

الأمم المتحدة

UN LIBRARY

١٩٩٠ () ٣٢٥

A

Distr.
GENERAL

UN/SA COLLECTION



A/45/113

7 January 1990

ARABIC

ORIGINAL : ARABIC/CHINESE/ENGLISH
FRENCH/RUSSIAN/SPANISH

الدورة الخامسة والأربعون

وحدة التفتيش المشتركة

تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيط إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنية "تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني"

JIU/REP/89/10

تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني

إعداد

كاهاونو مارتوهاديفورو

و

نورمان ويليامز

وحدة التفتيش المشتركة

المحتويات

الفقرات الصفحة

١ - ٥ - ٣ ٩ولا - مقدمة

ثانيا - تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني في

٥	١٠ - ٦	منظمة الأمم المتحدة
٧	٢١ - ١١	برنامنج الأمم المتحدة الإنمائي
١١	٢٨ - ٢٢	ادارة الأمم المتحدة للتعاون التقني لاغراض التنمية
١٢	٢١ - ٢٩	صندوق الأمم المتحدة للسكان
١٤	٣٥ - ٢٢	اللجان الإقليمية
١٥	٤٢ - ٣٦	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
١٩	٤٨ - ٤٣	منظمة الطيران المدني الدولي
٢١	٦١ - ٤٩	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
٢٥	٧٣ - ٦٣	المنظمة البحرية الدولية
٢٩	٧٨ - ٧٣	المنظمة العالمية للمملكتة الفكرية
٣٠	٨٣ - ٧٩	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
٣٣	٩٣ - ٨٤	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٣٦	١٠٢ - ٩٤	منظمة العمل الدولية
٣٩	١١٣ - ١٠٢	منظمة الصحة العالمية
٤٥	١٢٤ - ١١٤	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٤٨	١٢٣ - ١٢٥	الاتحاد البريدي العالمي
٥٣	١٣٦ - ١٢٣	ثالثا - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - مقدمة

١ - وجهت منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، احدى المنظمات المشاركة في وحدة التفتیش المشتركة ، رجاء إلى الوحدة بأن تدرج في برنامج عملها اجراء درامة عن تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني .

٢ - ولقد حظيت تنمية الموارد البشرية باهتمام واسع ومتزايد في أرجاء منظومة الامم المتحدة في السنوات الأخيرة . ومن ثم فقد عملت جميع الوكالات المتخصصة على تجسيد هذا الاهتمام بشكل ملموسى بابداء مزيد من الاهتمام في برامج عملها بمجالات من قبيل التعليم والتدريب ، وتحسين المهارات عموما . ويهدف هذا التركيز المشحوذ إلى المساهمة في الإرتقاء بالمتربين والزملاء والمشتركون في تلك البرامج التي تغطي نطاقاً عريضاً من النشاط البشري والاقتصادي والاجتماعي .

تقديم هدف التقرير ، وبعض الملاحظات عن المنهجية المستخدمة ، والاستنتاجات التي ينبغي التوصل إليها .

٣ - ويكشف تقييم دقيق للوسائل المتاحة عن تنمية الموارد البشرية اضطلاع به الوكالات المتخصصة عن سنتين مشيرتين للاهتمام . أولاً ، أن هناك تشابهاً بين المشاكل التي تواجهها تلك الوكالات عند تنفيذها لبرامجها ، وثانياً ، أن السبب في وجود مثل هذه الحال يرجع بالدرجة الأولى إلى القدر غير الملائم من الانشطة الموازية أو المسقّفة التي يتم الاضطلاع بها في هذا المجال . وانطلاقاً من هاتين الملاحظتين ، آثر المفتshan نهجاً يقضي بإعداد قائمة حصرية بانشطة عدد من الوكالات المتخصصة وتحليلها من حيث هيكلها التنظيمي والمالي والإداري لاستخلاص بعض الاستنتاجات التي يمكن استخدامها حينئذ كأساس لإمعان التفكير

٤ - وكون المفتشان طوال إجراء الدراسة رؤية أوضح للدور الهام الذي تساهم به الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والجهات الرئيسية الأخرى العاملة في هذا المجال من النشاط العالمي ، في تنمية الموارد البشرية .

٥ - والمفتشان ممتنان لجميع الأطراف الذين تعاونوا معهم في إعداد التقرير ، والذين زودوهم بالمواد الوثيقة المطلة بموضوع عملهما ، مما أتاح لهم تقديم هذا التقرير .

شانيا - تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون التقني
في منظومة الأمم المتحدة

- ٦ - على الرغم من وفرة الدراسات التي تحاول استعراض مساهمة تنمية الموارد البشرية في عملية التنمية الشاملة ، لا سيما في البلدان النامية ، فلا يزال هناك مع ذلك القليل من الشواهد التي يمكن أن توفر أساسا قويا لتحليل شامل لتنمية الموارد البشرية . ومن هنا فإن معرفتنا بالعلاقات الجذرية الأساسية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، وبالتفاعلات القوية جدا فيما بين المكونات العديدة لتنمية الموارد البشرية ، وفهمنا لذلك كله ، لا يزالان غير وافيين . وبالتالي ، يتزايد الوعي بالحاجة إلى مزيد من البحوث المنصبة على السياسات في هذا المجال . وما نحاوله في هذا التقرير ، في غياب هذا القوام المتماسك من البحوث ، هو التوصل إلى شيء من التعمق في فهم الموضوع من خلال المقارنة بين المعلومات الخامة بأنشطة شتى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لدعم جهود البلدان النامية في ميدان تنمية الموارد البشرية .
- ٧ - وتركز أنشطة تلك المنظمات بالأساس على تنمية المعرفة والتدريب وتحسين مهارات مواطني البلدان النامية ، وهي أنشطة تستند إلى قرارات الهيئات الرئاسية لكل منظمة ويفترض بها في ضوء احتياجات تلك البلدان من القوى العاملة المدرية . ويمكن الاشارة في هذا الخصوص إلى البيان الذي لم يزل منطبقا والذي القاه برادفورد مورس المدير السابق لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المائدة المستديرة للحوار بين الشمال والجنوب في مالزبورغ في ١٢٠٩١٩٨٦: "إن الطريق المؤكد الوحيد إلى تنمية الموارد البشرية يمر عبر التعاون التقني ؛ وأي استثمار في التدريب والمعرفة البشرية يعتبر ، رغمما عن ضخامته ، أهم استثمار للبلدان النامية" .

٨ - وتشير المعلومات الواردة في الأقسام المتعاقبة من هذا الفصل إلى أن تنمية الموارد البشرية كانت على الدوام أحد الاعتبارات الرئيسية في جميع البرامج الإنمائية للمنظمات الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة . فجميع أنشطة منظمة الأمم المتحدة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي تعتبر في التحليل الأخير إيماناً في تنمية الموارد البشرية . أما فيما يتعلق بتنمية المعرفة والتدريب وتحسين المهارات ، فيجري القيام بها من خلال أنشطة التعاون التقني لمنظمة الأمم المتحدة وهو تعاون يفطري كامل نطاق الأنشطة الميدانية للمنظمة . وفي حقيقة الأمر ، لكل مشروع تعاون تقني تقريباً مكونه التدريبي .

٩ - ويصعب البث بدقة في أي الأنشطة تعتبر بشكل خاص من أنشطة تنمية الموارد البشرية من بين شتى المشاريع التي تتضطلع بها الوكالات وترجع صدورها هذه المهمة إلى طبيعة المكون التدريبي في تلك الأنشطة فهو يشكل جزءاً لا يتجزأ منها ، فضلاً عن أن البدائل المتاحة ، عندما يتغير على المرء أن يحدد عناصر تنمية الموارد البشرية ، متعددة جداً مما يجعل فعل عناصر المعدات والخبراء والخبراء الاستشاريين والأدوار الاستشارية قبلة تكوين النظرة مهمة صعبة جداً .

١٠ - ومن بين الاستنتاجات الرئيسية التي تبرز من تحليل للمعلومات المتاحة أنه لا توجد آلية راسخة في المنظمة لتنسيق برامج مختلف الوكالات يكون بواسطتها أن تكفل التساقط بين شتى البرامج . ولما كانت تنمية الموارد البشرية تعتمد على عوامل كثيرة جداً ، فإن من الخطأ الجسيم التهورين من أثر العلاقات القوية القائمة بين شتى البرامج على مستوى كل من وضع الخطط وتحليل تنمية الموارد البشرية ذاتها . ومن المدوري وبالتالي أن يؤخذ في الاعتبار هذا الجانب الهام من جوانب التنسيق بغية تجنب تفكك اوصال النظام . وب بدون ذلك ، فإن التحسينات التي تجريها منظمة الأمم المتحدة لن يكون لها في الأجلين مسوٍ تأثير هامشي ومن الواقع أنه سيؤدي إلى اهدر موادرها المالية المحدودة .

الف - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

هناك عدد كبير من المشاريع التي يتولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إدارتها ، ولعمومها تقريباً عنصر تدريبياً محمد ، سواء كان يتم في صورة تعليم الأفراد المحليين أو التدريب أثناء العمل أو حضور الحلقات الدرامية ، إلى آخره .

١١ - ينحو مفهوم تنمية الموارد البشرية في التكوين العام لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى تجاوز الجوانب التعليمية والتدريبية الأساسية باعتبارها السبيل الوحيد إلى تعزيز مهارات المشتركين في شتى مجالات سعيهم . ويستثمر هذا المفهوم عملية استغلال الطاقات البشرية في جميع المجالات ويعطيها بعداً عريضاً جداً . وتتفطّر اهتمامات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مجالات من قبيل الصحة والتنمية وتنظيم الأسرة وتنمية الشباب ، إلى آخره . ويجري التأكيد بشكل خاص على مشاركة النساء في جميع قطاعات العملية الإنمائية ، مع تركيز الاهتمام على هذه المجموعة السكانية أكثر من ذي قبل . ويفسح هذا النهج مجالاً لمكون أعرض من مكونات المشروع في بعض الحالات التدريبية ، وهو ما يقتضي بالضرورة أنواعاً مبتكرة من النهج مثل التدريب المتوازن أثناء العمل ، والتدريب في معاهد متخصصة خارج البلاد في بعض الحالات الخاصة .

١٢ - ويكتسب الهيكل التنظيمي لتنمية الموارد البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أبعاداً إضافية بسبب الحاجة إلى برمجة العامل البشري ، والارتقاء به وإعداده . ويقدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الأدوات ما أن يتم تحديد الحاجات والأهداف . وتعود المسؤلية عن تقييم وتقدير المكون التدريبي بشتى المشاريع إلى البرنامج . وهناك عنصر للرصد المتوازن للتقييم من تأثير البرنامج .

