

Distr.: General  
1 March 2001  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون  
البندان ١١٦ و ١٢٣ من جدول الأعمال  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة  
إدارة الموارد البشرية

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن التعيينات في المناصب العليا في الأمم  
المتحدة وفي برامجها وصناديقها

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته على تقرير وحدة  
التفتيش المشتركة المعنون: "التعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها  
وصناديقها" (JIU/REP/2000/3) (A/55/423).

## تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون: "التعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها وصناديقها"

### أولا - تعليقات عامة

١ - يقدم الأمين العام تعليقاته على التقرير المتعلق بالتعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها وصناديقها وفقا للمادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة. وفي حين أن الأمين العام يرحب بهذا التقرير، كما يرحب بجميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة، فينبغي ملاحظة أن هذا الموضوع كان بالفعل موضع تركيز عدة تقارير لوحدة التفتيش المشتركة، كما هو مبين في الفقرات من ١ إلى ٨ من هذا التقرير.

### ثانيا - التعليقات على التوصيات

٢ - لا يجب عند السعي إلى وضع منهجيات جديدة لتعيين مسؤولين في المناصب العليا أن يجيد التقرير عن حقيقة أن الدول الأعضاء تعين الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول بالمنظمة. ويتطلب الاضطلاع بهذه المهمة تفويضا بسلطة حقيقية وغير مقيدة في مجال صنع القرار. والتوصية بجعل التشاور مع الدول الأعضاء جزءا ضروريا من عملية الانتقال لها وجاقتها. غير أن ما قد يترتب على ذلك من تأخير لا داعي له في التعيينات بسبب طول مدة المشاورات إلى جانب احتمال تسييس المسألة أكثر من ذلك قد يجعل هذه العملية بطيئة للغاية، ويفضي إلى تقليل الفائدة العائدة من هذه الممارسة عما هو مقصود منها.

٣ - وعلى الرغم من ذلك، فقد أعرب الأمين العام عن عزمه على التماس أوسع نطاق ممكن من الآراء لكفالة تعيينه لأصحاب أرفع المستويات واستمرار استفادة المنظمة من التشاور مع الدول الأعضاء عند إجراء هذه التعيينات.

٤ - ويبدو أن التقرير يتضمن تناقضات فيما يتعلق ببعض المبادئ الرئيسية الراسخة في مفهوم الخدمة المدنية الدولية، كما هو محدد في المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة. ويتضح هذا مثلا من الإيحاء بأن جميع التعيينات على وظيفتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد تعيينات "سياسية"، وأنها بالتبعية لا تستند إلى الجدارة ولا تتسم بالشفافية. كما أن التوصية بمنح جميع كبار الموظفين، بمن فيهم شاغلو رتب درجة المدير، عقودا محددة المدة وبضرورة التشاور مع الدول الأعضاء عند تعيينهم أو تمديد عقودهم توصية يجانبها الصواب.

## ألف - تعيينات الموظفين في المناصب العليا

التوصية الأولى ”ينبغي للأمين العام أن يتشاور مع الدول الأعضاء على أساس أشمل، قبل أن يبت في التعيين على رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد“.

٥ - يرى الأمين العام أن ما تنطوي عليه التوصية من ترسيخ للمشاورات قد يؤدي إلى تطويل الإجراءات دون أن يسفر ذلك بالضرورة عن حصوله على آراء إضافية غير التي يحصل عليها بالفعل عن طريق المشاورات غير الرسمية التي يجريها بصفة دورية. والأمين العام يضع في اعتباره بانتظام، عند البت في التعيين على وظائف رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، مهارات المرشحين وخبراتهم، فضلا عن ضرورة تحقيق أوسع نطاق ممكن من التمثيل الجغرافي والتوازن الجنساني في هذه الوظائف.

