

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 ٢٠١٠-٢٠١١

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 ٢٤٧/٦٣، الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (A/63/6/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 الخطة البرنامجية لفترة السنتين، 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 للإطار الاستراتيجي المعتمد للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ضمن 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. وترد لكل برنامج من البرامج الفرعية المتأثرة معلومات استهلاكية، تتضمن إحالات إلى الولايات الجديدة و/أو المنقحة التي تنتج عنها التعديلات البرنامجية.
- ٣ - ومن المفهوم أن الجمعية العامة ستأخذ في اعتبارها عندما تستعرض الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ في دورتها الرابعة والسنتين أي تعديلات لاحقة يتم إدخالها على السرود البرنامجية.

البرنامج ٢٤

خدمات الإدارة والدعم

- ٤ - 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.
- ٥ - 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 للأمم العام وأيدت ملاحظات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها ذي الصلة (A/63/620). وعقب الإبلاغ عن التغييرات واعتماد تقرير الأداء الأول، قام مكتب إدارة الموارد البشرية مرة أخرى باستعراض هيكله وبرنامج عمله لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ ويقترح مواصلة إعادة مواءمة المهام والمسؤوليات بين وحداتها التنظيمية وتعديلها، بما في ذلك إنشاء عنصر جديد في البرنامج الفرعي ٣، هو نظم معلومات الموارد البشرية.

٦ - 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 أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم إطاراً استراتيجياً منقحاً 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. 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 في 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.

٧ - 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.

٨ - 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 تغيير في نطاق العنصر أو مضمونه.

٩ - ويرد أدناه موجز للتغييرات السالفة الذكر:

المقترح	الوارد في الوثيقة A/63/6/Rev.1
البرنامج ٢٤، خدمات الإدارة والدعم ألف - المقر	البرنامج ٢٤، خدمات الإدارة والدعم ألف - المقر
البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية (يضم خمسة عناصر) العنصر ١: السياسات	البرنامج الفرعي ٣، إدارة الموارد البشرية (يضم أربعة عناصر) العنصر ١: السياسات والتخطيط الاستراتيجي
العنصر ٢: التخطيط الاستراتيجي والتوظيف	العنصر ٢: استخدام الموظفين والتوظيف
العنصر ٣: التعلم والتطوير وخدمات الموارد البشرية	العنصر ٣: التعلم وتنمية القدرات
العنصر ٤: خدمات طبية	العنصر ٤: خدمات طبية
العنصر ٥: نظم معلومات الموارد البشرية (عنصر جديد)	
البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم العنصر ١: عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم العنصر ١: 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	
تحذف عبارة "العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى"	العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى
باء - مكتب الأمم المتحدة في جنيف	باء - مكتب الأمم المتحدة في جنيف
البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (جنيف)	البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (جنيف)
ينقل العنصر ١ ويُدْرَج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	العنصر ١: خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
تحذف عبارة "العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى"	العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى

المقترح	الوارد في الوثيقة A/63/6/Rev.1
<p>جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (فيينا) ينقل العنصر ١ ويُدْرَج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تُحذف عبارة "العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى"</p>	<p>جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (فيينا) العنصر ١: خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى</p>
<p>دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (نيروبي) ينقل العنصر ١ ويُدْرَج في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تُحذف عبارة "العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى"</p>	<p>دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي البرنامج الفرعي ٤، خدمات الدعم (نيروبي) العنصر ١: خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العنصر ٢: خدمات الدعم الأخرى</p>
<p>هاء - مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مقترح باعتباره قسما جديدا من البرنامج ٢٤) البرنامج الفرعي ٥، الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (برنامج فرعي جديد)</p>	
<p>البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات المعلومات والاتصالات (اعتمد سلفا باعتباره العنصر ١ من البرنامج الفرعي ٤، الذي سينقل وتعاد تسميته ليصبح البرنامج الفرعي ٦، في إطار الجزء هاء).</p>	

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

١٠ - 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. وستواصل 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 الموائمة في إطار مجموعة جديدة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين وثلاثة أنواع من الترتيبات التعاقدية.

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

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، وإبلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بملاك الموظفين، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) '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 مراكز العمل	

مؤشرات الإنجاز

الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة

'٥' ازدياد عدد المرشحين المؤهلين الذين يجري تحديدهم عن طريق الامتحانات التنافسية بالنسبة للأمانة العامة ككل

'٦' زيادة عدد الفنيين الشباب المتاحين للتوظيف، بما في ذلك من خلال تحسين أنشطة الوصول إلى عامة الشعب وتوسيع نطاقها

(ب) '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

(ج) تحسين رصد السلطات المفوضة في مجال الموارد (ج) '١' زيادة النسبة المئوية للإدارات والمكاتب التي تعرب عن رضاها عما يقدم من دعم لتنفيذ التوصيات المتعلقة بالرصد البشرية

استراتيجية

١١ - 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 قراري الجمعية العامة ٢٤٤/٦١ و ٢٥٠/٦٣. 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.

