

Distr.: General
19 July 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

البندان ١٢٤ و ١٢٨ من جدول الأعمال المؤقت*
تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات
الرقابة الداخلية
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل
عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة السياسات
والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام
مذكرة من الأمين العام**

١ - عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء، المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤،
و ٢٤٤/٥٤، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٢٤١/٥٦، المؤرخ ٢٤ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠٠١، يتشرف الأمين العام بأن يحيل، لعلم الجمعية العامة، التقرير المرفق،
الوارد إليه من وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة السياسات
والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام.

٢ - ويحيط الأمين العام علماً بالنتائج الواردة في هذا التقرير ويوافق على التوصيات
المقدمة فيه، التي ستسهم في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة.

* A/57/150.

** تأخر وضع الصيغة النهائية لهذا التقرير بسبب عدم استلام بعض التعليقات الرسمية على مشروع التقرير في
الوقت المناسب.

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة السياسات والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام

موجز

أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، عملاً بقرار الجمعية العامة ٥٦/٢٤١، المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، مراجعة للسياسات والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام. وتمت عملية المراجعة التي جرت في الفترة من شباط/فبراير إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٢، في وقت كان مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم فيه بالعمل التمهيدي لتنفيذ المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام (A/55/253) عن إصلاح إدارة الموارد البشرية. ويجري تنفيذ هذه المقترحات اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢، كما هو مبين في التعميم ST/AI/2002/4.

وتركز عملية المراجعة على تعيينات موظفي الفئة الفنية لمدة سنة أو أكثر في الوظائف التي أوجدت في إدارة عمليات حفظ السلام بعد الحصول على مشورة أجهزة التعيين والترقيات خلال عام ٢٠٠١. وقد نشأت معظم هذه الشواغل نتيجة للوظائف الجديدة التي أذنت الجمعية العامة بإنشائها على وجه الاستعجال بقرارها ٥٥/٢٣٨، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، من أجل تنفيذ التوصيات التي قدمها الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/809).

ونص تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية على تقليص الإطار الزمني للتوظيف بملء الشواغل خلال فترة أقصاها ١٢٠ يوماً. وقد أشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية في استعراضه إلى أن الإطار الزمني المتوسط اللازم لملء الشواغل العادية في إدارة عمليات حفظ السلام يبلغ ٣٦٠ يوماً. وكان الإطار الزمني للتوظيف اللازم لملء الشواغل الذي أذنت به الجمعية العامة على وجه الاستعجال بقرارها ٥٥/٢٣٨ هو ٢٦٤ يوماً. وهذان الإطاران الزمنيان يزيدان على ضعف الهدف المحدد بـ ١٢٠ يوماً. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يقوم بدور استباقي في كفالة ملء الشواغل في الوقت المناسب. وبفضل النظام الجديد لانتقاء الموظفين الذي بدأ تنفيذه اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ "نظام غالاكسي"، سيتمكن المكتب من رصد عملية التعيين عن كثب في كل مرحلة من مراحلها حتى يتم تحديد حالات التأخير في تقييم المرشحين والاستعراض الإداري ومتابعتها على الفور مع الإدارات المعنية.

وأشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مراجعته إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية لم ينفذ بالكامل توصيته المتعلقة باستخدام أساليب النقاط العددية في تقييم المرشحين في تقريره عن متابعة مراجعة عمليات التوظيف في مكتب إدارة الموارد البشرية (A/55/397). وعلى الرغم من أن تقرير الأمين العام ينص على إنشاء هذا المعيار للتقييم، ليس هناك ما يدل على أنه جرى استخدامه في تعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام خلال عام ٢٠٠١. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن "نظام غالاكسي" ينص على استخدام التقديرات العددية لغرض تقييم المرشحين.

ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية العديد من حالات عدم الاتساق في الكفاءات والمهارات المحددة في إعلانات الشواغر الصادرة عن مكتب إدارة الموارد البشرية. ونشأت حالات عدم الاتساق هذه عن التنوع الكبير في الوصف الوظيفي للوظائف المتشابهة، أو الوظائف من نفس الدرجة، في الإدارة. وعلاوة على ذلك، وعلى الرغم من أن إعلانات الشواغر تنص على الحد الأدنى لعدد سنوات الخبرة اللازم لكل وظيفة، أشار مكتب إدارة الموارد البشرية لاحقاً على إدارة عمليات حفظ السلام بعدم استخدام العدد الأدنى من سنوات الخبرة كمعيار لتقييم المرشحين. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه ينبغي المحافظة على نزاهة عملية تقييم المرشحين بالالتزام بمتطلبات الأهلية الواردة في إعلانات الشواغر.

وفي ما يتعلق بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، أشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية في استعراضه إلى أن توزيع جنسيات ونوع جنس الموظفين الذين عينتهم إدارة عمليات حفظ السلام في الوظائف الجديدة التي أذنت بها الجمعية العامة في قرارها ٢٣٨/٥٥ بات منصفاً ومتوازناً بصورة تدريجية. ويمكن تحقيق المزيد من التحسن عند تعيين المرشحين لشغل الوظائف الإضافية التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٤١/٥٦.

وقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية عدداً من التوصيات منها أنه:

- ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يرصد بفعالية عملية التعيين في كل وظيفة شاغرة لكفالة الالتزام بالأطر الزمنية المذكورة في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية؛
- ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يكفل وضع المعايير المتعلقة بطلبات التقييم قبل الإعلان عن الوظيفة الشاغرة. وينبغي للمكتب من أجل تحسين موضوعية عملية تقييم المرشحين، أن يشجع مديري البرامج على استخدام التقديرات العددية المحددة قبل إصدار إعلانات الشواغر، كما ينص على ذلك تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية؛

- وإزالة عدم الاتساق والتباين في متطلبات الأهلية للوظائف من نفس الرتبة، ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يعد لمحات موجزة عامة للوظائف وأن يكفل اتساق الإعلانات عن الشواغر مع هذه اللوحات الموجزة؛
- ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تستعرض الهيكل الحالي لموظفيها فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي وأن تتخذ الخطوات اللازمة بهدف زيادة تحسين الحالة خلال المرحلة المقبلة من التعيين في الوظائف الإضافية التي وافقت عليها الجمعية العامة في شباط/فبراير ٢٠٠٢.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٦	٣-١	أولا - مقدمة
٦	٩-٤	ثانيا - عملية التوظيف
٦	٥-٤	ألف - الفترة الزمنية الإجمالية للتوظيف
٨	٧-٦	باء - إصدار الإعلانات عن الشواغر
٩	٩-٨	جيم - فرز الطلبات
١٠	١٥-١٠	ثالثا - تقييم المرشحين
١٠	١١-١٠	ألف - استخدام أساليب التقدير بالنقاط
١١	١٥-١٢	باء - الانحراف عن الشروط المحددة في الإعلانات عن الشواغر
١٢	١٨-١٦	رابعا - ضرورة تحسين الشروط المحددة في الإعلانات عن الشواغر
١٣	٢١-١٩	خامسا - استخدام قائمة المرشحين الذين تم انتقاؤهم
١٥	٢٧-٢٢	سادسا - التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين
١٥	٢٦-٢٢	ألف - التوزيع الجغرافي العادل
١٧	٢٧	باء - التوازن بين الجنسين
١٧	٣٨-٢٨	سابعا - التوصيات

أولا - مقدمة

١ - قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤١/٥٦، بإجراء مراجعة للسياسات والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام. وتمت عملية المراجعة هذه، التي جرت في الفترة من شباط/فبراير إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٢، في وقت كان مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم فيه بإعداد العمل التمهيدي لتنفيذ المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية^(١). ويجري تنفيذ المقترحات اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ كما هو مبين في التعميم الإداري ST/AI/2002/4.

٢ - وكانت عملية المراجعة تهدف أساساً إلى تحديد ما إذا كانت الممارسات الحالية: (أ) كفالة فعالية وكفاءة إدارة عملية التوظيف؛ (ب) تعزيز الشفافية في عمليات الانتقاء؛ و (ج) تيسير تعيين أفضل المرشحين المتاحين مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وركزت عملية المراجعة على السياسات والإجراءات المتعلقة بتعيين موظفي الفئة الفنية في إدارة عمليات حفظ السلام خلال عام ٢٠٠١. ونشأت معظم هذه الوظائف الشاغرة الناشئة من الوظائف الجديدة التي أذنت بإنشائها الجمعية العامة على وجه الاستعجال بقرارها ٢٣٨/٥٥ بهدف تنفيذ توصية الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام^(٢).

٣ - وشملت عملية المراجعة استعراض عملية التوظيف وإجراء عمليات روتينية عن طريق استخدام الوحدة النموذجية على الشبكة "نظام غالاكسي" التي أنشأها مكتب إدارة الموارد البشرية. وفضلاً عن ذلك، استعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية الوثائق ذات الصلة وأجرى مقابلات مع الممثلين المسؤولين في مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام. وقدم مشروع تقرير إلى مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام لإعادة النظر فيه وترد تعليقاتهما في هذا التقرير بالخط المائل.

ثانياً - عملية التوظيف

ألف - الفترة الزمنية الإجمالية للتوظيف

٤ - توصل مكتب عمليات الرقابة الداخلية في عمليات المراجعة السابقة بأن الفترة الزمنية المتوسطة واللازمة لعملية التوظيف، بالنسبة للأمانة العامة ككل - بدءاً بطلب الإدارة إصدار إعلان عن وظيفة شاغرة وانتهاء بموافقة الأمين العام على المرشحين - كانت ٣٨٨ يوماً في عام ١٩٩٦ و ٢٧٥ يوماً في عام ١٩٩٩. وكانت هذه الفترات الزمنية اللازمة للتعيينات العادية في الوظائف من الفئة الفنية لمدة سنة أو أكثر في الأمانة العامة

كانت تعتبر في نظر كل من الأمين العام والجمعية العامة فترات طويلة جدا. ونص تقرير الأمين العام الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٠ عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، على الأخذ بنظام توظيف يتم بموجبه ملء الشواغر في غضون فترة أقصاها ١٢٠ يوما.

٥ - ولم يكشف الاستعراض الذي يجريه حاليا مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتعيين موظفي الفئة الفنية في الوظائف الشاغرة في إدارة عمليات حفظ السلام خلال عام ٢٠٠١، لم يكشف عن أي تحسن منذ المراجعة السابقة التي أجراها في عام ١٩٩٩، والتي شملت الأمانة العامة بأسرها. وبلغ متوسط الفترة الزمنية اللازمة لتعيين مرشحين في ٦٧ وظيفة من ٧٢ وظيفة جديدة من الفئة الفنية أذنت بإنشائها إدارة عمليات حفظ السلام على وجه الاستعجال، بهدف تنفيذ توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام، ٢٦٤ يوما. وعلى الرغم من أن الإدارة كانت أبلغت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٣)، في آذار/مارس ٢٠٠١ عند بدء عملية التوظيف لملء هذه الشواغر أن الفترة الزمنية للتوظيف ستخفض إلى ١٩٠ يوما، فإن هذا الهدف لم يتحقق. وتبين لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن متوسط عدد الأيام اللازمة لتعيين موظف من الفئة الفنية في الوظائف العادية الأخرى في إدارة عمليات حفظ السلام كان أعلى بكثير، إذ بلغ ٣٦٢ يوما (انظر الجدول ١ أدناه)^(٤). وترى الإدارة، أن طول الفترة الزمنية لملء الشواغر العادية يعزى إلى الأولوية القصوى التي يعطيها مديرو البرامج لتعيين الموظفين في الوظائف المأذون بإنشائها على وجه الاستعجال على أساس قرار الجمعية العامة ٢٣٨/٥٥. وذكرت أيضا الإدارة أن الغالبية الكبرى من الشواغر ملئت على أساس مؤقت ريثما تكتمل عملية التوظيف العادية.

