

Distr.: General
14 February 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البندان ١٣٣ و ١٣٤ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

وحدة التفتيش المشتركة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف

مذكرة من الأمين العام

إضافة

يتشرف الأمين العام بإحالة تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون
”استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف“
(JIU/REP/2007/9) (انظر A/62/707) إلى أعضاء الجمعية العامة للنظر فيها.

موجز

تقدّم هذه المذكرة إلى الجمعية العامة عملاً بالفقرة ٤ (د) من المادة ١١ من النظام
الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة. وتتضمن تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش
المشتركة المعنون ”استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف“
الذي يدرس نظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في مرحلتي الامتحان والتوظيف
وكذلك أثره على ما تحقّقه المنظمة من نتائج في مجال التوظيف. ويرحب الأمين العام بتقرير
وحدة التفتيش المشتركة ويسره أن التقرير يسلم بأن امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية



ككل تخدم جيداً ما حددته الجمعية من أهداف. وعموماً، يوافق الأمين العام على عدد من التوصيات المقدمة بما أن المنظمة نفسها واعية بالمسائل التي تتناولها التوصيات وتسعى بنشاط إلى معالجتها. ورغم أن الأمين العام يؤيد النتائج الرئيسية للتقرير، فإنه يود التأكيد أن تنفيذ بعض التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة سيتطلب أن تتخذ الجمعية قرارات بشأنها في سياق السياسة العامة.

أولا - مقدمة

- ١ - يتضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف" (انظر A/62/707) تقييما لعملية الامتحان والتوظيف، فضلا عن أثرها على ما تحققه المنظمة من نتائج في مجال التوظيف.
- ٢ - ويسر الأمين العام أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة سلم بأن نظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية حقق، على العموم، الأهداف الثلاثة الرئيسية المحددة في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة. ويرد في الفقرة ٤٦ من تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255) أن "من الوسائل الرئيسية لتعزيز تمثيل الدول الأعضاء، إتاحة فرصة عقد امتحانات تنافسية وطنية تدعى إلى المشاركة فيها الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو التي قد يكون تمثيلها دون النطاقات المستصوبة". وقدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة بيانات نوعية وكمية لدعم بيانات الأمين العام وأكد أن التوظيف من قوائم المرشحين المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية أثر بشكل كبير على تحسين التمثيل الجغرافي داخل المنظمة. وبيّن التقرير (الفقرة ١٧) أيضا أن ٨٤ في المائة من المديرين قيموا المهارات والمعارف المهنية للناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها إما جيدة أو ممتازة، مما يدل على أن البرنامج يزود المنظمة بموظفين فنيين شبابا ذوي مؤهلات عالية. وبالإضافة إلى ذلك، يساهم هؤلاء الموظفون الجدد أيضا في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة بما أن الإناث مثلن في المتوسط ٥٦,٨ في المائة من المعينين من خلال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في السنوات الخمس الأخيرة هم من الإناث.
- ٣ - ورغم أن التقرير يبرز عدة عيوب في العمليات المرتبطة بالبرنامج، فإنه تجدر الإشارة إلى أن الجهود جارية حاليا للتصدي لهذه الشواغل ومعالجتها.

ثانيا - تعليقات على توصيات محددة

التوصية ١

ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً خلال دورتها الثالثة والستين عن تنفيذ التوصيات الواردة في هذا التقرير، لا سيما تلك التي تستهدف تقصير مدة عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وتحسين إدارة قوائم المرشحين المتصلة بهذه الامتحانات.

- ٤ - سيقدم الأمين العام تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين عن تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة إذا طلبت الجمعية العامة ذلك.

التوصية ٢

ينبغي للأمين العام أن ينظم، من خلال منشور إداري، عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بكاملها، بما في ذلك الإعلان عن هذه الامتحانات والدعوة إليها وتنظيمها، مع تفويض السلطة بوضوح لمختلف العناصر المسؤولة عن صنع القرارات والعملية التنفيذية.

