

Distr.: General
14 March 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البندان ١٢٦ و ١٢٨ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

إطار المساءلة، وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية،
وإطار الإدارة القائمة على النتائج

تقرير الأمين العام

تصويب



١ - يستعاض عن الشكل الأول بالشكل الوارد أدناه.

الشكل الأول

هيكل المساءلة

الرقابة العامة: الدول الأعضاء



هيكل المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تحقيق النتائج إدارة المخاطر ^(١) الشفافية		
الامتثال والرقابة	الأداء	التزاهة
<ul style="list-style-type: none"> - النظام المالي والقواعد المالية بما في ذلك أنظمة وقواعد المشتريات - نظاما الموظفين الإداري والأساسي - القواعد المنظمة لتخطيط البرامج وميزنتها ورسدها وتقييمها - المعايير المحاسبية - رصد تفويض الصلاحيات - مراجعة الحسابات - النظام الجديد للطعن في قرارات إرساء العطاءات 	<p>تقييم النتائج:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقييم مجلس الأداء الإداري لأداء كبار المديرين - تقييم أداء الموظفين - اتفاقات كبار المديرين - تقديم التقارير المالية والتقارير المتعلقة بالموارد البشرية إلى الدول الأعضاء - تقرير الأداء البرنامجي - تقارير التقييم 	<ul style="list-style-type: none"> - ميثاق الأمم المتحدة - إقرارات الذمة المالية - الحماية من الانتقام - التدريب في مجال الأخلاقيات - الوساطة لحل المنازعات - النظام الجديد للعدل الداخلي - معايير السلوك في مكان العمل، مثل: - معايير السلوك الخاصة بموظفي الخدمة المدنية الدولية - منع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل
<p>الأطراف المسؤولة (الأمانة العامة)</p> <ul style="list-style-type: none"> - إدارة الشؤون الإدارية - مكتب خدمات الرقابة الداخلية - لجنة الإدارة - لجنة استعراض البائعين <p>الأطراف المسؤولة (آخرون)</p> <ul style="list-style-type: none"> - مجلس مراجعي الحسابات - وحدة التفتيش المشتركة - اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة 	<p>الأطراف المسؤولة (آخرون):</p> <ul style="list-style-type: none"> - الجمعية العامة - مجلس الأمن - المجلس الاقتصادي والاجتماعي - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية - لجنة البرنامج والتنسيق 	<p>الأطراف المسؤولة (الأمانة العامة):</p> <ul style="list-style-type: none"> - الأمين العام - كبار المديرين - مجلس الأداء الإداري - مكتب إدارة الموارد البشرية - مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات <p>الأطراف المسؤولة (الأمانة العامة):</p> <ul style="list-style-type: none"> - مكتب الأخلاقيات - أمين المظالم - النظام الجديد للعدل الداخلي

* مشروع تجريبي مقترح.

٢ - يستعاض عن المرفق الأول بالمرفق الوارد أدناه.

المرفق الأول

موجز لنتائج الدراسة الاستقصائية بشأن المساءلة

الموضوع	الموضوع الفرعي	السؤال	موافق بقوة	موافق	حيادي/ بلا رأي	غير موافق	غير موافق بقوة	لا أعرف/ لا أستطيع الإجابة	التصنيف
مواصلة المهمة	وضوح الأدوار	أدرك مهمة وحدتي التنظيمية الحالية وغايتها	٤٥٪	٤٥٪	٥٪	٣٪	١٪	١٪	●
		أدرك دوري والمسؤوليات الملقاة على عاتقي	٤٧٪	٤٣٪	٥٪	٣٪	٢٪	٠٪	●
		أدرك أثر عملي على برامج الأمم المتحدة وعملياتها	٤٠٪	٤٤٪	٩٪	٤٪	٢٪	١٪	●
		أدرك دور ومسؤوليات رئيسي رؤسائي وزملائي	٢٩٪	٤٩٪	١٠٪	٧٪	٥٪	٠٪	●
الفعالية الذاتية		أشعر بأني فعال في عملي	٣٨٪	٤٣٪	٩٪	٧٪	٣٪	٠٪	●
		أشعر بأن اقتراحاتي حول التغيير أو التحسين تأخذ على محمل الجد	١٠٪	٢٨٪	٢٤٪	٢٢٪	١٤٪	٢٪	○
القدرات والأدوات	التدريب	أشعر أن لدي فرصا للحصول على تدريب مناسب داخل منظومة الأمم المتحدة	١٠٪	٣٤٪	٢٢٪	٢١٪	١٢٪	١٪	○
		حصلت على تدريب مناسب لدعمي في وظيفتي الحالية	١١٪	٣٨٪	٢١٪	٢١٪	٩٪	١٪	○
		هناك صلة بين فرص التدريب الحالية المتاحة لي وأهدافي الوظيفية التي أرغب في تحقيقها	٨٪	٢٩٪	٢٨٪	٢٢٪	١١٪	٣٪	○

