

Distr.: General
29 November 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، الساعة ١٥:٠٠

الرئيسة: السيدة بيرد (أستراليا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٣٥ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى:
Chief of the Documents Management Section (dms@un.org)

والمحاضر المصوّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



افتتحت الجلسة الساعة ١٥:٠٥.

البند ١٣٥ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية (A/73/366 و A/73/411)

أو الاحتياجات التشغيلية الروتينية، مما يؤدي إلى تحويل الموارد والاهتمام بعيدا عن الأهداف الاستراتيجية والسياساتية الطويلة الأجل. وفي الوقت نفسه، فإن وجود هيكل وحيد للموارد البشرية لا يساعد على تحقيق ثقافة التميز في مجال تقديم الخدمات، التي تتسم بأهمية أساسية لتحسين الفعالية التشغيلية. وفي ضوء هذه التجارب، يعتقد الأمين العام أن إدماج مهام الموارد البشرية في هيكل واحد سيعيق عمل الهيكل الإداري الجديد.

٤ - ومضت تقول إن الجمعية العامة طلبت أن يكفل هيكل الموارد البشرية الجديد اتباع نهج موحد لإدارة الموارد البشرية، وتوزيع المهام على النحو الأمثل، وتفادي الازدواجية. وهذه الأهداف لا يمكن تحقيقها إلا من خلال فصل المهام الاستراتيجية عن المهام التشغيلية في هيكلين منفصلين. وبالإضافة إلى ضمان اتباع نهج موحد وإزالة الازدواجية، فإن إنشاء إدارتين - هما إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي - كل منهما مسؤوليات منفصلة ومحددة بوضوح، واختصاصات تشمل مع ذلك الأمانة العامة بأسرها، سيعزز المساءلة والضوابط الداخلية عن طريق فصل الامتثال عن المهام التي تدعم الأنشطة التشغيلية. وبهدف كفاءة التماسك، سيجري إنشاء آليات للتنسيق بين الإدارتين، وكذلك بين كل من الإدارتين والكيانات الأخرى التابعة للأمانة العامة.

٥ - وأردفت قائلة إن عملية الإصلاح هي فرصة لمعالجة كل من المسائل الهيكلية وغير الهيكلية التي تجعل من إدارة الموارد البشرية أحد مواضيع الشكوى المزمعة في المنظمة. ويعتقد الأمين العام أنه لا يمكن تحقيق أهداف الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية إلا من خلال فصل مهام الموارد البشرية الاستراتيجية عن تلك التشغيلية في إدارتين منفصلتين. واختتمت كلامها بالقول إن الأمين العام يشعر بالامتنان لما تقدمه الدول الأعضاء من دعم مستمر لخطة الإصلاحية.

٦ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/73/411)، فقال إن التقرير يحدد القرارات التشريعية الرئيسية التي أفضت إلى تقديم تقرير الأمين العام. وفيما يتعلق بالتقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام هي عامة من حيث الطابع، وهي على ثقة من أنه سيتم موافاة الجمعية العامة بالتفاصيل الكاملة عند نظرها في هذه المسألة.

١ - السيدة ريبيرو فيوتي (رئيسة مكتب الأمين العام، المكتب التنفيذي للأمين العام): عرضت تقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: تقييم مقارن لهياكل الموارد البشرية" (A/73/366)، فقالت إن الجمعية العامة وافقت في قرارها ٢٦٦/٧٢ بآراء على إعادة تنظيم إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني الحاليين لتصبحا إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي الجديدتين المقترحتين إنشائهما. وتابعت قائلة إن الهيكل الجديد سيؤدي إلى إزالة الازدواجية وتوضيح تقسيم الأدوار والمسؤوليات وتيسير الأخذ بنظام ملائم للضوابط والموازن. وذكرت أن الجمعية العامة طلبت أيضا أن يقدم الأمين العام تقييما مقارنا لجمع مهام الموارد البشرية في إدارة واحدة موحدة أو توزيعها على إدارتين منفصلتين.