٥ - يوافق الأمين العام على التوصيات المتصلة بتنظيم عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بكاملها من خلال منشورات إدارية. وتستند العملية الحالية لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية إلى قرارات إدارية فردية وإجراءات معمول بها بشكل غير رسمي تتخذ كنموذج لها امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. إلا أن النظامين يختلفان في بعض الجوانب ويسلم الأمين العام أن تفاصيل بالغة الأهمية للعملية، مثل معايير تنظيم الامتحانات والفرز المسبق للطلبات والتقييم والاختيار، تنظم بوضوح على الصعيد الداخلي، إلا أنها قد لا تتسم بما يكفي من الشفافية بالنسبة لجميع المعنيين.

التوصية ٣

ينبغي للأمين العام أن يتخذ تدابير منسقة لتحسين موثوقية عملية تخطيط القوة العاملة ذي الصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وجعله جزءاً متماسكاً ولا يتجزأ من مجمل التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة في المنظمة.

٦ - يوافق الأمين العام على هذه التوصية. وعلى نحو ما لاحظته المفتشون، يشكل التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة مهمة جديدة موكولة إلى دائرة التخطيط والإدارة والرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية، وما زالت الأعمال المتصلة به في مرحلة أولية. والمتوخى من إعادة هيكلة مكتب إدارة الموارد البشرية التي اقترحها الأمين العام في الباب ٢٨ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/6 (Sect. 28C) و Corr.1)، تحقيق الاتساق بين مهام وضع سياسات الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي والرصد بهدف زيادة قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية والتمسك بهم وتعزيز القدرات المتصلة بهذه المسائل. وسيسعى مكتب إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز القدرة على تخطيط القوة العاملة، بما في ذلك مواصلة توفير تحليلات وتوقعات وإسقاطات شاملة ومتكاملة، ودعم رصد أداء عملية إدارة الموارد البشرية.

٧ - وتهدف إعادة الهيكلة المقترحة لمكتب إدارة الموارد البشرية، في جملة أمور، إلى معالجة الشواغل التي أعرب عنها المفتشون فيما يتعلق بضرورة تحقيق اتساق أكبر بين عمل قسم الامتحانات والاختبارات وتخطيط القوة العاملة، وإلى تحسين عملية تخطيط امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وإدارة قوائم المرشحين المتصلة بهذه الامتحانات.

التوصية ٤

ينبغي للأمين العام أن يكفل تحديد الفئات المهنية التي تستهدفها الامتحانات التنافسية بما يتماشى مع مجمل سياسة المنظمة في مجال الموارد البشرية.

٨ - يوافق الأمين العام على هذه التوصية. وسيسعى مكتب إدارة الموارد البشرية إلى تفادي التخصص المفرط للفئات المهنية وتنظيم امتحانات توظيف تنافسية وطنية في فئات مهنية أعم.

التوصية ٥

ينبغي أن يقوم الأمين العام باستحداث وتنفيذ مجموعة من التدابير لتقصير مدة العملية الحالية لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، ولا سيما مرحلة الامتحان، عن طريق استثمار ما يناسب من موارد مالية في هذه العملية. وينبغي أن تحدد بالضبط مواعيد بدء وانتهاء مرحلة الامتحان والإعلان عن تلك المواعيد.

٩ - تتسم عملية الامتحانات الحالية بالطول ولا سيما في مرحلة التصحيح التي تتسم بالافتقار إلى الموارد المالية أو بانعدامها. وفي معظم الحالات، يتطوع أعضاء اللجنة بتكريس وقت لتصحيح أوراق الامتحان ويقومون بهذه المهمة بالإضافة إلى أداء مسؤولياتهم العادية. وإذا وفرت الموارد المالية عملاً بالتوصية ٥، يكون من الممكن تقليص مرحلة التصحيح بشكل كبير، بما يسمح بالتالي من الإعلان بالضبط عن مواعيد بداية مرحلة الامتحان ونهايتها. وباختصار، يوافق الأمين العام على التوصية ٥، لكنه لا يستطيع الالتزام بتنفيذها دون توفر الموارد الكافية.

التوصية ٦

ينبغي أن يبادر الأمين العام إلى اتخاذ تدابير لضمان أن يسود المنظمة مزيد من المسؤولية المؤسسية المشتركة بما يدعم نشاط لجان الممتحنين المتخصصة. ومن أجل الحفاظ على جودة عملية الامتحانات، ينبغي وضع معايير مفصلة لاختيار أعضاء اللجان وتقدير عمل أعضاء اللجان على النحو المناسب عند تقييمهم في إطار نظام تقييم الأداء.