التوصية الثانية ”قد ترغب الجمعية العامة في قرار تعديل البند ٥/٤ من النظام الإداري للموظفين ليصبح كالآتي:

”البند ٥/٤:

”(أ) يعين نائب الأمين العام بالطريقة التي نصت عليها الفقرة ٢ من الجزء ألف من قرار الجمعية العامة ١٢/٥٢ بء المؤرخ ١٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، لولاية لا تتجاوز مدتها مدة ولاية الأمين العام؛

”(ب) يعين وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية بالطريقة التي نصت عليها الفقرة ٥ (ب) ’٢‘ من قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، لولاية محددة مدتها خمس سنوات غير قابلة للتجديد؛

”(ج) يعين وكلاء الأمين العام ومساعدوه عادة لفترة أولية تصل إلى خمس سنوات قابلة للتמיד أو للتجديد على ألا تتجاوز المدة الكاملة للولاية عشر سنوات؛

”(د) يعين الموظفون الآخرون إما تعيينا دائما أو تعيينا مؤقتا بموجب ما يحدده الأمين العام من شروط وأحكام تتفق مع النظام الإداري الحالي؛

”(هـ) يقرر الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط التعيين تعيينا دائما. ولا تتجاوز عادة فترة الاختبار لمنح أو تثبيت التعيين الدائم سنتين، على أنه يجوز للأمين العام في حالات فردية تمديد فترة الاختبار بما لا يزيد على سنة إضافية واحدة.“

٦ - تقترح هذه التوصية إدخال تعديلات كثيرة على المادة ٤-٥ من النظام الإداري للموظفين، ويبدو أنها تتعارض تماما مع تعهدات الجمعية العامة المتكررة بتبسيط النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.

٧ - ولا حاجة إلى الإحالة بصفة خاصة إلى الشروط الخاصة الواردة في قراري الجمعية العامة ١٢/٥٢ باء و ٢١٨/٤٨ باء لتعيين وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، حيث يختص هذان القراران بحالة منفردة، وهما يحدان من سلطة الأمين العام في هذا النطاق.

٨ - وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (ج) من التعديل المقترح للمادة ٤ - ٥ أعلاه، يوجه الأمين العام الانتباه إلى أحكام الفقرة ٧ من الفرع الأول من قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ التي طلبت فيها الجمعية العامة منه ألا يقوم، كقاعدة، بتمديد الخدمة لوكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين لفترة تتجاوز عشر سنوات. واستجابة لجميع الجوانب المتصلة بهذه التوصية، فقد يتعين تعديل المادة ٤ - ٥ (أ) من النظام الإداري للموظفين على النحو التالي:

”يعين المسؤولون على درجة الأمين العام المساعد وما فوقها عادة لفترة ولاية أولية تصل إلى خمس سنوات قابلة للتمديد أو التجديد. ولا يجب أن يتجاوز عادة مجموع عدد سنوات فترة الولاية على الدرجة نفسها عشر سنوات“.

٩ - وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية (د)، يحيط الأمين العام ووحدة التفتيش المشتركة علما بأنه يجري حاليا استعراضا كاملا للاتفاقات التعاقدية المتاحة للأمانة العامة. ويتضمن هذا الاستعراض مناقشات مستفيضة مع موظفي المنظمة ومع الدول الأعضاء. ويرد عرض أولي عام للمسائل المعنية بهذا الأمر في تقرير الأمين العام عن إصلاح الموارد البشرية (A/55/253 و Corr.1)، كما يعرب فيه الأمين العام عن اعترامه بإجراء مناقشات أخرى وإصدار توصيات بناء عليها إلى الجمعية العامة.

**التوصية الثالثة:** ”ينبغي للأمين العام أن يخطر الدول الأعضاء مقدما بأية شواغر في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد وكذلك المسؤوليات المنوطة بهذه المناصب والمؤهلات المطلوبة من المرشحين لشغلها“.

١٠ - يوجد توصيف كامل للهيكل التنظيمي وولاية كل قسم ومكتب، بما في ذلك مسؤوليات رئيس كل وحدة تنظيمية في نشرات الأمين العام التي تخصصها، وإمكانية الحصول عليها متاحة أمام جميع الدول الأعضاء. وكما ورد آنفا، يأخذ الأمين العام في الحسبان الكثير من العوامل والمشورات الفنية عندما يستعرض المرشحين للمناصب على رتبتي وكيل

الأمين العام والأمين العام المساعد، بما في ذلك التوزيع الجغرافي والاعتبارات الجنسانية والمهارات الفردية والقدرات والكفاءات التمثيلية المطلوبة في هاتين الرتبتين. علاوة على ذلك، ينبغي للأمين العام، عند إبلاغ الدول الأعضاء بالشواغر في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، أن يشرع وفقا للفقرة ٥ من الفرع الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ في "أن يعلن عن جميع الشواغر لإتاحة فرص متكافئة لجميع الموظفين المؤهلين ولتشجيع الحراك الوظيفي، على أن يفهم أن السلطة التقديرية للأمين العام في مجال التعيين والترقية خارج نطاق الإجراءات المعتمدة ينبغي أن تنحصر في تعيين أفراد مكتبه التنفيذي والتعيين على رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، فضلا عن تعيين المبعوثين الخاصين على جميع الرتب".