٢ - وأضافت قائلة إنه تم بذل عدد من جهود الإصلاح على مر السنين، وفي حين تم إحراز تقدم في بعض المجالات، يتعين بذل مزيد من الجهود لكفالة إسهام سياسات وهياكل الموارد البشرية للمنظمة في دعم تنفيذ ولاياتها على نحو فعال. وقد أبرز مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومجلس مراجعي الحسابات، والفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام التحديات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. ويمكن معالجة بعض هذه التحديات من خلال إجراء تغييرات في النهج المتبع، في حين سيؤدي الترشيد المستمر لسياسات وأطر الموارد البشرية إلى حل المسائل الأخرى. ومع ذلك، فهناك حدود لما يمكن تحقيقه من خلال هذه التغييرات وحدها؛ إذ يجب معالجة المسائل الهيكلية التي أعاققت جهود الإصلاح المبذولة سابقا.

٣ - وأردفت قائلة إن العديد من التحديات التي تؤثر على الأمانة العامة منبعا من الهياكل الحالية للموارد البشرية في المقر مسؤولة عن المهام الاستراتيجية والتشغيلية على حد سواء، مما يؤدي حتما إلى التنافس على الموارد والاهتمام ويضر بكل من مجموعتي المهام. ورأت أنه عادة ما تعطى الأولوية للاحتياجات التشغيلية الأكثر إلحاحا

قائلا إن المجموعة ستلتزم أيضا بتوضيحا بشأن النتائج والتوصيات المنبثقة عن التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

١٠ - السيدة آدامسون (المرابطة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت أيضا باسم البلدان المرشحة، وهي ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ وكذلك أرمينيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فقالت إن الجمعية العامة اعتمدت خلال دورتها الثانية والسبعين عدداً من القرارات الرئيسية بشأن مسألة إصلاح الأمم المتحدة، بما في ذلك القرار ٢٦٦/٧٢ بء. ودعمت الجمعية العامة رؤية الأمين العام الرامية إلى تغيير نموذج الإدارة وأيدت الفكرة القائلة بأن الإصلاح ينبغي أن يفضي إلى إحداث تحوّل في المنظمة، من أجل كفالة تنفيذ البرامج والولايات على نحو أفضل، من خلال تقوية هياكل الدعم وتحقيق اللامركزية بصورة أرشد، بالاقتران مع تغيير شامل في القيادة وثقافة المنظمة.

١١ - وأضافت أن الجمعية العامة وافقت علاوة على ذلك على أنه ينبغي تكليف المديرين والمديرات بمزيد من المسؤوليات، وأنه ينبغي تعزيز المساءلة، وعلى أن إضفاء مزيد من المرونة والفعالية على إدارة الموارد البشرية سيؤدي إلى تحسين الأداء. وقالت إن الاتحاد الأوروبي يرى أن هذه العناصر يعزز كل منها الآخر وينبغي التعامل معها بوصفها مجموعة واحدة.

١٢ - واختتمت كلامها بالقول إن التقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية المقدم عملاً بالقرار ٢٦٦/٧٢ بء يؤكد أن القرار الذي اتخذته الجمعية العامة بالموافقة على إعادة التنظيم الإداري والأبواب الفرعية ٢٩ ألف إلى ٢٩ دال من الباب ٢٩ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ سيؤدي بالفعل إلى ضمان اتباع نهج موحد، وتوزيع المهام على النحو الأمثل، وتفايدي الازدواجية.

١٣ - السيد هوك (نيوزيلندا): تكلم أيضا باسم أستراليا وكندا، فقال إنه ينبغي تهيئة الأمين العام على قيادته في مجال تحقيق الإصلاح الذي تمس الحاجة إليه. ولاحظ أن جميع ركائز الإصلاح الثلاث يعزز كل منها الآخر. وأعرب عن ترحيب أستراليا وكندا ونيوزيلندا باتخاذ القرارين ٢٦٦/٧٢ بء و ١٩٩/٧٢، وعن تطلعها إلى اعتماد قرار بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

١٤ - وتابع قائلاً إن تغيير ثقافة المنظمة ليس مهمة بسيطة. وإعادة تنظيم مهام الموارد البشرية ليس سوى بداية لعملية طويلة. وفي هذا

