

Distr.: General
20 April 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون
البند ١٢٩ من القائمة الأولية*
تخطيط البرامج

التقرير الموحد عن التغييرات المدخلة على الخطة البرنامجية لفترة السنتين
كما تظهر في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩
تقرير الأمين العام**

المحتويات

الصفحة

٢ لمحة عامة
٢ البرنامج ٢٤ - خدمات الإدارة والدعم

* A/64/50.

** يصدر هذا التقرير وفقا لأحكام القرارين ٢٦٩/٥٨ و ٢٢٤/٦٢ بشأن دور لجنة البرنامج والتنسيق في عملية التخطيط والميزنة.



لمحة عامة

١ - اعتمدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٥/٦١، الخطة البرنامجية والأولويات لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/61/6/Rev.1). ومن الجدير بالذكر أن الجمعية العامة قد طلبت إلى لجنة البرنامج والتنسيق، في قرارها ٢٦٩/٥٨ و ٢٢٤/٦٢، أن تقوم، لدى أدائها دورها البرنامجي في عملية التخطيط والميزنة، باستعراض الجوانب البرنامجية للولايات الجديدة و/أو المنقحة اللاحقة لتاريخ اعتماد الإطار الاستراتيجي، فضلا عن أي اختلافات تكون قد نشأت بين الخطة البرنامجية لفترة السنتين والجوانب البرنامجية للميزانية البرنامجية المقترحة.

٢ - وتؤثر الولايات الجديدة أو المنقحة أو كليهما معا على السرود البرنامجية للخطة البرنامجية المعتمدة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في إطار البرنامج ٢٤، خدمات الإدارة والدعم. وفي هذه الحالة، جرى تنقيح الخطة البرنامجية لكل من البرامج الفرعية المتأثرة من البرنامج ٢٤، وأعدت هذه الوثيقة الموحدة لكي تستعرضها لجنة البرنامج والتنسيق والجمعية العامة وفقا للقاعدة ٦-٢ من النظامين الأساسيين والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2000/8). وترد لكل برنامج من البرامج الفرعية المتأثرة معلومات استهلاكية، تتضمن إحالات إلى الولايات الجديدة و/أو المنقحة التي تنتج عنها التعديلات البرنامجية.

البرنامج ٢٤

خدمات الإدارة والدعم

٣ - جرى تنقيح السرود البرنامجية في إطار البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية، والبرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم. وإضافة إلى ذلك، تم دمج جزء جديد، هو الجزء هاء، مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع برنامج فرعي ٥، هو الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبرنامج فرعي ٦، هو عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويعكس الجزء الإضافي هاء والبرنامج الفرعيان المتصلان به إنشاء الجمعية العامة لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قرارها ٢٦٢/٦٣.

٤ - وفي إطار البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية، يشار إلى أنه قد تم، في سياق تقرير الأداء الأول لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/63/573)، تقديم مقترحات تعديلات يلزم إدخالها على الهيكل التنظيمي لكفالة مواءمة الأولويات الوظيفية وتوفير أقصى قدر من الدعم لجهود الأمين العام لإصلاح الموارد البشرية، وتوزيعا منصفيا للمساءلة والمسؤولية بين الوحدات التنظيمية الجديدة في المكتب. وفي القرار ٢٦٣/٦٣، أحاطت الجمعية العامة علما

بمقرر الأداء الأول للأمين العام وأيدت ملاحظات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها ذي الصلة (A/63/620). وبناء عليه، وتمشيا مع ما قدم في تقرير الأداء الأول من تعديلات على الهيكل التنظيمي وإجراءات لمواءمة وظائف المكتب، تقدم في هذا التقرير خطة برنامجية منقحة للبرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية، لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تبعا لمقتضى القاعدة ٦-٢ من النظامين الأساسيين والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم.