## باء - التعيين في المناصب على رتبة المديرين (مد-٢)

التوصية الرابعة: "قد تستصوب الجمعية العامة تحديد طرائق للتعيين في الوظائف برتبة مد-٢ على النحو الآتي:

"(أ) التركيز عند اختيار المرشحين، سواء داخليا أو خارجيا، على تحديد القادرين منهم على الإنجاز ومن يتمتعون بكفاءة إدارية ومهارات قيادية مشهودة (مثل الرؤية الاستراتيجية؛ والعلاقات الإنسانية؛ والتحليل المبتكر والتفكير المفاهيمي؛ والقدرة على التكيف والمرونة)؛"

١١ - يوصى بتعديل صيغة هذه المعايير لكي تتفق مع صيغة معايير الكفاءات الإدارية التي تحددت من خلال عملية قائمة على المشاركة ساهم في تنفيذها الموظفون والمديرون في جميع أجزاء الأمانة العامة. وتتمثل الكفاءات الإدارية التي تم تحديدها على هذا النحو فيما يلي: التحلي بروح القيادة واتساع الرؤية والقدرة على تمكين الغير وبث الثقة وحسن الإدارة وحصافة الرأي والقدرة على اتخاذ القرار. ومن المستحسن، من أجل الاتساق، الإبقاء على هذه الشروط بدلا من إدخال مجموعة جديدة من شروط الكفاءة.

"(ب) ينبغي منح الموظفين حديثي التعيين في الرتبة مد-٢ أو المعينين بعقود محددة المدة ممن يقع عليهم الاختيار لشغل الوظائف من هذه الرتبة عقودا أولية لفترة لا تتجاوز الخمس سنوات؛"

١٢ - يحتفظ الموظفون الداخليون الذين يتقدمون لشغل وظائف من الرتبة مد-٢ فيقع عليهم الاختيار لشغل هذه الوظائف بمركزهم التعاقد الذي كانوا يشغلونه عند وقوع الاختيار عليهم لشغل الوظيفة مد-٢. ويتم التعاقد بوجه عام مع المرشحين الخارجيين

للتعيين في جميع هذه الوظائف على أساس عقود محددة المدة بسنة واحدة أو سنتين، علما بأن عقود الأمانة العامة المحددة المدة لا تبرم في العادة لفترة تزيد على سنتين أو ثلاث سنوات.

” (ج) ينبغي الإعلان عن أية وظيفة من الرتبة مد-٢ على الصعيدين الداخلي والخارجي قبل ستة أشهر على الأقل من انتهاء العقد الأولي لشاغلها؛“

” (د) ينبغي السماح لشاغل الوظيفة بأن يرشح نفسه (. . .) بشرط أن يرفق مع طلب الترشيح تقارير تقييم الأداء عن خدمته في الوظيفة التي يشغلها؛“

١٣ - يجري تقييم الموظفين من أجل تمديد فترة تعيينهم بناء على أدائهم.

التوصية الخامسة” ينبغي للأمين العام أن يقدم في تقريره عن تكوين الأمانة العامة معلومات عن التعيينات التي أجراها في وظائف من الرتبة مد-٢ مع الإشارة إلى جنسية المعينين ونوع جنسهم ونوع العقود المبرمة معهم (جديدة أو مجددة)“.

١٤ - جميع المعلومات المطلوبة، باستثناء المعلومات المتعلقة بأنواع خاصة من التعاقد على وظائف الرتبة مد-٢، مذكورة بالفعل في التقرير الخاص بتكوين الأمانة العامة (انظر الوثيقة A/55/427، المرفق، الجدول ١). كما تتضمن هذه الوثيقة أيضا معلومات عن النسب المتوية للتعيينات التعاقدية مع الموظفين من جميع الفئات. والقيمة العائدة من الإبلاغ عن هذه المعلومات المتعلقة بهذه الفئة المحددة موضع للتساؤل بالنظر إلى وفرة المعلومات المفصلة المقدمة بشأنها بالفعل.

