

Distr.
GENERAL

A/53/955
12 May 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البند ١١٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشريةهيكل الوظائف في الأمانة العامة

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بالفقرة ١٩ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، التي طُلب فيها إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التطورات التي حدثت في هيكل الوظائف في الأمانة العامة على مدى السنوات العشر الماضية، وعن السياسة التطلعية التي يعتزم وضعها لإدارة الموارد البشرية في الأجلين القصير والمتوسط على السواء بهدف تجديد المنظمة، وعن الأثر المتوقع لهذه السياسة على التطورات في هيكل الوظائف مستقبلاً. ويتضمن هذا التقرير إحصاءات فترات السنتين الخمس الماضية.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	١	أولا - مقدمة
٣	٢	ثانيا - مستويات الوظائف المأذون بها
٣	٣ - ٥	ثالثا - التغييرات الإحصائية في أعداد الوظائف
٤	٦ - ٩	رابعا - السياسة التطلعية لإدارة الموارد البشرية
٥	١٢ - ١٠	خامسا - خاتمة

أولا - مقدمة

١ - يستجيب هذا التقرير للفقرة ١٩ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ التي طُلب فيها إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التطورات التي حدثت في هيكل الوظائف في الأمانة العامة على مدى السنوات العشر الماضية، وعن السياسة التطلعية التي يعتزم وضعها لإدارة الموارد البشرية في الأجلين القصير والمتوسط على السواء بهدف تجديد المنظمة، وعن الآثار المتوقعة لهذه السياسة على التطورات في هيكل الوظائف مستقبلا.

ثانيا - مستويات الوظائف المأذون بها

٢ - يتضمن الجدول الوارد في مرفق هذه الوثيقة معلومات تاريخية عن عدد الوظائف (الثابتة والمؤقتة) المأذون بها في فترات السنتين الخمس الماضية. وتعلق هذه المعلومات بالوظائف المأذون بها في الميزانية العادية (مجموع أبواب النفقات) وفي باب الإيرادات ٣ (الأنشطة المدرة للدخل). ويقتصر التحليل على الإحصاءات المتعلقة بوظائف الميزانية العادية.

ثالثا - التغييرات الإحصائية في أعداد الوظائف

٣ - يشكل تقرير هيكل الوظائف في الأمانة العامة جزءاً لا يتجزأ من عملية الاستعراض والموافقة التي تجرى للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ضمن إطار الخطة المتوسطة الأجل. وبذلك، يتصل هذا الهيكل اتصالاً وثيقاً بالبرامج الرئيسية والفرعية المأذون بها من قبل الجمعية العامة. وبالتالي، تتصل المستويات المحددة للوظائف وعدد هذه الوظائف اتصالاً مباشراً بالمهام التي يتعين أن تضطلع بها الكيانات التنظيمية المسؤولة عن أبواب الميزانية البرنامجية. ولا يقترح الأمين العام الوظائف الجديدة إلا على أساس عملية انتقاء شديدة التأنى لدى تقديم الميزانية البرنامجية المقترحة.

٤ - وبين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٩، انخفض العدد الكلي للوظائف المأذون بها في الأمانة العامة بمقدار ١ ١٥٥ وظيفة (١١,٧ في المائة). وانخفض عدد الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا بمقدار ٢١٦ وظيفة (٥,٦ في المائة). وفي الفترة نفسها، انخفض عدد الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بمقدار ٩٣٩ وظيفة (١٥,٥ في المائة). أما في الفئات الفنية والفئات العليا، فقد بقي عدد الوظائف من رتبة وكيل الأمين العام ثابتاً نسبياً، بينما تقلص عدد الوظائف من رتبة أمين عام مساعد بنسبة ١٨ في المائة. وانخفض عدد وظائف الرتبة مد - ٢ بنسبة ١٢ في المائة، ووظائف الرتبة مد - ١ بنسبة ٥ في المائة، ووظائف الرتبة ف - ٤ بنسبة ٤ في المائة، ووظائف الرتبة ف - ٣ بنسبة ١,٥ في المائة، ووظائف الرتبتيين ف - ٢ و ف - ١ بنسبة ٢٣ في المائة. وسجل عدد وظائف الرتبة ف - ٥ زيادة نسبتها ٠,٦ في المائة. وكان هناك انخفاض شديد الوضوح في العدد الإجمالي للوظائف خلال فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. وفي الفئة الفنية والفئات العليا، كان الانخفاض بين فترة السنتين السابقة وفترة السنتين الحالية ٣٤٣ وظيفة

أو ٩ في المائة تقريبا. وفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، انخفض عدد الوظائف المأذون بها بمقدار ٢٠٤ ١ وظائف (١٩ في المائة) خلال آخر فترتين من فترات السنتين.