* الرجاء ملاحظة أن هذه البيانات ترد بمقياس مقلوب.

المصدر: الدراسة الاستقصائية لإطار المساءلة.

قوة ● موافق بقوة + موافق حوالي < ٥٠٪
 ضعف ○ غير موافق + غير موافق بقوة حوالي < ٥٠٪
 محايد ○ موافق + حيادي + غير موافق < ٦٠٪
 مفتاح الرموز

الموضوع	الموضوع الفرعي	السؤال	موافق بقوة	موافق	حيادي/بلا رأي	غير موافق	غير موافق بقوة	لا أعرف/ لا أستطيع الإجابة	التصنيف
القدرات والأدوات (تابع)	المساءلة	أشعر أنني قد أسأل عن شيء خارج نطاق سيطرتي*	٪١٤	٪٣٤	٪٢٣	٪٢١	٪٥	٪٢	○
		أعتقد أن لدى رئيسي (رؤسائي) الأدوات والمعلومات المناسبة لاتخاذ قرارات صائبة	٪٩	٪٣٢	٪٢٣	٪٢١	٪١٣	٪٢	○
		أشعر أنني قد أعتبر مسؤولاً عن أمر لست معداً لتنفيذه*	٪١٢	٪٢٩	٪٢٩	٪٢٣	٪٦	٪٢	○
الموارد		أملك موارد مالية كافية للقيام بعمل	٪٨	٪٣٧	٪٢٢	٪٢١	٪٩	٪٣	●
		أملك موارد بشرية كافية للقيام بعمل	٪٨	٪٣٣	٪١٩	٪٢٦	٪١١	٪٢	○
التقدير		أعتقد أنني ألقى تقديراً مناسباً على أدائي	٪١٠	٪٣٦	٪١٥	٪٢٣	٪١٥	٪١	○
		أعتقد أنني ألقى تقديراً مناسباً على اقتراحي لأفكار جديدة أو لاتخاذ منحي جديد	٪٧	٪٣٠	٪٢٣	٪٢٥	٪١٤	٪٢	○
الحافز والأداء	القيادة	أعتقد أن الإدارة قادرة على تقديم مساعدة فعالة لأي موظف يقلل أداؤه عن المطلوب بهدف تحسين أدائه أو مساهمته	٪٦	٪١٧	٪٢٠	٪٣٣	٪٢٣	٪١	●
		أثق بقدرتي رئيسي (رؤسائي) على تقييم أدائي بتزاهة	٪١٢	٪٤٠	٪١٩	٪١٥	٪١٢	٪١	●
		أعتقد أن رئيسي (رؤسائي) يأخذ (يأخذون) نظام تقييم الأداء على محمل الجد	٪٨	٪٢٤	٪٢٣	٪٢١	٪٢٠	٪٤	○

قوة ● موافق بقوة + موافق حوالي < ٪٥٠
 مفتاح الرموز ○ موافق + حيادي + غير موافق < ٪٦٠
 ضعف ○ غير موافق + غير موافق بقوة حوالي < ٪٥٠

* الرجاء ملاحظة أن هذه البيانات ترد بمقياس مقلوب.

المصدر: الدراسة الاستقصائية لإطار المساءلة.