## جيم - التمثيل الجغرافي في الوظائف العليا

التوصية السادسة” قد تستصوب الجمعية العامة توجيه انتباه الأمين العام إلى القصور المستمر في تمثيل الكثير من الدول الأعضاء، خاصة البلدان النامية، في المناصب العليا ومطالبته باتخاذ تدابير تهدف إلى تصحيح هذا الوضع. وقد تستحسن أيضا دعوة الأمين العام إلى أن يحيط الجمعية العامة علما خلال دورتها السادسة والخمسين بهذه التدابير في إطار تقريره عن تكوين الأمانة العامة“.

١٥ - يدرك الأمين العام إدراكا تاما الحاجة إلى ضمان أن تعكس المستويات العليا لرسم السياسات أوسع دائرة ممكنة من التنوع الجغرافي. وهو يبدي اهتماما فائقا بهذه الجوانب عند اختيار المسؤولين على هذا المستوى، حيث يتولى الفريق المعني باستعراض الوظائف الرئيسية

مراجعة جميع التوصيات المقدمة من الإدارات بالنسبة للتعيينات في الرتبة مد-٢ لضمان مراعاة التامة للتمثيل الجغرافي والتوازن الجنساني إلى جانب مراعاة أحكام الميثاق المتصلة بالتزاهة وحسن الأداء. وكما ورد آنفا، فإن قضية التمثيل الجغرافي في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد بالغة الأهمية. ويجري إبلاغ الجمعية العامة سنويا بجميع الإحصاءات الخاصة بالتمثيل الجغرافي في هاتين الرتبتين في التقرير الخاص بتكوين الأمانة العامة.

**التوصية السابعة** ”ينبغي للأمين العام أن يولي اهتماما خاصا للبيانات المتكررة التي أشارت فيها الجمعية العامة بعدم جواز اعتبار أية وظيفة، بما في ذلك الوظائف العليا، حكرا خاصا على أية دولة أو مجموعة من الدول الأعضاء“.

١٦ - يدرك الأمين العام إدراكا تاما قرارات الجمعية العامة ذات الصلة ولا يعتبر أية وظائف حكرا مقصورا على أية دولة أو مجموعة من الدول الأعضاء.

## دال - تمثيل المرأة

**التوصية الثامنة** ”قد ترغب الجمعية العامة في لفت انتباه الأمين العام إلى ضرورة ما يلي:  
”أ) تحسين التوازن بين الجنسين في مناصبي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد؛

ب) التركيز بشكل خاص على تحسين تمثيل المرأة من البلدان النامية ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية في وظائف الرتب العليا.“

١٧ - يلتزم الأمين العام بتحسين التوازن بين الجنسين في رتب المسؤولين عن رسم السياسات بالمنظمة، ويبرهن على هذا الالتزام تعيينه لنساء عديدات كرئيسات لكيانات تنظيمية رئيسية داخل الأمانة العامة. وإذ عين الأمين العام مؤخرًا سيدتين تنتمي إحداهما إلى بلد يمر اقتصاده بمرحلة انتقالية وتنتمي الأخرى إلى بلد نام، فإن ذلك يعتبر استمرارا لهذا الاتجاه. وسيواصل الأمين العام إجراء مثل هذه التعيينات وسيستمر في الإبلاغ عن التقدم المحرز في تقريره عن تكوين الأمانة العامة وعن النهوض بالمرأة في الأمانة العامة. وعلاوة على ذلك سيرحب الأمين العام بأي اقتراحات ملموسة من جانب وحدة التفتيش المشتركة بشأن التدابير العامة التي يمكن اتخاذها لتحسين تمثيل المرأة في وظائف الرتب العليا.

## هاء - التعيينات في وظائف الممثلين والمبعوثين الخاصين والمناصب الأخرى ذات الصلة

التوصية التاسعة ”ينبغي للأمين العام مواصلة بذل جهوده من أجل تحقيق ما يلي:

- ”(أ) أن يطبق مبدأ اختيار المرشحين لمنصب الممثل الخاص والمبعوث الخاص والمناصب الأخرى ذات الصلة على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن؛
- ”(ب) أن يضمن في نفس الوقت وجود تمثيل أوسع لهؤلاء المسؤولين من مختلف المناطق الجغرافية؛

