات عام (بعد إعادة تقدير ٢٠٢٠)		الولايات المتحدة	التغييرات الأخرى				
العنصر									
التوجيه التنفيذي والإدارة	-	٤٣٩٤,٤	٢,٦	١١١,٩	(٢٩,٩)	-	١٤١,٨	٤٢٨٢,٥	
برنامج العمل	-	٥١٦٤٨,٩	٧,٧	٣٦٧٠,٨	٦٠٩٦,١	-	(٢٤٢٥,٣)	٤٧٩٧٨,١	
دعم البرامج	-	١٦٠٤,٩	(٤٤,٥)	(١٢٨٨,١)	(١٢٨٨,١)	-	-	٢٨٩٣,٠	
المجموع	-	٥٧٦٤٨,٢	٤,٥	٢٤٩٤,٦	٤٧٧٨,١	-	(٢٢٨٣,٥)	٥٥١٥٣,٦	
فئة الإنفاق الرئيسية									
الموارد المتصلة بالوظائف	-	٣٩٠٢٨,٦	٠,٦	٢٣٤,٠	(١٩٤٨,٦)	-	٢١٨٢,٦	٣٨٧٩٤,٦	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	-	١٨٦١٩,٦	١٣,٨	٢٢٦٠,٦	٦٧٢٦,٧	-	(٤٤٦٦,١)	١٦٣٥٩,٠	
المجموع	-	٥٧٦٤٨,٢	٤,٥	٢٤٩٤,٦	٤٧٧٨,١	-	(٢٢٨٣,٥)	٥٥١٥٣,٦	

الجدول ٢٩ ألف-١٣

### تطور الموارد المتصلة بالوظائف الثابتة حسب الفئة

التغييرات	الموارد المعتمدة لعام		التغييرات الأخرى	الولايات المتحدة/الموسعة الأخرى	التقنية	عام ٢٠١٩	الفئة الفنية والفئات العليا
	تقديرات عام ٢٠٢٠	الفرق					
	-	١	-	-	-	١	و أ ع
	-	٢	-	-	-	٢	أ ع م
	-	٧	-	-	-	٧	مد-٢
	-	١٦	-	-	-	١٦	مد-١
	-	٣٤	-	-	-	٣٤	ف-٥
	-	٤٦	-	-	-	٤٦	ف-٤

الفرق	تقديرات عام ٢٠٢٠	التغييرات			الموارد المعتمدة لعام ٢٠١٩	٣-ف
		التغييرات الأخرى	الولايات الجديدة/الموسعة	التعديلات التقنية		
-	٣٧	-	-	-	٣٧	٣-ف
-	٢٤	-	-	-	٢٤	١-ف/٢-ف
-	١٦٧	-	-	-	١٦٧	المجموع الفرعي
فئة الخدمات العامة						
(١)	٢٠	(١)	-	-	٢١	الرتبة الرئيسية
(٢٢)	٨٥	(٢٢)	-	-	١٠٧	الرتب الأخرى
(٢٣)	١٠٥	(٢٣)	-	-	١٢٨	المجموع الفرعي
(٢٣)	٢٧٢	(٢٣)	-	-	٢٩٥	المجموع

ملاحظة ترد في المرفق الثاني تفاصيل التغييرات في الوظائف حسب العنصر والبرنامج الفرعي ورتبة الوظيفة. المختصرات أ ع م، أمين عام مساعد؛ و أ ع، وكيل الأمين العام، ف، الفئة الفنية.

### التوجيه التنفيذي والإدارة

٢٩ ألف-٦٦ تضطلع وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالمسؤولية عن التوجه العام وتسيير هذه الإدارة، وتسدي المشورة الاستراتيجية بشأن المسائل الإدارية إلى الأمين العام. وتتولى وكالة الأمين العام تمثيل الأمين العام في المسائل الإدارية أمام هيئات الخبراء والهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة، مثل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، واللجنة الخامسة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وآليات التنسيق المشتركة بين الوكالات، بما فيها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، وفي إجراء المشاورات بين الموظفين والإدارة. وتتولى وكالة الأمين العام الإشراف على كل من الأمين العام المساعد والمراقب المالي، والأمين العام المساعد للموارد البشرية، ومدير شعبة التحول في تسيير الأعمال والمساءلة، وتقديم لهم التوجيه. وستقوم وكالة الأمين العام أيضاً، بالاشتراك مع وكيل الأمين العام للدعم العملي، بتقديم الإرشاد والتوجيه الاستراتيجي إلى الأمانة العامة للمساعدة/رئيسة هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات.

٢٩ ألف-٦٧ ويقدم مكتب وكالة الأمين العام القيادة في وضع وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والنماذج المتكاملة للإدارة التنظيمية التي تدعم النموذج اللامركزي والذي يركز على الميدان ويمكّن المديرين من خلال إطار جديد معزز لتفويض السلطات. ويقدم المكتب التوجيه للاستفادة من الدروس المستخلصة والأساليب المبتكرة لضمان استمرار تعزيز الإدارة لتلبية الاحتياجات المتغيرة على نطاق الأمانة العامة. ويتواصل المكتب مع الدول الأعضاء وغيرها من الكيانات الخارجية بشأن المسائل المتعلقة بالإدارة، ويعزز التنسيق داخل الأمانة العامة وخارجها مع الصناديق والبرامج والوكالات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وذلك من أجل بناء الشراكات والترويج للممارسات الفضلى.

٢٩ ألف-٦٨ وتتلقى وكالة الأمين العام المساعدة من الأمين العام المساعد والمراقب المالي، الذي يضطلع بالقيادة الاستراتيجية والسياساتية في جميع المسائل المتعلقة بالتخطيط والبرمجة والميزانية والمسائل المالية وبشأن إدارة النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، ومن الأمين العام المساعد للموارد البشرية، الذي يوفر القيادة الاستراتيجية من أجل تسيير وترشيد إطار سياسات الموارد البشرية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل الجغرافي العادل وإتاحة جميع جوانب عمل المنظمة من خلال الاستراتيجيات والسياسات المتكاملة. ويعمل المراقب المالي والأمين العام المساعد للموارد البشرية معاً بشكل وثيق ويتوجه من وكالة الأمين العام على تحديد الأولويات في مجال تكييف الاستراتيجيات والسياسات الرامية إلى دعم النماذج الجديدة والمبتكرة لتسيير الأعمال وتمكين المديرين من تنفيذ برامجهم بمزيد من الفعالية والسرعة.

٢٩ ألف-٦٩ وسيمثل الأمين العام المساعد والمراقب المالي الأمين العام في لجان الجمعية العامة وفي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في عرض جميع وثائق البرامج والميزانية، بما فيها تلك المتعلقة بالميزانية العادية، وميزانيات حفظ السلام والمحكم الدولية، فضلا عن البيانات المالية للمنظمة. وسيسدي المراقب المالي المشورة إلى الأمين العام ووكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءل الامتثال بشأن السياسات ذات الصلة بميزانيات الأمم المتحدة وشؤونها المالية وخططها وبرامج عملها ذات الصلة. وسيكفل المراقب المالي، من خلال مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية، أن يتيح الإطار المالي إمكانية تنفيذ الولاية بكفاءة.

٢٩ ألف-٧٠ وسيستغل الأمين العام المساعد للموارد البشرية التكنولوجيات وسيتمتع مُهَجاً ابتكارية وشاملة لتغيير الثقافة التنظيمية، وتعزيز واجب الرعاية وتعزيز الاندماج والوصول والتنوع، والدفع لتهيئة مكان عمل داعم وصحي. وسيستجيب مكتب الموارد البشرية على نحو استباقي للمسائل الناشئة في إقامة نظام العدل بشقيه الرسمي وغير الرسمي من أجل ضمان الكفاءة والفعالية والإنصاف في تنفيذ سياسات المنظمة وتطبيق قيمها ومعاييرها الأساسية. وسوف يستند إلى التكامل بين مهمة السلوك والانضباط للأمانة العامة بأسرها بالنسبة لجميع فئات الموظفين لزيادة الاتساق والشفافية والمساءلة في تطبيق معايير السلوك.

٢٩ ألف-٧١ ووفقاً لخطة عام ٢٠٣٠، ولا سيما الغاية ١٢-٦ من أهداف التنمية المستدامة، التي تشجّع فيها المنظمات على دمج المعلومات المتعلقة بالاستدامة في دورة الإبلاغ الخاصة بها، ووفقاً للولاية الشاملة لعدة قطاعات المنوطة بالجمعية العامة والمنصوص عليها في الفقرة ١٩ من قرارها ٢١٩/٧٢، تعمل الإدارة على دمج ممارسات الإدارة البيئية في عملياتها. وتمشيا مع مسؤولياتها الوظيفية، ستواصل الإدارة في عام ٢٠٢٠ تعميم إدارة الاستدامة البيئية في إطار السياسة العامة للأمانة العامة وفي نظام الإدارة والمساءلة المركزي. ومن الناحية العملية، ستعمل الإدارة على إعطاء الأولوية للحد من انبعاثات غازات الدفيئة المتصلة بالسفر، عن طريق الاستخدام الأمثل للمنتديات التعاونية والتداول على شبكة الإنترنت، وتبسيط ودمج متطلبات الرحلات، واستخدام الأدوات التي وضعتها منظمة الطيران المدني الدولي بصورة منتظمة في تنظيم الاجتماعات والدورات التدريبية، واختيار السفر بالقطار، كلما كان ذلك ممكناً.

٢٩ ألف-٧٢ وترد في الجدول ٢٩ ألف-١٤ معلومات عن الامتثال فيما يتعلق بإصدار الوثائق في المواعيد المقررة والحجز المسبق لتذاكر الطيران.

الجدول ٢٩ ألف-١٤

نسبة الامتثال

(النسبة المئوية)

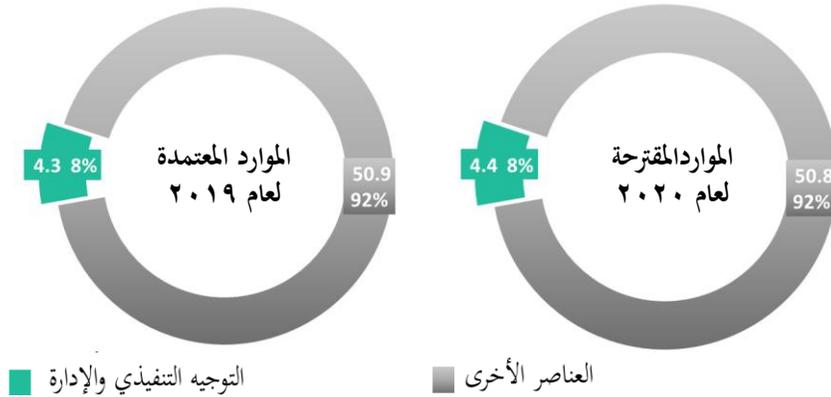
المقررة لعام ٢٠٢٠	المقررة لعام ٢٠١٩	الفعالية لعام ٢٠١٨	المقررة لعام ٢٠١٨
١٠٠	١٠٠		إصدار الوثائق في موعدها
١٠٠	١٠٠		شراء تذاكر السفر الجوي قبل موعد السفر بأسبوعين على الأقل

٢٩ ألف-٧٣ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ١٠٠ ٣٩٤ ٤ دولار، وتعكس زيادة صافيتها ١١١ ٩٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الشكلين ٢٩ ألف-٣ إلى ٢٩ ألف-١٥ وفي الجدول ٢٩ ألف-١٥.