الجدول ١

الفترة الزمنية اللازمة لتعيين المرشحين في وظائف الفئة الفنية

خطوات العملية			مدة التجهيز (متوسط عدد الأيام)	
من		إلى	١٩٩٩	٢٠٠١
			أساس عاجل)	بالنسبة للوظائف (بالنسبة للوظائف العادية)
طلب الإدارة الإعلان عن وظيفة شاغرة	إصدار الإعلان عن الوظيفة الشاغرة	١٧	٢٠	٣٤
إصدار الإعلان عن الوظيفة الشاغرة	الموعد النهائي للإعلان عن الوظيفة الشاغرة	٣٦	٧٣	٥٥

خطوات العملية			مدة التجهيز (متوسط عدد الأيام)	
من		إلى	١٩٩٩	٢٠٠١
			أساس عاجل)	(بالنسبة للوظائف
			٢٠٠١	(بالنسبة للوظائف
الموعد النهائي للإعلان عن		إرسال قائمة مختصرة إلى	٢١	٣٤
الوظيفة الشاغرة		الإدارة	٥٣	
إرسال القائمة المختصرة إلى		توصية الإدارة	١٥٢	١٨٥
الإدارة		موافقة الأمين العام	٤٦	٥٤
توصية الإدارة		العملية بأكملها	٢٧٥	٣٦٢

باء - إصدار الإعلانات عن الشواغر

٦ - تبين في عملية المراجعة أن مكتب إدارة الموارد البشرية يستغرق في المتوسط ٢٠ يوما لإصدار الإعلانات عن الوظائف الشاغرة التي أذنت الجمعية العامة بإنشائها على وجه الاستعجال لتنفيذ توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام. بيد أن متوسط عدد الأيام اللازمة لإصدار الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بالوظائف العادية لحساب الدعم كان أعلى بكثير إذ بلغ ٣٤ يوما، ويمثل ذلك زيادة قدرها ١٠٠ في المائة على عدد الأيام المتوسط في عام ١٩٩٩. وعزى مكتب إدارة الموارد البشرية ذلك إلى الأولوية القصوى التي تحظى بها عملية الإصدار العاجلة للإعلانات عن الشواغر في ما يتصل بالوظائف الـ ٩٣ الإضافية التي وافقت الجمعية العامة على إنشائها على وجه الاستعجال. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن المهلة الزمنية البالغة ٣٤ يوما لإصدار الإعلانات عن الشواغر طويلة بشكل غير مقبول وأنه يمكن خفضها كثيرا عند تنفيذ النظام الجديد لانتقاء الموظفين الذي قدمه الأمين العام، اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢.

٧ - وكانت الفترة المتوسطة البالغة ٧٣ يوما اللازمة لتعميم الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بالوظائف التي أذنت الجمعية العامة بإنشائها على وجه الاستعجال أطول بكثير من الفترة المتوسطة البالغة ٣٦ يوما المعلنة في التقرير السابق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لعام ١٩٩٩ (A/55/397)، ويعزى ذلك أساسا إلى أن الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بهذه الوظائف "الطارئة" قد عُملت داخليا وخارجيا. وبلغت فترة التعميم ٦٠ يوما بالنسبة للوظائف المدنية و ٩٠ يوما بالنسبة للوظائف العسكرية ووظائف الشرطة المدنية. وفي عام ١٩٩٩، لم توزع الإعلانات عن الشواغر جميعها خارجيا. وتقضي إجراءات التعيين العادية^(٥) أنه يجوز تعميم الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بالوظائف الشاغرة من الرتبة ف-٣

خارجيا فقط عندما لا يكون هناك مرشح داخلي مؤهل على الوجه الملائم، في حين تعمم الوظائف الشاغرة من الرتبة ف - ٤ داخليا فقط، مع مراعاة احتمال توفر مرشحين داخليين أكفاء والحاجة إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. بيد أنه لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن جميع الوظائف من الرتبة ف - ٣ فما فوق في إدارة عمليات حفظ السلام التي أذن بإنشائها على وجه الاستعجال قد عُمت داخليا وخارجيا في الوقت نفسه. وأوضحت إدارة عمليات حفظ السلام أن قرار تعميم هذه الوظائف الشاغرة داخليا وخارجيا في الوقت نفسه قد اتخذ بهدف تقليص الفترة الزمنية الإجمالية اللازمة لتعميمها. وفي ما عدا ذلك، فإن الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بالوظائف من الرتبين ف - ٣ و ف - ٤ تعمم أولا داخليا ثم يجب استعراض الطلبات الواردة من المرشحين داخليا؛ وفي حالة عدم العثور على مرشح داخلي مناسب، عندئذ يعمم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة خارجيا. وحال دون وقوع تأخير في التعميم المتزامن للإعلانات عن الشواغر داخليا وخارجيا. وتحقيق انخفاض متوسط عدد الأيام اللازمة لتعميم الإعلانات عن الشواغر إلى ٥٥ يوما والمتعلقة بالوظائف العادية في إدارة عمليات حفظ السلام لأن الإعلانات لم تعمم إلا داخليا وحددت لها فترة تعميم أقصر بكثير لم تزيد على ٣٠ يوما.