١٠ - يوافق الأمين العام بشكل عام على هذه التوصية. وسيجري استحداث إطار مرجعي تفصيلي لاختيار أعضاء اللجان. ويُنظر حالياً في إمكانية أن يقدر بصورة منهجية في نظام تقييم الأداء عمل أعضاء اللجنة وغيره من الأعمال التي قد يقوم بها الموظفون خارج نطاق مهامهم العادية.

التوصية ٧

في إطار المنشور الإداري الجديد الذي يضبط نظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، ينبغي أن يقوم الأمين العام بإعادة تنظيم وتعزيز المجلس المركزي لامتحانات التوظيف مع إنابته بولاية تتيح تأدية دور إشراف استراتيجي هام في عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

١١ - رغم أن المجلس المركزي لامتحانات التوظيف يضطلع بمسؤوليات هامة في مجال الإشراف، فإن الأمين العام يعترف بأن عضويته وسير عمله وأدواره ومسؤولياته غير محددة ومنظمة بنفس القدر من الوضوح الذي تتسم به عضوية مجلس الامتحانات المركزي وسير عمله وأدواره ومسؤولياته. ويوافق الأمين العام على التوصية بإصدار أمر إداري ينظم عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بأكملها مع تفويض واضح للسلطات فيما يتعلق بمختلف العناصر التي تشملها عملية صنع القرارات والعملية التنفيذية.

التوصية ٨

ينبغي أن يقوم الأمين العام بوضع وتنفيذ خطة عمل ترمي إلى إعادة تنظيم النظام الحالي لإدارة قوائم المرشحين المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية لمعالجة أوجه الضعف التي جرى تحديدها، بما يشمل نظام التوظيف والانتداب المتكامل، في الرتبة ف-٢، وتعزيز الدعم الذي يتوفر له من خلال تكنولوجيا المعلومات والموقع الشبكي والأدوات المكرسة له.

١٢ - يتفق الأمين العام مع المفتشين بأن عدد المرشحين المدرجة أسماؤهم حالياً في القوائم يزيد عن عدد المرشحين اللازم ملء شواغر المنظمة من وظائف الرتبة ف-٢. وعلى العموم، من الحتمي أن يكون دائماً عدد المرشحين في القوائم أكبر من عدد الوظائف المتاحة. وكما تكون هناك عملية اختيار تنافسية، على نحو ما طلبته الجمعية العامة، يجب أن تتاح لمديري البرامج فرصة الاختيار من بين طائفة واسعة من المرشحين المؤهلين.

١٣ - وفي ضوء ما تقدم، يقوم الأمين العام منذ مدة باستقصاء مختلف المبادرات الرامية إلى تقليل عدد المرشحين المدرجة أسماؤهم في قوائم المرشحين المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. ومن المبادرات الرئيسية الاقتراح الأخير لمكتب إدارة الموارد البشرية بدمج قسم الامتحانات والاختبارات مع دائرة التوظيف في إطار شعبة جديدة للتعين والتوظيف، على النحو المبين في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها أن كون قسم الامتحانات والاختبارات ودائرة التوظيف يشكلان حاليا شعبتين مستقلتين يؤدي إلى نقص في الاتصال، مما ينجم عنه عملية تخطيط لا يعول عليها. ومن شأن دمج قسم الامتحانات والاختبارات مع دائرة التوظيف في إطار شعبة واحدة أن يعزز الاتصال خلال عملية التخطيط وأن يزيد قدرة مكتب إدارة الموارد البشرية على توخي الدقة في معالجة التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة في المنظمة.

١٤ - وفي حين أن بعض المبادرات مثل الدمج ترمي إلى التحكم في أعداد المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم، فإن القصد من مبادرات أخرى هو زيادة توظيف المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم. وقد سلمت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها بأن المنظمة بدأت العمل مؤخرا بسياسة عامة لتنسيب مرشحي امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في وظائف الرتبة ف-٢ الشاغرة لفترة ثلاثة أشهر أو أكثر. وأُنجزت الجولة الأولى من التنسيبات وكانت نتيجتها تعيين ١١ موظفا جديدا. وبالتالي، نتج أثر إيجابي عن هذه السياسة العامة الجديدة. وسيُشرع في جولة ثانية من التنسيبات بعد فترة وجيزة ومن المتوقع أن تعتمد على مختلف الدروس المستفادة من العملية الأولى.