٧ - وأضاف قائلاً إن اللجنة الاستشارية تعرب في تقريرها عن توقعاتها فيما يتعلق بتضمين التقرير المرحلي المقبل للأمين العام عن المساءلة مزيداً من المعلومات عن مسألتي تفويض السلطة والمساءلة من حيث صلتهما بمقترحات الإصلاح الإداري، وفيما يتعلق بالعناصر التي سيتم إدراجها في الاستعراض الشامل لتنفيذ القرار ٢٦٦/٧٢ بء. ويمكن لاتباع نموذج جديد لتقديم الخدمات الإدارية أن يؤثر على سير عمل وهياكل وظيفة الموارد البشرية، وكذلك على مسألتي تفويض السلطة والمساءلة. وفي ضوء الطلب الوارد في القرار ٢٦٦/٧٢ بء (الفقرة ١٦)، فإن القرار بشأن الإجراء الذي يتعين اتخاذه بخصوص تقرير الأمين العام يعود إلى الجمعية العامة. واحتتم كلامه بالقول إن جميع الأبواب الفرعية التي وافقت عليها الجمعية العامة ينبغي أن تدرج في الجزء التمهيدي من الباب ٢٩ من الميزانية البرنامجية.

٨ - السيد أحمد (مصر): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تود التأكيد على أهمية القرار ٢٦٦/٧٢ بء، الذي وافقت الجمعية العامة بموجبه على إعادة تنظيم إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني في إدارتين جديدتين، هما إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي، مما يمهّد الطريق لإحداث التغيير الذي ينادي به الأمين العام في نموذج الإدارة. وأضاف أن تحسين إدارة الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لإحداث هذا التغيير في النموذج وكفالة امتلاك موظفي الأمم المتحدة للمهارات والدينامية اللازمة لمواجهة التحديات الجديدة والناشئة. وأعرب عن اعتزاز المجموعة بمساهمتها في عملية الإصلاح التي تهدف إلى تحسين قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها في وقت يجري فيه التشكيك في جدوى تعددية الأطراف.

٩ - وأشار إلى أن المجموعة ترغب في معرفة المزيد عن جهود الإصلاح التي بذلت في السابق، بما في ذلك أثرها والدروس المستفادة منها؛ وعن الأساس المنطقي الذي يستند إليه الهيكل الحالي الذي تضطلع فيه إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الدعم الميداني بالمهام المتعلقة بالموارد البشرية؛ وكذلك عن مزايا مختلف الخيارات ومسائرها. وبالإضافة إلى ذلك، ترغب المجموعة في تحسين فهمها للتحديات التي تواجه الأمانة العامة، ولا سيما فيما يتعلق بالتوظيف، وأوجه عدم الاتساق في السياسات بين المقر والميدان، وإدارة الأداء، والصعوبات التي تعترض تحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي على جميع المستويات. واعتبر أن فهم هذه التحديات أمر بالغ الأهمية للتمكن من تقييم قدرة الهيكل الواحد أو المزدوج على معالجتها بفعالية. واحتتم كلامه