الشكل ٢٩ ألف-ثالثا

الموارد المخصصة للتوجيه التنفيذي والإدارة كنسبة مئوية من الميزانية العادية

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



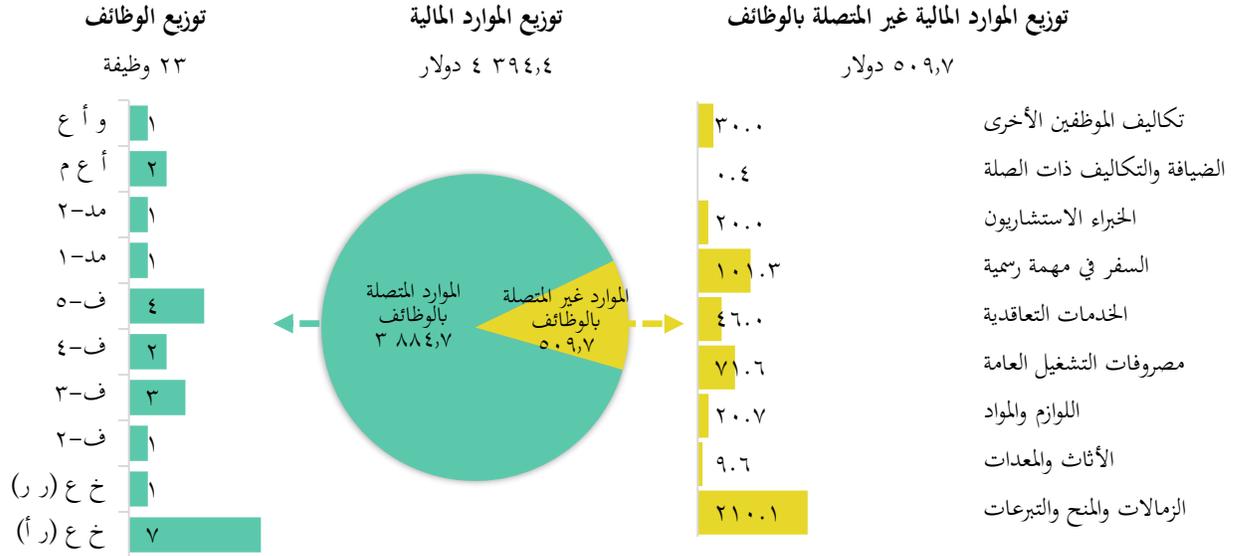
الجدول ٢٩ ألف-١٥

التوجيه التنفيذي والإدارة: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغييرات				اعتمادات عام ٢٠١٩		الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
	النسبة المئوية	المجموع	التغييرات الأخرى	الولايات الجديدة/ الموسعة	التعديلات التقنية	المجموع	
٣ ٨٨٤,٧	١,٥	٥٧,٩	(٨٣,٩)	-	١٤١,٨	٣ ٨٢٦,٨	الموارد المتصلة بالوظائف
٥٠٩,٧	١١,٨	٥٤,٠	٢٦٤,١	-	(٢١٠,١)	٤٥٥,٧	الموارد غير المتصلة بالوظائف
٤ ٣٩٤,٤	٢,٦	١١١,٩	١٨٠,٢	-	(٦٨,٣)	٤ ٢٨٢,٥	المجموع
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
١٥	-	-	-	-	-	١٥	الفئة الفنية والفئات العليا
٨	(١١,١)	(١)	(١)	-	-	٩	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٢٣	(٤,٢)	(١)	(١)	-	-	٢٤	المجموع

الشكل ٢٩ ألف-رابعاً  
التوجيه التنفيذي والإدارة: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)

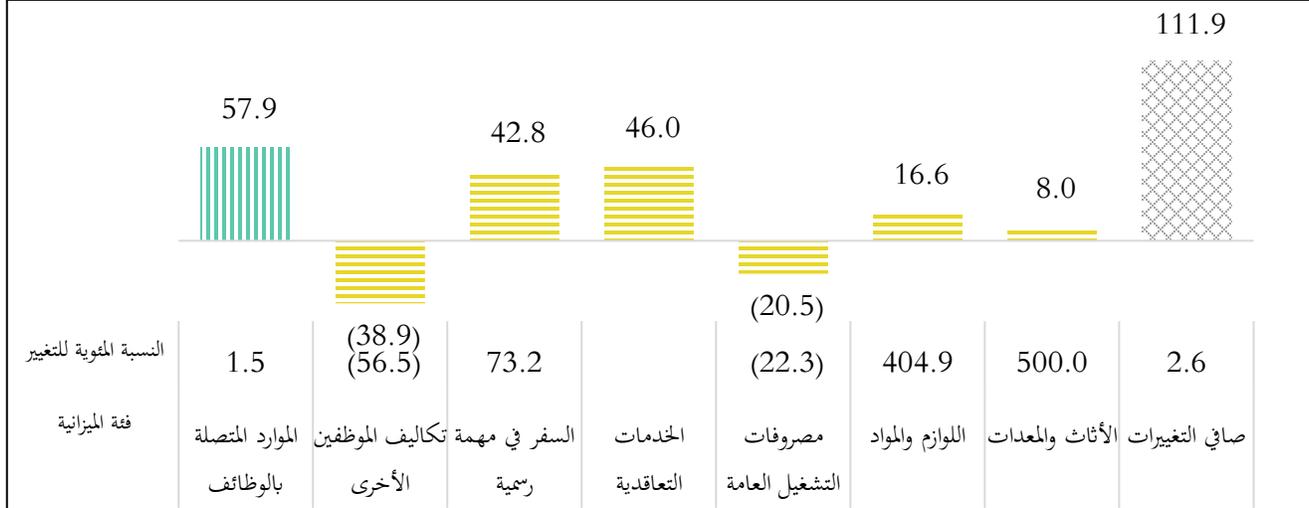


المختصات أ ع م، أمين عام مساعد؛ خ ع (ر أ)، فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى). خ ع (ر ر)، فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية). و أ ع، وكيل الأمين العام؛ ف، الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-خامساً

التوجيه التنفيذي والإدارة: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



٢٩ ألف-٧٤ يعكس الفرق البالغ ١١١ ٩٠٠ دولار ما يلي:

(أ) **التعديلات التقنية -** تتصل الزيادة البالغة ١٤١ ٨٠٠ دولار تحت بند الموارد المتصلة بالوظائف باعتماد الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بآء المخصصات الكاملة لوظيفتين أعيد نديهما ووافقت عليهما لعام ٢٠١٩، وطُبق عليهما معدل شواغر نسبته ٥٠ في المائة؛

(ب) **التغييرات الأخرى -** يعزى النقصان الصافي البالغ ٢٩ ٩٠٠ دولار إلى ما يلي:

١' نقصان قدره ٨٣ ٩٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف يتعلق بالإلغاء المقترح لوظيفة واحدة لمساعد إداري (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في مكتب المراقب المالي، نتيجة لإعادة توزيع العمل واستخدام التكنولوجيا في تبسيط إجراءات العمل، في مجال إدارة المراسلات أساساً؛

٢' زيادة قدرها ٥٤ ٠٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتعلق بالأثر الصافي للزيادة في سفر وكيلا الأمين العام في مهام رسمية لتمثيل الأمانة العامة في الاجتماعات المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنته الإدارية الرفيعة المستوى، واللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة في إجراء المشاورات بين الموظفين والإدارة (٤٢ ٨٠٠ دولار)؛ والاعتماد المتعلق بالنقل على أساس عدم التأثر على تكاليف الموارد المخصصة للتكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩ (٥٠ ٧٠٠ دولار). وتمشيا مع النموذج الجديد للإدارة اللامركزية، قامت الإدارة بتطبيق مبدأ اتخاذ القرارات في المكان الأقرب إلى نقطة الإنجاز لتنفيذ الميزانية. وبناء على ذلك، فإن تكاليف الخدمات المشتركة مثل اتفاقات مستوى الخدمات الحوسبة المكتبية تكون لامركزية على مستوى العناصر. ويقابل هذه الزيادة جزئياً نقصان في تكاليف الموظفين الأخرى في مكتب المراقب المالي وفي مكتب الأمين العام المساعد للموارد البشرية (٣٠ ٤٠٠ دولار)، ونقصان في تكاليف الخدمات المشتركة نتيجة لتبسيط العمليات الداخلية المدعومة بتحسين استخدام التكنولوجيا (٩ ١٠٠ دولار).

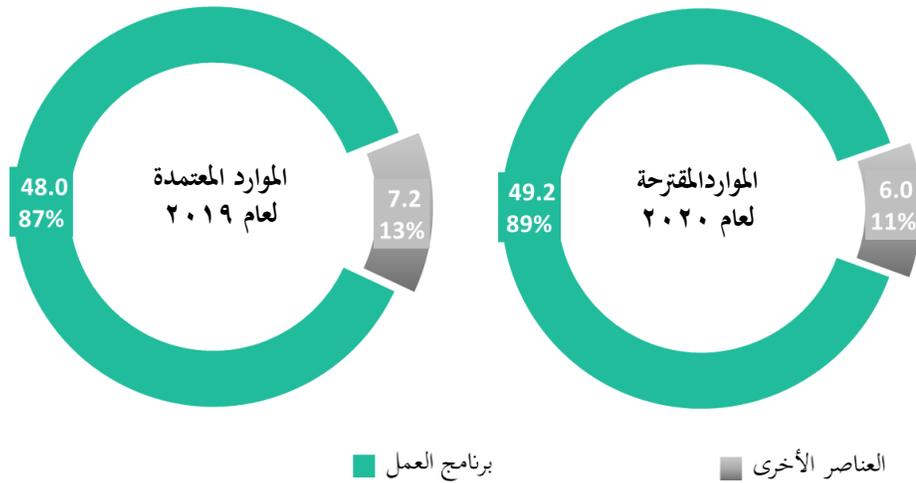
٢٩ ألف-٧٥ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُؤَل هذا العنصر من موارد مقررة أخرى تقدر بمبلغ ١٠٠ ٥١٨ ١ دولار. وستغطي هذه الموارد تكاليف استمرار وظيفة واحدة في المكتب المباشر لوكيلة الأمين العام، ووظيفة واحدة في الدائرة المعنية بالشؤون المشتركة بين الوكالات والهيئات الحكومية الدولية، ووظيفة واحدة في مكتب المراقب المالي، فضلاً عن حصة حساب الدعم من الاحتياجات من الموارد لفريق مشروع نموذج تقديم الخدمات العالمية. ويحصل العنصر على الدعم أيضاً من الموارد الخارجة عن الميزانية المتوقعة أن تبلغ ٩٣٨ ٥٠٠ دولار والتي ستغطي تكاليف استمرار وظيفتين في الدائرة المعنية بالشؤون المشتركة بين الوكالات والهيئات الحكومية الدولية، ووظيفة واحدة في مكتب المراقب المالي، فضلاً عن حصة الموارد الخارجة عن الميزانية من الاحتياجات من الموارد لفريق مشروع نموذج تقديم الخدمات العالمية.

### برنامج العمل

٢٩ ألف-٧٦ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ والمخصصة لبرنامج العمل مبلغاً قدره ٩٠٠ ١٨٨ ٤٩ دولار وتعكس زيادة صافيها ٨٠٠ ٢١٠ ١ دولار. وترد تفاصيل إضافية في الشكلين ٢٩ ألف-سادساً و ٢٩ ألف-سابعاً وفي الجدول ٢٩ ألف-١٦.

الشكل ٢٩ ألف-سادساً  
الموارد المخصصة لبرنامج العمل كنسبة مئوية من الميزانية العادية

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



الجدول ٢٩ ألف-١٦

برنامج العمل: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

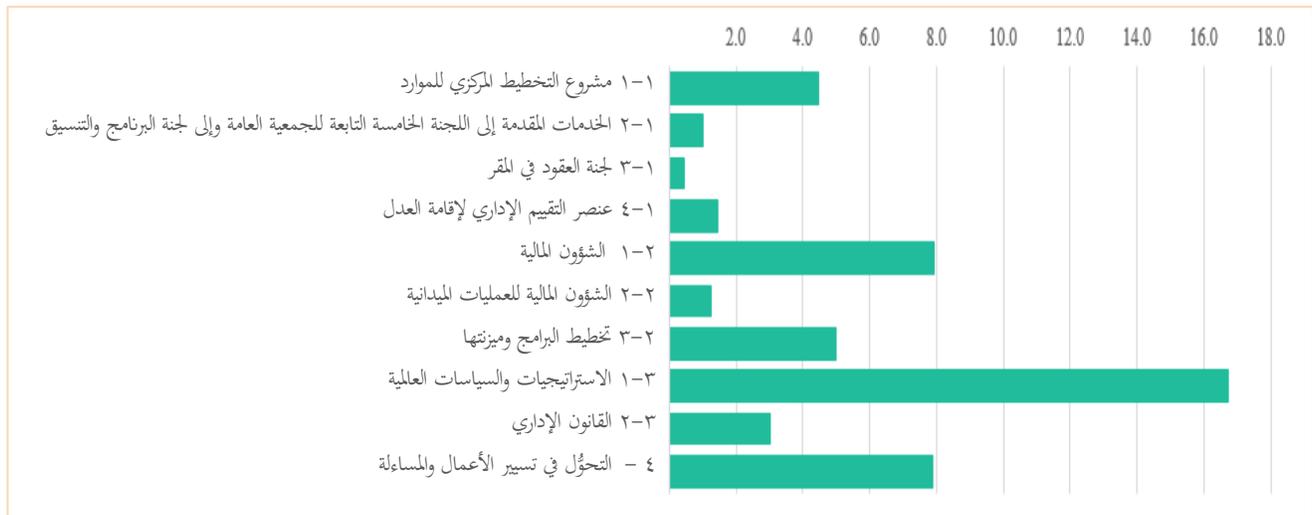
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات		التغييرات		التغييرات		التغييرات	
اعتمادات عام	التعديلات الولايات	الجديدة/الموسعة	التغييرات الأخرى	المجموع	النسبة	تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل)	المئوية
٢٠١٩	التقنية	الجديدة/الموسعة	التغييرات الأخرى	المجموع	المئوية	إعادة تقدير التكاليف	
<b>الموارد المالية حسب البرنامج الفرعي</b>							
١ - مشروع التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل							
٤ ٤٦٦,١	(٤ ٤٦٦,١)	٤ ٤٦٦,١	-	-	-	٤ ٤٦٦,١	-
العنصر ١: مشروع التخطيط المركزي للموارد							
٩٨٦,١	-	٢٨,٣	٢٨,٣	٢٨,٣	٢,٩	١ ٠١٤,٤	٢,٩
العنصر ٢: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق							
٥٣٧,١	-	(٦٩,٨)	(٦٩,٨)	(٦٩,٨)	(١٣,٠)	٤٦٧,٣	(١٣,٠)
العنصر ٣: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر							
١ ٢٦٤,٨	١٤١,٨	٥١,٩	١٩٣,٧	١٩٣,٧	١٥,٣	١ ٤٥٨,٥	١٥,٣
العنصر ٤: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل							
٢ - تخطيط البرامج والمالية والميزانية							
٧ ١٦٤,٥	-	٧٧٦,٨	٧٧٦,٨	٧٧٦,٨	١٠,٨	٧ ٩٤١,٣	١٠,٨
العنصر ١: الشؤون المالية							
١ ٤٣٠,٧	-	(١٦٢,٧)	(١٦٢,٧)	(١٦٢,٧)	(١١,٤)	١ ٢٦٨,٠	(١١,٤)
العنصر ٢: الشؤون المالية للعمليات الميدانية							
٥ ٤٠٣,٨	-	(٤٢٣,٨)	(٤٢٣,٨)	(٤٢٣,٨)	(٧,٨)	٤ ٩٨٠,٠	(٧,٨)
العنصر ٣: تخطيط البرامج وميزنتها							
٣ - الموارد البشرية							
١٧ ٦٠٧,٣	٢٦٨,٥	١ ٢٩٠,٦	١ ٥٥٩,١	١ ٥٥٩,١	٨,٩	١٩ ١٦٦,٤	٨,٩
العنصر ١: الاستراتيجيات والسياسات العلمية							
٢ ٨٧٠,٦	١٥٥,٨	(٨,٧)	١٤٧,١	١٤٧,١	٥,١	٣ ٠١٧,٧	٥,١
العنصر ٢: القانون الإداري							
٦ ٢٤٧,١	١ ٤٧٤,٧	١٤٧,٤	١ ٦٢٢,١	١ ٦٢٢,١	٢٦,٠	٧ ٨٦٩,٢	٢٦,٠
٤ - التحول في تسيير الأعمال والمساءلة							
٤٧ ٩٧٨,١	(٢ ٤٢٥,٣)	٦ ٠٩٦,١	٣ ٦٧٠,٨	٣ ٦٧٠,٨	٧,٧	٥١ ٦٤٨,٩	٧,٧
<b>المجموع</b>							
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>							
٣٣ ٤٣٩,٥	٢ ٠٤٠,٨	(١ ٨٦٤,٧)	١٧٦,١	١٧٦,١	٠,٥	٣٣ ٦١٥,٦	٠,٥
الموارد المتصلة بالوظائف							
١٤ ٤٨٣,٢	(٤ ٤٦٦,١)	٣ ٥٥٠,١	٣ ٥٥٠,١	٣ ٥٥٠,١	٢٤,٥	١٨ ٠٣٣,٣	٢٤,٥
الموارد غير المتصلة بالوظائف							
٤٧ ٩٢٢,٧	(٢ ٤٢٥,٣)	٤ ٤٦٦,١	١ ٦٨٥,٤	٣ ٧٢٦,٢	٧,٨	٥١ ٦٤٨,٩	٧,٨
<b>المجموع</b>							
<b>الموارد المالية المتصلة بالوظائف حسب البرنامج الفرعي</b>							
١ - مشروع التخطيط المركزي للموارد والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق والخدمات الإدارية وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل							