الموضوع	الموضوع الفرعي	السؤال	موافق بقوة	موافق	حيادي/بلا رأي	غير موافق	غير موافق بقوة	لا أعرف/ لا أستطيع الإجابة	التصنيف		
الحافز والأداء (تابع)	الحافز	إجمالاً، أشعر بوجود الحافز للعمل بجد في وظيفتي	٪٢١	٪٤٢	٪١٣	٪١٦	٪٧	صفر ٪	●		
		أعتقد أن الموظفين المجتهدين يكافأون بصورة مناسبة (من خلال التقدير مثلاً أو فرص الترقية)	٪٣	٪١٠	٪١٧	٪٣٦	٪٣٢	٪٢	○		
	النظام الإلكتروني لتقييم الأداء	الحافز والأداء (تابع)	أعتقد أن الوفاء بالمتطلبات الإدارية يعتبر أهم من الوفاء بأهداف البرامج أو الأهداف التشغيلية*	٪١٨	٪٣٥	٪٢٧	٪١٤	٪٣	٪٤	○	
			أعتقد أن النظام الإلكتروني لتقييم الأداء يمثل إطاراً مناسباً لتوثيق أداء الموظفين	٪٥	٪٢٤	٪١٩	٪٢٦	٪٢٣	٪٤	○	
		فرص التقدم الوظيفي	النظام الإلكتروني لتقييم الأداء	إجمالاً، أعتقد أن نظام تقييم الأداء يستخدم بصورة مناسبة لتقييم وتوثيق الأداء	٪٣	٪١٥	٪١٩	٪٣١	٪٢٨	٪٤	○
				أعتقد أن أداء الموظفين يوثق بصورة مناسبة في النظام الإلكتروني لتقييم الأداء	٪٤	٪١٦	٪٢٣	٪٣٠	٪٢٤	٪٥	○
			فرص التقدم الوظيفي	فرص التقدم الوظيفي	أعتقد أن أفضل المرشحين يختارون عموماً في عملية الترقية	٪٢	٪٩	٪٢٠	٪٣٢	٪٣٣	○
					أعتقد أن عملية اختيار المرشحين للمناصب الإدارية العليا (الأمناء العامون المساعدون والرتب الأعلى) منصفة	٪١	٪٧	٪٣٥	٪١٧	٪٢١	٪١٨

* الرجاء ملاحظة أن هذه البيانات ترد بمقياس مقلوب.

المصدر: الدراسة الاستقصائية لإطار المساءلة.

قوة ● موافق بقوة + موافق حوالي < ٪٥٠
 مفتاح الرموز ○ موافق + حيادي + غير موافق < ٪٦٠
 ضعف ○ غير موافق + غير موافق بقوة حوالي < ٪٥٠

الموضوع	الموضوع الفرعي	السؤال	موافق بقوة	موافق	حيادي/بلا رأي	غير موافق	غير موافق بقوة	لا أعرف/ لا أستطيع الإجابة	التصنيف
الاستعداد للتغيير	قيادة التغيير	أعتقد أن التغيير في الأمم المتحدة ضروري لتمكينها من الوفاء بمهمتها	53%	37%	7%	2%	1%	1%	●
		أعتقد أن وتيرة التغيير في الأمم المتحدة بطيئة عموماً*	44%	38%	11%	4%	1%	2%	●
		بصفة عامة، أثق في قدرة قيادة الأمم المتحدة وإدارتها على اتخاذ القرارات الصائبة بشأن التغيير	5%	23%	30%	26%	14%	3%	○
		أثق بأن رئيسي (رؤسائي) سيتخذ (سيتخذون) القرارات الصائبة	7%	32%	27%	20%	12%	2%	○
		أعتقد أن إبلاغي بدواعي التغيير مناسب	3%	25%	28%	29%	13%	2%	○
		أعتقد أن قيادة الأمم المتحدة وإدارتها جادة في إجراء التغيير	5%	26%	32%	23%	11%	4%	○
		عموماً، أدرع التغيير، حتى ولو أدى ذلك إلى تغيير طريقي في العمل أو طريقة تقييم عملي	35%	53%	9%	2%	1%	1%	●
الاستعداد الفردي للتغيير		أعتقد أن زملائي في العمل يدعمون التغيير بصفة عامة	7%	37%	29%	17%	4%	6%	○
		عموماً، أرى في التغيير فرصة سانحة	30%	49%	10%	3%	1%	1%	●

* الرجاء ملاحظة أن هذه البيانات ترد بمقياس مقلوب.

المصدر: الدراسة الاستقصائية لإطار المساءلة.

قوة ● موافق بقوة + موافق حوالي < 50%
 مفتاح الرموز ↑ ○ موافق + حيادي + غير موافق < 60%
 ضعف ○ غير موافق + غير موافق بقوة حوالي < 50%

٣ - يستعاض عن المرفق الثاني بالمرفق الوارد أدناه.