٥ - أما التنقيحات في إطار البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم، فهي ناشئة عن قرار الجمعية العامة ٢٦٢/٦٣ الذي قررت الجمعية بموجبه إنشاء مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتباره وحدة تنظيمية مستقلة في إطار باب منفصل من الميزانية يرأسه رئيس هيئة موظفي تكنولوجيا المعلومات. وبموجب القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إطارا استراتيجيا منقحا إلى لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها التاسعة والأربعين في ضوء الجوانب البرنامجية للتنقيح الناجمة عن إنشاء المكتب. وفي هذا الصدد، يقترح إضافة الجزء هاء، مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي يضم البرنامجين الفرعيين ٥ و ٦، إلى البرنامج ٢٤ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ومع إنشاء المكتب لم يعد عنصر خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحت مسؤولية مكتب خدمات الدعم المركزية التابع لإدارة الشؤون الإدارية. ولتبيان التغييرات المدخلة على عنصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما وافقت عليها الجمعية بموجب قرارها ٢٦٢/٦٣، يقترح نقل برنامج العمل تحت البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم، العنصر (أ) خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى الجزء هاء الجديد، وأن تعاد تسميته ليصبح البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ولا يقترح أي تغيير في نطاق أو مضمون البرنامج الفرعي المعاد تسميته.

٦ - وفي الوقت ذاته، يقترح إنشاء برنامج فرعي ٥ جديد في إطار الجزء هاء لتبيان المسؤوليات الجديدة لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيما يتعلق بتحديد التوجيه الاستراتيجي العام للأمانة العامة وتنسيق أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نطاق المنظمة.

٧ - وكنتيجة للتغييرات المشار إليها أعلاه، سيتم في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، إظهار برنامج العمل تحت العنصر (أ) السابق، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤،

خدمات الدعم، في إطار البرنامج الفرعي ٦ الجديد، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دون إجراء أي تغيير في نطاق العنصر أو مضمونه.

٨ - ويرد أدناه موجز للتغييرات السالفة الذكر:.

المقترح	القائم
البرنامج ٢٤، خدمات الإدارة والدعم ألف - المقر	البرنامج ٢٤، خدمات الإدارة والدعم ألف - المقر
البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية (يضم أربعة عناصر) العنصر ١: السياسات	البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية (يضم أربعة عناصر) ^(١) العنصر (أ): السياسات والتخطيط الاستراتيجي
العنصر ٢: التخطيط الاستراتيجي والتوظيف العنصر ٣: التعلم والتطوير وخدمات الموارد البشرية	العنصر (ب): استخدام الموظفين والتوظيف العنصر (ج): التعلّم وتنمية القدرات
العنصر ٤: خدمات طبية	العنصر (د): خدمات طبية
البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم العنصر ١: عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم ^(ب) العنصر (أ): خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
(نقل من البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم، وأعيدت تسميته ليصبح البرنامج الفرعي ٦ في إطار الجزء هاء الجديد المقترح، مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
تخذف عبارة "العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى"	العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى
باء - مكتب الأمم المتحدة في جنيف البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (جنيف)	باء - مكتب الأمم المتحدة في جنيف البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (جنيف) ^(ب)
ينقل العنصر (أ) ويُدْرَج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	العنصر (أ): خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
تخذف عبارة "العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى"	العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى

المقترح	القائم
<p>جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (فيينا) ينقل العنصر (أ): ويدرج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحذف عبارة "العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى"</p>	<p>جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (فيينا)^(ب) العنصر (أ): خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى</p>
<p>دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (نيروبي) ينقل العنصر (أ) ويدرج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحذف عبارة "العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى"</p>	<p>دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (نيروبي)^(ب) العنصر (أ): خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العنصر (ب): خدمات الدعم الأخرى</p>
<p>هاء - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مقترح باعتباره جزءا جديدا من البرنامج ٢٤) البرنامج الفرعي ٥، الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (برنامج فرعي جديد) البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (اعتمد سلفا باعتباره العنصر ١ من البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم، وسوف ينقل وتعاد تسميته ليصبح البرنامج الفرعي ٦، في إطار الجزء هاء).</p>	

(أ) كما يرد في الوثيقة A/62/80.

(ب) كما يرد في الوثيقة A/61/6/Rev.1.