الباب ٢٩ خدمات الإدارة والدعم  
الباب الفرعي ٢٩ ألف إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساءلة الامتثال

التغييرات	النسبة		التغييرات		اعتمادات عام	
	المئوية	إعادة تقدير التكاليف	الأخرى	الجديدة/الموسعة	التقنية	٢٠١٩
العنصر ١: مشروع التخطيط المركزي للموارد	-	-	-	-	-	-
العنصر ٢: الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق	٦	-	-	-	-	٦
العنصر ٣: أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر	٣	(٢٥,٠)	(١)	(١)	-	٤
العنصر ٤: عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل	٩	-	-	-	-	٩
٢ - تخطيط البرامج والمالية والميزانية						
العنصر ١: الشؤون المالية	٥٩	٧,٣	٤	٤	-	٥٥
العنصر ٢: الشؤون المالية للعمليات الميدانية	٧	(١٢,٥)	(١)	(١)	-	٨
العنصر ٣: تخطيط البرامج وميزنتها	٣١	(١٣,٩)	(٥)	(٥)	-	٣٦
٣ - الموارد البشرية						
العنصر ١: الاستراتيجيات والسياسات العالمية	٦١	(٢٢,٨)	(١٨)	(١٨)	-	٧٩
العنصر ٢: القانون الإداري	١٩	(٥,٠)	(١)	(١)	-	٢٠
٤ - التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة	٤٢	-	-	-	-	٤٢
<b>المجموع</b>	<b>٢٣٧</b>	<b>(٨,٥)</b>	<b>(٢٢)</b>	<b>(٢٢)</b>	<b>-</b>	<b>٢٥٩</b>

الشكل ٢٩ ألف-سابعاً  
توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ حسب البرنامج الفرعي  
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



## البرنامج الفرعي ١

مشروع التخطيط المركزي للموارد، والخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق، والخدمات الإدارية، وعنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

٢٩ ألف-٧٧ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ والمخصصة للبرنامج الفرعي ١ مبلغاً قدره ٣٠٠ ٤٠٦ ٧ دولار وتعكس زيادة صافيها ٢٠٠ ١٥٢ دولار. وترد أدناه معلومات إضافية عن كل عنصر من عناصر البرنامج الفرعي.

## العنصر ١

## مشروع التخطيط المركزي للموارد

٢٩ ألف-٧٨ سيغطي الاعتماد البالغ ١٠٠ ٤٦٦ ٤ دولار، تحت بند المنح والمساهمات، الحصة المقدرة لمشروع التخطيط المركزي للموارد في الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠.

٢٩ ألف-٧٩ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، تبلغ حصة المشروع المقدرة في الموارد من غير الميزانية العادية ١٠٠ ٥٦٥ ٢٦ دولار، وتشمل موارد مقررة أخرى تبلغ ٩٠٠ ٣٧٦ ١٩ دولار وموارد خارجة عن الميزانية تبلغ ٢٠٠ ١٨٨ ٧ دولار. وستُقدّم معلومات مفصلة عن الاحتياجات من الموارد في التقرير المرحلي الحادي عشر عن مشروع التخطيط المركزي للموارد، استناداً إلى نشر التوسعة ٢ لنظام أوموجا خلال عام ٢٠١٩، والاستقرار في مرحلة ما بعد النشر خلال عام ٢٠٢٠، ومقترحات تعميم المشروع.

الجدول ٢٩ ألف-١٧

البرنامج الفرعي ١، العنصر ١: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات						
اعتمادات عام ٢٠١٩	التعديلات التقنية الجديدة/الموسعة	الولايات		النسبة تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	-	٤ ٤٦٦,١
		التغييرات الأخرى المجموع	المئوية			
٤ ٤٦٦,١	(٤ ٤٦٦,١)	-	٤ ٤٦٦,١	-	-	٤ ٤٦٦,١
٤ ٤٦٦,١	(٤ ٤٦٦,١)	-	٤ ٤٦٦,١	-	-	٤ ٤٦٦,١

الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية

الموارد غير المتصلة بالوظائف

المجموع

## العنصر ٢

الخدمات المقدمة إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وإلى لجنة البرنامج والتنسيق

٢٩ ألف-٨٠ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٤٠٠ ١٠١٤ ١ دولار وتعكس زيادة صافيها ٣٠٠ ٢٨ دولار. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-١٨ وفي الشكلين ٢٩ ألف-ثامناً و ٢٩ ألف-تاسعاً.

الجدول ٢٩ ألف-١٨

البرنامج الفرعي ١، العنصر ٢: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

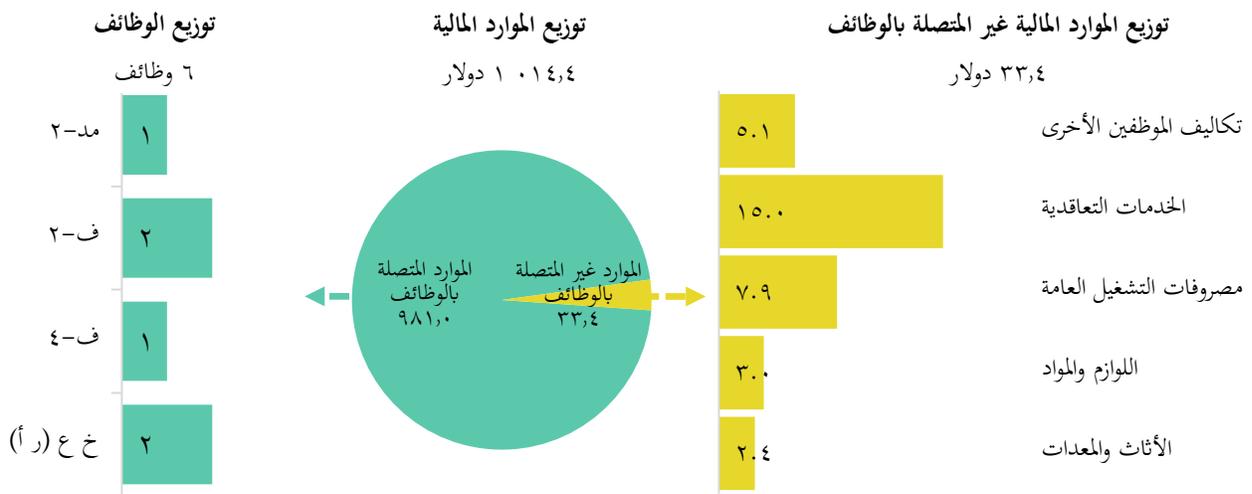
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات		الولايات		اعتمادات عام	
النسبة	المئوية	التغييرات الأخرى	الموسعة	التعديل	٢٠١٩
تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)		المجموع		التقنية	
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>					
٩٨١,٠	-	-	-	-	٩٨١,٠
٣٣,٤	٥٥٤,٩	٢٨,٣	٢٨,٣	-	٥,١
١٠١٤,٤	٢,٩	٢٨,٣	٢٨,٣	-	٩٨٦,١
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>					
٤	-	-	-	-	٤
٢	-	-	-	-	٢
٦	-	-	-	-	٦

الشكل ٢٩ ألف-ثامناً

البرنامج الفرعي ١، العنصر ٢: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

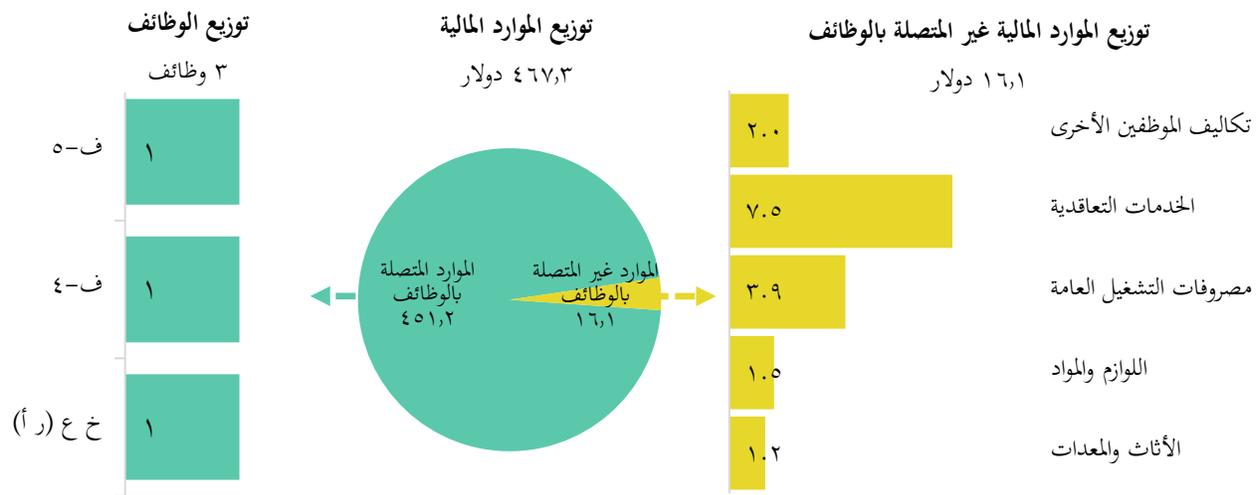


المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ف = الفئة الفنية.



التغييرات	التغييرات				اعتمادات عام ٢٠١٩	
	النسبة المئوية	المجموع	التغييرات الأخرى	التعديلات التقنية الجديدة/الموسعة	التعديلات التقنية	الولايات
تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)						
٢	-	-	-	-	-	٢
١	(٥٠,٠)	(١)	(١)	-	-	٢
٣	(٢٥,٠)	(١)	(١)	-	-	٤

الشكل ٢٩ ألف-عاشراً  
البرنامج الفرعي ١، العنصر ٣: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-حادي عشر  
البرنامج الفرعي ١، العنصر ٣: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتماد المخصص لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

فئة الميزانية	الموارد المتصلة بالوظائف	الخدمات التعاقدية	مصروفات التشغيل العامة	اللوازم والمواد	الأثاث والمعدات	الفرق الإجمالي
النسبة المئوية للتغيير	(83.9)	7.5	3.9	1.5	1.2	(69.8)
	(15.7)					(13.0)

٢٩ ألف-٨٤ يعكس الفرق البالغ ٨٠٠ ٦٩ دولار ما يلي:

التغييرات الأخرى - يُعزى النقصان الصافي البالغ ٨٠٠ ٦٩ دولار إلى ما يلي:

(أ) نقصان قدره ٨٣ ٩٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف يتعلق باقتراح إلغاء وظيفة واحدة لمساعد إداري (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) نتيجة لإعادة توزيع العمل واستخدام التكنولوجيا من أجل تبسيط العمليات الداخلية؛

(ب) زيادة صافية قدرها ١٤ ١٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتعلق بإعادة توزيع موارد مخصصة لتكاليف الخدمات المشتركة، على أساس عدم التأثير على التكاليف، كانت مدرجة في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩.