جيم - فرز الطلبات

٨ - يقوم عادة الموظفون المسؤولون عن استعراض الطلبات في مكتب إدارة الموارد البشرية بفرز أولي للطلبات الواردة رداً على الإعلانات عن الشواغر. وتحال القوائم المختصرة بأسماء المرشحين الذين تتوفر فيهم جميع الشروط المتعلقة بالوظائف أو معظمها إلى إدارة عمليات حفظ السلام لتقييمها من جديد وتقديمها إلى أجهزة التعيين والترقية. بيد أنه وافق مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام فيما يتعلق بالوظائف التي أذنت الجمعية العامة بإنشائها على وجه الاستعجال، على إجراءات جديدة لاستعراض طلبات المرشحين وإعداد القوائم المختصرة. وبموجب الإجراءات الجديدة، قام المسؤولون في مكتب إدارة الموارد البشرية وكذلك مديرو البرامج في إدارة عمليات حفظ السلام بالاشتراك في عملية استعراض جميع الطلبات الواردة المتعلقة بهذه الوظائف. وعلى إثر الانتهاء من عملية الاستعراض المشتركة، أصدر المكتب قوائم مختصرة بأسماء المرشحين الذين ستجرى مقابلات معهم ويمكن أن تكون هذه العملية، التي دامت فترة متوسطة قدرها ٥٣ يوماً منذ آخر موعد لاستلام الطلبات، قد أسهمت في تقليص الفترة الزمنية التي تستغرقها الإدارة للتوصية بالمرشحين من ١٥٢ يوماً في عام ١٩٩٩ إلى ٧٢ يوماً. بيد أن الإجراءات الجديدة لم يقلص إلى حد كبير الفترة الزمنية الإجمالية اللازمة للتوظيف التي كانت لا تزال

تبلغ ٢٦٤ يوماً. وبالنسبة لبقية الوظائف العادية في إدارة عمليات حفظ السلام، فإنه لم تكن هناك عمليات استعراض مشتركة. واستغرق مكتب إدارة الموارد البشرية فترة متوسطة قدرها ٣٤ يوماً لإعداد القوائم المختصرة واستغرقت إدارة عمليات حفظ السلام فترة متوسطة قدرها ١٨٥ يوماً لتقديم التوصيات إلى أجهزة التعيين والترقية ملء هذه الوظائف.

٩ - وكانت الفترات الزمنية الإجمالية اللازمة للتوظيف تبلغ ضعفي الفترة الزمنية البالغة ١٢٠ يوماً المشار إليه في تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية. وعلق مكتب إدارة الموارد البشرية أن الفترة الزمنية البالغة ١٢٠ يوماً لا تنطبق على التوظيف خلال عام ٢٠٠١، نظراً لأن نظام انتقاء الموظفين الجديد المشار إليه في تقرير الأمين العام لم ينفذ إلا اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يضطلع بدور المبادرة لكفالة ملء الشواغر في غضون فترة ١٢٠ يوماً في إطار النظام الجديد. ويلزم تعزيز دور الرصد الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية لكفالة قيام الإدارات المعنية بمتابعة حالات التأخير في عملية تقييم المرشحين والاستعراض الإداري فوراً. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن النظام الجديد لانتقاء الموظفين، الذي سيدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢، "نظام غالاكسي"^(٦)، الذي نفذ بعد الانتهاء من عملية المراجعة، يتيح لمكتب إدارة الموارد البشرية القدرة على رصد عملية التعيين في كل مرحلة من مراحلها. وينبغي الاستفادة من هذه القدرات بفعالية لكفالة ملء الشواغر في الوقت المناسب.

ثالثاً - تقييم المرشحين

ألف - استخدام أساليب التقدير بالنقاط

١٠ - للمحافظة على طابع النزاهة الذي تتسم به عملية التوظيف وكفالة الشفافية فيها، أوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره السابق لعام ١٩٩٩ (A/55/397) مكتب إدارة الموارد البشرية بوضع معايير لتقييم المرشحين تتخذ شكل التقدير بالنقاط والترجيح. ومن شأن أساليب التقدير بالنقاط أن تمكن الموظف المسؤول عن استعراض المرشحين من تقييم الطلبات وخبرة كل مرشح وفقاً لمعايير التقييم وإعطاء كل مرشح الدرجة التي يستحقها ويُدْرَج المرشحون الحاصلون على أعلى الدرجات في قوائم مختصرة لتجرى معهم مقابلات. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن نظام التقييم هذا سيضيف قيمة كبيرة على عملية التعيين ويسر وضع القوائم المختصرة من أفضل المرشحين المتاحين. وأشار الأمين العام في تقريره الصادر في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٠ عن إصلاح إدارة الموارد البشرية^(٧) إلى وضع معايير لتقييم مدى ملاءمة المرشحين في إطار النظام الجديد.

١١ - وكشفت عملية المراجعة الحالية أنه لم يتم وضع نظام التقييم هذا لغرض تعيين الموظفين من الفئة الفنية في إدارة عمليات حفظ السلام خلال عام ٢٠٠١. وعلى الرغم من أن مكتب إدارة الموارد البشرية قدم وثائق توحى بأنه تم استخدام نظام التقدير بالنقاط لغرض تقييم المرشحين لبعض الوظائف، اعتبر مكتب خدمات الرقابة الداخلية هذه التقييمات محدودة القيمة لأن بعض المرشحين الذين تم انتقاؤهم لم يقيموا إطلاقاً، في حين لم يدرج مرشحون آخرون حصلوا على درجات عالية في القائمة المختصرة ولم تجر معهم مقابلات. ولم يتم تدوين أسباب هذه التناقضات. وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية في استعراضه إلى أنه على الرغم من أن هناك منهجية للتقييم أشار إليها الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية، فإن هذه المنهجية لم تطبق في تعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام خلال عام ٢٠٠١. وذكر مكتب إدارة الموارد البشرية أن تنفيذ نظام انتقاء الموظفين سيتيح الأدوات الضرورية لفرز المرشحين وتقييمهم على أساس معايير تقدير محددة سلفاً.