١٣ - وتحت إدارة ذلك المورد في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالأساس على مستوى جميع الأدارات ، وخاصة حينما يجري القيام بتخصيص الموارد ، وباتخاذ القرارات بشأن تنفيذ البرامج والإدارة الاعتيادية للروتين اليومي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي .

لتنمية الموارد البشرية معنى أوسع في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - الا وهو التنمية التي تجعل البعد الإنساني نقطتها المحورية . ويؤكد على اندماج جميع المجموعات السكانية ، وخاصة النساء والشباب .

يتولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الادارة بشكل روتيني . وليست هناك ادارات محددة لتنمية الموارد البشرية ، وتتولى الوحدات الفنية على وجه الحصر القيام بجميع الامور المتعلقة بهذا النشاط .

١٤ - وجميع الموارد التدريبية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مستمدة من الأموال التي يتولى البرنامج إدارتها والتي تشمل أرقام التخطيط الإرشادية ، والمناديق الخامسة مثل "مندوق التدابير الخاصة لصالح أقل البلدان تموا" ، ومساهمات تقادم التكاليف المقدمة من الحكومات او أطراف ثالثة مثل البلدان المانحة الثنائية التي تتبع دعماً مباشراً لأنشطة المشروع او البرنامج .

١٥ - ومن موارد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المدرجة في ميزانيته خلال السنوات من ١٩٨٠ لغاية ١٩٨٧ والتي بلغ مجموعها ٦٥٣ ٤٢١ ٦٤٣ دولاراً أمريكياً ، خصم مبلغ ٣٩٨ ٤٤١ ٣٥٢ دولاراً (١١ في المائة تقريباً) للأغراض التدريبية . ولا يشمل ذلك بالطبع التدريب أثناء العمل الذي يقوم به موظفو المشروع ، الدوليون والوطنيون على حد سواء ، أثناء عملهم في الأنشطة المملوكة من البرنامج ، او المعدات المستخدمة في الأغراض التدريبية .

١٦ - ومن الميزانية الجمالية السالفة الذكر ، رصد خلال السنوات قيد الاستعراض (١٩٨٧-١٩٨٠) مبلغ ٤٣٦ ٦٤٦ ٣٣٦ دولاراً (٨,٥ في المائة تقريباً) لقطاع التعليم والقطاع الفرعاني لتنمية المهارات . ووفقاً لتمكين لجنة التنسيق الإدارية ، يشمل قطاع التعليم قطاعات فرعية تتعلق بالتعليم ، وسياسات التعليم وتخطيشه ، والمرافق التعليمية والتكنولوجيا ، والنظام التعليمي ، والتعليم غير النظامي . وتنمية المهارات قطاع متفرع عن العمالة ويفطري التدريب التقني والمهني .

الجدول ١ - مخصصات الميزانية في قطاعين رئيسيين

خلال ١٩٨٧-١٩٨٠

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

قطاع التعليم قطاع تنمية المهارة

موظفو المشاريع	١١٦ ٩٠٦ ٩٦٠	٧٣ ٤١٧ ٩٤٧
مقاولات من الباطن	١٥ ٠٢٢ ٢٥٧	٤ ٩١٦ ٣٧٤
التدريب	٤٣ ٤٣٩ ٤٧٨	١٦ ٥٤٠ ٠٢٨
المعدات	٤٣ ٠٥٣ ٨٩٣	١٩ ٥٣٩ ٨٨٣
منوعات	٦٤ ٣١٣ ٢٢٨	٣٩ ٤٨٧ ٤١٠
	٢٨٣ ٧٤٤ ٨٢٥	١٤٣ ٩٠١ ٥٠١
المجموع الكلي	٤٣٦ ٦٤٦ ٢٣٦	

١٧ - وكانت المبالغ المرصودة في الميزانية للمكونات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية خصماً من إجمالي المخصص للغرض التدريبي في جميع القطاعات (٤٤١ ٤٥٣ ٣٩٨ ٤٤١) دولاراً كما أشرنا آنفاً في الفترة ١٩٨٧-١٩٨٠ تبلغ ٣٧٧ ٤٤٣ ٣٩٨ دولاراً للزمالت و ١٣٦ ٨٩٣ ١٤٦ دولاراً للتدريب الجماعي ٦٥٦ ٢١ ٥٠١ دولاراً للتدريب اثناء الخدمة ، بالإضافة إلى رصيد مقداره ٢٤١ ١٧ ٤٦٠ ١٧ دولاراً يعكس تسويات من السنوات السابقة (بما في ذلك المبالغ المرصودة في الميزانية عام ١٩٨٠) .

١٨ - والمشاريع التي يدعمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تردد بشكل مستمر وتقييم بشكل دوري في ما يتعلق بأهدافها بالذات . وفي حين أن المشاريع كثيرة ما تشمل أهدافاً تتصل بتنمية الموارد البشرية ، ومكونات تعليمية وتدريبية ، فلا يمكن تقديم بيان عام لها مفراها عن انجاز أهداف تنمية الموارد البشرية في حد ذاتها . بيد أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بقصد البت في الكيفية التي يستطيع

يوجه أكثر من ١١ في المائة من موارد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى تنمية الموارد البشرية - و حتى عام ١٩٨٧ وجه مبلغ ٦٤٦ ٦٤٦ ٢٣٦ دولاراً إلى باب التقييم والمهارات . ووجهت المبالغ الإضافية المشار إليها في الفقرة ١٦ إلى إشكال أخرى لتنمية الموارد البشرية .

أن يساعد الحكومات بها بشكل أكثر فعالية على بلوغ أهداف تثمينة الموارد البشرية . وقد نوقشت في دورة مجلس الادارة في حزيران/يونيه ١٩٨٦ ورقة اعدها برنامج الامم المتحدة الإنمائي عن هذا الموضوع ، وقد ساهمت هذه الورقة في تحديد أهداف برامجية معينة في هذا المجال في المستقبل . وآخر تقييم موضوعي رئيسي لتنمية الموارد البشرية هو التقييم الذي أجري بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية (١٩٨٥) .

١٩ - يقيم برنامج الامم المتحدة الإنمائي تنمية الموارد البشرية بعده طرق على الرغم من النطاق المحدود لسلطاته . وهذا الامر من بين الوظائف الأساسية للوكالات المنفذة ، وعلى الرغم من ذلك ، فإن أعمال المتابعة والرصد المستمر للزملاء والمتربين التي يقوم بها الممثل المقيم لبرنامج الامم المتحدة الإنمائي تضفيه عنصرا من التقييم المضمن .

٢٠ - والوكالة المنفذة هي المسؤولة عن رصد تقدم الزملاء وهي التي تتلقى التقارير الدورية والنهائية من المتربين كل على حدة . ويتحمل الممثل المقيم لبرنامج الامم المتحدة الإنمائي المسؤولية الإجمالية عن الرصد العام لتنفيذ برنامج التدريب . ويستخدم نظام تعقب يستهلء فريق ادارة المشروع والممثل المقيم لاقتقاء اثر الزملاء العائدين من اجل توفير التنفيذية المرتدة اللازمة التي تعتبر هامة في تحفيظ انشطة التدريب المستقبلة .

٢١ - وبالنظر إلى التنوع العريض لأنشطة التدريب في شتى القطاعات ، وجد برنامج الامم المتحدة الإنمائي أن من المعب استخلاص استنتاجات معممة ، فيما عدا الاشارة إلى أهمية تحسين ما تقوم به الحكومات والجهات المانحة من تنسيق لأنشطة التدريب من أجل تقليل الازدواجية والهدر . ويمكن ، بوجه خاص ، للجهد التدريبي الاكثر تنسيقا أن يدعم مؤسسات التدريب الوطنية والاقليمية بدلا من الميل الحالى إلى التركيز على التدريب في المؤسسات القائمة في البلدان المتقدمة . كما أبرز برنامج الامم المتحدة الإنمائي في السنوات الثلاث الأخيرة بعد الإنساني باعتباره عنصرا هاما في كافة أطوار التنمية .

٢٢ - ويجري برنامج الامم المتحدة الإنمائي تقييمات متعمقة للمشاريع المشتركة ، ويتابع المشاريع التي بها مكونات جوهوية لتنمية الموارد البشرية .

باء - إدارة الأمم المتحدة للتعاون التقني
لأغراض التنمية

يمدح منها ما يزيد عن ٢٠٠ منحة لمواصلة الدراسات الجامعية والمهنية ، على المستوى الجامعي وغير ذلك من أنواع التدريب المتخصص .

٢٢ - انشغلت إدارة الأمم المتحدة للتعاون التقني لغيرها من التنمية بتوفير التدريب العملي للموظفين الوظيفيين على المستوى القاعدي ، ومنحته الأولوية ، وذلك على سبيل المثال في ميادين موارد المياه الجوفية ، والموارد المعدنية وموارد الطاقة ، وفي مجال التنمية الريفية المتكاملة أيضا . كما تم القيام بتدريب الموظفين الأقدم ومفاري الموظفين ، والخاصين/المهندسين ، والتقنيين ، من خلال التدريب الأكاديمي على مستوى الجامعات ، علاوة على التدريب لائئء العمل (تدريب عملي) وفي المتوسط تقدم كل سنة ٢٢٠٠ منحة ، ٥٠ في المائة منها للدراسات الجامعية و ٥٠ في المائة للتدريب العملي (٣٤٥ منحة في عام ١٩٨٠ و ٣٥٣١ منحة في عام ١٩٨١ و ٧٢٨ منحة في عام ١٩٨٢ و ٤٤٢ منحة في عام ١٩٨٣ و ٦٣٤ منحة في عام ١٩٨٤ و ٦٧٠ منحة في عام ١٩٨٥ و ٨١٨ منحة في عام ١٩٨٦ و ٧٣٣ منحة في عام ١٩٨٧) .

٢٣ - وتدار برامج التدريب والزمالت الخامة بادارة الأمم المتحدة للتعاون التقني لأغراض التنمية مركزيا من المقر .

٢٤ - وتقوم الشعبة الفنية المختصة في المقر ، امتدادا إلى وثيقة المشروع ، بأسناد المشاريع إلى الفريق/الموظف المسئول المختص لتقديم الدعم التقني والإداري . وتنتمي إدارة المشروع بما في ذلك توظيف الخبراء ، والزمالت التدريبية ، والجولات الدراسية ، وشراء المعدات ، إلى آخره ، بالتعاون مع الوحدات المختصة في دائرة تدريب موظفي المساعدة التقنية والشؤون الإدارية في شعبة دعم البرامج .

ان الرصد المستمر للمنج وتقييم الانجازات من بين السمات البارزة في هذه الادارة .

٢٥ - ويعهد بالمشاريع في مجال التدريب واصلاح الخدمة المدنية والتنظيم والإدارة ، إلى آخره ، إلى فرع نظم

الادارة العامة والتدريب داخل شعبة ادارة التنمية . وبعد ذلك ، يعهد بكل مشروع على حدة إلى فرق/موظفين/مستشارين تقنيين في داخل الفرع .