ألف - المقر

البرنامج الفرعي ٣

إدارة الموارد البشرية

العنصر ١: السياسات (السياسات والتخطيط الاستراتيجي سابقا)

هدف المنظمة: تعزيز تقدم المنظمة نحو تحقيق إدارة عالية الفعالية للموارد البشرية في بيئة تتسم بتعدد أوجه التحديات وتعقيد علاقات الترابط، وتلبية الاحتياجات المتغيرة للمنظمة مع المضي في زيادة الشفافية، والإحساس بالمسؤولية، والمساءلة، والإنصاف في مكان العمل.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) '١' تحسين فعالية المشورة القانونية الخطية والشفوية المقدمة للإدارات والمكاتب والأفراد بشأن القضايا التي تنطوي على مسائل متنازع عليها وادعاءات بسوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال الجنسي	(أ) زيادة اتساق موقف الإدارة مع لوائح المنظمة وقواعدها وسياساتها ومبادئها التوجيهية وممارساتها، والتخفيض إلى أدنى حد من التعويضات التي تدفعها المنظمة فيما يتعلق بالقرارات الإدارية المطعون فيها
'٢' تحسين التعبير القانوني عن موقف الإدارة أثناء سريان الدعاوى القضائية في الدرجة الأولى من نظام العدل الداخلي فيما يتعلق بقضايا وقف التنفيذ والظعن	(ب) تحسين تجهيز قضايا الطعون
(ب) زيادة النسبة المئوية للقضايا التي يصدر بشأنها رد في غضون ٩٠ يوما	(ج) تحسين شروط الخدمة للموظفين المعيّنين محليا في مراكز العمل الموجودة خارج المقر
(ج) تحسين إصدار جداول الرواتب للموظفين المعيّنين محليا في مراكز العمل الموجودة خارج المقر	

الاستراتيجية

٩ - تتولى المسؤولية عن هذا العنصر من البرنامج الفرعي ٣ دائرة سياسات الموارد البشرية، المكونة من قسم شروط الخدمة، ووحدة القانون الإداري، ووحدة دعم السياسات، والتابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية. وعملا بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، سيولى اهتمام خاص للسياسات ودمج خدمات الدعم في مجالات تخطيط الموارد البشرية، وإدارة المعلومات، ورصد السلطات المفوضة. وسيجري التأكيد على كفاءة دعم وتوجيه رفيعي المستوى في وضع سياسات الموارد البشرية، ولا سيما فيما يتعلق بتعزيز قدرات المنظمة وأدائها، وإضفاء الطابع المؤسسي على تخطيط الموارد البشرية، بما في ذلك التخطيط لتعاقب

الموظفين والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وتعزيز مهمة الرصد. وسيولى الاهتمام أيضا لوضع مقترحات ترفع إلى الجمعية العامة بشأن سياسات إدارة الموارد البشرية، وتعزيز التنسيق مع المنظمات الداخلة في نظام الأمم المتحدة الموحد فيما يتعلق بتطبيق سياسات المرتبات والبدلات وشروط خدمة الموظفين على نطاق المنظومة، حسب ما تحددها الجمعية ولجنة الخدمة المدنية الدولية؛ وتقديم الخدمات الاستشارية فيما يتعلق بموظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي. وسيواصل بذل الجهود لتعزيز دور مكتب إدارة الموارد البشرية باعتباره السلطة المركزية المسؤولة عن وضع سياسات الموارد البشرية، وتوفير الإرشادات التفسيرية وتفويض صلاحيات الموارد البشرية على نطاق الأمانة العامة. وفي مجال وضع سياسات الموارد البشرية وتوفير الإرشادات التفسيرية، سينصب التركيز على تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة المبسطة وشروط الخدمة المواءمة في إطار مجموعة جديدة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين وثلاثة أنواع من الترتيبات التعاقدية.

العنصر ٢: التخطيط الاستراتيجي والتوظيف (استقدام الموظفين والتوظيف سابقا)

هدف المنظمة: دعم الإدارة السليمة للموارد البشرية في المنظمة، والتخطيط لعملية إعادة مواءمة توصيف القوة العاملة للأمانة العامة بهدف تلبية الاحتياجات المتغيرة للمنظمة، مع التشجيع على زيادة الشفافية والإحساس بالمسؤولية والمساءلة، وإيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بملاك الموظفين، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
١' زيادة عدد الإدارات والمكاتب التي تجري تخطيطاً منهجياً لتعاقب الموظفين	أ) تحسين عملية استقدام الموظفين وتنسيبهم وترقيتهم، بالإضافة إلى تيسير زيادة التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في أعداد الموظفين
٢' زيادة عدد الإدارات التي تدخل في شراكة مع مكتب إدارة الموارد البشرية في تطبيق التوظيف الاستراتيجي وتحقيق أهداف التوظيف الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين	
٣' زيادة عدد الموظفين الوطنيين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية، في الأمانة العامة، ولا سيما في المناصب الإدارية العليا	
٤' تخفيض متوسط عدد الأيام التي تظل خلالها الوظائف شاغرة في الأمانة العامة على مستوى جميع	