٥ - ولم يحدث تغيير كبير خلال العقد الماضي في النسبة بين الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا والوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. فقد كانت هذه النسبة ٣٩ إلى ٦١ في المائة خلال فترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩ وأصبحت ٤١ إلى ٥٩ في المائة بحلول فترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨. وفي الفئة الفنية والفئات العليا، كانت نسبة موظفي الرتب ف - ١ و ف - ٢ و ف - ٣ خلال فترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩، مقارنة بالمجموع، ٤٢ إلى ٥٨ في المائة، مقابل ٤١ إلى ٥٩ في المائة خلال فترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨. وبالمثل، لم يحدث تغيير يذكر خلال الفترة إياها في نسبة الموظفين برتبة مدير إلى المجموع الكلي لهذه الفئة، إذ كانت هذه النسبة ٩,٢ إلى ٩٠,٨ في المائة في فترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩ وأصبحت ٩,١ إلى ٩٠,٩ في المائة في فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩.

رابعاً - السياسة التطلعية لإدارة الموارد البشرية

٦ - من حيث الأهداف الأمين العام في الأجلين القصير والمتوسط فيما يتعلق بسياسته التطلعية لإدارة الموارد البشرية، يرد عرض رؤيته الإجمالية في هذا الصدد في تقريره المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح"^(١) الذي يدعو فيه، في جملة أمور، إلى وجود هيكل مبسط يتلافى الازدواجية ويحقق قدراً أكبر من التأثير؛ وموظفين ومديرين متمكنين ومسؤولين؛ وأمانة عامة للأمم المتحدة أصغر حجماً وأكثر فعالية؛ ومنظمة تعزز التفوق الإداري وتكون مسؤولة عن تحقيق النتائج التي تقررها الدول الأعضاء.

٧ - وبالتالي، أورد الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية^(٢)، المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين خطة استراتيجية مستكملة لإدارة الموارد البشرية. وقدم الأمين العام في تلك الوثيقة بياناً موجزاً للوجهة الاستراتيجية الشاملة والعمل الجاري والإجراءات التي يعتمزم اتخاذها مستقبلاً لزيادة التوسع في القدرة الحديثة لإدارة الموارد البشرية ضمن المنظمة. وتتصل عناصر هذه الاستراتيجية ببعضها البعض وتمثل، مجتمعة، سياسة الأمين العام الرامية إلى إعادة تنشيط المنظمة.

٨ - وهناك عدة جوانب من استراتيجية إصلاح إدارة الموارد البشرية موجهة تحديداً نحو اجتذاب الموظفين الفنيين المبتدئين والاحتفاظ بهم داخل المنظمة، وسوف تساعد هذه الجوانب بالتالي على "تجديد شباب الأمانة العامة". وقد بدأ أثر برامج التطوير الوظيفي المستمرة للموظفين الفنيين المبتدئين يتجلى لدى هذه الفئة من الموظفين. وأشار الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية إلى اعتمازه إنشاء برنامج جديد للتطوير الوظيفي للموظفين الفنيين في رتبة بداية الخدمة بوضع نظام لعمليات إعادة تعيين موجهة يكمن هدفه الصريح في تزويد هؤلاء الموظفين الهامين، في مستهل حياتهم الوظيفية، بالفرص الكفيلة بتوسيع خبراتهم، مما يعمل على زيادة فرصهم في التطور الوظيفي^(٣).

٩ - وكجزء لا يتجزأ من إصلاح إدارة الموارد البشرية وعنصر من عناصر هذا الإصلاح، استحدثت الأمانة العامة قدرة محسنة لتخطيط الموارد البشرية من أجل المقارنة بين الاتجاهات في ديموغرافيات موظفي الأمانة العامة وضمان تعزيز عملية التخطيط للخلافة في الوظائف.

خامسا - خاتمة

١٠ - من المتعذر، في وقت تتغير فيه مهام كيانات الأمانة العامة، تحديد هيكل أمثل للوظائف في الأمانة العامة ككل لا يكون متصلا اتصالا وثيقا باحتياجات الميزانية البرنامجية. ولا بد في عملية كهذه من اعتبار كل إدارة أو مكتب كيانا مستقلا لضمان إتاحة الموارد المطلوبة، من حيث الوظائف والموظفين على السواء، لمديري البرامج. والتغير في دور ومسؤوليات الإدارات والمكاتب يجعل التحديد النظري لهيكل الوظائف الأمثل أمرا متعذرا. ذلك أن العناصر المفصلة لولايات كل إدارة أو مكتب هي التي تحدد عدد الوظائف اللازمة من كل رتبة لتنفيذ الولاية المحددة. وبالتالي، يتوقف هيكل الوظائف على القرارات البرنامجية.