٦٦ - وتنطلع إدارة التعاون التقني لاغراض التنمية بعملية الرصد بواسطة التقارير المرحلية اثناء فترة سريان منحة الزميل ، والتقرير النهائي الذي يقدم عند انتهاء برنامج التدريب وقبل العودة إلى الوطن ، والامتنان اللاحق للزماله والذي يملا بعد ستة أشهر من العودة إلى الوطن . والامتحانات الثلاثية الاطراف هي الشكل السائد لعملية التقييم في ادارة الامم المتحدة للتعاون التقني لاغراض التنمية .

٦٧ - ويجري النظر حاليا في العديد من الاقتراحات ، الناتجة عن عمليات التقييم ، من أجل تحسين برنامج التدريب ، بما في ذلك تتميم برامج للزمالت بالاقتران مع برامج التنمية عموما .

٦٨ - وتتولى إدارة الامم المتحدة للتعاون التقني لاغراض التنمية ، بالإضافة إلى ذلك ، أن تزيد من استخدام الطرائق ومجموعات التدابير المعدة من أجل الحكومات ، علاوة على تحسين متابعة البرامج وتقييمها .

جيم - صندوق الامم المتحدة للسكان

٦٩ - لمعظم المشاريع التي يدعمها صندوق الامم المتحدة للسكان يعمق المكونات التي تتناول ، بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، تنمية الموارد البشرية . وعلى هذا فان من المعب للغاية تقديم معلومات عن طبيعة أو نطاق تلك المساعدة بالضبط ، حيث انه كثيرا جدا ما يشكل هذا المجال جزءا من نشاط آخر من انشطة الميزانية ، فعلى سبيل المثال ، يدعم صندوق الامم المتحدة للسكان في كثير من المشاريع خدمات الخبراء والخبراء المستشاريين ومديري المشاريع . وقد يتعلق جزء من عمل هؤلاء الاشخاص

إن تنفيذ جميع
أنشطة المشروعات
التي يقوم بها
صندوق الأمم المتحدة
للسكان يرتكز على
تنمية الموارد
البشرية . وليس
هناك مطردة لقياس
النسبة المئوية من
المشروع القائم
على التدريب فقط .

بالبرامج التدريبية أو التعليمية الموجهة إلى الموظفين
الوطنيين ، لم حين أنهم قد يمضوا بعضاً من وقتهم في ممارسة
المؤلييات الإدارية أو توصيل الخدمات . ويمكن ذكر نفس
الشيء بالنسبة لممدوبي المعدات . وليس من الصعب تحديد ما هي
المعدات أو ما هي النسبة المئوية من معدات معينة التي
استخدمت في أنشطة تنمية الموارد البشرية ، وما هي النسبة
المئوية التي استخدمت من أجل الجوانب الأخرى لمشروع
باكمله .

٣- وتمثل أنشطة تنمية الموارد البشرية الخامسة
بمدحوق الأمم المتحدة للسكان من الناحية المالية حوالي
١٨,٧ في المائة من إجمالي مساعداته ، وت تكون بالدرجة
الأولى من زمالات ، وحلقات دراسية / حلقات تدريبية ،
واجتماعات ، وجلولات دراسية ، ودورات وغير ذلك من أشكال
التدريب .

٤- وتشير المبالغ المقلمة كمساعدة من الميزانية
لبعض تتصل بتنمية الموارد البشرية في مدد
الأمم المتحدة للسكان إلى أن حوالي ١٣٨٢٦٠٠٠ دولار
انفق على تنمية الموارد البشرية في الفترة ١٩٨٥-١٩٨٠ ،
وأنفق حوالي ٦٦,٦ مليون دولار (٢٢,٧ في المائة) على
المعدات . وكانت الزمالات هي شائي أكبر بند في مصروفات
تنمية الموارد البشرية - ٢٨,٣ مليون دولار (٣٠,٦ في
المائة) ، يليها حلقات الدراسية: ٢٥,٧ مليون دولار
(١٨,٦ في المائة) في الدورات: ١٥,٧ مليون دولار (١١,٦ في
المائة) . وفي عامي ١٩٨٦ و ١٩٨٧ ، انفق نحو ١٦,٣ مليون
دولار و ١٧,٣ مليون دولار (٢٢,٦ مليون دولار) على التدريب .
وكان نحو ٢٢,٣ في المائة من الموارد المخصصة موجهاً إلى
تنمية الموارد البشرية ، وكانت الزمالات من جهة والحلقات
الدراسية والمعدات من جهة أخرى تلي في ترتيب مصروفات
الموارد المخصصة مثلثة ١٨,٩ مليون دولار و ٢٠,٦ مليون
دولار (٣٩,٥ مليون دولار) ، أي ١٨,٧ في المائة و ١٩,٥ في
المائة (٢٧,٩ في المائة) .

دال - اللجان الاقليمية

-١٤-

٢٢ - تشارك جميع اللجان الاقتصادية الاقليمية بدرجات ملموسة في تنمية الموارد البشرية . يبدوا أنه يبتدأ أن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ كانت أولى لجان الأمم المتحدة التي شرعت بنجاح في خطة عمل في هذا المجال . فقد اعتمدت خطة عمل للارتقاء بمهارات وانتاجية الموارد البشرية الضخمة في الاقليم وتحسين القدرات التكنولوجية للإقليم . ويحمل هذا النهج بعض أوجه الشبه مع اقتراح لجنة التنسيق الإدارية الذي يفيد بأنه ينبغي للاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع أن تركز اهتمامها على تنمية الموارد البشرية والقضاء على الفقر ، وهو ما يعتبر أيضا أولوية مستمرة للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ .

٢٣ - وأدت هذه التحديات إلى توافق الآراء على أن تنمية الموارد البشرية ينبغي تناولها من خلال تخطيط شامل بدلًا من تناول كل جانب منها على حدة وكيفما اتفق ، وذلك إذا ما أريد لشعوب الاقليم البالغ عددهم ثلاثة مليارات لا يصيروا عبيداً مفعزاً . وتتجسد خطة عمل اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ حقيقة أنه لا يمكن لغير النهج الشامل أن يكفل تقدماً اجتماعياً وافياً يحقق التغيرات والأصلاحات والتحسينات الكثيرة التي طال انتظارها والتي تمنى إليها الحاجة لمنع المخاطرة بالنجاح المتواتري للنمو ذاته .

٢٤ - وخطة عمل جاكارتا ، التي اعتمدتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في دورتها السنوية الرابعة والأربعين ، تعتبر في جوهرها مبادئ توجيهية مرنة ، علاوة على كونها شاملة ، للسياسات العامة من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية المتوازنة . وتركز خطة جاكارتا ، المحتوية على ٣٣ توصية عن السياسات العامة و١٠٦ اقتراحات محددة بشأن العمل ، على المشاكل الرئيسية لتنمية الموارد البشرية في الاقليم والمتعلقة بالعماله والقوة العاملة ، والعلوم والتكنولوجيا ، وتنوعية

**تعرضت اللجنة
الاجتماعية
والاقتصادية لآسيا
والمحيط الهادئ
لتنمية الموارد
البشرية وجوانبها
التكنولوجية
والاجتماعية وتلك
المتعلقة بالعماله ،
في دورتها عام
١٩٨٦ و١٩٨٧ ، وأيضاً
في دورتها لعام
١٩٨٨ عندما أصدرت خطة عمل
جاكارتا بشأن تنمية
الموارد البشرية .**

الحياة . والهدف الرئيسي للخطة مساعدة الأقليم على الاستعداد للتصدي للبطالة الضخمة الوشيكة ، ومساعدة البلدان النامية في الأقليم على الاستفادة من انجازات العلوم والتكنولوجيا ، وتسريع التحسينات في مستوى الحياة في الأقليم .

٢٥ - ووفرت أمانة اللجنة بحوثاً واسعة المدى كي تكون موضوع مداولات اللجنة المتعمقة في عامي ١٩٨٦ و١٩٨٧ حول الجوانب التكنولوجية والاجتماعية لتنمية الموارد البشرية . وكيفما تدعم أمانة اللجنة التنفيذ الأولى لخطة جاكارتا على المعهد الوطني ، فانها قامت بخطوات فورية لدراسة محتوى التنمية البشرية لكل برنامج على مستوى النشاط وتصنيف هذا المحتوى إلى أنشطة تنمية موارد بشرية جوهرية أو تكميلية .

هـ - الوكالة الدولية للطاقة الذرية

٣٦ - إن ولاية الوكالة الدولية للطاقة الذرية هي تسريع وزيادة مساهمة الطاقة الذرية في السلم . وهي تعمل ، بمقتضى دستورها ، على تشجيع تبادل العلماء والخبراء وتدريبهم بغية نقل المعرفة والتكنولوجيا لكي تستفيد البلدان من التقنيات النووية في مساعدة التنمية الوطنية والوكالة الدولية للطاقة الذرية مفوضة بتوفير خدمات الخبراء والمعدات لدعم ذلك النشاط ، ومطالبة بإيلاء المراعاة الواجبة لاحتياجات المناطق النامية في العالم . ويشمل ميدان التطبيق استخدام النظائر والأشعة في الزراعة والطب والمياه الجوية والصناعة ، وتشمل الموضوعات المتخصصة المطلوبة كأساس لثلاث التطبيقات: الطاقة الذرية العامة ، والفيزياء والكيمياء والهندسة النووية . ويشدد بوجه خاص على الحماية من الاشعاعات والسلامة النووية باعتبارهما مماليدين بالضرورة للأنشطة الآتية الذكر .

٣٧ - ويعزز دور الوكالة في تنمية الموارد البشرية في الدول الأعضاء عن طريق منح الزمالات الفردية لاغراض التدريب

تقطي برامج تنمية الموارد البشرية الخامسة بالوكالة الدولية للطاقة الذرية ، تنمية الطاقة ، والفيزياء النووية ، والكيمياء النووية ، والتنقيب عن المواد النووية واستخراجها وتجهيزها ، والسلامة في الطاقة النووية ، واستخدام النظائر في الطب والكيمياء الحيوية والزراعة ، وكذلك تكنولوجيا الهندسة النووية .