٢٩ ألف-٨٥ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يمول هذا العنصر من موارد مقررة أخرى قدرها ٩٠٠ ٢٩٩ ١ دولار ستغطي تكاليف استمرار ست وظائف متعلقة بعمل أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر.

#### العنصر ٤

#### عنصر التقييم الإداري لإقامة العدل

٢٩ ألف-٨٦ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٤٥٨ ٥٠٠ دولار، وتعكس زيادة صافيها ١٩٣ ٧٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٠ وفي الشكلين ٢٩ ألف-ثاني عشر و ٢٩ ألف-ثالث عشر.

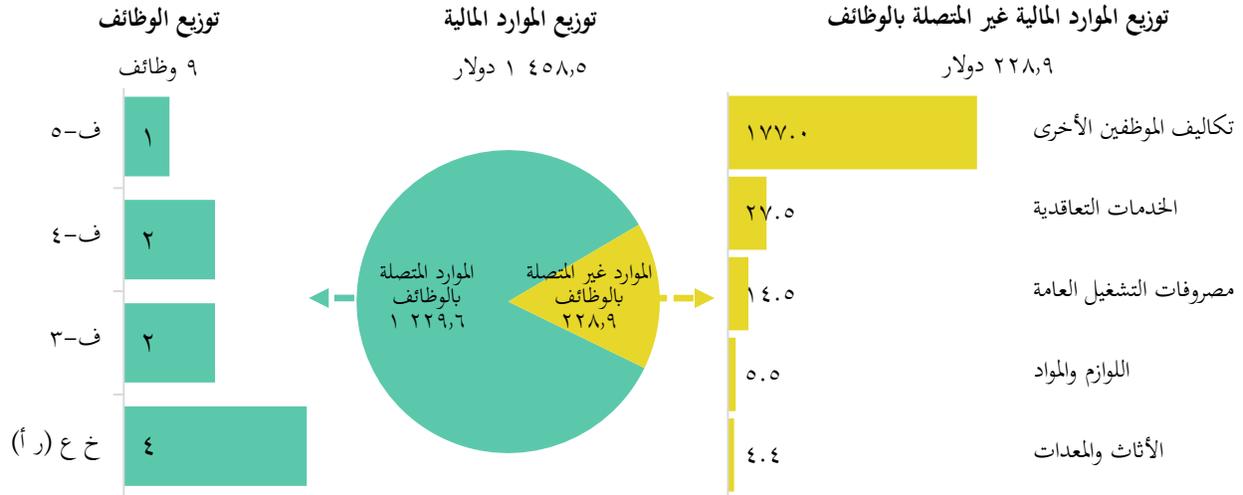
الجدول ٢٩ ألف-٢٠

البرنامج الفرعي ١، العنصر ٤: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

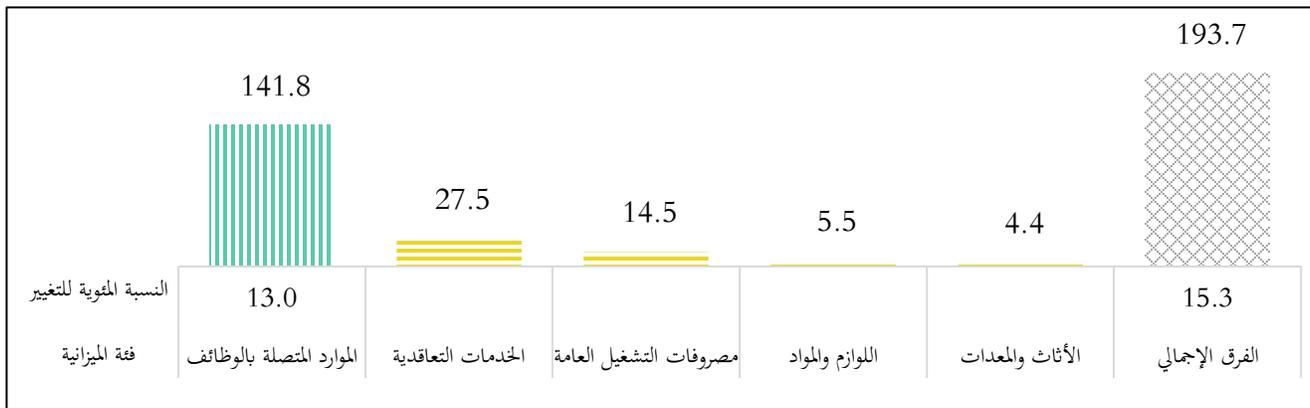
التغييرات	النسبة		الولايات		اعتمادات عام		الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية
	تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل	المئوية	التغييرات الأخرى	المجموع	٢٠١٩	التعديلات التقنية	
الموارد المتصلة بالوظائف	١٢٢٩,٦	١٣,٠	١٤١,٨	-	١٤١,٨	١٠٨٧,٨	الموارد المتصلة بالوظائف
الموارد غير المتصلة بالوظائف	٢٢٨,٩	٢٩,٣	٥١,٩	٥١,٩	-	١٧٧,٠	الموارد غير المتصلة بالوظائف
<b>المجموع</b>	<b>١٤٥٨,٥</b>	<b>١٥,٣</b>	<b>١٩٣,٧</b>	<b>٥١,٩</b>	<b>١٤١,٨</b>	<b>١٢٦٤,٨</b>	<b>المجموع</b>
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا	٥	-	-	-	-	٥	الفئة الفنية والفئات العليا
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	٤	-	-	-	-	٤	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
<b>المجموع</b>	<b>٩</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>٩</b>	<b>المجموع</b>

الشكل ٢٩ ألف-ثاني عشر  
البرنامج الفرعي ١، العنصر ٤: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/آلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-ثالث عشر  
البرنامج الفرعي ١، العنصر ٤: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية  
(آلاف دولارات الولايات المتحدة)



٢٩ ألف-٨٧ يعكس الفرق البالغ ١٩٣ ٧٠٠ دولار ما يلي:

(أ) التعديلات التقنية - تُعزى الزيادة في الموارد المتصلة بالوظائف بمبلغ ١٤١ ٨٠٠ دولار إلى اعتماد الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بآء المخصصات الكاملة لوظيفتين لعام ٢٠١٩، وطُبق عليهما معدل شواغر يبلغ ٥٠ في المائة؛

(ب) التغييرات الأخرى - تُعزى الزيادة البالغة ٥١ ٩٠٠ دولار إلى إعادة توزيع موارد مخصصة لتكاليف الخدمات المشتركة، على أساس عدم التأثير على التكاليف، كانت مدرجة في ميزانية عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩. ٢٩ ألف-٨٨ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُموّل هذا العنصر من موارد مقررّة أخرى تصل إلى ١٤٨ ٣٠٠ دولار. وستغطي هذه الموارد تكاليف استمرار وظيفة مساعدة مؤقتة عامة من أجل قضايا التقييم الإداري المتصلة بعمليات حفظ السلام.

## البرنامج الفرعي ٢ تخطيط البرامج والمالية والميزانية

٢٩ ألف-٨٩ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ والمخصصة للبرنامج الفرعي ٢ مبلغاً قدره ١٤ ١٨٩ ٣٠٠ دولار وتعكس زيادة صافيها ١٩٠ ٣٠٠ دولار. وترد أدناه معلومات إضافية عن كل عنصر من عناصر البرنامج الفرعي.

## العنصر ١ الشؤون المالية

٢٩ ألف-٩٠ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٧ ٩٤١ ٣٠٠ دولار، وتعكس زيادة صافيها ٧٧٦ ٨٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢١ وفي الشكلين ٢٩ ألف-رابع عشر و ٢٩ ألف-خامس عشر.

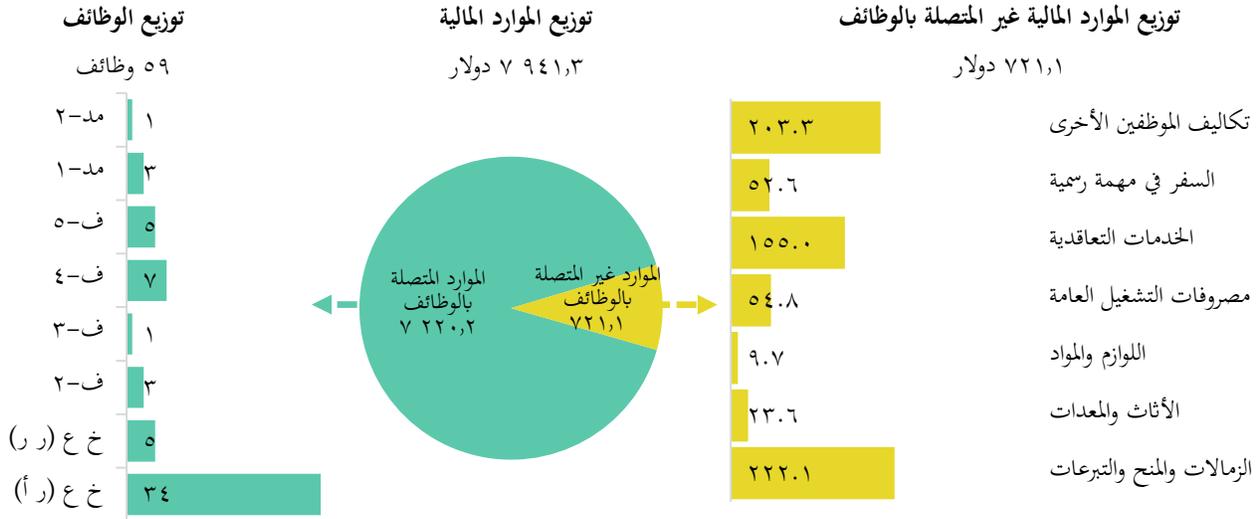
الجدول ٢٩ ألف-٢١

### البرنامج الفرعي ٢، العنصر ١: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

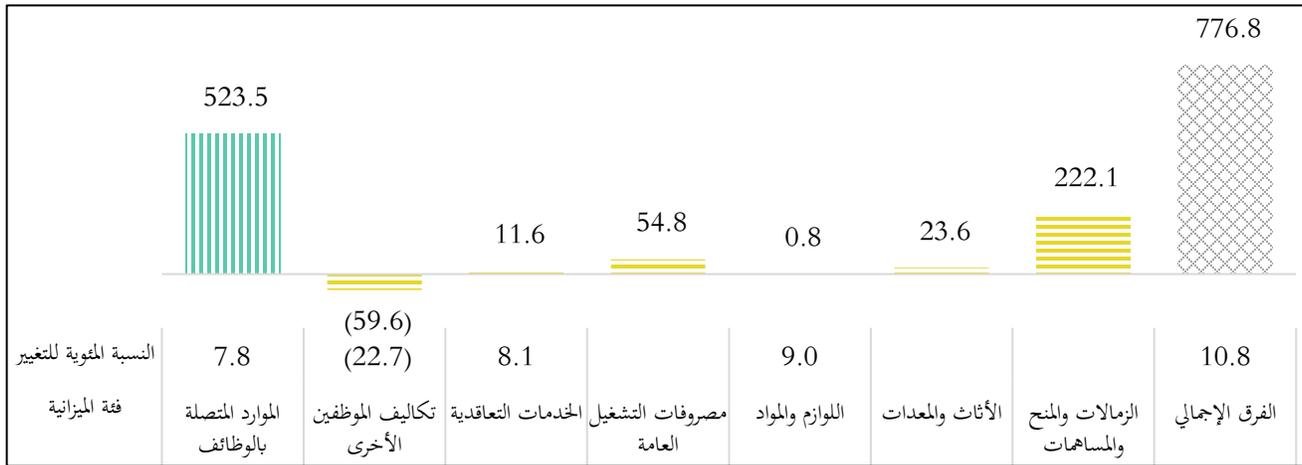
اعتمادات عام ٢٠١٩	التعديلات التقنية الجديدة/الموسعة	التغييرات		النسبة المئوية	تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)
		الولايات	الأخرى المجموع		
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>					
٦ ٦٩٦,٧	-	-	٥٢٣,٥	٧,٨	٧ ٢٢٠,٢
٤٦٧,٨	-	-	٢٥٣,٣	٥٤,١	٧٢١,١
<b>٧ ١٦٤,٥</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>٧٧٦,٨</b>	<b>١٠,٨</b>	<b>٧ ٩٤١,٣</b>
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>					
١٧	-	-	٣	١٧,٦	٢٠
٣٨	-	-	١	٢,٦	٣٩
<b>٥٥</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>٤</b>	<b>٧,٣</b>	<b>٥٩</b>

الشكل ٢٩ ألف-رابع عاشر  
البرنامآ الفرعي ٢، العنصر ١: ءوزاع المءارء المقءرءة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعاءاءة ءقءاءر الءكالاف)  
(عءء الوءاآء/آآآاف ءولاراء الوءاااآاء المءءءة)



المءءصراء: خ ع (ر أ) = فءة الءءماآء العامة (الربآ الأءرى)؛ خ ع (ر ر) = فءة الءءماآء العامة (الربآة الرءفسفة)، ف = الفءة الفئفة.