مؤشرات الإنجاز

الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة

مراكز العمل

- (ب) ازدياد عدد الموظفين الفنيين الشباب المستعدين (ب) ازدياد عدد المرشحين المؤهلين الذين يجري تحديدهم للتعيين، بطرق منها تحسين الاتصال وتوسيع نطاقه
عن طريق الامتحانات التنافسية بالنسبة للأمانة العامة ككل
- (ج) تحسين التخطيط للموارد البشرية (ج) '١' زيادة عدد الإدارات والمكاتب التي تحقق ٧٠ في المائة على الأقل من أهدافها في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية بالإدارات
- '٢' تقليص الفروق بين الأهداف المقررة والأهداف المحققة في مجال الموارد البشرية
- (د) تحسين رصد السلطات المفوضة في مجال الموارد البشرية (د) زيادة النسبة المئوية للإدارات والمكاتب التي تعرب عن رضائها عما يقدم من دعم لتنفيذ التوصيات المتعلقة بالرصد

الاستراتيجية

١٠ - تتولى المسؤولية عن هذا العنصر من البرنامج الفرعي ٣ شعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية. ويدعم هذا العنصر جهود الأمين العام الإصلاحية المتواصلة الرامية إلى بناء منظمة أكثر إنتاجية ومرونة وتركيزا على النتائج على النحو الموصوف في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1) وبناء على التوجيهات المقدمة من الدول الأعضاء في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١. ويدعم الإدارة السليمة للمنظمة من خلال تعزيز تخطيط القوة العاملة، واستقدام الموظفين المناسبين في الوقت المناسب وللمنصب المناسب في الأمانة العامة على صعيد العالم، ومواصلة توفير تحليل شامل ومتكامل وتنبؤات وإسقاطات؛ ودعم رصد أداء إدارة الموارد البشرية والسلطات المفوضة. وستبذل جهود لتعزيز دور مكتب إدارة الموارد البشرية بوصفه سلطة مركزية للتخطيط والتوظيف والرصد الاستراتيجي للقوة العاملة بهدف زيادة قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين ذوي المؤهلات العالية والاحتفاظ بهم ووضع السياسات التنفيذية لتعزيز التخطيط والتوظيف والرصد الاستراتيجي للقوة العاملة. وسيظل تخطيط الموارد البشرية يدعم خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية على نطاق الأمانة العامة، بما في ذلك البعثات الميدانية، وسيولى اهتمام خاص لبناء القدرات في مجال تخطيط الموارد البشرية.

وستعمل الشعبة مع مديري البرامج لرصد تنفيذ عملية تفويض السلطة في مجال إدارة الموارد البشرية وكفالة ممارسة تلك السلطة وفقا للسياسات والإجراءات المكرسة. وستقدم المشورة والدعم للإدارات والمكاتب من أجل الممارسة السليمة للسلطات المفوضة وبناء قدرات الرصد. وستعزز الشعبة الشراكات مع الدول الأعضاء والإدارات والمؤسسات الأخرى لتنظيم حملات للتوعية ولتحديد مرشحين ذوي مؤهلات رفيعة. وستتم الاستفادة الكاملة من القوائم الحالية وتنفيذ التدابير الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في الأمانة العامة على صعيد العالم. وسيجري تنظيم امتحانات تنافسية لتعيين موظفين في الفئة الفنية، بالإضافة إلى امتحانات واختبارات وتقييمات أخرى. وسيتم تحسين الظروف لضمان عمل هيئات الاستعراض المركزية بصورة صحيحة وضمان العضوية الملائمة لها، وتنفيذ برامج لتعزيز قدرات أعضائها وقدرات أفرقة الخبراء المشتركة بين الإدارات عن طريق التدريب والدعم الاستشاري. وستواصل الشعبة تبسيط الإجراءات والعمليات، وزيادة تعزيز نظم دعم تكنولوجيا المعلومات لاستخدام الموظفين وتنسيبهم وترقيتهم.