- الصدد، يتطلع وفد بلده إلى النظر على نحو بناء في المقترحات المقدمة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية.
- ١٥ - ومضى يقول إن وفد بلده يثق في أن تقرير الأمين العام سيتناول تحفظات بعض الوفود. واختتم كلامه بالقول إن أستراليا وكندا ونيوزيلندا تؤيد رؤية الأمين العام بشأن اللامركزية وتعزيز تفويض السلطة، التي تدعمها سياسة مؤسسية قوية وآليات للمساءلة.
- ١٦ - السيد فانر (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، فقال إن وفد بلده يؤيد تماما رؤية الأمين العام فيما يتعلق بالإصلاح الإداري. وأثنى على قيادته لعملية الإصلاح وقال إن الإنجازات التي تحققت حتى الآن كانت مبهرة. ومع ذلك، لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به في المستقبل. واعتبر أن إدارة الموارد البشرية جزء أساسي من المقترح الإصلاحي الشامل. وأعرب عن ترحيب وفد بلده بالتقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية.
- ١٧ - السيد غارسيا لاندرا (المكسيك): قال إن إدارة الموارد البشرية تتسم بأهمية قصوى. فتكاليف الموظفين تشكل أكثر من ثلاثة أرباع نفقات المنظمة. وبالنظر إلى حجم وأهمية الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة، بما في ذلك في الميدان، يجب أن تكون سياسات الأمانة العامة وإجراءاتها حديثة وفعالة. وفي الوقت الراهن، هناك عدد من التحديات الهيكلية الرئيسية التي تعوق إدارة الموارد البشرية، فضلا عن المشاكل المتعلقة بتصميم السياسات وتطبيقها وتقييمها. واعتبر أن المنظمة بحاجة إلى نظام فعال للموارد البشرية تحدّد فيه المسؤوليات بوضوح، بهدف تفادي ازدواجية وإهدار الموارد، وتعزيز الشفافية والتميز.
- ١٨ - وأضاف قائلا إن الجمعية العامة اعتمدت في دورتها الثانية والسبعين عددا من القرارات بشأن عملية الإصلاح، بما في ذلك القرار ٢٦٦/٧٢ بء. وأعرب عن أمل وفد بلده في أن تواصل الدول الأعضاء إعطاء الأولوية لجهود الإصلاح خلال الدورة الثالثة والسبعين وأن تنظر في مسألة إدارة الموارد البشرية، بهدف إنشاء هيكل متماسك يكفل اتباع نهج موحد، وينطوي على تفادي الازدواجية، ويعزز المساءلة والإدارة القائمة على النتائج.
- ١٩ - السيدة دنكان (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إنه في حين لا يزال هناك عمل كثير يتعين إنجازه لإجراء إصلاح حقيقي في الأمم المتحدة، يودّ وفد بلدها أن يثني على رؤية الأمين العام وقيادته لعملية الإصلاح. واعتبرت أن إصلاح الأمم المتحدة يجب أن يؤدي
- إلى تنفيذ الولايات على نحو أفضل وزيادة الكفاءة في العمليات. ورأت أن إحداث تحوّل شامل في ثقافة المنظمة وقيادتها هو أمر أساسي.
- ٢٠ - وأضافت قائلة إن إدارة الموارد البشرية هي جانب أساسي من جوانب إصلاح الأمم المتحدة. والتقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية الذي قدّمه الأمين العام يؤكد أن قرار الجمعية العامة بالموافقة على إعادة التنظيم الإداري المقترح والأبواب الفرعية الجديدة من الميزانية البرنامجية سيكفل اتباع نهج موحد. واختتمت كلامها بالقول إن الأشهر المقبلة ستكون بالغة الأهمية لكفالة التنفيذ الكامل لإصلاحات الأمين العام في جميع الركائز الثلاث.
- ٢١ - السيد منير (باكستان): قال إن الجمعية العامة اعتمدت في ظل القيادة المحفّزة للأمين العام قرارات مفصلة تهدف إلى تحديد هيكل السلام والأمن، وتنشيط منظومة التنمية، وترشيد دورات الميزنة والتخطيط، فضلا عن إعادة تنظيم إدارات الأمم المتحدة، من أجل إجراء تغيير نموذجي في طريقة عمل المنظمة. ورأى أن إضفاء المرونة على عمل الأمم المتحدة وتمكينها من الوفاء بمسؤولياتها يستلزم تبسيط الإجراءات المعقّدة وتفاذي الازدواجية والتجزؤ.
- ٢٢ - وأضاف قائلا إن باكستان لطالما دعت إلى الأخذ بنظام قوي للضوابط والموازن. وبناءً على ذلك، فإن وفد بلده مهتمٌ بصفة خاصة بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام عن إنشاء آليات للتنسيق بين الإدارتين الجديديتين لضمان تبادل التعقيبات على نحو فعال بين المهام السياساتية والتشغيلية، وكذلك عن المدخل الذي يتيح للدول الأعضاء طرح الأسئلة المتعلقة بسياسات الموارد البشرية وتنفيذها. واعتبر أن من المهم الاستناد إلى الدروس المستفادة من الإصلاحات السابقة في مجال الموارد البشرية.
- ٢٣ - وتابع قائلا إنه يجب مراعاة مبدأ التمثيل الجغرافي العادل، بما في ذلك التمثيل الكافي للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. وفي حين يستحق الأمين العام الثناء على التزامه بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، ينبغي بذل جهود إضافية لزيادة عدد الموظفات من البلدان النامية.
- ٢٤ - السيدة نيشيمورا (اليابان): قالت إن وفد بلدها يؤيد بشدة مبادرة الإصلاح التي اتخذها الأمين العام، بما في ذلك في مجال الإدارة، وهي المبادرة التي ستزيد الأمم المتحدة قوةً وتحسّن التماسك والمساءلة. ولاحظت أنه من المقرر البدء بتنفيذ الإصلاح الإداري في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، معتبرة أن تنفيذ الإصلاح على نحو مطرد