المتقدم أو للقيام بزيارات علمية ، وعن طريق دعم دورات التدريب الأقليمية والإقليمية والوطنية ، وكذلك توفير النقل المباشر للمعرفة من خلال المشورة التي يقدمها الخبراء . وتعرض في الجدول ٢ بيانات عن عدد الزمالات والزيارات العلمية ودورات التدريب الأقليمية والإقليمية والوطنية التي قدمت خلال السنوات الشهرين الماضيين (١٩٨٨-١٩٨١) . ولا تجمع الوكالة بيانات كاملة عن دورات التدريب الوطنية التي تساعدها الوكالة والتي تعتبر نشاطاً حكومياً بالدرجة الأولى . وفضلاً عن ذلك ، فلا يمكن تحديد عدد الأشخاص الذين دربوا نتيجة لزيارة الخبراء (نحو ٣٠٠ سنوياً) . وأجمالاً ، فقد انخفض متوسط طول منع الزمالة من ١٠,٤ رجل/شهر في السبعينيات إلى ٩,٩ في السبعينيات وإلى ٥,١ في الثمانينيات . ويعكم ذلك انخفاضاً ملحوظاً في الزمالات الممنوحة للحصول على درجات علمية متقدمة مع تغيير في الاهتمام صوب توفير تدريب هدفه محدد بعناية وله مكون عملي قوي .

٣٨ - وتتركز إدارة تلك الأنشطة المتعددة في مقر الوكالة وعلى أساس التفرغ لها . إذ تحول الحكومات طلبات الحصول على الزمالات والزيارات العلمية إلى الوكالة ، وبعد أن يقوم الموظفون التقنيون التابعون للوكالة بتقييمها ، يعهد بما يحظى منها بالقبول إلى المؤسسات الملائمة بعد التوفيق ما بين رغبات الحكومات الطالبة ورغبات الحكومات والمؤسسات المضيفة . ومن الجدير باللاحظة أنه من بين ٦٠ دولة عضو تقريباً عملت كمضيفة في السنوات الأخيرة ، يصنف نحو ٤٠ منها كبلدان نامية . وقد استكمل استعراض تقييم خام للبرنامج في عام ١٩٨٧ ويجرى متابعته لكفالة الرصد المتواصل للإدارة والتنفيذ .

٣٩ - وبرنامج الدورات التدريبية الأقليمية مصمم لتقديم أنواع متخصصة من التدريب ، في حين تعنى برامج الدورات التدريبية الأقليمية الأولويات الأقليمية . وتوضع الخطوط العامة للبرامج الأقليمية ، حيثما يتيسر ، في اجتماعات التنسيق الأقليمية التي يحضرها ممثلو الحكومات والوكالة . وقد أُخضع برنامج الدورات التدريبية أيضاً لتقييم مستفيض في عام ١٩٨٦ .

(١١٣) - برامج الدورات التدريبية من حيث عدد المتدربين حسب ترتيب الدورات في الديوان العام

السنة	الردم	نوع الدورة	العنوان	المتدربون	الجهات المستثلكة	الجهات المتدربين
١٩٧٦	٥٧٠	٢٣٩	٢٣٩	٣١	٣١	٣١
١٩٧٥	٥٥٠	٢٥٥	٢٥٥	٣٢	٣٢	٣٢
١٩٧٤	٥٤٠	٢٤٦	٢٤٦	٣٣	٣٣	٣٣
١٩٧٣	٥٣٠	٢٤٣	٢٤٣	٣٤	٣٤	٣٤
١٩٧٢	٥٢٠	٢٤٢	٢٤٢	٣٥	٣٥	٣٥
١٩٧١	٥١٠	٢٤١	٢٤١	٣٦	٣٦	٣٦
١٩٧٠	٥٠٠	٢٤٠	٢٤٠	٣٧	٣٧	٣٧
١٩٦٩	٤٩٠	٢٣٩	٢٣٩	٣٨	٣٨	٣٨
١٩٦٨	٤٨٠	٢٣٨	٢٣٨	٣٩	٣٩	٣٩
١٩٦٧	٤٧٠	٢٣٧	٢٣٧	٤٠	٤٠	٤٠
١٩٦٦	٤٥٠	٢٣٦	٢٣٦	٤١	٤١	٤١
١٩٦٥	٤٤٠	٢٣٥	٢٣٥	٤٢	٤٢	٤٢
١٩٦٤	٤٣٠	٢٣٤	٢٣٤	٤٣	٤٣	٤٣
١٩٦٣	٤٢٠	٢٣٣	٢٣٣	٤٤	٤٤	٤٤
١٩٦٢	٤١٠	٢٣٢	٢٣٢	٤٥	٤٥	٤٥
١٩٦١	٤٠٠	٢٣١	٢٣١	٤٦	٤٦	٤٦
١٩٦٠	٣٩٠	٢٣٠	٢٣٠	٤٧	٤٧	٤٧
١٩٥٩	٣٨٠	٢٢٩	٢٢٩	٤٨	٤٨	٤٨
١٩٥٨	٣٧٠	٢٢٨	٢٢٨	٤٩	٤٩	٤٩
١٩٥٧	٣٦٠	٢٢٧	٢٢٧	٥٠	٥٠	٥٠
١٩٥٦	٣٥٠	٢٢٦	٢٢٦	٥١	٥١	٥١
١٩٥٥	٣٤٠	٢٢٥	٢٢٥	٥٢	٥٢	٥٢
١٩٥٤	٣٣٠	٢٢٤	٢٢٤	٥٣	٥٣	٥٣
١٩٥٣	٣٢٠	٢٢٣	٢٢٣	٥٤	٥٤	٥٤
١٩٥٢	٣١٠	٢٢٢	٢٢٢	٥٥	٥٥	٥٥
١٩٥١	٣٠٠	٢٢١	٢٢١	٥٦	٥٦	٥٦
١٩٥٠	٢٩٠	٢٢٠	٢٢٠	٥٧	٥٧	٥٧
١٩٤٩	٢٨٠	٢١٩	٢١٩	٥٨	٥٨	٥٨
١٩٤٨	٢٧٠	٢١٨	٢١٨	٥٩	٥٩	٥٩
١٩٤٧	٢٦٠	٢١٧	٢١٧	٦٠	٦٠	٦٠
١٩٤٦	٢٥٠	٢١٦	٢١٦	٦١	٦١	٦١
١٩٤٥	٢٤٠	٢١٥	٢١٥	٦٢	٦٢	٦٢
١٩٤٤	٢٣٠	٢١٤	٢١٤	٦٣	٦٣	٦٣
١٩٤٣	٢٢٠	٢١٣	٢١٣	٦٤	٦٤	٦٤
١٩٤٢	٢١٠	٢١٢	٢١٢	٦٥	٦٥	٦٥
١٩٤١	٢٠٠	٢١١	٢١١	٦٧	٦٧	٦٧
١٩٤٠	١٩٠	٢١٠	٢١٠	٦٨	٦٨	٦٨
١٩٣٩	١٨٠	٢٠٩	٢٠٩	٦٩	٦٩	٦٩
١٩٣٨	١٧٠	٢٠٨	٢٠٨	٧٠	٧٠	٧٠
١٩٣٧	١٦٠	٢٠٧	٢٠٧	٧١	٧١	٧١
١٩٣٦	١٥٠	٢٠٦	٢٠٦	٧٢	٧٢	٧٢
١٩٣٥	١٤٠	٢٠٥	٢٠٥	٧٣	٧٣	٧٣
١٩٣٤	١٣٠	٢٠٤	٢٠٤	٧٤	٧٤	٧٤
١٩٣٣	١٢٠	٢٠٣	٢٠٣	٧٥	٧٥	٧٥
١٩٣٢	١١٠	٢٠٢	٢٠٢	٧٦	٧٦	٧٦
١٩٣١	١٠٠	٢٠١	٢٠١	٧٧	٧٧	٧٧
١٩٣٠	٩٠	٢٠٠	٢٠٠	٧٨	٧٨	٧٨
١٩٢٩	٨٠	١٩٩	١٩٩	٧٩	٧٩	٧٩
١٩٢٨	٧٠	١٩٨	١٩٨	٨٠	٨٠	٨٠
١٩٢٧	٦٠	١٩٧	١٩٧	٨١	٨١	٨١
١٩٢٦	٥٠	١٩٦	١٩٦	٨٢	٨٢	٨٢
١٩٢٥	٤٠	١٩٥	١٩٥	٨٣	٨٣	٨٣
١٩٢٤	٣٠	١٩٤	١٩٤	٨٤	٨٤	٨٤
١٩٢٣	٢٠	١٩٣	١٩٣	٨٥	٨٥	٨٥
١٩٢٢	١٠	١٩٢	١٩٢	٨٦	٨٦	٨٦
١٩٢١	٠	١٩١	١٩١	٨٧	٨٧	٨٧

- ١٧ -

* برامج الدورات التدريبية من حيث عدد المتدربات بها وبها يزيد عن ٣٥٪ؑ .
** برامج الدورات التدريبية من حيث عدد المتدربات بها وبها يزيد عن ٦٠٪ؑ .

٤٠ - ويمول التعاون التقني الذي تتطلع به الوكالة ، بما فيه مكوني الزمالات والدورات التدريبية ، بطرق شتى . فتكاليف الموظفين تمول من الميزانية العادمة . والبرنامج نفسه يمول بمساهمة طوعية تدفعها الدول الأعضاء في "صندوق المساعدة والتعاون التقنيين" على أساس هدف يومي به مجلس المحافظين المؤتمر العام في كل سنة . كما تقدم الدول الأعضاء مساهمات خارج إطار الميزانية ومنع عينية ، في حين يدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المشاريع التي تكون الوكالة الدولية للطاقة الذرية هي الوكالة المنفذة لها .

٤١ - وقد يشكل تمويل الزمالات والزيارات العلمية جزءاً من مشروع التعاون التقني ، أو قد يستمد من مخصص أقليمه لتنمية القوى العاملة حيثما يقدم هذا التدريب للتحضير لمشروع ما أو كمتابعة له ، أو حينما لا تكون هناك حاجة إلى شكل آخر من المساعدة التقنية . ويوضح الجدول ٢ التمويل حسب المورد بالنسبة للفترة ١٩٨٨-١٩٨٩ . ويسلاخظ أن الهبات العينية تقوم بدور هام في برنامج الزمالات . وفي حين أن إجمالي المبالغ المخصصة زاد بالقيمة المطلقة على مر السنين ، فإن النسبة المئوية لما انفق على الزمالات بالمقارنة مع المكونات الأخرى لبرنامج التعاون التقني كلّ انخفضت بشكل ملحوظ (من ٧٠ في المائة من البرنامج بأكمله في بداية السبعينيات إلى ٥٠ في المائة في أوائل السبعينيات وإلى ما يقل عن ٣٠ في المائة في الثمانينيات) .