العنصر ٣: التعلم والتطوير وخدمات الموارد البشرية

هدف المنظمة: تشجيع تغيير الثقافة التنظيمية في الأمانة العامة لدعم الإدارة السليمة للموارد البشرية في المنظمة فيما يتعلق باستقدام الموظفين والتوظيف وإعداد موظفين متعددي المهارات ومتعددي المواهب وقادرين على التنقل لتلبية الاحتياجات والمتطلبات الجديدة.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) '١' زيادة مشاركة الموظفين في برامج التعلم والتطوير الوظيفي التي يديرها مكتب إدارة الموارد البشرية وإتمامها بنجاح	(أ) تحسين تنوع مواهب الموظفين
'٢' زيادة متوسط عدد برامج التدريب وغيرها من أنشطة تنمية القدرات لكل موظف	
(ب) زيادة النسبة المئوية للموظفين الذين يعربون عن رضاهم عن بيئة العمل، بما في ذلك عن البرامج التي تشجع التنقل وتدعمه	(ب) تحسين بيئة العمل
(ج) '١' زيادة النسبة المئوية للموظفين الذين يحصلون على خدمات في مقر الأمم المتحدة ويعربون عن رضاهم عن الخدمات الإدارية المقدمة	(ج) تحسين الخدمات والدعم والمشورة المقدمة للموظفين والإدارات/المكاتب

'٢' زيادة النسبة المئوية للمكاتب التنفيذية ومديري الشؤون الإدارية (في المكاتب البعيدة عن المقر) ممن يعربون عن رضاهم عما يقدم من دعم ومشورة

الاستراتيجية

١١ - تتولى شعبة التعلم والتطوير وشؤون الموارد البشرية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية المسؤولية عن هذا العنصر من البرنامج الفرعي ٣. وسينصب التركيز على تنمية الموارد البشرية الحالية والمستقبلية للمنظمة عن طريق تعزيز إدماج الكفاءات الأساسية والإدارية في جميع نظم الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، وتقييم الأداء، والتطوير الوظيفي والتدريب؛ وإدارة برامج المنظمة لتنمية قدرات الموظفين في مجالي الإدارة والقيادة، وتقديم الدعم من أجل التطوير الوظيفي للموظفين؛ وتنفيذ آليات لتشجيع التنقل للاستجابة لاحتياجات المنظمة وإعداد قوة أكثر موهبة وأكثر تعددا للمهارات، وتحسين إدارة الأداء؛ ومساعدة الموظفين في تحقيق توازن بين حياتهم المهنية والشخصية؛ وتوفير الخدمات الاستشارية للموظفين. وسيجري التشديد على العمل في شراكات مع مديري البرامج للمضي قدما ببرنامج إصلاح إدارة الموارد البشرية لتشجيع الامتياز في القوة العاملة بالمنظمة. وفيما يتعلق بالإدارات والمكاتب الموجودة في نيويورك والمكاتب الموجودة خارج المقر، ستركز الشعبة على تحسين خدماتها فيما تواصل تقديم الدعم للإدارة والموظفين في مجال إدارة الموارد البشرية.

العنصر ٤: خدمات طبية

١٢ - لم تقترح أي تغييرات في نطاق هذا العنصر على ما هو معتمد في الخطة البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

البرنامج الفرعي ٤

خدمات الدعم

١٣ - نقل العنصر (أ)، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤ ويرد الآن في إطار الجزء هاء الجديد من البرنامج ٢٤ وأعيدت تسميته ليصبح البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

باء - مكتب الأمم المتحدة في جنيف

١٤ - نقل العنصر (أ)، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤ ويرد الآن في الجزء هاء الجديد وهو مدرج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا

١٥ - نقل العنصر (أ)، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤ ويرد الآن في الجزء هاء الجديد، وهو مدرج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

١٦ - نقل العنصر (أ)، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤ ويرد الآن في الجزء هاء الجديد، وهو مدرج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

هاء - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (جزء جديد مقترح)

البرنامج الفرعي ٥

الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (برنامج فرعي جديد مقترح)

هدف المنظمة: تيسير تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) زيادة عدد المبادرات المقترحة التي تخضع لاستعراض إداري	(أ) تعزيز هياكل تسيير وإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القائمة على البرامج التي توائم مواءمة أفضل أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واحتياجات الأمانة العامة
(ب) زيادة عدد الخدمات الجديدة المتاحة من خلال برامج إدارة المعارف وإدارة الموارد وإدارة الهياكل الأساسية	(ب) وضع استراتيجية عامة وبرنامج لإدارة المعارف، وإدارة الموارد وإدارة الهياكل الأساسية