باء - الانحراف عن الشروط المحددة في الإعلانات عن الشواغر

١٢ - يحدد عادة أي إعلان عن وظيفة شاغرة يصدره مكتب إدارة الموارد البشرية المهام والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة المعلنة، فضلاً عن المؤهلات والمهارات المطلوبة من المرشحين حتى يتم النظر في إمكانية تعيينهم. وتتضمن المؤهلات والمهارات المذكورة في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة الكفاءات التعليمية اللازمة والعدد الأدنى من سنوات الخبرة التي ينبغي أن تتوفر في المرشح. وينبغي أن تستخدم شروط الأهلية هذه كأساس لاستعراض الطلبات الواردة رداً على الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.

١٣ - وفي نيسان/أبريل ٢٠٠١ (أي بعد إصدار الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بالوظائف التي أذنت الجمعية العامة بإنشائها على وجه الاستعجال)، أبلغ مكتب إدارة الموارد البشرية إدارة عمليات حفظ السلام "أنه نظراً للاختلاف الواسع النطاق في عدد سنوات الخبرة المحددة في إفرادى الإعلانات عن الوظائف الشاغرة، وأخذاً في الاعتبار التجربة الإيجابية في حملة التعيين التي نفذتها اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في عام ٢٠٠٢، فإن الحد الأدنى من سنوات الخبرة سوف لا يستخدم كمعيار للتقييم. وينبغي الاستناد في تقييم الطلبات على نوعية ومجال كفاءات وخبرة المرشحين بدلاً من عدد سنوات الخبرة".

١٤ - ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه في حين أن الإعلانات عن الشواغر التي أصدرها مكتب إدارة الموارد البشرية خلال حملة التعيين التي قام بها لصالح اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في عام ٢٠٠٠ لم تنص على العدد الأدنى من سنوات الخبرة، فإن الإعلانات عن

الشواغر المتعلقة بالوظائف الشاغرة في إدارة عمليات حفظ السلام تنص بوضوح عن العدد الأدنى من سنوات الخبرة كمعيار للأهلية. لذلك فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يرى أن الرأي الذي أشار به مكتب إدارة الموارد البشرية على إدارة عمليات حفظ السلام والقائل بعدم استخدام الحد الأدنى من سنوات الخبرة كمعيار للتقييم أدى إلى النظر في إمكانية انتقاء المرشحين الذين لا يتوفر فيهم شرط الحد الأدنى لشغل الوظيفة، في حين استبعد المرشحون الذين ربما لم يتقدموا بطلبات لشغل الوظيفة لعدم توفر شرط الحد الأدنى فيهم من عملية النظر في إمكانية تعيينهم.

١٥ - ويعترف مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن تقييم الطلبات ينبغي أن يستند إلى نوعية ومجال خبرة المرشحين بدلا من عدد السنوات. بيد أنه لأجل المحافظة على طابع النزاهة الذي تتسم به عملية تقييم المرشحين، ينبغي استخدام شروط الأهلية المحددة في الإعلانات عن الشواغر، بما في ذلك الحد الأدنى من سنوات الخدمة المطلوب لشغل الوظيفة، كمعيار لتقييم المرشحين. ويلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢، فإن أجهزة الاستعراض الرئيسية هي المسؤولة عن كفالة تقييم المرشحين على أساس معايير التقييم الموافق عليها مسبقا.

رابعا - ضرورة تحسين الشروط المحددة في الإعلانات عن الشواغر

١٦ - كشفت عملية المراجعة أن العديد من حالات عدم الاتساق في الكفاءات والمهارات المحددة في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة في إدارة عمليات حفظ السلام، ومنها:

(أ) تراوحت مدة الخدمة المحدد في الإعلانات عن الشواغر بالنسبة لمختلف الوظائف من الرتبة ف-٣ من حد أدنى يتراوح بين ٤ و ٨ سنوات ”إلى حد أدنى قدره ١٤ سنة“. ولم تحدد بعض الإعلانات عن شواغر الحد الأدنى من سنوات الخبرة في العمل؛

(ب) حددت بعض الإعلانات عن الشواغر بالنسبة للوظائف في مختلف الرتب (ف-٣ و ف-٤) في نفس الدائرة نفس المؤهلات الأكاديمية وعددا متساويا من سنوات الخبرة؛

(ج) ونص الإعلان عن وظيفة شاغرة برتبة ف-٥ على أن يُعتبر المرشحون مستوفين لشرط المؤهل حتى إن لم يكونوا حاصلين على شهادة جامعية عالية (شريطة أن تكون لديهم خبرة مهنية مدتها ١٥ سنة)، غير أن إعلانا عن وظيفة شاغرة برتبة ف-٤ في نفس الدائرة نص على أن يكون المرشح لهذه الوظيفة حاصلا على شهادة جامعية عالية؛

(د) وكانت الشروط المحددة في بعض الإعلانات عن الشواغر متناقضة، إذ ورد على سبيل المثال: ”خبرة مهنية تتراوح بين ٨ و ١٢ سنة لخبرة تزيد على ١٠ سنوات في ...“؛

(هـ) ونصت إعلانات عن الشواغر لوظائف متماثلة من نفس الدرجة وفي نفس الدائرة على شروط مختلفة فيما يتعلق بالحد الأدنى من سنوات الخبرة.

١٧ - وذكر مكتب إدارة الموارد البشرية أن الكفاءات والمهارات المحددة في الإعلانات عن الشواغر استمدت من الوصف الوظيفي الخاص بتلك الوظائف. وتضمنت الإعلانات عن الشواغر المتعلقة بتلك الوظائف مجموعة متنوعة عريضة من الوصف الوظيفي لوظائف متماثلة أو وظائف من نفس الرتبة. وجاء الرأي الذي أشار به مكتب إدارة الموارد البشرية على إدارة عمليات حفظ السلام بطلبه إياها صرف النظر عن شرط الحد الأدنى من سنوات الخدمة لغرض تقييم المرشحين، جاء نتيجة التنوع الكبير في عدد سنوات الخبرة المحددة فيفرادى الإعلانات عن الوظائف الشاغرة.