الجدول ٢ - مصادر تمويل الزمالات

مصدر التمويل	% من المجموع	بالآلاف الدولارات
صندوق المساعدة والتعاون التقنيين	٣٤,٨١٩	٥٨,١
هبات عينية	١٤,٧٣٠	٢,٩
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	١,٩٠١	٢٤,٥
المجموع	٤٣,٦٧٠	١٠٠,٠

٤٢ - وتظل برامج تنمية الموارد البشرية قيد الاستعراض المستمر . فهناك عمليات تقييم منتظمة لردود فعل الزملاء إزاء البرامج التدريبية التي يشاركون فيها . ومن بين العوامل التي يجري تتبعها معدل الهدر بعد استكمال التدريب . ويشير ذلك إلى عدد الزملاء الذين لا يستمرون في الأطلاع بواجبات تتصل بما تلقوه من تدريب لمدة السنتين المنصوص عليها في امتيازات التقديم الخامسة بهم . وقد تبين أن هذه المشكلة هي أكثر المشاكل حدة في الدول الأعضاء التي تعاني من أكبر نقص في القوى العاملة ، إذ أنه مع تغير أولويات الحكومات ، تصبح الحاجة أكبر إلى نقل الموظفين للقيام بمسؤوليات أخرى . وتعالج الدول الأعضاء ، بمساعدة الوكالة ، الحاجة إلى تخطيط أطول مدى للقوى العاملة يتمش مع خطط التنمية الوطنية .

وأو - منظمة الطيران المدني الدولي

يقدم جناح الطيران المدني في منظمة الأمم المتحدة التدريب على أكثر من ١٠٠ مهارة تتصل بأنشطة الطيران المدني في كل أنحاء العالم . ويأتي ٩٨ في المائة من تمويل التدريب من خلال الزمالات من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، والباقي من المناديب الامتنانية .

٤٣ - ركزت منظمة الطيران المدني الدولي معظم جهودها في مجال تنمية الوارد البشرية على تحسين مهارات العاملين في الطيران المدني من خلال توفير التدريب والزمالات . ويقدم هذا التدريب ، الذي قد يكون رسمياً في مفهومه ، في مراكز التدريب في كافة أنحاء العالم ، أو في شكل تدريب أثناء العمل أيهما كان متاحاً وذلك يتوقف على الفرع العلمي ومرحلة التعليم والمدارس العليا والجامعات والدراسات بعد الجامعية للمتدربين لتمكنهم من اكتساب المهارات الازمة التي يقتضيها الطيران المدني . وعلى الرغم من صعوبة تقديم أرقام ، فإنه يقدر أن ٥٠ في المائة على الأقل من أنشطة المنظمة في مجال المساعدات التقنية تكرر تقليدياً لتنمية الموارد البشرية في بعض مما يزيد عن ١٠٠ فرع من فروع المعرفة التي يحتاجها الطيران المدني ، أو فيها جميماً .

٤٤ - ومسؤولية تنظيم أنشطة تنمية الموارد البشرية التي تقوم بها المنظمة يتولاها المقر وستة مكاتب إقليمية مقامة في العالم النامي . ومشاريع التدريب التي تستلزم القيام

بأنشطة في معاهد الطيران المدني الوطنية والإقليمية يتم توجيهها من المقر بمساعدة المكاتب الإقليمية حسب الضرورة . ويتم في العادة منح الزمالات التدريبية بالامتناد إلى "دليل الارشادات التدريبية لمنظمة الطيران المدني الدولي" والذي يحتوي على معلومات عن التدريب الذي تقدمه أكثر من ٣٠٠ مؤسسة في كل أنحاء العالم ، ولقد تم توزيع هذا الدليل على ١٥٩ دولة المتّعاقة في المنظمة .

٤٥ - وينتطلب تمويل تنمية الموارد البشرية من خلال مكتب المساعدات التقنية التابع للمنظمة من التمويل من خارج موارد الميزانية بالكامل . وعلى مدى السنوات الخمس الماضية جاء ٦١ في المائة من التمويل من خارج موارد الميزانية من موارد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و ٣٩ في المائة منه من الصناديق الاستثمارية . وكما ١٥ في المائة تقريباً من هاتين النسبتين ، للتدريب عن طريق الزمالات ، وقد جاء ٩٨ في المائة من هذه النسبة من أموال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و ٢ في المائة من الصناديق الاستثمارية .

٤٦ - وفي منظمة الطيران المدني الدولي يطلب من كل زميل أو زميلة تقديم تقرير رسمي عند انتهاء دورته أو دورتها (ويطلب من الزملاء الذين يشاركون في دورات مدتها أطول نسبياً ، تقديم تقارير في منتصف الدورة) عن فعالية التدريب أو خلافه . وفي الدورات الأطول - مهما كانت مدتها - يطلب من المؤسسة التدريبية تقديم تقرير في منتصف الدورة عن التقدم الذي يحققه الزميل وعن نجاحه أو خلافه . ويجري تقييم تلك التقارير ، وتحليل الاتجاهات أو الدلائل ، بواسطة قسم الزمالات وقسم الدعم التقني التابعين لمكتب المساعدات التقنية بالمنظمة . وتبلغ النواص التي يحددها الزملاء في نوعية دورات المؤسسة التدريبية أو في المجالات ذات الصلة ، إلى المؤسسة لاتخاذ ما يمكن من الإجراءات التمهيدية .

تحتاج المنظمة من
فعالية التدريب
بطريقة منتظمة . ومن
هنا يتضطلع بتقييم
للتدريب في منتصف
المدة وعمليات تقييم
متتابعة منتظمة عقب
انتهاء التدريب .

٤٧ - وفي عمليات التقييم الرجعية الاشر للمشاريع المشتركة بين برنامج الامم المتحدة الإنمائي ومنظمة الطيران المدني الدولي التي بها مكون كبير من الزمالات ، يتتابع تدريب الزملاء لتقدير التقدم الذي حققوه وتطبيقاتهم لما تعلموه أثناء التدريب ، إلى آخره .

٤٨ - وفي عام ١٩٨٤ ، اشتراك برنامج الامم المتحدة الإنمائي ومنظمة الطيران المدني الدولي في إجراء تقييماً شامل ، بالاستعانة بخبراء اصحابيين مستقلين ، عن مراكز تدريب الطيران المدني الاقليمية التي ترعاها المنظمة في بانكوك وجاكرتا ومانيلا ومنغافورة والتي تقدم تدريبياً متخصصاً/متقدماً للدارسين من اقليم آسيا والمحيط الهادئ والاقاليم الأخرى . وأفادت النتائج بأن هذه المراكز تقدم خدمة قيمة تتناسب مع الحاجة إليها ، وأن نتائج عملها كانت مشجعة .

زاي - منظمة الامم المتحدة للاغذية والزراعة

٤٩ - تولي الفاو أولوية في برامجها لتنمية الموارد البشرية . وتهدف جهودها إلى مساعدة البلدان الأعضاء على بناء قدرات القوى العاملة الوطنية على التنمية الزراعية والريفية ، وذلك من خلال إنشاء وتدعم مؤسسات التعليم والتدريب الزراعيين والمؤسسات الريفية ، وزيادة عدد الموظفين المهرة وتحسين قدرات أولئك الذين سبق تدريبيهم أثناء العمل . وبالاضافة إلى انشطة محددة تستهدف بناء المؤسسات والتدريب أثناء الخدمة ، توجه جميع المشاريع الميدانية تقريرياً صوب تنمية معارف ومهارات النظاراء الوطنيين والمستفيدين الموجودين في البلدان التي تندمج فيها المشاريع .

٥٠ - وتطلع الفاو بأنشطة تنمية الموارد البشرية في إطار كل من البرامجين العادي والميداني . ويمول البرنامج العادي عن طريق الميزانية العادية التقديرية ، وينفذ بواسطة كل من الشعب الفنية بالمقترن والمكاتب

الإقليمية . ويمول البرنامج الميداني عن طريق موارد خارجة عن الميزانية - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمناديق الاستثمارية ، إلى آخره . وفي حين تشارك جميع الشعب الفنية للفاو في أنشطة التدريب التي تقوم بها المنظمة ، فإنه يوجد في شعبة الموارد البشرية والمؤسسات والإصلاح الزراعي دائرة (دائرة التعليم والارشاد الزراعيين) وظيفتها الرئيسية تشجيع تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب النظميين وغير النظميين . كما أنشأت الفاو في عام ١٩٧٨ فريقاً عاملاً مشتركاً بين الادارات معنياً بالتدريب ، وهو الهيئة الامتشارية الرئيسية بشأن السياسات والبرامج الخاصة باشتراك الفاو في التدريب مع البلدان الأعضاء .

٥١ - وكما ذكرنا آنفاً ، تمول أنشطة تنمية الموارد البشرية في الفاو عن طريق كل من الميزانية العادية وموارد خارجة عن الميزانية . وهذه الأنشطة عديدة وتقتضي كل من أنشطة التدريب وبناء المؤسسات . فتنمية الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من مختلف مشاريعها الميدانية .

٥٢ - والتدريب نشاط متواصل في الفاو . وهو أحد الأولويات المتكررة الراسخة بموجب "برنامج العمل وميزانيته" . ويمنع عدد كبير من الزمالات التي تشكل جزءاً واسعاً من المعامل وهاما من أنشطة التدريب الشاملة للفاو في إطار مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمناديق الاستثمارية . كما يقدم عدد معين من الزمالات لمدد قصيرة في إطار برنامج التعاون التقني .

٥٣ - وبالاضافة إلى ذلك ، تمنح الفاو مرة كل سنتين مت زمالات بحثية تتراوح مدتها ما بين سنة إلى سنتين . وتسمى هذه المنح زمالات اندريله ماير وتدرج في الميزانية البرنامجية العادية . وتمنع تلك الزمالات في العادة إلى مرشحين من البلدان الاعضاء لإجراء بحوث متقدمة عن مواضيع متصلة بالزراعة والتنمية الريفية .

٥٤ - كما يجري الجهد المتعلق بتنمية الموارد البشرية عدداً كبيراً من الجولات الدراسية ومشاريع بناء المؤسسات وإعداد ونشر عدد كبير من المنشورات والأدلة التدريبية عن شتى المجالات التقنية في الزراعة والحرجيات ومصائد الأسماك .

٥٥ - و يأتي تمويل تنمية الموارد البشرية في الفاو من ثلاثة مصادر في المقام الأول هي:

- ١- الميزانية البرنامجية العادية ،
- ٢- اعتمادات مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،
- ٣- الصناديق الاستثمارية .

٥٦ - وتتفطّي معظم عمليات تنمية الموارد البشرية بما تحصل عليه من المصادر الثلاثة الآتية الذكر قاعدة عريضة وفقاً لمجال النشاط . وفي الفترات قيد الدراسة - من ١٩٨١ إلى ١٩٨٨ ، انفق نحو ٩٣ مليون دولار على الرحلات الخارجية و١٣٩ مليون دولاراً على أنشطة التدريب الأخرى بما فيها الجولات الدراسية .

