

Distr.: Limited
28 June 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

لجنة البرنامج والتنسيق
الدورة التاسعة والخمسون
٢٨-٣ حزيران/يونيه ٢٠١٩
البند ٧ من جدول الأعمال
اعتماد تقرير اللجنة عن أعمال دورتها
التاسعة والخمسين

مشروع التقرير

المقرر: السيد جون يامادا (اليابان)

إضافة

المسائل البرنامجية: التقييم

(البند ٣ (ب))

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم مكتب إدارة الموارد البشرية

- ١ - نظرت اللجنة، في جلستها ٢٢ المعقودة في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٩، في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مكتب إدارة الموارد البشرية (E/AC.51/2019/3).
- ٢ - وعرض الأمين العام المساعد لخدمات الرقابة الداخلية التقرير، وقام مع ممثلي مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالرد على الاستفسارات التي طُرحت أثناء نظر اللجنة فيه.



الرجاء إعادة استعمال الورق



المناقشة

٣ - أعربت الوفود عن تقديرها لذلك التقرير، منوهة إلى قيمته وأهميته موضوعه. كما أعربت عن دعمها للقضايا المثارة والتوصيات المقدمة وتقديرها لقبول تلك التوصيات.

٤ - وأشارت عدة وفود بقلق إلى أوجه القصور الخطيرة في إدارة الموارد البشرية التي أبرزت في التقرير. وقال أحد الوفود إن التوصيات تبدو تقنية بالفعل، وإنه يتفق مع النهج العملي الذي اتبعه مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ومع ذلك، حذّر الوفد من الموافقة على فكرة أن التوصيات ستكون هي "الدواء الشافي" لحل المشكلة الأكبر التي تواجهها المنظمة، لا سيما على خلفية المناقشات غير الحاسمة التي دارت خلال الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين للجنة الخامسة بشأن بند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية. وعلّق وفد آخر بقوله إن التوصيات كانت بناءة وقال إنه يتطلع إلى تنفيذها. وذكّر أيضاً إن تنفيذ التوصيات ينبغي أن يؤدي إلى التحول في نموذج الموارد البشرية الذي يسعى إليه الأمين العام من خلال إصلاحاته.

٥ - وفي ما يتعلق بالموارد الخارجة عن الميزانية اللازمة للاحتياجات المتعلقة بالوظائف وغير المتعلقة بالوظائف، سأل أحد الوفود عن الكيفية التي استُخدمت بها هذه الموارد في أعمال المكتب. وفي معرض الإشارة إلى أوجه القصور الخطيرة التي أبرزت في الفقرتين ٤٠ و ٤٥ من التقرير، طلب الوفد أيضاً الحصول على توضيحات بشأن التوظيف والتطوير الوظيفي وعمّا إذا كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أدرج في تقييمه دراسة لكيفية ارتباط المكونات المترابطة بالإصلاح الذي أتى به الأمين العام.

٦ - وأبدت وفود اهتمامها بمعرفة سبب عدم تضمّن التقييم تقييماً لسياسة التنقل المنظم، وطلّب توضيح بشأن ما إذا كانت هذه السياسة لا تزال سارية أو قيد المراجعة ويمكن أن يُستعاض عنها بسياسة أخرى.

٧ - وذكرت عدة وفود أن المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة هي الركيزة الأساسية لتعيين الموظفين وينبغي اعتبارها ركيزة أساسية لمبادئ التوظيف الأخرى المدرجة في الفقرة ٢١ من التقرير. وأكد أحد الوفود أن مبدأ الجدارة مفقود في المعايير المبينة في تلك الفقرة. ورأى الوفد أنه على الرغم من وجود صعوبات في التوفيق بين التوظيف على أساس الجدارة وتلك المعايير، فإن المعيار الرئيسي هو الجدارة. وبعد أن ذكر الوفد مثال التوظيف في السلك الدبلوماسي، أوضح أن الجدارة تتعارض مع المساواة بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في بعض الحالات، لأن بعض الاهتمامات الثقافية تعني أن المرأة تميل إلى اختيار "الاستقرار" بدلاً من خوض غمار مسيرة مهنية في السلك الدبلوماسي، الذي يقتضي كثرة السفر. ورداً على ذلك، أكد أحد الوفود أن المناقشات المتعلقة بتمكين المرأة تشمل أكثر من مجرد الاهتمامات الثقافية؛ فالمشكلة تفاقمت وأصبحت تشمل مخاوف بشأن حصول النساء والفتيات على التعليم. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن رأيه بأنه على الرغم من المعايير المذكورة في الفقرة ٢١، ولا سيما التوزيع الجغرافي العادل، فإن التقرير لم يتضمن أي دراسة لكيفية تنفيذ هذا الجانب من تخطيط القوة العاملة، وطلب الوفد مزيداً من المعلومات عن جهود المكتب في هذه المسائل. وذكّر وفد آخر أن التوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين ليسا بحاجة إلى التنافس مع الجدارة عند تعيين أفضل المرشحين. واتفقت الوفود على ضرورة عمل المزيد للابتعاد عن المنهجية النمطية. ومع ذلك، حث أحدها على توخي الحذر في المقاييس المستخدمة لتحديد الجدارة والتفوق لأن كون أفضل الجامعات في العالم الغربي تعطي ميزة صافية