١٨ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن حالات التباين هذه يمكن أن تترتب عليها حالات إححاف في عملية التعيين فيعين المرشحون الذين لديهم سنوات طويلة من الخبرة في نفس مستوى المرشحين الآخرين الذين لديهم سنوات أقل من الخبرة. ولتفادي حدوث حالات التباين هذه، ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يعد لمحات موجزة عامة عن الوظائف يحدد فيها الشروط العامة للتعيين في الوظائف المتشابهة في نفس الرتبة. وعندما تصبح اللمحات الموجزة العامة للوظائف متاحة، ينبغي إعداد الإعلانات عن الشواغر بطريقة تعكس المعايير العامة المحددة في اللمحات الموجزة العامة مع إدراج التغييرات المناسبة لتشمل الإعلانات والمعايير الأكثر تحديدا المتعلقة بهذه الوظيفة أو تلك. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن النظام الجديد لانتقاء الموظفين الذي بدأ العمل به اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ ينص على إعداد اللمحات الموجزة العامة للوظائف. وينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يكفل تفادي عدم اتساق شروط الكفاءات والمهارات المتعلقة بالوظائف في نفس الرتبة في الإعلانات عن الشواغر التي تصدر في المستقبل.

خامسا - استخدام قائمة المرشحين الذين تم انتقاؤهم

١٩ - تقضي إجراءات التعيين العادية، أنه كلما شغرت وظيفة فإن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يصدر إعلانا عنها. وللتعجيل بعملية ملء الشواغر التي وافقت الجمعية العامة عليها على وجه الاستعجال، طلبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى الأمين العام في تقريرها الصادر في ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠١ أن يتخذ تدابير من أجل تبسيط

العملية وتقليص الفترة الزمنية للتوظيف. وعلى الرغم من أن اللجنة الاستشارية أبلغت أن إدارة عمليات حفظ السلام قد تعاونت مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تقليص الفترة الزمنية للتوظيف من ٢٦٠ يوما إلى ١٩٠ يوما، رأت أن فترة الـ ١٩٠ يوما فترة طويلة مع ذلك، لا سيما أن الوظائف كان قد أذن بإنشائها على أساس الاستعجال. وفي ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠١، أصدر الأمين العام نشرة سمح فيها لإدارة عمليات حفظ السلام بانتقاء عدد من المرشحين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل في وظيفة ما. وفي حين يتم تعيين المرشح الذي يقع عليه الاختيار في الوظيفة، يُدرج بقية المرشحين الذين تم انتقاؤهم في قائمة لينظر في إمكانية تعيينهم في وظائف مماثلة قد تنشأ في المستقبل. واستنادا إلى توصيات إدارة عمليات حفظ السلام، أقرت أجهزة التعيين والترقية العديد من المرشحين لإدراجهم في قائمة عسى أن يتم تعيينهم في وظائف مماثلة عندما تصبح متاحة في وقت لاحق.

٢٠ - واستعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية قائمة المرشحين بتحديد مدى استفادة إدارة عمليات حفظ السلام منها في حالة شغور وظائف جديدة. ويلخص الجدول ٢ عدد المرشحين المدرجين في القائمة وعدد المرشحين الذين تم تعيينهم أو عرضت عليهم وظيفة ليعينوا فيها. ومن جملة المرشحين الـ ١١٣ الذين وافقت أجهزة التعيين والترقية على تعيينهم في مختلف الوظائف المدنية في إدارة عمليات حفظ السلام، تم تعيين ٧٣ (أو ٦٥ في المائة تقريبا) أو عرضت عليهم وظيفة ليعينوا فيها. وبالمثل، ومن بين المرشحين الـ ٨٨ الذين تم تحديدهم ليعينوا في وظائف عسكرية أو مدنية في إدارة عمليات حفظ السلام، تم تعيين ٦٠ مرشحا أو عرض عليهم التعيين في وظيفة.

الجدول ٢

توزيع المرشحين المدرجين في القائمة

الوظائف العسكرية ووظائف الشرطة	الوظائف المدنية	
٨٨	١١٣	عدد المرشحين المدرجين في القائمة خلال عام ٢٠٠١
٦٠	٧٣	عدد المرشحين الذين عينوا أو عرض عليهم تعيين (بما في ذلك الذين رفضوا العرض)
٢٨	٤٠	عدد المرشحين المتبقين على القائمة (في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢)

٢١ - وتبين من عملية المراجعة أن وضع قائمة بأسماء المرشحين كان إجراء مفيدا عموما ذلك أن إدارة عمليات حفظ السلام لم تكن مضطرة لإعادة دورة التوظيف كاملة من أجل

ملء الشواغر الجديدة والتي كانت مماثلة للشواغر التي عممت إعلانات بشأنها وشغلت سابقا. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية حالات قليلة (٥ وظائف فقط) طلبت فيها الإدارة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية إصدار إعلانات عن شواغر جديدة متغاضية في الوقت نفسه عن المرشحين الذين كانوا متاحين بالفعل على القائمة. وذكرت إدارة عمليات حفظ السلام أن النشرة التي أصدرها الأمين العام في ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠١ لا تُلزم مديري البرامج بانتقاء مرشحين من القائمة في حالة حدوث شواغر جديدة. ويجوز أحيانا أن يطلب مديرو البرامج إصدار إعلان جديد عن وظيفة شاغرة بهدف تحسين التوزيع الجغرافي/أو التوازن بين الجنسين في وحدة تنظيمية ما داخل الإدارة. وقدّر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه على الرغم من أن ١٦٨ مرشحا ظلوا مدرجين على القائمة، لم تُتاح وظائف مماثلة للوظائف التي اختيروا لها وأنها قد لا تصبح متاحة خلال فترة السنة الواحدة التي تظل فيها القائمة صالحة.