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) تحسين بيئة العمل
(ب) زيادة النسبة المئوية للموظفين الذين يعربون عن رضاهم عن بيئة العمل، بما في ذلك عن البرامج التي تشجع التنقل وتدعمه	

الاستراتيجية

١٢ - 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.

العنصر ٤: خدمات طبية

١٣ - لم تقترح أي تغييرات في نطاق هذا العنصر على ما هو معتمد في الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

العنصر ٥: نظم معلومات الموارد البشرية (عنصر جديد)

هدف المنظمة: كفاءة دعم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمكتب لوظائف الموارد البشرية على نطاق الأمانة العامة للأمم المتحدة.

مؤشرات الإنجاز	الإنجازات المتوقعة من الأمانة العامة
(أ) زيادة النسبة المئوية لمراكز العمل والبعثات الميدانية التي تعتمد العمليات القياسية والمتكاملة وتستفيد من النظم والدعم	(أ) تحسين القدرات من أجل تحديث عملية التوظيف، والتخطيط، والتطوير الوظيفي، وإدارة الأداء
(ب) زيادة النسبة المئوية للإدارات التي تستخدم آلية الخدمة الذاتية لتقديم التقارير عن الموارد البشرية	(ب) تحسين التقارير المتعلقة بالموارد البشرية
(ج) '١' تقليص الفترة الزمنية للرد فيما يتعلق بدعم إدارة المواهب	(ج) ترشيد دعم طلبات الموارد البشرية والدعم المقدم على مدار الساعة
'٢' تقليص متوسط الفترة الزمنية اللازمة لدعم إدارة المواهب	

٣' تقليص متوسط الفترة الزمنية اللازمة لدعم عملية نقل النصوص البرمجية لنظام المعلومات الإدارية المتكامل	(د) تحسين مواد الدعم الاحتياطي لجميع النظم (د) تقليص الفترة الزمنية التي لا تكون فيها الخدمة متاحة للحوية لمكتب إدارة الموارد البشرية للمستعملين
--	--

الاستراتيجية

١٤ - تقع المسؤولية عن العنصر ٥، نظم معلومات الموارد البشرية، على قسم نظم معلومات الموارد البشرية المنشأ حديثاً. وسيركز القسم على تجميع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل تحسين تنفيذ وظائف الموارد البشرية من خلال اعتماد المركزية في الإدارة والتدريب المتعدد التخصصات للموارد البشرية، وتحسين تنسيق التعليم والتدريب المتواصلين، وإيجاد موارد احتياطية لتقديم الدعم التنفيذي المتواصل للنظم الحوية في البعثات، وتحديد رؤية متسقة ووضع استراتيجية للمكتب في مجال تكنولوجيا المعلومات تتسق مع التنفيذ المرتقب للإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية وتخطيط موارد المؤسسة. وسيتم التشديد على تنسيق الخدمات؛ وإنشاء منظومات وأدوات حاسوبية موحدة، وكفالة تنفيذ ضوابط كافية في كل النظم الحوية للبعثات؛ واستعراض وتصنيف المتطلبات الحالية لإنجاز الأعمال في المكتب بغية تبسيط طرائقها؛ والمشاركة النشطة في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة؛ وكفالة كون التطويرات الحاسوبية الهامة داعمة لتنفيذ الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية.

البرنامج الفرعي ٤ خدمات الدعم

١٥ - نقل العنصر ١، 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

١٦ - يندرج العنصر ١، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤، الآن في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

جيم - مكتب الأمم المتحدة في فيينا

١٧ - يندرج العنصر ١، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤، الآن في البرنامج الفرعي ٦، عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

دال - مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

١٨ - يندرج العنصر ١، خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من البرنامج الفرعي ٤، الآن 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

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 وبرامج لإدارة المعارف وإدارة الموارد وإدارة الهياكل الأساسية

الاستراتيجية

١٩ - يتولى مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المسؤولية عن هذا البرنامج الفرعي، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٦٣. 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 والمسائلة، وتوثيق التنسيق والتعاون داخل مؤسسات الأمم المتحدة وفيما بينها في جميع المسائل المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

وفقا لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي اعتمدها الجمعية العامة. وفي هذا السياق، ستنصب 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 آليا 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 وفقا 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

٢٠ - 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 وهيكل الإنجاز والدعم المتناسبة؛

- (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
تتقيحات 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
اقتراح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	٢٧٤/٦١
إدارة الموارد البشرية	٢٥٠/٦٣

البرنامج الفرعي ٥
الإدارة والتنسيق الاستراتيجيان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات
قرارات الجمعية العامة

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

البرنامج الفرعي ٦
خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
قرارات الجمعية العامة

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