الشكل ٢٩ ألف-خامس عاشر  
البرنامآ الفرعي ٢، العنصر ١: الفرق بفا المءارء المقءرءة لعام ٢٠٢٠ والاعءماآاء المءصصاء لعام ٢٠١٩، ءسب فءة المفازانفة  
(آآآاف ءولاراء الوءاااآاء المءءءة)



٢٩ ألف-٩١ يعكس الفرق البالغ ٨٠٠ ٧٧٦ دولار ما يلي:

التغييرات الأخرى - تُعزى الزيادة الصافية البالغة ٨٠٠ ٧٧٦ دولار إلى ما يلي:

- (أ) زيادة قدرها ٥٢٣ ٥٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف تتعلق بالنقل الداخلي لخمس وظائف (١ ف-٤، ٢ ف-٢، ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في سياق نقل قسم إدارة الصناديق الاستثنائية من العنصر ٣، تخطيط البرامج وميزنتها (٤٠٠ ٦٠٧ دولار)، يقابلها جزئياً اقتراح إلغاء وظيفة واحدة لمساعد فريق (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، ويعزى إلى إعادة توزيع العمل (٨٣ ٩٠٠ دولار). وأظهرت التجربة المكتسبة من الإصلاح الإداري وإنشاء مكتب تخطيط البرامج والمالية والميزانية أنه سيكون من الأجدى أن يكون قسم إدارة الصناديق الاستثنائية في موقع أقرب إلى المنطقة المسؤولة عن السياسة المتعلقة بتكاليف الدعم البرنامجي، وإلى خدمات الخزانة وإلى وحدة الاشتراكات، من أجل توثيق التعاون فيما يتصل بجمع الاشتراكات المقررة والتبرعات؛
- (ب) زيادة قدرها ٢٥٣ ٣٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتعلق بنقل حصة الاعتمادات المخصصة لفريق إدارة البيانات الرئيسية في الميزانية العادية (١٠٠ ٢٢٢ دولار) من مركز الخدمات العالمي إلى العنصر ١ وإعادة توزيع موارد مخصصة لتكاليف الخدمات المشتركة، على أساس عدم التأثير على التكاليف، كانت مدرجة في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩ (٩٣ ٥٠٠ دولار). ويقابل هذه الزيادة جزئياً انخفاض الاحتياجات تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى ذات الصلة بالمساعدة المؤقتة العامة خلال فترات ذروة العمل نتيجة إعادة توزيع العمل وتحقيق أوجه الكفاءة من تجهيز البيانات المالية آلياً (٦٠٠ ٥٩ دولار).

٢٩ ألف-٩٢ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يمّول هذا العنصر من الموارد المتوقعة في إطار الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية، البالغ قدرها ٢٥ ٦٨٢ ٠٠٠ دولار و ١٠ ٦٢٩ ٩٠٠ دولار، على التوالي. وستغطي الموارد المقررة الأخرى تكاليف استمرار ٥٣ وظيفة، في حين تغطي الموارد الخارجة عن الميزانية تكاليف استمرار ٦٨ وظيفة. وتُعزى الزيادة الإجمالية المتوقعة البالغة ٩ ٤٨٦ ٣٠٠ دولار مقارنة بعام ٢٠١٩ في المقام الأول إلى النقل المقترح لخمس وظائف ممولة من الموارد المقررة الأخرى وسبع وظائف ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية في سياق نقل قسم إدارة الصناديق الاستثنائية من العنصر ٣ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٢٠، وإعادة توزيع احتياجات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام من عنصر الدعم البرنامجي اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٩.

## العنصر ٢ الشؤون المالية للعمليات الميدانية

٢٩ ألف-٩٣ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ١ ٢٦٨ ٠٠٠ دولار، وتعكس نقصانا صافيه ١٦٢ ٧٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٢، وفي الشكلين ٢٩ ألف-سادس عشر و ٢٩ ألف-سابع عشر.

الجدول ٢٩ ألف-٢٢

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٢: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

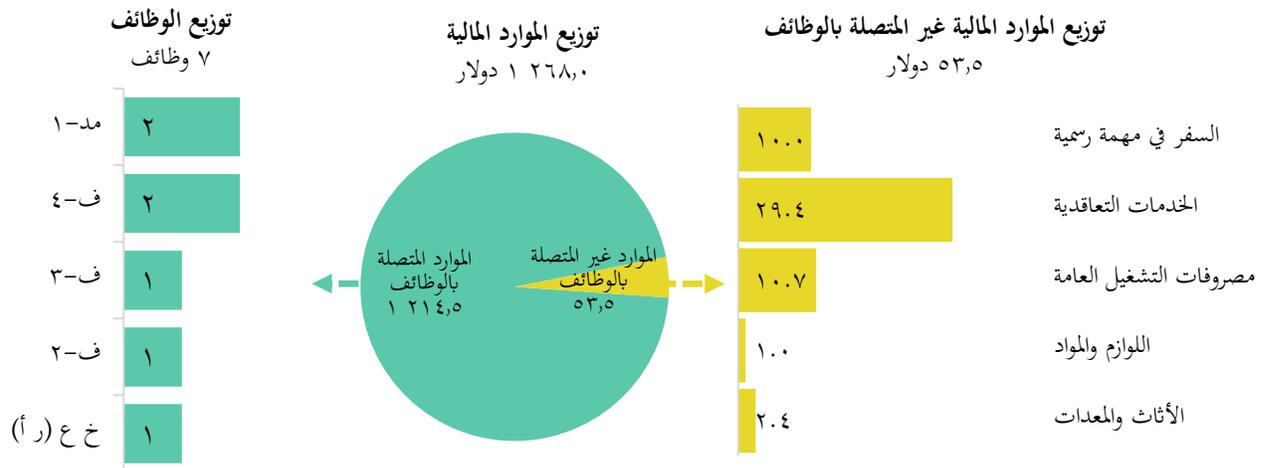
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات	التغييرات		التغييرات		اعتمادات عام ٢٠١٩	
	النسبة المئوية	المجموع	التغييرات الأخرى	الجديدة/الموسعة	التعديلات التقنية	الولايات المتحدة
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية						
الموارد المتصلة بالوظائف	١٢١٤,٥ (١٣,٤)	(١٨٧,٦)	(١٨٧,٦)	-	-	١٤٠٢,١
الموارد غير المتصلة بالوظائف	٥٣,٥ ٨٧,١	٢٤,٩	٢٤,٩	-	-	٢٨,٦
<b>المجموع</b>	<b>١٢٦٨,٥ (١١,٤)</b>	<b>(١٦٢,٧)</b>	<b>(١٦٢,٧)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>١٤٣٠,٧</b>
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة						
الفئة الفنية والفئات العليا	٦ (١٤,٣)	(١)	(١)	-	-	٧
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	١ -	-	-	-	-	١
<b>المجموع</b>	<b>٧ (١٢,٥)</b>	<b>(١)</b>	<b>(١)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>٨</b>

الشكل ٢٩ ألف-سادس عشر

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٢: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-سابع عشر

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٢: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

	17.7	10.7	1.0	2.4				
	(4.2)	(2.7)						
	(187.6)				(162.7)			
النسبة المئوية للتغيير	(13.4)	(100.0)	(21.3)	151.3	(11.4)			
فئة الميزانية	الموارد المتصلة بالوظائف	تكاليف الموظفين الأخرى	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	مصرفوات التشغيل العامة	اللوازم والمواد	الأثاث والمعدات	الفرق الإجمالي

٢٩ ألف-٤٩ يعكس الفرق، وقدره ١٦٢ ٧٠٠ دولار، ما يلي:

التغييرات الأخرى - يتصل النقصان الصافي البالغ ١٦٢ ٧٠٠ دولار بما يلي:

(أ) نقصان قدره ١٨٧ ٦٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف يتصل بالنقل الخارجي المقترح لوظيفة موظف لشؤون المالية والميزانية (ف-٤) إلى العنصر ٣، تخطيط البرامج والميزانية. فبعد تنفيذ الإصلاح الإداري الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بء، جرى استعراض الموارد من جميع مصادر التمويل المخصصة للعنصرين ٢ و ٣، ويقترح نقل وظيفة واحدة من الرتبة ف-٤ مموله من الميزانية العادية من العنصر ٢ إلى العنصر ٣، في حين سوف تنقل وظيفة واحدة من الرتبة ف-٤ مموله من البعثات السياسية الخاصة وموجودة حاليا في العنصر ٣ إلى العنصر ٢، مع بقاء الموارد من ملاك الموظفين المتاحة لكلا العنصرين كما هي؛

(ب) زيادة صافية قدرها ٢٤ ٩٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتصل بالنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، للموارد اللازمة لتغطية تكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩، ويقابلها جزئيا انخفاض في الاحتياجات تحت بند تكاليف الموظفين الأخرى وبند السفر وفقا لأنماط الإنفاق.

٢٩ ألف-٩٥ وعلى النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يمول هذا العنصر أساسا من حساب دعم عمليات حفظ السلام ومن الموارد الخارجة عن الميزانية اللذين يقدران بقيمة ٧ ٩٩٦ ٩٠٠ دولار و ٦٨٥ ٦٠٠ دولار، على التوالي. وستغطي هذه الموارد تكاليف استمرار ٤٣ وظيفة في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام و ٤ وظائف مموله من الموارد خارجة عن الميزانية. وستنظر الجمعية العامة في الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام (A/73/793) في الجزء الثاني من دورتها الثالثة والسبعين المستأنفة في أيار/مايو ٢٠١٩.

### العنصر ٣ تخطيط البرامج وميزنتها

٢٩ ألف-٩٦ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٩٨٠.٠٠٠ دولار، وتعكس نقصانا صافيه ٤٢٣.٨٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٣، وفي الشكلين ٢٩ ألف-ثامن عشر و ٢٩ ألف-تاسع عشر.

الجدول ٢٩ ألف-٢٣

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٣: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

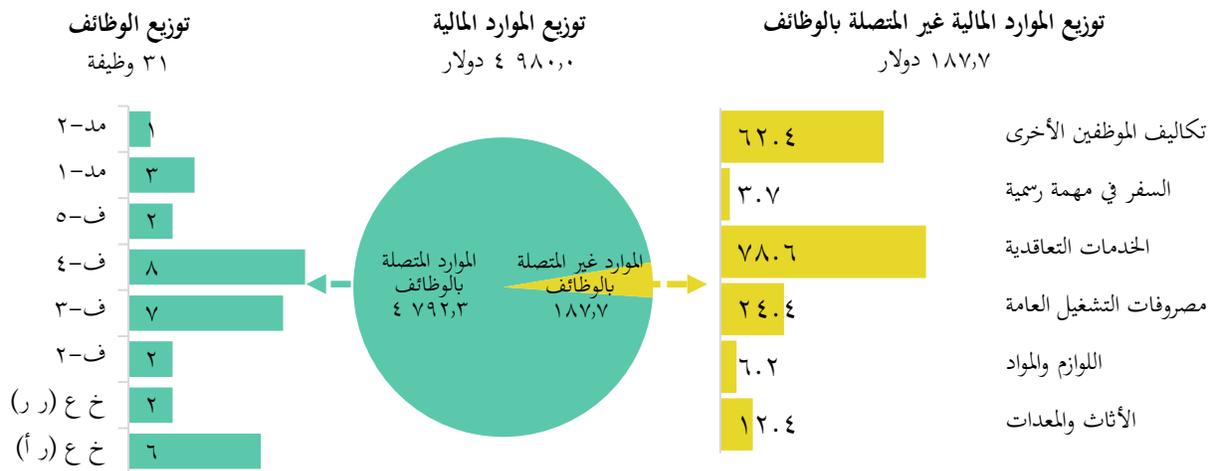
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات	التغييرات		التغييرات		اعتمادات عام ٢٠١٩	النسبة المئوية (قبل إعادة تقدير التكاليف)	تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل)
	المجموع	التغييرات الأخرى	الولايات المتحدة/الموسعة	التعديلات التقنية			
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية							
الموارد المتصلة بالوظائف	٥٢٩٦,٠	-	(٥٠٣,٧)	(٥٠٣,٧)	(٩,٥)	٤٧٩٢,٣	
الموارد غير المتصلة بالوظائف	١٠٧,٨	-	٧٩,٩	٧٩,٩	٧٤,١	١٨٧,٧	
<b>المجموع</b>	<b>٥٤٠٣,٨</b>	<b>-</b>	<b>(٤٢٣,٨)</b>	<b>(٤٢٣,٨)</b>	<b>(٧,٨)</b>	<b>٤٩٨٠,٠</b>	
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة							
الفئة الفنية والفئات العليا	٢٥	-	(٢)	(٢)	(٨,٠)	٢٣	
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	١١	-	(٣)	(٣)	(٢٧,٣)	٨	
<b>المجموع</b>	<b>٣٦</b>	<b>-</b>	<b>(٥)</b>	<b>(٥)</b>	<b>(١٣,٩)</b>	<b>٣١</b>	

الشكل ٢٩ ألف-ثامن عشر

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٣: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