سادسا - التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين

ألف - التوزيع الجغرافي العادل

٢٢ - تقضي الولايات التشريعية التي تحكم عملية تعيين موظفي الفئة الفنية للعمل في وظائف في الأمانة العامة بأن يراعي الأمين العام في هذه العملية في المقام الأول أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وذلك وفقا لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وعلى الرغم من أن العدد الأكبر من الوظائف في إدارة عمليات حفظ السلام لا تخضع لنظام النطاقات المستصوبة المحددة في قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، والتي أعادت تأكيدها الجمعية العامة في قراراتها ٢٢٦/٥١، المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ و ٢٢١/٥٣، المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، فإن إجراءات التوظيف المتبعة تقضي مع ذلك بإيلاء الاعتبار الواجب لتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن.

٢٣ - وأكدت الجمعية العامة من جديد في قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١ أنه يجوز للأمين العام أن ينظر في تعيين مرشحين خارجيين في الوظائف من الرتبة ف-٤، مع مراعاة الواجبة للتوزيع الجغرافي، ومع إيلاء الاعتبار التام في ملء هذه الوظائف للمرشحين العاملين في خدمة الأمم المتحدة الذين تتوفر فيهم المؤهلات والخبرة اللازمة. وعلاوة على ذلك، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٨/٥٥ على توصية اللجنة الخاصة المعنية بعمليات السلام المتعلقة بالتمثيل السليم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام، بما يعكس مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. ويتعين على

إدارة عمليات حفظ السلام عند تعيين الموظفين للعمل فيها أن تولي في ذلك الاعتبار الواجب للتمثيل الكافي لـ: (أ) البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ و (ب) البلدان المساهمة بقوات. وبالاقتراح مع هذين الشرطين، يجب على الإدارة أن تولي الاعتبار الواجب للتدابير الخاصة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، فضلاً عن تعيين المرشحين العاملين بالفعل في الأمم المتحدة.

٢٤ - ونظراً لأن معظم الوظائف في إدارة عمليات حفظ السلام لا تخضع لنظام النطاقات المستصوبة، فليس هناك أهداف رقمية واضحة لكفالة تحقيق الإدارة للتوزيع الجغرافي العادل على أساس المعايير المقررة. وتزداد عملية وضع مثل هذه المعايير المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل تعقيداً لأن البلدان الرئيسية المساهمة بقوات و/أو البلدان المساهمة بقوات شرطة ممثلة تمثيلاً مفرداً في الأمانة العامة في الوظائف المشمولة بنظام النطاقات المستصوبة.

٢٥ - وأفضى التحليل الذي قام به مكتب خدمات الرقابة الداخلية لجنسيات المرشحين الذين تم اختيارهم ليعينوا في الوظائف الـ ٦٧ من الفئة الفنية في إدارة عمليات حفظ السلام والتي تم ملؤها على أساس الموافقة على الـ ٩٣ وظيفة المنشأة على وجه الاستعجال، تبين من هذا التحليل ما يلي:

(أ) كان من بين المرشحين الذين تم اختيارهم والبالغ عددهم ٦٧ مرشحاً، ٥٩ مرشحاً (أو ٨٨ في المائة تقريباً) من البلدان المساهمة بقوات و/أو البلدان المساهمة بقوات شرطة. وعلى الرغم من أن المرشحين الثمانية المتبقين لم يكونوا من البلدان المساهمة بقوات أو بقوات شرطة، فإن البلدان التي ينتمون إليها لم تكن بلداناً مفردة التمثيل في الأمانة العامة في الوظائف التي تنطبق عليها النطاقات المستصوبة؛

(ب) ومن المرشحين الـ ٥٩ المنتمين إلى البلدان المساهمة بقوات أو بقوات شرطة، كان ٤٣ مرشحاً من البلدان الـ ٢٠ المساهمة الأولى بقوات وبقوات شرطة؛

(ج) وكان هناك ستة عشر مرشحاً من بلدان ممثلة تمثيلاً مفرداً في الأمانة العامة بموجب نظام النطاقات المستصوبة. بيد أن جميع هذه البلدان بلدان مساهمة بقوات. وكان هناك ستة مرشحين من بلدان ممثلة تمثيلاً ناقصاً وكان خمسة منها بلداناً مساهمة بقوات.

٢٦ - وبعبارة عامة، يبدو أن التوزيع الجغرافي للمرشحين الذين تختارهم إدارة عمليات حفظ السلام ليعينوا في الوظائف التي وافقت الجمعية العامة على إنشائها على وجه الاستعجال مشتمل تماماً. بيد أنه نظراً للأهمية الخاصة التي توليها الهيئات التشريعية في المنظمة للتوزيع الجغرافي العادل، فإن من الضروري أن تقوم إدارة عمليات حفظ السلام باستعراض التوزيع الجغرافي لموظفي الفئة الفنية العاملين فيها واتخاذ الخطوات المناسبة لزيادة تحسين الحالة

في الوقت الذي تقوم فيه بتعيين الموظفين من الفئة الفنية للعمل في الوظائف الإضافية التي وافقت الجمعية العامة على إنشائها في قرارها ٢٤١/٥٦ المؤرخ ١ شباط/فبراير ٢٠٠٢. وعلّقت إدارة عمليات حفظ السلام فيما يتعلق بهذه الوظائف الإضافية التي يجري تعيين موظفين فيها، بأنه سيتعين من جديد إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة تحقيق التوزيع الجغرافي العادل.