٢٩ - وأضاف قائلاً إن وفد بلده يرحب بالمتقترح الداعي إلى إدراج المهام المتعلقة بالموارد البشرية في إدارتين منفصلتين، لأن الوفد يرتأي أن إدماج جميع الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في هيكل واحد هو نموذج عفا عليه الزمن. والواقع أن عمليات التقييم الداخلية التي أجرتها هيئات الرقابة في المنظمة أظهرت أن هياكل الموارد البشرية الأحادية تشويهاً أوجه قصور من شأنها إعاقة عمل الأمانة العامة.

٣٠ - وتابع قائلاً إن كفاءة فعالية الأمم المتحدة وخضوعها للمساءلة وإتاحة تنفيذ خطة الأمين العام الإصلاحية الأوسع نطاقاً يستلزمان إحداث تغيير في النموذج في مجال إدارة الموارد البشرية. فالهدف من الإصلاح الإداري ليس إنشاء هياكل جديدة، بل تيسير إحداث التغيير نحو أمانة عامة قادرة على معالجة التحديات والوفاء بولاياتها على نحو فعالٍ وخاضعٍ للمساءلة.

٣١ - ومضى يقول إن الهيكل المزدوج سيضمن اتباع نهج موحد على نطاق الأمانة العامة فيما يتعلق بالموارد البشرية، وتوزيع المهام على النحو الأمثل، وتيسير تقسيم المسؤوليات بشكل واضح، وتعزيز المساءلة، وتفايدي الازدواجية. وفي حين مكّنت الهياكل الحالية الأمانة العامة من الاستجابة للطلبات المتزايدة الملقاة على عاتق المنظمة، فإن مستوى الخدمات المقدمة ونوعها غالباً ما يفتقران إلى الاتساق. وبالإضافة إلى ذلك، هناك مشاكل في توظيف وترقية الموظفين، وليس هناك فصل بين المهام الاستراتيجية والتشغيلية.

٣٢ - السيدة **فرولوا** (الاتحاد الروسي): أعربت عن أسفها لأن اللجنة لم تتوصّل في الدورة السابقة إلى اتفاق بشأن هيكل وحدات الموارد البشرية، الذي يمثّل جانباً أساسياً من جوانب الإصلاح الإداري. وقالت إنه في حال تم الاتفاق على هذه المسألة بتوافق الآراء، من الضروري أن تكفل أي عملية لإعادة التنظيم اتباع نهج متكامل لمعالجة المهام الرئيسية المتعلقة بتحسين إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة والوصول بها إلى المستوى الأمثل. وأضافت قائلة إن اللجنة الاستشارية أشارت في تقريرها عن التقييم المقارن لهياكل الموارد البشرية إلى توصيتها الواردة في تقريرها عن التغيير المقترح في النموذج الإداري في الأمم المتحدة (A/72/7/Add.49)، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام النظر في إدماج المهام المتعلقة بالموارد البشرية في إطار هيكل واحد. ورأت أنه لا بد عند النظر في التقرير المتعلق بالتقييم المقارن أن يؤخذ في الاعتبار أيضاً أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام في قرارها ٢٦٢/٧٢ جيم تقديم مقترح جديد بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي في موعد لا يتجاوز الجزء

ودون تأخير أمر أساسي لكفالة أن يؤدّي فعلاً إلى زيادة الفعالية والكفاءة. واختتمت كلامها قائلة إن وفد بلدها سيشارك على نحو بناء في المداولات بهدف التوصل في أقرب وقت ممكن إلى توافق في الآراء على مشروع قرار بشأن الإدارة.