الجدول ٤ - النسبة المئوية لتوزيع الفاو للموارد الخامسة
بتتنمية الموارد البشرية
(بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

المصدر	١٩٨٨	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٨٠	١٩٨١
الميزانية العادية	٨	١٤	١٢	١٧	١٣	١٢	١٧	١١	١٨	١١	٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥٦	٤٦	٥٧	٥٣	٥٢	٥١	٥٧	٦٠	٦٠	٥٥	٥٦
الصناديق الاستثمارية	٣٦	٤٠	٣٧	٣١	٣٠	٣٩	٣٧	٣٧	٣٧	٣٦	٣٦
المصدر: الفاو											

٥٧ - أجرت الفاو في عام ١٩٨٠ تقييمًا لعنصر التدريب الزراعي في أنشطة تنمية الموارد البشرية . وتفمن التقييم دراسات قطرية في سبعة بلدان ودراسات مشروعية بخصوص ٤٨ مشروعًا .

٥٨ - وبالاضافة إلى ذلك ، قام موظفو الشعب الفنية والخبراء الاستشاريون بتقييم مشاريع التدريب وأنشطته كل على حدة . وقد أبلغت نتائج تلك التقييمات إلى الجهات المانحة والبلدان المشتركة . ومن أنواع التقييم الأخرى التي تجري في الفاو التقييم الثلاثي الاطراف والذي يضم ممثلين عن الفاو والبلدان المانحة والبلدان المتلقية . ويجرى تقييم نحو ١٠٠ مشروع سنويًا بهذه الطريقة .

٥٩ - وينبغي في هذا الصدد أن نتطرق بالذكر أيضًا للمسح السنوي لأنشطة الفاو التدريبية والذي يوفر معلومات كمية عن عدد من الأوجه ، مثل: نوع التدريب ، ومستويات المتدربين و مواقعهم ووظائفهم ، وموضع التدريب ، وعدد المتدربين وجنسيهم ، إلى آخره . وفي عام ١٩٨١ ، استهلت الفاو مسحا على مرحلتين لحائزى الزمالات السابقين وذلكر للحصول على معلومات محددة عن ملأمة زمالات التدريب وكفايتها ، لا سيما فائدتها لما يقوم به هؤلاء فيما بعد في أوطنهم .

٦٠ - وتهدف جميع وحدات الفاو المعنية بتنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب إلى تحسين أنشطة المنظمة التدريبية وتأثيرها على تنمية الموارد البشرية في الدول الأعضاء .

٦١ - وقد استكمل في عام ١٩٨٥ تقييم للشعبية المشتركة بين الفاو والوكالة الدولية للطاقة الذرية بشان استخدامات النظائر والأشعة المنطلقة من الطاقة الذرية في الأغذية والتنمية الزراعية .

حاء - المنظمة البحرية الدولية

٦٣ - ظلت الهيئات الرئيسية للمنظمة البحرية الدولية طوال سنوات كثيرة تولي الأولوية الأولى للتدريب البحري على كافة المستويات . وبناء على ذلك ، يقوم برنامج التعاون التقني بالمنظمة ، والذي يوازن بالكامل عن طريق المساهمات الطوعية ، بتنفيذ أنشطة مشروعات تستهدف زيادة القدرة التقنية والاعتماد على الذات للذين تحتاج اليهما البلدان النامية لكي تكفل للبخارية ، والسفن وركابها وشحنتها ، والموانئ والتركيبات الساحلية والبيئة البحرية والموارد البحرية مستوى أفضل من السلامة البحرية .

٦٤ - خلال الثمانينيات ، استخدمت الأموال المتاحة من المانحين والتبرعات العينية لتنمية شبكة عالمية من معاهد التدريب البحري التي تضم الجامعة الجامعية البحرية العالمية وتشتّر فروعها الإقليمية ، ومعهد القانون البحري الدولي التابع للمنظمة والموجود في فالليتا بماليطا ، والأكاديمية البحرية الدولية التابعة للمنظمة والموجودة في تريستا بایطاليا ، وأكاديميات التدريب البحري الأخرى في أرجاء العالم . واهداف تلك المعاهد هي:

(أ) توفير برامج التدريب البحري على المستويات الأساسية ، ومستوى شهادة الأهلية ، والمستويين المتقدم واللاحق للدراسة الجامعية ،

(ب) مساعدة نحو ٩٠ معهداً للتدريب البحري في ٥٨ بلداً ناماً على إنشاء أو تحديث المرافق التدريبية ، علاوة على بلوغ مناهجها التعليمية والدراسية ،

(ج) استخدام وتنفيذ دورات قصيرة متخصصة تستهدف تقديم تدريب بحري حديث للأطقم البحرية ومسؤولي السلامة البحرية والوقاية من التلوث ، وسلطات الموانئ وموظفي شركات النقل البحري ،

(د) والترتيب لتقديم خدمات الخبراء القصيرة والطويلة الأجل والزمالت والتدريب الجماعي في أكثر من ١٣٥ بلداً واقليماً لتوفير أعلى نوعية من الخبرة التقنية

للموظفين البحريين المشتركين في الجوانب العلمية والقانونية اليومية للخدمات التقنية للنقل البحري والموانئ .

٦٤ - وحجر الزاوية في برنامج التعاون التقني للمنظمة هو التدريب البحري الذي يعطي الاسقية لمساعدة البلدان النامية على تعزيز مراقبتها وقدراتها التدريبية البحريّة حتى تستطيع تدريب مواطناتها بفعالية على النهوض بالسلامة البحريّة والوقاية من التلوث البحري والجوانب التقنية المتعلّقة بالنقل البحري والموانئ .

٦٥ - وستواصل الجامعة البحرية العالمية تقديم التدريب البحري اللاحق للدراسة الجامعية لتمكين البلدان النامية من تدريب خبرائها ، فتقلل بذلك من اعتمادها على الموظفين الأجانب . وقد استقبلت الجامعة بالفعل أكثر من ٥٠٠ دارساً من ٩٧ بلداً ، تخرج نحو ٣٠٠ منهم وعادوا إلى بلادهم حيث يشغلون مناصب رفيعة في القطاع البحري ، مما يعزز من اعتماد البلدان النامية على الذات . وبالاضافة إلى ذلك ، ترسّي الجامعة أساساً تعاون أوسع وأكثر تلاحمًا فيما بين رجال الادارة البحريّة في البلدان النامية من أجل حل مشاكلهم المشتركة . ويعود نجاح الجامعة حتى الان إلى المساهمات المالية والعينية التي تقدمها جميع الدول الاعضاء في المنظمة تقريباً ، والتي ساهمت بطريقة أو بأخرى في إنشاء الجامعة ودعمها .

تتولى الجامعة البحريّة العالمية أكثر من ٥٠ معهدًا للتدريب وتنفيذ البرنامج في أكثر من ١٢٥ بلداً . وقد أجرت وحدة التفتّيـش المشتركة عمليات تقييم عن المنظمة البحريّة الدوليـة
JIU/REP/84/4
(JIU/REP/89/3)

٦٦ - عملت المنظمة على مدى السنوات الماضية ، استكمالاً للدورات البحريّة المتخصّمة التي تقدّمها الجامعة ، على تشجيع إنشاء فروع للجامعة البحرية العالمية في جميع الأقاليم النامية لتنفيذ حلقات دراسية ودورات قصيرة متخصّصة على الصعيدين الوطني و/أو الإقليمي . وتم وضع برنامج للدورات القصيرة ، ويجري تنفيذه في الوقت الراهن لتلبية حاجات البلدان النامية من التدريب البحري في عدد كبير من المواضيع المتعلّقة بالاشتراطات الواردة في الاتفاقية

الدولية بشأن معايير تدريب البحارة وإجازتهم ومراقبتهم لعام ١٩٧٨ ، علاوة على أنشطة النقل البحري والموانئ المتخصصة الأخرى .

٦٧ - وعلى مدى السنوات المقبلة ، ستقوم فروع الجامعات البحرية العالمية والأكاديمية البحرية الدولية التابعة للمنظمة في تريستا باليطاليا بدور هام على وجه الخصوص في تنفيذ هذه الدورات الخامسة من أجل ١٢ إلى ٤٠ دارساً من نحو ٣٠ يليداً في الدورة الواحدة ، حسب طبيعة الدورة المتخصصة المطلوبة ونطاقها .

٦٨ - وسيقدم معهد القانون البحري الدولي التابع للمنظمة ، والمقام في فالليتا بمالطا ، تدريباً هاماً عن القانون البحري يستهدف تيسير تضمين الاتفاقيات واللوائح العالمية في القوانين البحرية الوطنية وتشريعاتها . وسيقدم المعهد دورات قانونية لاحقة للدراسة الجامعية لمدة سنة واحدة لنحو ٣٠ محامياً مؤهلاً من البلدان النامية والبلدان الأخرى . وسيحتفظ بنسبة ٥٠ في المائة من الأماكن في كل دورة للمرشحات النساء وذلك لتشجيع مشاركة المرأة على قدم المساواة في ذلك النشاط .

٦٩ - وتؤازر أنشطة التعاون التقني ، التي تغدها المنظمة أو ترعاها ، عن طريق مساهمات المانحين الطوعية بالكامل . ومن بين الجهات المانحة الرئيسية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والبلدان المانحة . ويقوم التدريب البحري من خلال الزمالات بدور حاسم في برنامج التعاون التقني للمنظمة الذي يستحدث برامج زمالات مصممة خصيصاً على جميع المستويات من أجل الموظفين البحريين في بلاد من جميع الأقاليم النامية وبشأن على طلبها . وتتوفر منشورات المنظمة التي تحمل عنوانين: "استراتيجية من أجل التدريب البحري" و"استراتيجية لحماية البيئة البحرية" و"استراتيجية لدمج النساء في القطاع البحري" ، والتي نشرت عام ١٩٨٨ ، إطاراً إجمالياً للمجالات

التي تعم الحاجة إلى تعزيز أنشطة التعاون التقني وتنمية الموارد البشرية من أجل مساعدة البلدان النامية على تنفيذ مكوك المعاهدات الدولية بشأن السلامة البحرية والوقاية من التلوث البحري والجوانب المتصلة بالنقل البحري والموانئ تنفيذاً فعلاً .

٧٠ - ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعهون "المنظمة البحرية الدولية" (JIU/REP/84/4) أنه "لا يوجد أى تقييم منتظم لبرنامج التعاون التقني بأكمله" . إذ تقوم المنظمة بعمل "التقييم" في الحدود التي يطلبها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والممادر المملوكة الأخرى ، وتقتصر تلك الجهود على الرصد المعتمد للمشاكل من خلال الاستعراضات الثلاثية الأطراف ، وزيارة موقع المشاريع ، واستعراض تقارير البعض المكونة من المستشارين والخبراء الاستشاريين . وهكذا ، فإن المفتشين المسؤولين عن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عام ١٩٨٤ ، آخذين في اعتبارهم النمو السريع لبرنامج التعاون التقني للمنظمة ، أشاروا إلى أنه يجب أن يكون التقييم من بين أول الوظائف التي يوسع نطاقها نتيجة لزيادة في موظفي التعاون التقني .