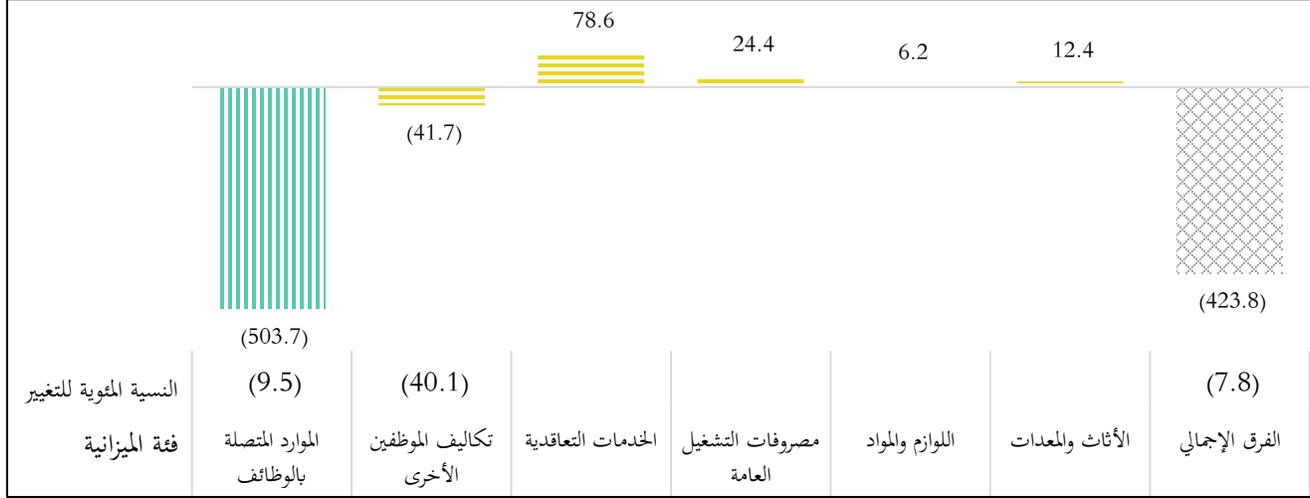


المختصرات: 2-ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، 3-ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، 4-ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-تاسع عشر

البرنامج الفرعي ٢، العنصر ٣: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



٢٩ ألف-٩٧ يعكس الفرق، وقدره ٤٢٣ ٨٠٠ دولار، ما يلي:

التغييرات الأخرى - يتصل النقصان الصافي البالغ ٤٢٣ ٨٠٠ دولار بما يلي:

(أ) نقصان قدره ٥٠٣ ٧٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف يتصل بالنقل الخارجي لخمس وظائف (١ ف-٤، و ٢ ف-٢، و ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) فيما يتعلق بنقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية إلى العنصر ١، الشؤون المالية (٤٠٠ ٦٠٧ دولار)، واقتراح إلغاء وظيفة واحدة لمساعد لشؤون الميزانية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) نتيجة إعادة توزيع العمل (٨٣ ٩٠٠ دولار). ويقابل هذا النقصان جزئياً النقل الداخلي لوظيفة موظف لشؤون المالية والميزانية (ف-٤) من العنصر ٢، الشؤون المالية للعمليات الميدانية (١٨٧ ٦٠٠ دولار). وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٢٩ ألف-٩١، ارتئي أن قسم إدارة الصناديق الاستثمارية سيكون أكثر فعالية في إطار العنصر ١. وبالمثل، وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٢٩ ألف-٩٤، واستناداً إلى استعراض الموارد من جميع مصادر التمويل المخصصة للعنصرين ٢ و ٣، يقترح نقل هذه الوظيفة برتبة ف-٤ من العنصر ٢؛

(ب) زيادة قدرها ٧٩ ٩٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتصل بالنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، للموارد اللازمة لتغطية تكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩ (١٢١ ٦٠٠ دولار)، ويقابلها جزئياً انخفاض في الاحتياجات تحت بند المساعدة المؤقتة العامة لفترات الذروة في أعباء العمل نتيجة إعادة توزيع العمل في إطار هذا العنصر (٤١ ٧٠٠ دولار).

٢٩ ألف-٩٨ وعلى النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُموّل هذا العنصر من الموارد المقررة الأخرى والموارد خارجة عن الميزانية اللتين تقدران بمبلغ ٣٩٩ ٧٠٠ دولار و ٢ ٢٠٦ ١٠٠ دولار، على التوالي. وبالنسبة لقسم إدارة الصناديق الاستثمارية، ستغطي الموارد المقررة الأخرى تكاليف استمرار خمس وظائف، وستغطي الموارد الخارجة عن الميزانية التمويل اللازم لسبع وظائف، وذلك حتى حزيران/يونيه ٢٠٢٠. ومن ناحية أخرى، ستغطي الموارد الخارجة عن الميزانية تكاليف استمرار تسع وظائف في عام ٢٠٢٠. ويتصل إجمالي النقصان المتوقع، وقدره ٩٧٦ ٤٠٠ دولار مقارنة بعام ٢٠١٩، عموماً بنقل خمس وظائف

ممولة في إطار الموارد المقررة الأخرى وسبع وظائف ممولة في إطار الموارد الخارجة عن الميزانية، وذلك في ما يتعلق بنقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية إلى العنصر ١، الشؤون المالية.

### البرنامج الفرعي ٣ الموارد البشرية

٢٩ ألف-٩٩ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ والمخصصة للبرنامج الفرعي ٣ مبلغاً قدره ١٠٠ ٧٢٤ ١٩ دولار وتعكس نقصانا صافيه قدره ٨٠٠ ٧٥٣ دولار. وترد أدناه معلومات إضافية عن كل عنصر في البرنامج الفرعي.

### العنصر ١ الاستراتيجيات والسياسات العالمية

٢٩ ألف-١٠٠ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٤٠٠ ١٦٧٠٦ دولار، وتعكس نقصانا صافيه ٩٠٠ ٩٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٤، وفي الشكلين ٢٩ ألف-عشرين و ٢٩ ألف-حاديا وعشرين.

الجدول ٢٩ ألف-٢٤

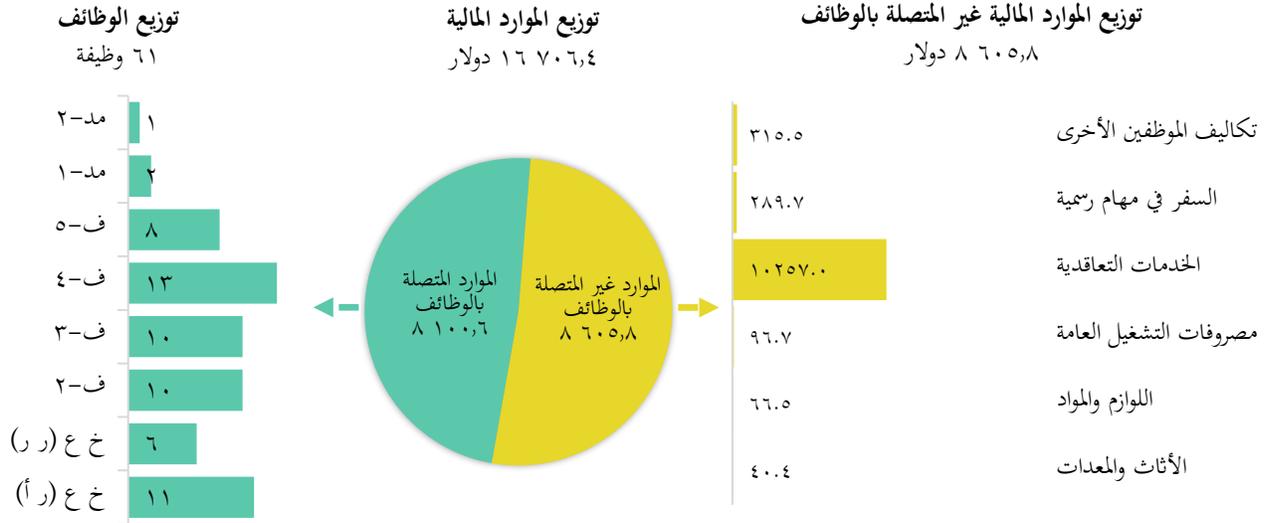
البرنامج الفرعي ٣، العنصر ١: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات	اعتمادات عام التعديلات الولايات المتحدة/الموسعة		التغييرات الأخرى المجموع		النسبة تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل المئوية إعادة تقدير التكاليف)
	٢٠١٩	التقنية	الجديدة/الموسعة	المجموع	
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>					
الموارد المتصلة بالوظائف	٩ ٣٦١,٢	٢٦٨,٥	(١ ٥٢٩,١)	(١ ٢٦٠,٦)	٨ ١٠٠,٦ (١٣,٥)
الموارد غير المتصلة بالوظائف	٨ ٢٤٦,١	-	٣٥٩,٧	٣٥٩,٧	٨ ٦٠٥,٨ ٤,٤
<b>المجموع</b>	<b>١٧ ٦٠٧,٣</b>	<b>٢٦٨,٥</b>	<b>(١ ١٦٩,٤)</b>	<b>(٩٠٠,٩)</b>	<b>١٦ ٧٠٦,٤ (٥,١)</b>
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>					
الفئة الفنية والفئات العليا	٤٤	-	-	-	٤٤ -
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها	٣٥	-	(١٨)	(١٨)	١٧ (٥١,٤)
<b>المجموع</b>	<b>٧٩</b>	<b>-</b>	<b>(١٨)</b>	<b>(١٨)</b>	<b>٦١ (٢٢,٨)</b>

الشكل ٢٩ ألف-عشرين  
البرنامج الفرعي ٣، العنصر ١: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-حاديا وعشرين  
البرنامج الفرعي ٣، العنصر ١: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

النسبة المئوية المتغيرة	١,260.6 (13.5)	(129.9)	(5.7)	74.6	250.3	96.7	33.6	40.1	(900.9)
فئة الميزانية	الموارد المتصلة بالوظائف	تكاليف الموظفين الأخرى	الخبراء الاستشاريون	السفر في مهام رسمية	الخدمات التعاقدية	مصرفات التشغيل العامة	اللوازم والمواد	الأثاث والمعدات	الفرق الإجمالي
				34.7	33.0		102.1	13,366.7	(5.1)

٢٩ ألف-١٠١ يعكس الفرق البالغ ٩٠٠ ٩٠٠ دولار، ما يلي:

(أ) **التعديلات التقنية -** تعكس الزيادة الصافية البالغة ٢٦٨ ٥٠٠ دولار في إطار الموارد المتصلة بالوظائف اعتماد الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بء المخصصات الكاملة لثلاث وظائف وافقت عليها لعام ٢٠١٩، وطُبق عليها معدل شواغر نسبته ٥٠ في المائة؛

(ب) **التغييرات الأخرى -** يعكس النقصان الصافي البالغ ١ ١٦٩ ٤٠٠ دولار ما يلي:

١' يتصل النقصان البالغ ١ ٥٢٩ ١٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف بالنقل الخارجي لوظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) و ١٥ وظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) من هذا العنصر إلى الباب ٢٩ بء، إدارة الدعم العملياتي، من أجل وضع الترتيبات المؤقتة لأداء المهام المقترح نقلها إلى مراكز الخدمات، ريثما يصدر قرار من الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين بشأن تقرير الأمين العام عن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي (١٠٠ ٣٦١ ١ دولار)، وإلغاء وظيفتين لمساعدتين لشؤون الموارد البشرية (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) نتيجة تبسيط العمليات وإعادة توزيع عبء العمل (١٦٨ ٠٠٠ دولار)؛

٢' تتصل الزيادة الصافية وقدرها ٣٥٩ ٧٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف بالأثر الصافي لزيادة بمقدار ٢ ٤٠٠٠٠٠٠ دولار في إطار بند الخدمات التعاقدية من أجل تعزيز تدريب موظفي الأمانة العامة بهدف تيسير تحسين إدارة التغيير واعتماد التغييرات المتعلقة بالإصلاح؛ وزيادة بمقدار ٧٤ ٦٠٠ دولار في إطار السفر لحضور اجتماعات اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، تعكس الإنفاق السابق؛ وتكاليف مرتب رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة (٣٠ ٤٠٠ دولار)، التي لم يسبق لها أن أدرجت في الميزانية ولكن جرى استيعابها ضمن الموارد الموجودة؛ والنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، للموارد اللازمة لتغطية تكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر الدعم البرنامجي في عام ٢٠١٩ (٤٨٠ ٧٠٠ دولار). ويقابل هذه الزيادة جزئياً نقصاناً بمبلغ ٢ ٤٦٠ ٠٠٠ دولار تحت بند الخدمات التعاقدية نتيجة النقل الخارجي للموارد الموجهة لبرامج دعم تطوير القدرات التي ستنفذها إدارة الدعم العملياتي في عام ٢٠٢٠؛ ونقصان في تكاليف الموظفين الأخرى (١٦٠ ٣٠٠ دولار)، بما في ذلك الإلغاء المقترح لوظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في إطار المساعدة المؤقتة العامة، وتخفيض عدد الخبراء الاستشاريين (٥ ٧٠٠ دولار).

٢٩ ألف-١٠٢ وعلى النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُموّل هذا العنصر من الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية اللتين تقدران بمبلغ ٣ ٠٦٤ ٩٠٠ دولار و ١ ٤٢٨ ٠٠٠ دولار، على التوالي. وستغطي الموارد المقررة الأخرى تكاليف استمرار ١٣ وظيفة، وتغطي الموارد الخارجة عن الميزانية تكاليف استمرار ٧ وظائف.