٢٥ - السيد **غاو هويجون** (الصين): قال إن وفد بلده يؤيد الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين فعالية الإدارة وتعزيز الرقابة والمساءلة عن طريق الإصلاح. وقد كان للجهود المشتركة التي تبذلها الدول الأعضاء والأمانة العامة الفضل في إحراز تقدم كبير منذ انعقاد الدورة الثانية والسبعين للجمعية العامة. وأشار إلى إن وفد بلده يتطلع إلى تنفيذ الإصلاح على نحو مطرد.

٢٦ - وأضاف قائلاً إنه ينبغي مواصلة إجراء المناقشات المتعمقة بشأن هيكل إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة. وذكر أن القرار ٢٦٦/٧٢ بآء يحدد مبادئ إعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية، وهي ضمان اتباع نهج موحد وتوزيع المهام على النحو الأمثل وتفايدي الازدواجية. وإن وفد بلده أحاط علماً بتقرير الأمين العام وتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة بالموضوع، ويتطلع إلى تلقي معلومات أكثر تفصيلاً من الأمانة العامة خلال المرحلة التالية من مداولات اللجنة الخامسة.

٢٧ - ومضى يقول إن مبدأي مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة والأخذ بتوافق الآراء ينبغي أن تظلّ لهما الغلبة. فعندما تحترم الدول الأعضاء بعضها البعض وتولى الاعتبار للمواقف والشواغل الوطنية، يكون إحراز التقدم ممكناً. ويجب أخذ جميع الأصوات والمواقف على محمل الجد والتعامل معها باحترام. واختتم كلامه بالقول إن وفد بلده سيشارك بشكل بناء في مداولات اللجنة، بغية التوصل في أسرع وقت ممكن إلى توافق في الآراء بشأن الإصلاح الإداري.

٢٨ - السيد **هلال** (المغرب): قال إن وفد بلده يؤيد تماماً الإصلاح الإداري الذي يطرحه الأمين العام، والذي يهدف إلى جعل الأمم المتحدة أكثر مرونةً وكفاءةً وخضوعاً للمساءلة وتجانباً. وأعرب عن ترحيب وفد بلده بالعملية التشاورية الشفافة التي مكّنت جميع الدول الأعضاء من الإعراب عن شواغلها وتوقعاتها فيما يتعلق بالإصلاحات المقترحة. واعتبر أن التماس الأمين العام من جميع الدول الأعضاء الإشارة إلى ما إذا كانت ترغب في استضافة مركزٍ للخدمات المشتركة هو دليل آخر على التزامه بالشفافية.

الأول من الدورة الثالثة والسبعين المستأنفة. وذكرت أن اللجنة الاستشارية خلصت إلى أن النموذج الجديد يمكن أن يكون له أثر مباشر لا على عمل هيكل الموارد البشرية وإنشائه فحسب بل على مسألتي تفويض السلطة والمساءلة أيضا. واختتمت كلامها بالقول إن وفد بلدها يدعو إلى إدماج جميع المهام المتعلقة بالموارد البشرية في إطار هيكل واحد تابع للأمانة العامة؛ وإن إدارة الدعم العمليتي يبدو أنها الخيار الأنسب.

٣٣ - السيدة ريبيرو فيوتي (رئيسة مكتب الأمين العام): شكرت الوفود على تعليقاتها البناءة، وقالت إن الأمانة العامة مستعدة لتقديم أي معلومات إضافية تعتبر ضرورية، بما في ذلك بشأن مسائل التمثيل الجغرافي العادل، وآليات التنسيق بين الإدارتين الجديدتين، وتعزيز الرقابة والمساءلة.

مُذِعَت الجلسة الساعة ١٥:٤٥ .