الاستراتيجية

١٧ - يتولى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المسؤولية عن هذا البرنامج الفرعي، عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٦٢. وسيركز المكتب على كفاءة تكامل مهام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نطاق الأمانة العامة، وتحقيق الاتساق بين هذه الوظائف في المنظمة وتنسيقها، وإنشاء هيكل فعال من الناحية التشغيلية للإدارة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع تراتبية واضحة للسلطة والمساءلة، وتوثيق التنسيق والتعاون داخل مؤسسات الأمم المتحدة وفيما بينها في جميع المسائل المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفقاً لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي اعتمدها الجمعية العامة. وفي هذا السياق، ستنبص الجهود على ما يلي:

(أ) إنشاء هيكل إداري عالمي وهيكل للإدارة؛

(ب) إيجاد برامج استراتيجية لإدارة المعارف وإدارة الموارد وإدارة الهياكل الأساسية.

البرنامج الفرعي ٦

عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

هدف المنظمة: تيسير تحقيق الأهداف التشغيلية للمنظمة بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) زيادة عدد الخدمات التي تشغل آلياً وتقديمها	(أ) تحسين قدرة المنظمة على إدارة الخدمات
(ب) زيادة عدد الخدمات التي تفي بمستويات الخدمة المتوقعة للمنظمة	(ب) تحسين الخدمات التي يقدمها مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة
(ج) '١' زيادة عدد الخدمات المقدمة وفقاً لأفضل الممارسات، على نحو ما تقرره المنظمات ذات المكانة الدولية كالمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس	(ج) زيادة الاستجابة في مجال سد الثغرات التشغيلية
'٢' زيادة عدد المشاريع الفنية المعدة والمنفذة	

الاستراتيجية

١٨ - يتولى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المسؤولية عن هذا البرنامج الفرعي بتوجيه استراتيجي من رئيس هيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وسيشدد برنامج العمل، الموصوف أدناه، على ما يلي:

(أ) تلبية الاحتياجات الوظيفية والتشغيلية للمنظمة باقتناء حلول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنفيذها بفعالية وكفاءة، مع التركيز على تحسين إدارة المعلومات والموارد؛

(ب) تحديد متطلبات الخدمة وأنشطة وهياكل الإنجاز والدعم المناسبة؛

(ج) تحديد مستويات الأداء القابلة للمقارنة بالنقاط المرجعية للصناعة، ورصد الأداء؛

(د) تشجيع استعمال برمجيات المصدر المفتوح بالشكل المناسب في الأمانة العامة؛

(هـ) تحسين إدارة الخدمة والأداء.

الولايات التشريعية

البرنامج الفرعي ٣

إدارة الموارد البشرية

قرارات الجمعية العامة

إدارة الموارد البشرية	٢٢٢/٤٩ ألف وباء
إدارة الموارد البشرية	٢٢٦/٥١
تنقيحات للمادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة	٢٥٢/٥٢
إدارة الموارد البشرية	٢٢١/٥٣
إدارة الموارد البشرية	٢٥٨/٥٥
إدارة الموارد البشرية	٣٠٥/٥٧
تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة	١٤٤/٥٨

إدارة الموارد البشرية	٢٦٦/٥٩
إدارة الموارد البشرية	٢٣٨/٦٠
النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية	٢٣٩/٦١
إدارة الموارد البشرية	٢٤٤/٦١
شروط خدمة وأجور المسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية والقضاة والقضاة المخصصون في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا	٢٦٢/٦١
اقترح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٢٧٤/٦١

البرنامج الفرعي ٥

الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

قرارات الجمعية العامة

تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح	١٢/٥٢ ألف وباء
استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣٠٤/٥٧
تخطيط البرامج	٢٧٥/٥٩
الاستثمار في الأمم المتحدة: لتصبح منظم أقوى على الصعيد العالمي: تقرير تفصيلي	٢٨٣/٦٠
حساب دعم عمليات حفظ السلام	٢٥٠/٦٢
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتخطيط موارد المؤسسة والأمن واستعادة القدرة على العمل بعد الأعطال الكبرى واستمرارية سير الأعمال	٢٦٢/٦٣

البرنامج الفرعي ٦ خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

قرارات الجمعية العامة

استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣٠٤/٥٧
المواضيع الخاصة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، الجزء الأول، الاستراتيجية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٢٧٢/٥٨
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتخطيط موارد المؤسسة والأمن واستعادة القدرة على العمل بعد الأعطال الكبرى واستمرارية سير الأعمال	٢٦٢/٦٣