”(ج) أن يحسّن التوازن بين الجنسين في هذه المناصب.“

١٨ - فيما يتعلق بالممثلين والمبعوثين الخاصين والمناصب الأخرى ذات الصلة، فإن الأمين العام يود الإشارة إلى الطابع السياسي المتسم بحساسية خاصة لتلك التعيينات وللبعثات التي يرأسها هؤلاء المسؤولين. ويحيط الأمين العام علما بل ويؤيد توصيات الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/809) في هذا الشأن والتي تنص على أنه ينبغي للأمين العام أن ينظم طريقة اختيار رؤساء البعثات، مع البدء بوضع قائمة شاملة بفتات منها من يحتمل تعيينهم من ممثلي الأمين العام وممثليه الخاصين في إطار توزيع جغرافي منصف وعادل فيما يتعلق بالجنسين، مع التماس إسهام الدول الأعضاء بأرائها. ولقد شكل الأمين العام من أجل ذلك فريقا للتعينات في المناصب العليا بغية الإشراف على تحسين عملية الاختيار.

## واو - تقييم الموظفين في المناصب العليا بالأمانة العامة للأمم المتحدة

التوصية العاشرة ”قد ترغب الجمعية العامة في أن تطلب من الأمين العام إبلاغها كل سنتين عن مدى تطبيق نظام تقييم أداء موظفي المناصب العليا“.

١٩ - يسري نظام تقييم الأداء على جميع الموظفين، بمن فيهم أولئك الموظفين التابعين مباشرة للأمين العام (ST/SGB/1999/18). وابتداء من شباط/فبراير ٢٠٠٠، أعد الأمين العام صكاً جديداً يقتضي من رؤساء الإدارات تحديد الأهداف والنتائج التي يسعون إلى تحقيقها تحديداً واضحاً. ويعرض هذا الصك، الذي أطلق عليه خطة إدارة البرامج، إسهام رئيس الإدارة في المنظمة إلى جانب مؤشرات أداء لكل هدف قابل للقياس. ولقد جرى ربط هذه الأهداف ربطاً مباشراً بالولايات القانونية للدول الأعضاء، وذلك حسبما ورد في الخطة المتوسطة الأجل. كما وضع رؤساء الإدارات أيضاً أهدافهم بشأن إدارة الموارد البشرية والمالية وبشأن مؤشرات الإنجاز والأهداف الخاصة بتحسين الإنتاجية.



٢٠ - وقد دأب الأمين العام على الاجتماع مع كل رئيس إدارة لاستعراض الخطط والأهداف المقترحة للسنة المقبلة. وستغطي عملية الاستعراض، في السنوات المقبلة، إنجازات السنة السابقة، وستقارن الأداء الفعلي بمؤشرات الأداء المقررة في السنة السابقة وستركز على سبل تحديد أسباب النجاح أو الإخفاق بغية الاستفادة من حالات النجاح والنظر، عند الاقتضاء، فيما يلزم من إجراءات تصحيحية.

٢١ - وتكمن قيمة هذه الأداة الإدارية في استخدام الأمين العام لهذه الوثيقة كصك فاعل لاستعراض التقدم المحرز، مما يخضع كبار المسؤولين للمساءلة عن أعمالهم ويساعدهم أيضا في حالة احتياجهم إلى دعم الأمين العام وإرشاداته. وبذلك يكون الأمين العام قد أرسى إطار المساءلة على أعلى مستويات الإدارة في المنظمة.

٢٢ - وفيما يتعلق بالرتب العليا الأخرى، فإن الأمين العام مستعد تماما لإبلاغ الجمعية العامة كل سنتين عن مدى تطبيق نظام تقييم الأداء على موظفي المناصب العليا في إطار إبلاغه عن تطبيق عملية إدارة الأداء الشاملة، التي تتضمن نظام تقييم الأداء. إن المدى الذي يخضع من خلاله المديرين للمساءلة عن جميع جوانب العملية، بما في ذلك تنظيم العمل ومواصلة رصد الأداء والإفادة بالرأي وتنمية قدرات الموظفين، وهو عنصر حاسم بالنسبة للجهود الخاصة بإصلاح الموارد البشرية.

#### واو - التعيينات في المناصب العليا في برامج الأمم المتحدة وصناديقها

التوصية الحادية عشرة "قد ترغب الجمعية العامة في مناشدة المديرين التنفيذيين لبرامج الأمم المتحدة وصناديقها لإضفاء أهمية أكبر على ضمان تعيين موظفين في المناصب العليا على أوسع نطاق جغرافي ممكن".

٢٣ - يؤيد الأمين العام هذه التوصية.