لبعض البلدان. لذلك شدد الوفد على ضرورة النظر في التمثيل الجغرافي لأن جميع المرشحين الموهوبين لا تتاح لهم نفس الفرص التعليمية للتفوق. وطلب وفد آخر توضيحاً بشأن الخطوات التي يجري اتخاذها لجذب المزيد من المرشحات من البلدان النامية.

٨ - وفي معرض الإشارة إلى الفقرة ٣٧ من التقرير، أشار أحد الوفود بقلق إلى أن التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠٠٨ للمكتب كان قد أبرز بعض أوجه القصور، وأن الافتقار إلى الوضوح بشأن تفويض السلطات لا يزال مصدر قلق لم يُجسم بعد عشر سنوات. وشككت الوفود في النتيجة التي خلص إليها التقييم ومؤداها أن الإصلاحات المستمرة والأولويات المتغيرة قد غيرت موضع اهتمام المكتب ووسّعت قدرته على توفير القيادة الاستراتيجية والدعم للمنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية. واستفسرت أيضاً عن مصدر الإصلاح المستمر المشار إليه في التقرير.

٩ - وسألت عدة وفود عن الكيفية التي جرى بها النظر في معظم الإصلاحات المؤسسية الأخيرة، لا سيما الإصلاح الإداري، في تقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وشككت وفود أخرى في ما إذا كانت هذه الإصلاحات قد أسهمت في تحسين إدارة الموارد البشرية. وفي هذا الصدد، شدد أحد الوفود على أهمية ضمان المتابعة الكافية للتوصيات والتغييرات ذات الصلة في ما يتعلق بتحوّل النموذج الفكري. كما أثرت مخاوف بشأن ما إذا كانت الإصلاحات المستمرة قد أثرت في إنجاز البرنامج.

١٠ - وأعربت بعض الوفود عن قلقها من انخفاض معدل الترقية وقلّة التخطيط المهني لاستقدام الموظفين بواسطة برنامج الشباب للمهنيين. كما أعرب العديد منها عن قلقه من الجداول الزمنية الطويلة للتوظيف، وكذلك من أوجه قصور في تفويض السلطة. وأشار أحد الوفود كذلك إلى التحديات المتناقضة لضرورة أن تفي المنظمة بالتزاماتها التعاقدية تجاه موظفيها وضرورة إعادة توجيه القوة العاملة الحالية لتلبية احتياجات المنظمة وأهدافها وغاياتها في المستقبل على النحو المنصوص عليه في الولايات التشريعية، إضافة إلى ملاحظته التوازن بين الامتثال والنتائج في سياسات الموارد البشرية. وبالإشارة إلى الفقرتين ٢٩ و ٣٠ من التقرير، سأل الوفد عما إذا كانت لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أي توصيات بشأن كيفية حل اللغز الموصوف فيهما بشأن تركيز العملاء والموظفين المفرط على الامتثال بدلاً من النتائج، وذلك على حساب الاحتياجات التشغيلية. وفي ملاحظة ذات صلة بالموضوع، طلب الوفد إيضاحات بشأن الكيفية التي سترعى بها أوجه القصور تلك، التي تحول دون إنجاز الولايات، وكذلك هدي في التوزيع الجغرافي على مختلف المستويات والتكافؤ بين الجنسين، في إعادة توجيه القوة العاملة وتجديدها.

الاستنتاجات والتوصيات

- ١١ - رحبت اللجنة بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم المكتب.
- ١٢ - وأوصت اللجنة بأن تؤيد الجمعية العامة التوصيات الواردة في الفقرات من ٦٢ إلى ٦٨ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم المكتب.