١٥ - وتسعى المنظمة أيضا إلى زيادة عدد المعينين في الرتبة ف-٣ من بين المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم. وبالنسبة لكل وظيفة شاغرة من وظائف الرتبة ف-٣ المعلن عنها في أداة التوظيف الإلكترونية غالاكسي، يبحث مكتب إدارة الموارد البشرية في قوائم المرشحين المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية ويقدم أسماء المرشحين المؤهلين إلى مديري البرامج للنظر فيها. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، عزز مكتب إدارة الموارد البشرية مرة أخرى التزامه بقوائم المرشحين المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بإلزام مديري البرامج بتبرير اختيار مرشحين خارجيين لم يجتازوا امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وبدأت أيضا مشاورات لكفالة قدرة نظام التوظيف الإلكتروني على التعرف على مرشحي امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية المدرجة أسماؤهم في القوائم الذين يقدمون طلباتهم على الإنترنت لشغل وظائف شاغرة من الرتبة ف-٣.

١٦ - وتناولت وحدة التفتيش المشتركة أيضا عددا من المبادرات الرامية إلى تقليص قوائم المرشحين من خلال حذف أسماء المرشحين، مثلاً بتقليل عدد البلدان التي وجهت إليها الدعوة للمشاركة في الامتحانات والحذف التلقائي لأسماء مرشحين من القوائم بعد مرور عدد معين من السنوات. وسيلتمس الأمين العام توجيهات الدول الأعضاء بشأن هذا الموضوع.

١٧ - وقد تُدخل اللجنة تغييرات على قوائم المرشحين بزيادة عدد الوظائف المتاحة إلى ما يتجاوز عدد الوظائف المدرجة في إطار الفئة الخاصة للتوزيع الجغرافي. وفي هذا الصدد، سبق لمكتب إدارة الموارد البشرية أن عزز إمكانية تعيين مرشحي امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في وظائف ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية وحساب الدعم، ويعتزم النظر في اتخاذ مزيد من الخطوات في هذا الصدد بما يتمشى والولايات الحالية الصادرة عن الجمعية العامة.

١٨ - وبالنسبة لتقييم وحدة التفتيش المشتركة المتمثل في عدم كفاية الدعم المقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات لإدارة قوائم المرشحين، شرعت الأمانة العامة في وضع نظام جديد لإدارة المواهب يتوقع أن يحل محل نظام التوظيف الإلكتروني الحالي في عام ٢٠٠٨. وسيعالج نظام إدارة المواهب الجديد عددا من الشواغل التي أعربت عنها وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بالنظام الحالي لإدارة القوائم المتصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

١٩ - وسيوفر نظام إدارة المواهب للمرشحين سبلا أكثر للحصول على المعلومات وأداة لإدارة ترشيحهم ذاتيا. وسيعزز أيضا هذا النظام الاتصال مع المرشحين.

التوصية ٩

ينبغي للأمين العام، بصفته رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يقترح أن تقوم شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين باستعراض إمكانية التعاون، على أساس طوعي، فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن امتحانات التوظيف التنافسية وإدارة قوائم المرشحين ومسائل التوظيف المتصلة بذلك.

٢٠ - يحيط الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بتوصية وحدة التفتيش المشتركة وسيسعى إلى إقامة التعاون، على أساس طوعي، فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

ثالثاً - خلاصة

٢١ - على النحو المبين في بداية هذه المذكرة، إن الأمين العام على وعي بعدد من المسائل التي حُددت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ويعمل على اتخاذ إجراءات تصحيحية. ومع تنفيذ نظام إدارة المواهب في عام ٢٠٠٨، من المتوقع تنفيذ عدد من التوصيات المقدمة في التقرير. وسيلتمس الأمين العام توضيحات من الجمعية العامة خلال دورتها الثالثة والستين بشأن عدد من مسائل السياسة العامة، بما في ذلك المسائل المتصلة بالإعلان عن الشواغر وحذف أسماء المرشحين من القوائم.