١١ - وتعمل إدارة الشؤون الإدارية الآن مع مديري البرامج، بقدرة موسعة في مجال تخطيط الموارد البشرية، على تحليل اتجاهات الموارد البشرية في إدارات ومكاتب محددة، من أجل التنبؤ بالشواغر، واستبانة الخسائر في المهارات والكفاءات نتيجة التقاعد وغيره من أشكال ترك الخدمة، ولضمان قدرة المنظمة على الوفاء على نحو فعال بولاياتها الحالية والمقبلة وعلى القيام في الوقت نفسه بتلبية الاحتياجات التطويرية والتطلعات الوظيفية لمختلف الموظفين.

١٢ - وسوف ترصد إدارة الشؤون الإدارية التغيرات في هيكل الوظائف في كل إدارة ومكتب، وسوف تعمل مع مديري البرامج لكي تكون الاقتراحات المتعلقة بالوظائف مراعية لا للاحتياجات البرنامجية فحسب بل لضرورة التطوير الوظيفي للموظفين. وسوف يواصل الأمين العام الاسترشاد بالأولويات التي تقررها الدول الأعضاء في عملية الموافقة على الميزانية البرنامجية فيما يتعلق بهيكل وظائف المنظمة في المستقبل.

الحواشي

(١) A/51/950 والإضافات من ١ إلى ٦.

(٢) A/53/414.

(٣) المرجع نفسه، الفقرة ٤٥.

مرفق

الوظائف (الثابتة والمؤقتة) المأذون بها لفترات السنتين من ١٩٨٨-١٩٨٩ إلى ١٩٩٨-١٩٩٩
(الميزانية العادية)

باب الإيرادات ٢ - الأنشطة المدرة للدخل						مجموع أبواب النفقات						
١٩٩٨- (د)١٩٩٩	١٩٩٦- (هـ)١٩٩٧	١٩٩٤- (و)١٩٩٥	١٩٩٢- (ز)١٩٩٣	١٩٩٠- (ح)١٩٩١	١٩٨٨- (ط)١٩٨٩	١٩٩٨- (د)١٩٩٩	١٩٩٦- (هـ)١٩٩٧	١٩٩٤- (و)١٩٩٥	١٩٩٢- (ز)١٩٩٣	١٩٩٠- (ح)١٩٩١	١٩٨٨- (ط)١٩٨٩	الفئة والفئات العليا
-	-	-	-	-	-	٢٦	٢٤	٢٢	٢١	٢٨	٢٧	وكيل الأمين العام
-	-	-	-	-	-	١٨	١٦	١٦	١٦	٢٠	٢٢	أمين عام مساعد
-	-	-	-	-	-	٧٥	٨٣	٨٣	٧٨	٨٤	٨٥	مد - ٢
١	١	١	١	١	١	٢٥٣	٢٧٠	٢٧٩	٢٧٤	٢٦٦	٢٦٧	مد - ١
٢	٢	٢	١	٢	٢	٦٧١	٧١٩	٧٠٤	٦٧٩	٦٦٢	٦٦٧	ف - ٥
٩	٧	٦	٧	٧	٧	١٠٩٨	١١٨٥	١١٧٥	١١٤٦	١١٤٠	١١٤٥	ف - ٤
٧	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠٤٤	١١٥٠	١١٢٧	١٠٧٩	١٠٧٢	١٠٥٩	ف - ٣
٥	٥	٧	٨	٨	٨	٤٣٦	٥١٧	٥٣٨	٥٣٥	٥٥٥	٥٦٥	ف - ١/٢
٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٨	٣٦٢١	٣٩٦٤	٣٩٤٥	٣٨٢٨	٣٨٢٧	٣٨٣٧	المجموع الفرعي
١١٠	١١٣	١٣٤	١٣٧	١٣٨	١٣٨	٥١٢٠	٦٠٤٨	٦٣٢٤	٦٠٨٩	٦٠٥٧	٦٠٥٩	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
١٣٤	١٣٨	١٦٠	١٦٤	١٦٦	١٦٦	٨٧٤١	١٠٠١٢	١٠٢٦٩	٩٩١٧	٩٨٨٤	٩٨٩٦	المجموع ^(ج)

(أ) بيانات فترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩ مستمدة من الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٦ (A/44/6/Rev.1).

(ب) بيانات فترة السنتين ١٩٩٠-١٩٩١ مستمدة من الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والأربعون، الملحق رقم ٦ (A/46/6/Rev.1).

(ج) بيانات فترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ مستمدة من الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٦ ألف (A/48/6/Rev.1/Add.1).

(د) بيانات فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ مستمدة من مرحلة الاعتمادات المنقحة في مصدر غير منشور.

(هـ) بيانات فترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ مستمدة من الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٦ (A/52/6/Rev.1) ومن مصدر غير منشور.

(و) بيانات فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ مستمدة من مصدر غير منشور.

(ز) يشمل مجموع جدول ملاك الموظفين ٢٢ وظيفة أبقى عليها في الباب ٣٩ عملاً بالاقترحات الواردة في التقرير المتعلق بالتقديرات المنقحة وبقا لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢١٢/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ (انظر A/C.5/47/88).