٧١ - ومنذ ذلك الوقت والمنظمة البحرية الدولية تبذل جهودها لتحسين عملية التقييم التي تجريها . وبناء على توصية وحدة التفتيش المشتركة تم إنشاء وحدة للتقييم تتضطلع ، بالإضافة إلى الرصد المنتظم ، بتقييم دورى لاحق لمختلف مكونات برنامج التعاون التقني للمنظمة . وقد صدرت حتى الآن أربعة تقارير تقييمية ، واحد عن الخدمات الاستشارية التي تقدمها المنظمة ، وثان عن الزمالات ، وثالث عن المساعدات المقدمة من خلال برنامج التعاون المشترك بين المنظمة والشروع ، ورابع عن أنشطة المنظمة في ميدان البحث والإنقاذ . وقد وافقت الهيئات الحكومية الدولية التابعة للمنظمة على التوصيات الواردة في تلك التقارير ويجري تنفيذها في حدود الموارد المتاحة .

٧٣ - وقد أنشأت المنظمة مؤخراً نظاماً للرصد الداخلي لتنفيذ المشاريع داخل برنامج التعاون التقني . كما استحدثت "دليل المنظمة البحرية الدولية للتقييم" بفيه تحسين إجراءات التقييم ومنهجيته ، علاوة على تحسين تصميم المشاريع ورصفها . وفيما يتعلق بالتدريب البحري ، طلبت المنظمة من وحدة التفتيش المشتركة إعداد تقرير عن تقييم عملها في هذا الميدان . وقد أعد تقرير وحدة التفتيش المشتركة وأقرته الدورة ٦٢ لمجلس المنظمة .

طاء - المنظمة العالمية للملكية الفكرية

٧٤ - تستهدف النشاط التدريبي لهذه الوكالة بالدرجة الأولى تدريب المسؤولين الحكوميين عن الملكية الصناعية على طرق حفظ حق المؤلف . ويغطي مدى التدريب دورات الزمالات في المؤسسات المتخصصة بالخارج ، والحلقات الدراسية والحلقات التدريسية والتدريب أثناء العمل . ويمول هذا النشاط عن طريق الميزانية العادية ومصادر من خارج الميزانية . ويكون التقييم من تجميع التقارير اللاحقة لانتهاء التدريب ووسائل المتابعة المنتظمة .

٧٥ - تستهدف المنظمة العالمية للملكية الفكرية بالدرجة الأولى مما تقوم به من تدريب الارتقاء الشامل بالمهارات المهنية لموظفي الحكومة الذين تتناول مهامهم ، أو ينتظرون أن تتناول ، الملكية الفكرية في بلدانهم .

٧٦ - ويجري توجيه أنشطة تنمية الموارد البشرية في المنظمة العالمية للملكية الفكرية من المقر الرئيسى بالدرجة الأولى . والجماعات المستهدفة الرئيسية هي الموظفون العاملون في المكاتب الوطنية للملكية الصناعية وحق المؤلف واداراتها وفي المؤسسات ذات الصلة وعادة ما تتكون أنشطة تنمية الموارد البشرية من البرامج التدريبية وأنشطة التدريب أثناء العمل والتوجيه الاستشاري .

٧٧ - ويشمل برنامج التدريب الخاص بالمنظمة تقديم زمالات بالخارج ودورات وحلقات تدريسية وحلقات دراسية على الصعيد الوطني وشبه الإقليمية والإقليمية والعالمية ، وتدريب أثناء العمل يقوم به الخبراء والخبراء الاستشاريون ، وهو برنامج متوازن .

٧٨ - ويغطي توزيع مخصصات ميزانية المنظمة لتنمية الموارد البشرية نسبة كبيرة من الموارد الإجمالية بالمقارنة مع المجالات الأخرى لأنشطة التعاون التقني . وتقدم هذه الأموال عن طريق الميزانية البرنامجية العادية ، واعتمادات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، والصناديق

الاستئمانية ، والمساهمات العينية التي تقدمها الدول الأعضاء إلى المؤسسات الحكومية الدولية في شكل زمالات ومحاضرين وخبراء من أجل التدريب أثناء العمل . وتعطى الأرقام الخامسة بعام ١٩٨٥ دليلاً عما يحتمل أن كان عليه حجم الأموال خلال السنوات السابقة:

الجدول ٥ - مخصصات الميزانية لتنمية الموارد البشرية
(بالفرنكات السويسرية)

برنامجه الأمم المتحدة الإنمائي	٢٣٠٨٠٠٠	(٤٧,٠%)
الميزانية العادية	١١١٥٠٠٠	(٢٢,٧%)
مساهمات من مصادر أخرى ، بما فيها الصناديق الاستثمارية	١٤٩٣٠٠٠	(٣٠,٣%)

المصدر: المنظمة العالمية للملكية الفكرية

٧٧ - وفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، يطلب من الزملاء عند انتهاء التدريب أن يتقدموا بتقارير عن تدريبهم . وتقوم الوحدات التقنية المعنية في المقر باستعراض تلك التقارير ، ثم تتتمل ، حسب الاقتضاء ، بالمتربين للحصول على مزيد من المعلومات أو الشروح . وبالإضافة إلى ذلك ، في معظم الحالات ، تشتمل برامج التدريب في أوروبا على زيارة لمقر المنظمة حيث يجري تقييم برامج التدريب . وبالنسبة لأنشطة التدريب خارج أوروبا ، تجرى هذه الجلسات التقييمية بعد نهاية الدورات التدريبية .

٧٨ - وتحظى العملية التقييمية لبرامج التدريب الخامسة بالمنظمة باهتمام بالغ .

ياء - الاتحاد الدولي للمواملات السلكية واللامسلكية

٧٩ - تهدف جميع المشاريع الميدانية في البلدان النامية ، على نحو بين أو مستتر ، إلى تحسين كفاءة وخبرة موظفي المواصلات السلكية واللامسلكية على كافة مستوياتهم . وقد امتهن الاتحاد الدولي للمواملات السلكية واللامسلكية تدعيم شبكات المواصلات السلكية واللامسلكية الوطنية وخدماتها في المنظمات الأعضاء وذلك بمساعدتها على تنمية وإدارة مواردها البشرية . وقد أنشئت لهذا الغرض معايير في مجال تنمية الموارد البشرية ، مثل مشروع تطوير الدورات التدريبية في المواصلات السلكية واللامسلكية ، وانشئت معايير في إدارة الموارد البشرية من أجل تحضير القوى العاملة ، ونظام المعلومات ، وتقديم وتحسين نظم التدريب في المواصلات السلكية واللامسلكية ، إلى آخره .

٨٠ - والتدريب نشاط متصل في الاتحاد ، وقد أنشئت شعبة للتدريب داخل إدارة التعاون التقني في عام ١٩٧٩ . ويقوم المقر الرئيسي والموظفون الإقليميون الأربعون المعنيون بتنمية الموارد البشرية / إدارة الموارد البشرية بتقديم المشورة إلى جميع البلدان الأعضاء في الاتحاد ، ومساعدة الشعب الإقليمية في إعداد ورصد مشاريع تنمية الموارد البشرية في الميدان وتنفيذ نطاق كبير من الأنشطة في هذا المجال التخصصي . وقد سمح هذا النهج للاتحاد بالاضطلاع بأكثر من ٣٠٠ نشاط تدريبي (إنماصي على مدى الأعوام ١٩٨٧-١٩٨٠ ، لتدريب أكثر من ٦٠٠ زميل وأشراك أكثر من ٢٧٠٠ زميل في حلقات دراسية ومهام تدريب أثناء العمل . وتقوم شعبة التدريب بإدارة التعاون التقني كذلك بإدارة برنامج واسع للزمالة في جميع مجالات المواصلات السلكية واللامسلكية .

٨١ - وتقوم هي اجتماعات المجلس والمؤتمرات بدور هام جدا في هذا النوع من النشاط ، لأن الدول الأعضاء والهيئات الرئيسية تقرر في المؤتمرات موافاة الاهتمام بهذه البرامج ودعمها ، وتحث الإدارة على ذلك .

٨٢ - ولما كان الاتحاد ذو توجه تقني ، فإنه يستخدم الأموال التي يتلقاها لتنفيذ المشاريع فيما يقوم به من

تنمية للموارد البشرية بالدرجة الأولى ، على الرغم من أن لديه برنامج متواضع لتنمية الموارد البشرية يموله من موارده . ويخصم لذلك البرنامج في الوقت الراهن نحو مليوني فرنك سويسري سنويا . وفي السنوات الأبكر ، كانت الموارد تأتي على وجه العصر من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٩٦٣ في المائة في عام ١٩٧٣ (والاعوام اللاحقة) . ولا يزال الاتحاد يعتمد في الوقت الحاضر على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، ويستكمل أنشطته التي تجري في إطار البرنامج بمدخل مولدة من الصندوق الاستئمانى ، وبرنامج الخبراء المساعدين (مخطط تحمل البلدان المانحة بموجبه تكاليف البعض) ، والصندوق الخارج للتعاون التقنى (القرار رقم ٢١ لمؤتمر المفوضين ، مالاجا-توريمولينوس ومناديق أخرى) .

لم يكن التقييم فيما قبل عام ١٩٨٨ مؤسسا . وتوجد منذ نيسان / ابريل ١٩٨٨ وحدة داخل هيكله تتولى تقدير آليات التقييم والرمد والبلاغ وال حاجة إليها ميدانيا ، مع تبادل كبير للمعلومات عن الاتصالات والتدريب ، إلى آخره ، مع الوكالات المتخصصة الأخرى .

٨٣ - ودعت الدورة ٤٣ للمجلس الإداري للاتحاد (جزيران / يونيو ١٩٨٧) ، بعد أن أحاطت علما بالتقدير الثالث لوحدة التفتيش المشتركة عن أنشطة التعاون التقنى للاتحاد (JIU/REP/86/4) ، إلى قيام الاتحاد بتعيين موظف مهنى متفرغ في إدارة التعاون التقنى كموظف مسؤول عن التقييم . وأنشأ الاتحاد اعتبارا من نيسان / ابريل ١٩٨٨ وحدة للتقييم داخل إدارة التعاون التقنى تتولى تقدير آليات التقييم والرمد والبلاغ وال حاجة إليها ميدانيا مع تبادل كبير للمعلومات عن الاتصالات والتدريب ، إلى آخره ، مع الوكالات المتخصصة الأخرى .

كاف - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة

كانت اليونسكو سبأة في مجال تنمية الموارد البشرية المتصل بالعملية الإنمائية بأكملها .