## العنصر ٢

### القانون الإداري

٢٩ ألف-١٠٣ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٣ ٠١٧ ٧٠٠ دولار، وتعكس زيادة صافيتها ١٠٠ ١٤٧ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٥، وفي الشكلين ٢٩ ألف-ثانياً وعشرين و ٢٩ ألف-ثالثاً وعشرين.

الجدول ٢٩ ألف-٢٥

البرنامج الفرعي ٣، الفرع ٢: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

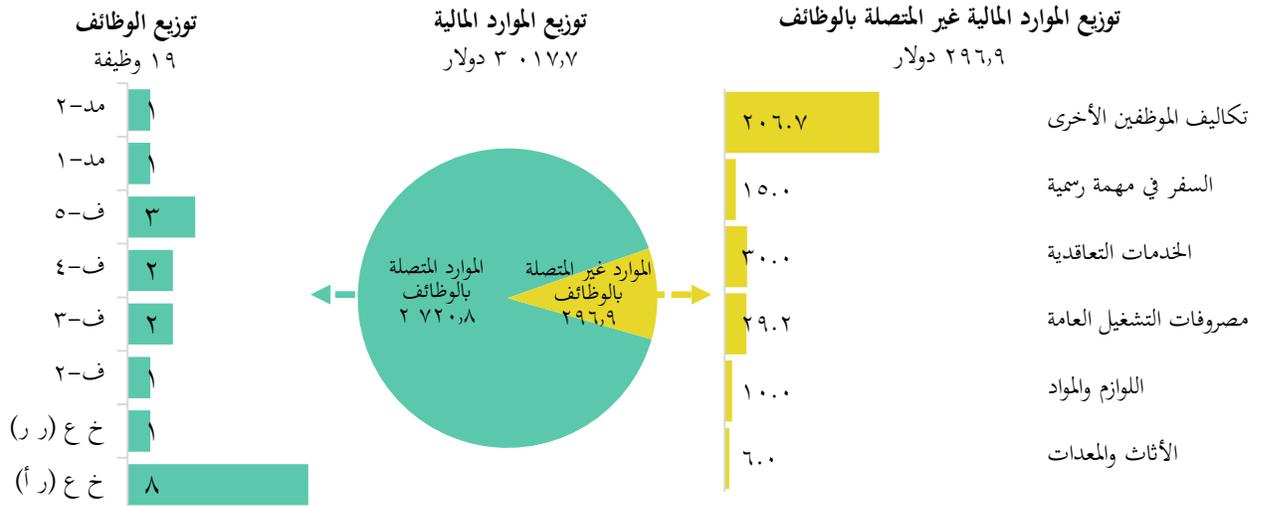
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

اعتمادات عام ٢٠١٩	التعديلات التقنية	التغييرات			النسبة تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	
		الولايات الجديدة/الموسعة	التغييرات الأخرى	المجموع		
٢٦٤٨,٩	١٥٥,٨	-	(٨٣,٩)	٧١,٩	٢,٧	
٢٢١,٧	-	-	٧٥,٢	٧٥,٢	٣٣,٩	
٢٨٧٠,٦	١٥٥,٨	-	(٨,٧)	١٤٧,١	٥,١	
الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية						
٢٦٤٨,٩	١٥٥,٨	-	(٨٣,٩)	٧١,٩	٢,٧	الموارد المتصلة بالوظائف
٢٢١,٧	-	-	٧٥,٢	٧٥,٢	٣٣,٩	الموارد غير المتصلة بالوظائف
٢٨٧٠,٦	١٥٥,٨	-	(٨,٧)	١٤٧,١	٥,١	المجموع
الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة						
١٠	-	-	-	-	-	الفئة الفنية والفئات العليا
١٠	-	-	(١)	(١)	(١٠,٠)	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٢٠	-	-	(١)	(١)	(٥,٠)	المجموع

الشكل ٢٩ ألف-ثانياً وعشرين

البرنامج الفرعي ٣، العنصر ٢: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

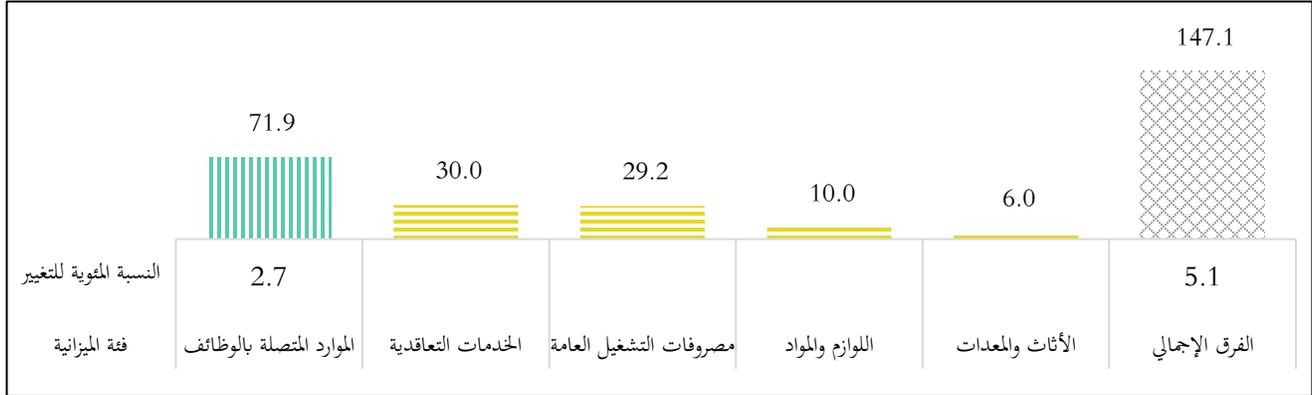
(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-ثالثاً وعشرين

البرنامج الفرعي ٣، العنصر ٢: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



٢٩ ألف-١٠٤ يعكس الفرق البالغ ١٠٠ ١٤٧ دولار، ما يلي:

(أ) **التعديلات التقنية** - تعكس الزيادة الصافية البالغة ٨٠٠ ١٥٥ دولار في إطار الموارد المتصلة بالوظائف اعتماد الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بآلاف المخصصات الكاملة لوظيفتين وافقت عليهما عام ٢٠١٩، وطُبق عليهما معدل شواغر نسبته ٥٠ في المائة؛

(ب) **التغييرات الأخرى** - يعكس النقصان الصافي البالغ ٨٧٠٠ دولار ما يلي:

'١' النقصان البالغ ٨٣٩٠٠ دولار في الموارد المتصلة بالوظائف يتعلق باقتراح إلغاء وظيفة مساعد قانوني (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))؛

'٢' الزيادة الصافية البالغة ٢٠٠ ٧٥ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتعلق بالنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، لموارد مخصصة لتكاليف الخدمات المشتركة أدرجت في الميزانية، في إطار عنصر دعم البرامج في عام ٢٠١٩.

٢٩ ألف-١٠٥ وعلى النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُموّل هذا العنصر من الموارد المقررة الأخرى والموارد الخارجة عن الميزانية اللتين تقدران بمبلغ ٤٠٠ ٥٠١٤ دولار و ٢٠٠ ٥٣١ دولار، على التوالي. وتغطي الموارد المقررة الأخرى تكاليف استمرار ٢٧ وظيفة، وتغطي الموارد الخارجة عن الميزانية تكاليف استمرار وظيفتين.

#### البرنامج الفرعي ٤

#### التحوّل في تسيير الأعمال والمساءلة

٢٩ ألف-١٠٦ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ٢٠٠ ٨٦٩ ٧ دولار، وتعكس زيادة صافيها ١٠٠ ٦٢٢ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الجدول ٢٩ ألف-٢٦، وفي الشكلين ٢٩ ألف-رابعاً وعشرين و ٢٩ ألف-خامساً وعشرين.

الجدول ٢٩ ألف-٢٦

برنامج العمل ٤ : تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف

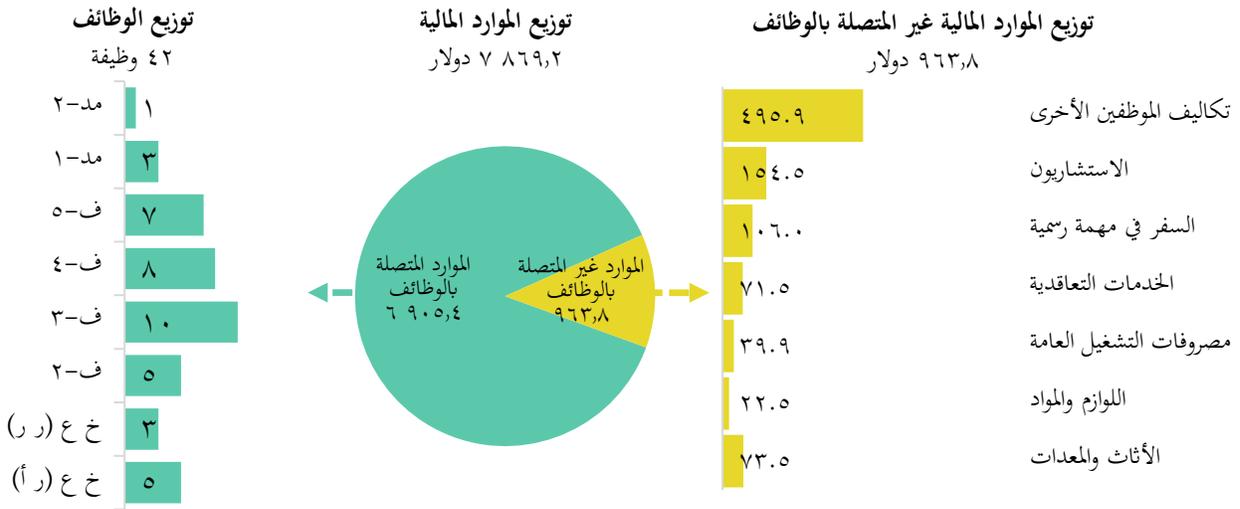
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

النسبة تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	التغييرات			الولايات		اعتمادات عام ٢٠١٩
	المئوية	المجموع	التغييرات الأخرى	الجديدة/الموسعة	التعديلات التقنية	
٦٩٠٥,٤	٢٧,٢	١٤٧٤,٧	-	-	١٤٧٤,٧	٥٤٣٠,٧
٩٦٣,٨	١٨,١	١٤٧,٤	١٤٧,٤	-	-	٨١٦,٤
٧٨٦٩,٢	٢٦,٠	١٦٢٢,١	١٤٧,٤	-	١٤٧٤,٧	٦٢٤٧,١
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>						
						الموارد المتصلة بالوظائف
						الموارد غير المتصلة بالوظائف
						<b>المجموع</b>
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>						
						الفئة الفنية والفئات العليا
						فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
						<b>المجموع</b>

الشكل ٢٩ ألف-رابعاً وعشرين

البرنامج الفرعي ٤ : توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)

(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

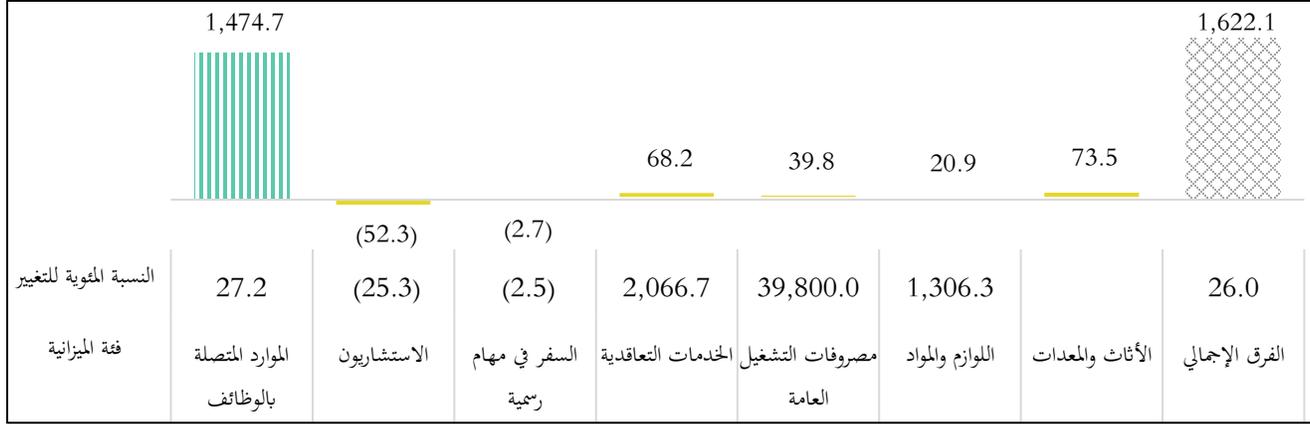


المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-خامساً وعشرين

البرنامج الفرعي ٤: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



٢٩ ألف-١٠٧ يعكس الفرق البالغ ١٠٠ ٦٢٢ ١ دولار، ما يلي:

(أ) **التعديلات التقنية** - تعكس الزيادة البالغة ٧٠٠ ٤٧٤ ١ دولار في إطار الموارد المتصلة بالوظائف اعتماد الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٧٢ بآء المخصصات الكاملة لتكاليف ٢٠ وظيفة وافقت الجمعية عليها لعام ٢٠١٩، وطُبق عليها معدل شواغر نسبته ٥٠ في المائة؛

(ب) **التغييرات الأخرى** - الزيادة الصافية البالغة ٤٠٠ ١٤٧ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف تتعلق بالاحتياجات من البرامجيات والتراخيص اللازمة لسجل المخاطر على نطاق الأمانة العامة (٦٠ ٠٠٠ دولار)، والنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، للموارد المخصصة لتكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر دعم البرامج في عام ٢٠١٩ (٤٠٠ ١٤٢ دولار). ويقابل هذه الزيادات جزئياً تخفيضات تحت بنود الاستشاريين والخبراء (٥٢ ٣٠٠ دولار) وسفر الموظفين (٢ ٧٠٠ دولار).