المرفق الثاني

تطبيق المخاطر على تخطيط المراجعة

مرتفع	<p>المستوى الأول - المخاطر الرئيسية</p> <p>يعتبر هذا النوع من المخاطر من الأنواع الأهم والعناصر الحاسمة في تحقيق أهداف المنظمة.</p> <p>مستوى الخطر: مرتفع</p> <p>احتمال الوقوع: مرتفع</p> <p>معالجة الخطر: رصد وتحسين متواصل</p> <p>نوع النشاط الرقابي: وقائي واستكشافي</p> <p>نسبة التركيز في المراجعة الداخلية: مرتفع، أعلى نسبة مئوية من خطة المراجعة</p>	<p>المستوى الثاني - المخاطر الثانوية</p> <p>يصعب التنبؤ بهذا النوع من المخاطر ويمكن أن تأتي بنتائج كارثية إذا وقعت.</p> <p>مستوى الخطر: مرتفع</p> <p>احتمال الوقوع: منخفض</p> <p>معالجة الخطر: رصد مستوى الخطر وعمليات الرقابة عليه.</p> <p>نوع النشاط الرقابي: استكشافي</p> <p>نسبة التركيز في المراجعة الداخلية: متوسط إلى مرتفع، ثاني أعلى نسبة مئوية من خطة المراجعة</p>
الأثر	<p>المستوى الثاني - المخاطر الثانوية</p> <p>هي مخاطر متكررة الحدوث ومنظمة نسبياً. وتهدف عمليات رصد هذا النوع إلى ضمان مواصلة إدارتها بصورة مناسبة</p> <p>مستوى الخطر: منخفض إلى متوسط</p> <p>احتمال الوقوع: متوسط إلى مرتفع</p> <p>معالجة الخطر: رصد مستوى الخطر</p> <p>نوع النشاط الرقابي: وقائي</p> <p>نسبة التركيز في المراجعة الداخلية: منخفض، أقل نسبة مئوية من خطة المراجعة</p>	<p>المستوى الثالث - المخاطر الأدنى</p> <p>لا يتكرر حدوث هذا النوع من المخاطر وهي ليست مخاطر حادة. وإمكانية التنبؤ بها أقل عموماً، ولكن حدوثها ليس كثيراً أو محتملاً</p> <p>مستوى الخطر: منخفض</p> <p>احتمال الوقوع: منخفض</p> <p>معالجة الخطر: قبول الخطر.</p> <p>نوع النشاط الرقابي: وقائي واستكشافي بحدود دنيا</p> <p>نسبة التركيز في المراجعة الداخلية: منخفض، فقط في الحدود الضرورية</p>

منخفض

الاحتمال

مرتفع

يوضح الجدول أعلاه كيفية بيان المخاطر في خطة المراجعة باستخدام المخاطر المتأصلة والآثار المحددة في إطار عملية تقييم المخاطر.

ويُلاحظ أن الإنجازات المتوقعة بالنسبة لشعبة المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية تشير إلى المخاطر. وعلاوة على ذلك، يقيس مؤشر الإنجاز مدى قبول الإدارة لـ "التوصيات الحاسمة الأهمية المتعلقة بمراجعة الحسابات"^(أ).

ويقدم تعريف "حاسمة الأهمية"، الذي حددته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٦/٥٦، معايير ثابتة (مثلاً تحقيق مبلغ ٢٥ ٠٠٠ دولار كعتبة من الوفورات والمبالغ المستردة وما إلى ذلك) ومعايير ذاتية (مثلاً إجراء تحسينات قابلة للقياس على العملية) من أجل تحديد العناصر الحاسمة الأهمية. وقد دعت الجمعية العامة المكتب أيضاً إلى مواصلة صقل المعايير. فتعريف "حاسمة الأهمية" في إطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية يجب أن يتحول إلى تدابير نسبية تطبق مستويات تقبل وتحمل المخاطر التي وافقت الجمعية عليها، بحيث تعكس بصورة أفضل الترتيب النسبي المناسب لأولويات المخاطر حسبما يمكن تحديدها من جهود تقييم مخاطر الإدارة.

(أ) (Sect.29) A/60/6 الجدول ٢٩-٧، البنود (ب) و (ج).