باء - التوازن بين الجنسين

٢٧ - تقدم إدارة عمليات حفظ السلام فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين إحصاءات تشير إلى أن ٢١ موظفا من موظفي الفئة الفنية من بين الـ ٦٧ (أو قرابة ٣١ في المائة) موظفا الذين تم اختيارهم ليعينوا في الوظائف التي وافقت الجمعية العامة على إنشائها على وجه الاستعجال كانوا نساء. وأوضحت إدارة عمليات حفظ السلام أن هذا الإنجاز جاء نتيجة للجهود الخاصة التي بذلها مديرو البرامج لإدراج أكبر عدد ممكن من المرشحات في القوائم المختصرة من مجموع الطلبات الواردة إليها. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن على إدارة عمليات حفظ السلام أن تقوم لزيادة تحسين التوازن بين الجنسين بصياغة نهج محدد الأهداف، وذلك بالتشاور عند الضرورة مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة. وينبغي أن يحدد هذا النهج أهدافا عامة ويتم في إطاره اتخاذ تدابير إضافية، مثل الطلب بوجه خاص إلى الدول الأعضاء زيادة عدد المرشحات اللاتي يوصى بالنظر في تعيينهن في الوظائف العسكرية ووظائف الشرطة المدنية في إدارة عمليات حفظ السلام. وأوضحت إدارة عمليات حفظ السلام أنها اتخذت التدابير اللازمة لتحسين التوازن بين الجنسين. وتشمل حاليا المذكرات الشفوية التي يتم بموجبها تعميم الإعلانات عن الوظائف العسكرية ووظائف الشرطة المدنية الطلب إلى الدول الأعضاء بالتوصية بمرشحات. وستحاول الإدارة التوصل إلى أساليب إضافية لزيادة تمثيل المرأة.

سابعا - التوصيات

٢٨ - قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية التوصيات التالية لتحسين الممارسات والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين للعمل في إدارة عمليات حفظ السلام. وعلى الرغم من أن نطاق المراجعة اقتصر على استعراض تعيين موظفي الفئة الفنية للعمل في إدارة عمليات حفظ السلام، اقترح مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ينظر مكتب إدارة الموارد البشرية في تنفيذ التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ أدناه عند انتداب الموظفين للعمل في إدارات الأمانة العامة. يرد ملخص التعليقات الواردة من مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام بشأن حالة تنفيذ التوصيات بعد كل توصية.

التوصية ١

٢٩ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يرصد بفعالية عملية التعيين في كل وظيفة شاغرة لكفالة الالتزام بالفترات الزمنية اللازمة للتوظيف المذكورة في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (AP2002/55/2/1)*.

٣٠ - قَبِلَ مكتب إدارة الموارد البشرية هذه التوصية وعلّق بأن "نظام غلاكسي" سيسرّ رصد عملية التوظيف.

التوصية ٢

٣١ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية كفالة وضع معايير لتقييم المرشحين قبل إصدار أي إعلان عن وظيفة شاغرة. ولإضفاء المزيد من الموضوعية على عملية تقييم المرشحين، ينبغي للمكتب أن يشجع مديري البرامج على استخدام التقديرات الرقمية قبل إصدار أي إعلان عن وظيفة شاغرة، كما ينص على ذلك تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (AP2002/55/2/2).

٣٢ - قَبِلَ مكتب إدارة الموارد البشرية هذه التوصية وذكر أنه سيكفل عدم إحالة الطلبات إلى مديري البرامج لغرض تقييمها ما لم توافق هيئات الاستعراض المركزية على المعايير ذات الصلة. ويوفر "نظام غلاكسي" الذي بدأ العمل به اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ لمديري البرامج الأدوات الضرورية لتقييم المرشحين وفقاً لمعايير تقييم موافق عليه مسبقاً. ويستخدم التقديرات العددية كآلية فرز اختيارية بالنسبة للشواغر التي قد يرد بشأنها عدد كبير من الطلبات.

التوصية ٣

٣٣ - لإزالة عدم الاتساق والتباين في شروط الأهلية المتعلقة بالوظائف من نفس الرتبة، ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يعدّ لمحات موجزة عامة للوظائف ويكفل أن تكون الإعلانات عن الشواغر متسقة مع اللوحات الموجزة العامة للوظائف (AP 2002/55/2/3).

٣٤ - قَبِلَ مكتب إدارة الموارد البشرية هذه التوصية ولاحظ أن ما يزيد على ٣٠ لحة من اللوحات الموجزة العامة للوظائف قد تم بالفعل الموافقة عليها للوظائف من الفئة الفنية في الأمانة العامة وفي البعثات الخاصة. وسيعمل المكتب على كفالة الاتساق بين اللوحات الموجزة العامة للوظائف والإعلانات عن الشواغر.

* الرموز الواردة بين قوسين في هذا الجزء تشير إلى رمز داخلي يستخدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتسجيل التوصيات.

التوصية ٤

٣٥ - ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تستعرض الهيكل الحالي لموظفيها فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي وتتخذ الخطوات المناسبة بهدف زيادة تحسين الحالة خلال المرحلة الثانية من التعيين في الوظائف الإضافية التي وافقت الجمعية العامة على إنشائها في شباط/فبراير ٢٠٠٢ (AP2002/55/2/4).

٣٦ - قُبِلَت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية.

التوصية ٥

٣٧ - لتحسين التوازن بين الجنسين، ينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تحدد أهدافاً عامة وتتخذ تدابير إضافية، بما في ذلك تقديم طلبات محددة للدول الأعضاء، لزيادة عدد المرشحات من النساء اللاتي يوصى بالنظر في تعيينهن في الوظائف العسكرية والمدنية في الأمانة العامة (AP2002/55/2/5).

٣٨ - قُبِلَت إدارة عمليات حفظ السلام هذه التوصية ولاحظت أنها تلتزم بتحسين التوازن بين الجنسين داخل الإدارة.

(توقيع) دليب نير

وكيل الأمين العام

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

الحواشي

(١) A/55/253.

(٢) A/55/305-S/2000/809.

(٣) A/55/882.

(٤) متوسط عدد الأيام بالنسبة لعام ١٩٩٩ يتعلق بالوظائف من الفئة الفنية في الأمانة العامة ككل (انظر A/55/397) وبالنسبة لعام ٢٠٠١، فإن متوسط عدد الأيام يتعلق بالوظائف من الفئة الفنية فقط في إدارة عمليات حفظ السلام.

(٥) ST/AI/1999/8، البند ٣-٦.

(٦) انظر ST/AI/2002/4.