٢٩ ألف-١٠٨ وعلى النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١١، يُموّل هذا البرنامج الفرعي من الموارد المقررة الأخرى البالغة ٧٠٠ ٥٥٢ ٨ دولار التي تغطي تكاليف استمرار ٤٨ وظيفة. ويمول هذا البرنامج الفرعي أيضاً من الموارد الخارجة عن الميزانية البالغة ٩٠٠ ٢ ٧١١ دولار التي تغطي تكاليف استمرار ١٥ وظيفة.

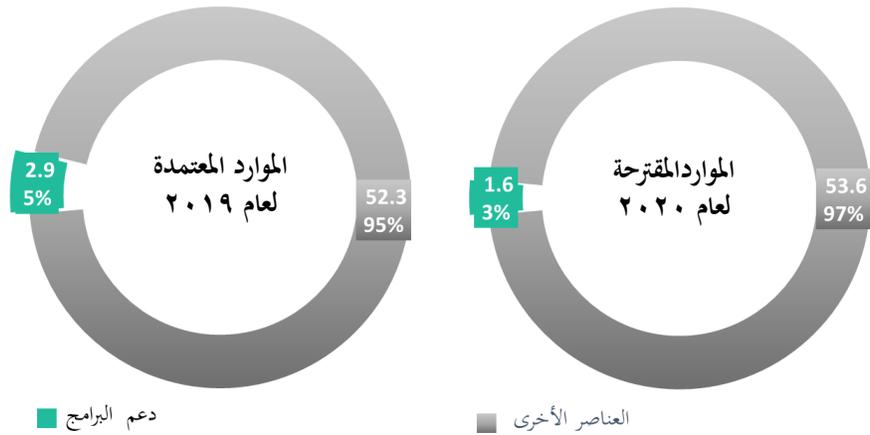
### دعم البرامج

٢٩ ألف-١٠٩ تساعد دائرة شركاء الأعمال ووكالة الأمين العام في الاضطلاع بمسؤوليات الإدارة في مجالات إدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية، والإدارة العامة.

٢٩ ألف-١١٠ وتعمل دائرة شركاء الأعمال أيضاً كشريك لتسيير الأعمال لأمانات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس مراجعي الحسابات واللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في الاضطلاع بمسؤولياتها المالية والإدارية وشؤون الموظفين، وتدير شؤون السفر بمهام رسمية لأعضاء لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة الاشتراكات.

٢٩ ألف-١١١ تبلغ الموارد المقترحة في إطار الميزانية العادية لعام ٢٠٢٠ مبلغاً قدره ١ ٦٠٤ ٩٠٠ دولار، وتعكس نقصانا صافيه ١ ٢٨٨ ١٠٠ دولار مقارنة بالاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩. وترد تفاصيل إضافية في الأشكال ٢٩ ألف-سادساً وعشرين إلى ٢٩ ألف-ثامناً وعشرين، وفي الجدول ٢٩ ألف-٢٧.

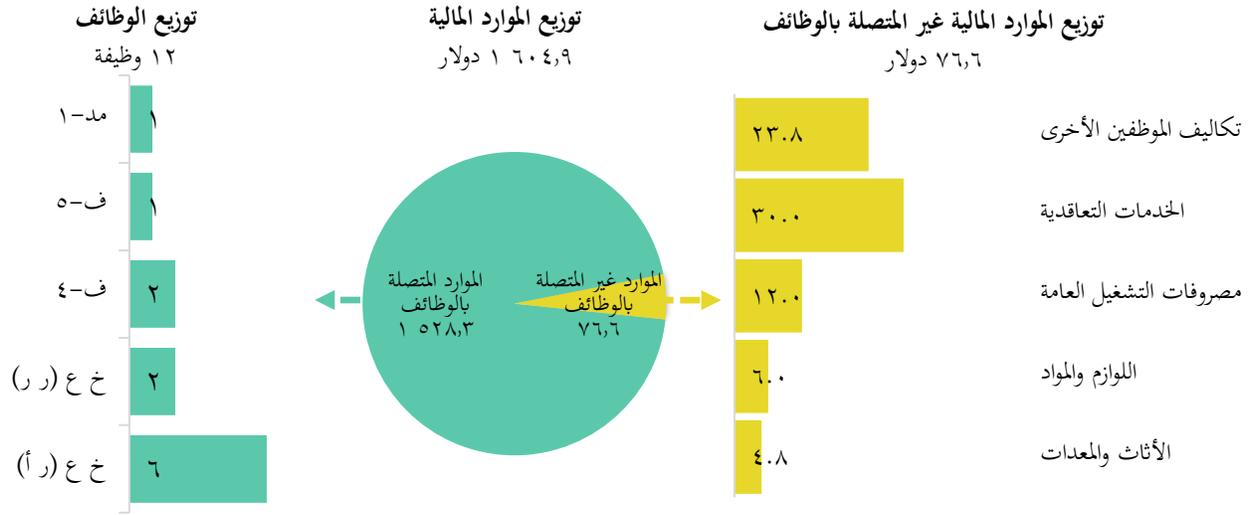
الشكل ٢٩ ألف-سادساً وعشرين  
الموارد المخصصة لدعم البرامج كنسبة مئوية من الميزانية العادية  
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)



الجدول ٢٩ ألف-٢٧  
دعم البرامج: تطور الموارد المالية والموارد المتصلة بالوظائف  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة/عدد الوظائف)

التغييرات		الولايات		اعتمادات عام ٢٠١٩	
النسبة	المئوية	التغييرات الأخرى	التعديلات التقنية	التعديلات التقنية	الموسعة/الجديدة
تقديرات عام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)	المئوية	المجموع	المجموع	٢٠١٩	٢٠١٩
<b>الموارد المالية حسب فئة الإنفاق الرئيسية</b>					
١ ٥٢٨,٣	-	-	-	-	١ ٥٢٨,٣
٧٦,٦	(٩٤,٤)	(١ ٢٨٨,١)	(١ ٢٨٨,١)	-	١ ٣٦٤,٧
<b>١ ٦٠٤,٩</b>	<b>(٤٤,٥)</b>	<b>(١ ٢٨٨,١)</b>	<b>(١ ٢٨٨,١)</b>	<b>-</b>	<b>٢ ٨٩٣,٠</b>
<b>الموارد المتصلة بالوظائف حسب الفئة</b>					
٤	-	-	-	-	٤
٨	-	-	-	-	٨
<b>١٢</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>١٢</b>

الشكل ٢٩ ألف-سابعاً وعشرين  
دعم البرامج: توزيع الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ (قبل إعادة تقدير التكاليف)  
(عدد الوظائف/بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، ف = الفئة الفنية.

الشكل ٢٩ ألف-ثامناً وعشرين  
دعم البرامج: الفرق بين الموارد المقترحة لعام ٢٠٢٠ والاعتمادات المخصصة لعام ٢٠١٩، حسب فئة الميزانية  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

فئة الميزانية	الخدمات التعاقدية	مصرفات التشغيل العامة	اللوازم والمواد	الأثاث والمعدات	الفرق الإجمالي
النسبة المئوية للتغيير	(96.1)	(96.9)	(89.8)	(95.8)	(44.5)
	(746.7)	(378.1)	(53.0)	(110.3)	(1,288.1)

٢٩ ألف-١١٢ يعكس الفرق البالغ ١ ٢٨٨ ١٠٠ دولار، ما يلي:

التغييرات الأخرى - يتعلق النقصان الصافي البالغ ١ ٢٨٨ ١٠٠ دولار في الموارد غير المتصلة بالوظائف أساساً بالنقل، على أساس عدم التأثير على التكاليف، للموارد اللازمة لتكاليف الخدمات المشتركة التي أدرجت في الميزانية في إطار عنصر دعم البرامج في عام ٢٠١٩ (١ ٢١٩ ٠٠٠ دولار) إلى العناصر/البرامج الفرعية الأخرى في الإدارة، وانخفاض في تكاليف الخدمات المشتركة المتصلة أساساً بالنقل الخارجي لـ ١٦ وظيفة من البرنامج الفرعي ٣، العنصر ١، الاستراتيجيات والسياسات العالمية، إلى إدارة الدعم العمليتي (٤٢ ٦٠٠ دولار).

٢٩ ألف-١١٣ على النحو المبين في الجدول ٢٩ ألف-١٠، يُمَوَّل عنصر دعم البرامج من الموارد المقررة الأخرى ومن الموارد الخارجة عن الميزانية اللتين تقدران بمبلغ ١٢٥ ٨٠٠ دولار و ٤٥٢ ٦٠٠ دولار، على التوالي. وتغطي الموارد تكلفة استمرار موظفين من الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية. ويعزى النقصان البالغ ٥ ٦٨٥ ٧٠٠ دولار مقارنة بعام ٢٠١٩ في المقام الأول إلى نقل احتياجات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في إطار الموارد المقررة الأخرى إلى البرنامج الفرعي ٢، العنصر ١، شعبة المالية.



## المرفق الثاني

## موجز التغييرات المقترحة في الوظائف الثابتة والمؤقتة، موزعة حسب العنصر والبرنامج الفرعي

سبب التغيير	الوصف	الرتبة	الوظائف	
التخفيض يعكس إعادة توزيع العمل واستخدام التكنولوجيا لتبسيط أساليب العمل، ولا سيما في مجال إدارة المراسلات	إلغاء وظيفة مساعد إداري	خ ع (ر أ)	(١)	التوجيه التنفيذي والإدارة
التخفيض يعكس إعادة توزيع العمل واستخدام التكنولوجيا لتبسيط أساليب العمل	إلغاء وظيفة مساعد إداري	خ ع (ر أ)	(١)	البرنامج الفرعي ١ أمانة لجنة العقود في المقر ومجلس حصر الممتلكات في المقر
التخفيض يعكس إعادة توزيع العمل	إلغاء وظيفة مساعد إداري	خ ع (ر أ)	(١)	البرنامج الفرعي ٢ الشؤون المالية
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية من شعبة تخطيط البرامج وميزنتها	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	ف-٤	١	
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية من شعبة تخطيط البرامج وميزنتها	نقل موظف معاون لشؤون المالية والميزانية	ف-٢	٢	
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية من شعبة تخطيط البرامج وميزنتها	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	خ ع (ر أ)	٢	
النقل إلى شعبة تخطيط البرامج وميزنتها يعكس استعراض الموارد من جميع مصادر التمويل في أعقاب تنفيذ الإصلاح الإداري	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	ف-٤	(١)	البرنامج الفرعي ٢ الشؤون المالية للعمليات الميدانية
النقل من شعبة الشؤون المالية للعمليات الميدانية يعكس استعراض الموارد من جميع مصادر التمويل في أعقاب تنفيذ الإصلاح الإداري	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	ف-٤	١	البرنامج الفرعي ٢ تخطيط البرامج وميزنتها
التخفيض يعكس إعادة توزيع العمل	إلغاء وظيفة مساعد لشؤون الميزانية	خ ع (ر أ)	(١)	
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية إلى شعبة المالية	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	ف-٤	(١)	
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية إلى شعبة المالية	نقل موظف معاون لشؤون المالية والميزانية	ف-٢	(٢)	
النقل يعكس نقل قسم إدارة الصناديق الاستثمارية إلى شعبة المالية	نقل موظف لشؤون المالية والميزانية	خ ع (ر أ)	(٢)	
التخفيض يعكس تبسيط العمليات وإعادة توزيع العمل	إلغاء وظيفة مساعد للموارد البشرية	خ ع (ر أ)	(٢)	البرنامج الفرعي ٣ الاستراتيجيات والسياسات العالمية
النقل يعكس الترتيبات المؤقتة ريثما تصدر الجمعية العامة قرارا بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي	إلغاء وظيفة كبير مساعدين للموارد البشرية	خ ع (ر ر)	(١)	
النقل يعكس الترتيبات المؤقتة ريثما تصدر الجمعية العامة قرارا بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي	نقل مساعد لشؤون الموظفين	خ ع (ر أ)	(١)	
النقل يعكس الترتيبات المؤقتة ريثما تصدر الجمعية العامة قرارا بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي	نقل مساعد للموارد البشرية	خ ع (ر أ)	(١٣)	
النقل يعكس الترتيبات المؤقتة ريثما تصدر الجمعية العامة قرارا بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي	نقل مساعد فريق	خ ع (ر أ)	(١)	
يعكس الإلغاء تبسيط العمليات وإعادة توزيع العمل	إلغاء وظيفة مساعد قانوني	خ ع (ر أ)	(١)	البرنامج الفرعي ٣ القانون الإداري
			(٢٣)	المجموع

المختصرات: خ ع (ر أ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ خ ع (ر ر) = فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)، ف = الفئة الفنية.