٨٤ - تسلم اليونسكو منذ نشأتها بـان التنمية الشاملة للفرد هي أساس التقدم . وترى اليونسكو أن الانتفاع الملائم من الموارد البشرية عامل أساسى في التقدم الاقتصادي والرقي الاجتماعي . والتحسين المستمر في الموارد البشري يساهم فيه السكان بأكملهم من خلال مدخلات الرجال والنساء الذين تلقوا تعليماً وتدريبها ، شرط أساسى للتنمية ولمشاركة الشعوب في تقدم العلم والتكنولوجيا الحديثتين

واردءار الثقافة . واحد مشاغل اليونسكو الدائمة تمهد الطريق لاوسع مشاركة من الانفراد والجماعات في حياة المجتمعات التي ينتمون اليها وفي حياة الجماعة العالمية . ويجري الاضطلاع ببرامج وأعمال محددة تخص النساء لمكافحة مختلف ظاهر التمييز ، ويدمج البعد النسائي في جميع البرامج . وتولى أهمية خاصة بالشباب الذين ثبت ان مشاركتهم في التنمية أساسية لنجاحها . كما تتحرك اليونسكو صوب مفهوم هيكلى واكثر حيوية بشأن مشاركة الجماعات المحرومة الأخرى مثل السكان الريفيين ، وقاطني أحيااء الأ��واخ ، والاقليات الاثنية ، والمسنين ، والجماعات الاجتماعية الأخرى .

٨٥ - والهيكل التنظيمي للتنمية الموارد البشرية في اليونسكو ذو طبيعة تاريخية ومفهوم حيوي . وهناك تجديد مستمر في النهج وفقا لاحتياجات الفورية للأعضاء . ويتبادر ذلك بمفهـة عامة من منظور حاجـات الدول الأعـضاء ، مع قيام اليونـسكو بـتقديـم الدـعم التقـني الـلازم الذي يـدفعـ الحـيـويـةـ فيـ السـيـاسـاتـ الـأـطـارـيـةـ الـوـطـنـيـةـ الـمـتـسـاـوـةـ وـالـمـكـامـلـةـ . وـتـنـظـمـ فيـ كـلـ سـنـةـ أـنـوـاعـ عـدـيـدـةـ مـنـ أـنـشـطـةـ الـتـدـرـيـبـ الجـمـاعـيـ (ـحـلـقـاتـ درـاسـيـةـ وـحـلـقـاتـ تـدـارـسـيـةـ وـدـورـاتـ)ـ فـيـ الدـوـلـ الـأـعـضـاءـ مـنـ أـجـلـ تـنـمـيـةـ مـوـاـطـنـيـهاـ فـيـ مـجاـلـاتـ الـأـوـلـوـيـةـ الـتـيـ تـحـدـدـهاـ حـكـومـاتـهاـ وـالـجـمـاعـاتـ الـأـخـرىـ . وـخـلـالـ الفـتـرـةـ ١٩٨٦-١٩٨٧ـ ، قـدـمـتـ اليـونـسـكـوـ ماـ مـجـمـوعـهـ ٤٢٦ـ زـمـالـةـ فـرـديـةـ وـمـنـحـ درـاسـيـةـ وـمـنـحـ لـلـسـفـرـ . وـبـالـاضـافـةـ إـلـىـ ذـلـكـ ، اـسـتـفـادـ ٨٦٧٤٨ـ فـرـداـ مـنـ التـدـرـيـبـ الجـمـاعـيـ فـيـ الـحـلـقـاتـ الـدـرـاسـيـةـ وـالـحـلـقـاتـ الـتـدـارـسـيـةـ وـالـدـورـاتـ التـدـرـيـبـيـةـ الـتـيـ نـظـمـتـهاـ اليـونـسـكـوـ .

٨٦ - تعمل المنظمة مع الحكومات بشكل وشيق لخدمة حاجاتها في مجالات الاولوية في ميدان التعليم . ويخطط كل منتين لمنج أكثر من ١٥٠٠٠ زمالة للدول الأعضاء .

٨٧ - ومن الممكن ، في حالة اليونسكو ، أن نعتبر أن جميع أنشطتها فعلياً موجهة إلى تنمية الموارد البشرية . وجميع أنشطة البرامج التي تتطلع بها اليونسكو مصنفة في برنامج وميزانية الفترة ١٩٨٩-١٩٩٠ في الفئات التالية: ترقية المعارف (١٠,٧ في المائة) ، وجمع المعلومات ونشرها وتبادلها (٣٤,٧ في المائة) ، وتنمية الوعي العام (١١ في المائة) ، والتدريب (٣٥ في المائة) ، والمشاركة

في تنفيذ الانشطة في الدول الأعضاء (١٢,٥ في المائة) ، ووضع المعايير (١,٤ في المائة) ، ورسم السياسات ، وتحطيم وتحديد المشاريع (١٠,١ في المائة) ، وبرمجة الانشطة البرنامجية وتنسيقها وتقييمها (٢,٧ في المائة) . وتبين الأرقام الموضعة بين أقواء النسبة المئوية للموارد المخصصة لتلك الوظائف في الفترة ١٩٨٩-١٩٨٨ .

يجري التمويل عن طريق الميزانية العادية ومصادر خارجية عن الميزانية ، والصناديق الاستثمارية ، إلى آخره . وتستخدم نسبة تقاد تكون ثابتة في تنمية الموارد البشرية هي ١٦,٤ في المائة من المخصصات البرنامجية العادية و٧,٤ في المائة من المصادر الخارجية عن الميزانية

٨٧ - وتوجه اليونسكو ، كما أشرنا من قبل ، صوب تدمير الموارد البشرية أماما ، ولذا فان فعل عنصر الدراما في شت البرامج يمثل مهمة شاقة . ورغمما عن ذلك ، فان استعراض ميزانيات الفترات الأخيرة يعطي صورة عن النشاط بهذه المعنى . ولأول مرة يقدم برنامج وميزانية الفترة ١٩٨٧-١٩٨٦ موجزا حسب نسق العمل يشمل مكونا تدريبيا قيمته ٦٠٠ ٠٠٠ ٢٥ دولار ، ومنح للمعونة تبلغ ٥٦٣٧ ٥٠٠ دولار ، وهو يمثلان ١٦,٤ في المائة من إجمالي المخصصات للبرامج الرئيسية (٨١٢٤٠٠ ١٩٠ دولار) . ولا يشمل ذلك الحلقات الدراسية والحلقات التدريسية وبعض الاجتماعات التي تعتبر انشطة تدريبية ، كما لا يشمل الانشطة الممولة عن طريق برنامج المشاركة . وترى أمانة اليونسكو أنه ينبع في أن تكون هذه النسبة مؤشرا لما كانت عليه النسب في الميزانيات السابقة .

٨٨ - وجميع المبالغ الأخرى التي إنفقت على تنمية الموارد البشرية من مصادر خارجية عن الميزانية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان والبنك الدولي ، ومصارف التنمية الإقليمية ، والأموال الاستثمارية ، إلى آخره) . ومن جميع هذه المصادر التمويلية مجتمعة ، بلغت مخصصات التدريب خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٨٠ نحو ١٠٥,٥ مليون دولار (١٩٨٠: ١٢,٨ ، ١٩٨١: ١٢,٣ ، ١٩٨٢: ١٢,٣ ، ١٩٨٣: ١٢,٣ ، ١٩٨٤: ١٢,٤ ، ١٩٨٥: ١٢,٤ ، ١٩٨٦: ٩,٦ ، ١٩٨٧: ١٠,١ ، ١٩٨٨: ١٠,٧) وشكلت ما يتراوح بين ١١,٩ إلى ١٦,٣ في المائة (١٤ في المائة في المتوسط) من إجمالي مصروفات المشاريع (كان أهم المكونات: الموظفين: ٣٨ في المائة ، والمعدات: ٢٢ في المائة ، والبناء: ١٣ في المائة ، والزمالة: ٧ في المائة) .

٨٩ - ولا يجري تقييم تنمية الموارد البشرية في اليونسكو كعملية مجردة ، بل يدرج فيها بالآخر التقييم الشامل الذي يجري لشئون البرامج التي تحتوي على عنصر لتنمية الموارد البشرية . وقد أجريت دراستان شاملتان للمجلس التنفيذي قيمتا بعدها عناصر أنشطة تنمية الموارد البشرية الخامسة باليونسكو: ^{١١} مساهمة اليونسكو في المعرفة والأنشطة المتعلقة بمشاكل السكان (١٩٧٤) ، ^{١٢} تنمية وتشجيع البحوث الخامسة بالمشاكل السكانية ودلائل نتائجها بالنسبة للتنوعية السكانية (١٩٧٨) .

٩٠ - أصبح لعملية الرصد والتقييم في المنظمة شكل وحدة اشتُرط خصيصاً لهذا الفرض . وتتفق هذه الوحدة الانشطة البرامجية والمشاريع للاستعراض المستمر .

٩١ - وهناك أيضاً الاستبيانات التي يملؤها الحامليون على الزمالات والمنح الدراسية ، والتي توفر تفاصيل مرتبطة . وتعقد في الحلقات الدراسية الإقليمية جلسات تقييم بعد الانتهاء من ملء الاستبيانات .

٩٢ - وأما فيما يتعلق بتقييم البرامج العادية ، فإنه يتم بشكل طبيعي على الرغم من العوائق الوظيفية والمالية .

٩٣ - وتنشأ المسؤوليات في البرامج المملوكة من خارج الميزانية بسبب تأخر الموافقة على المشاريع ، وتتأخر الموافقة على ترحيل الأموال من سنة إلى أخرى وما تبدينه الوكالة/الوكالات الوطنية المشاركة من بطء في إنشاء الهياكل اللازمة لتنفيذ المشروع وتعيين الموظفين المحليين وترشيح الموظفين للتدريب ، والاضرار في عدد متزايد من الحالات ، على التنفيذ المباشر للمشروع ولكن بمدخلات معونة تقنية من اليونسكو .

٩٤ - كما وجهت مسؤوليات في وضع زملاء من بلدان ثانية في مؤسسات تعليمية أعلى في البلدان المتقدمة بسبب مشاكل معادلة المؤهلات التي حلوا عليها من مؤسسات وطنية مع اشتراطات الالتحاق الخامسة بالمؤسسات المضيفة . كما أن إجادة اللغات من بين المسؤوليات التي تواجه في هذا المجال .

لام - منظمة العمل الدولية

-٣٦-

٩٤ - تعتبر منظمة العمل الدولية المساهم الرئيسي من بين وكالات الأمم المتحدة في تنمية الموارد البشرية بالمعنى العريض لها كتعزيز للقدرات البشرية ، وأنشطتها في هذا الميدان موجهة نحو القطاع العام (بما في ذلك شبه العام) والخاص على حد سواء ، ونحو المناطق الحضرية فضلا عن الريفية ، مع إيلاء الاهتمام الواجب بحاجات الجماعات المحرومة . وتكرر المنظمة أكثر من نصف انشطتها في التعاون التقني لأنشطة التدريب في جميع قطاعات الاقتصاد وغروعه وعلى كافة مستويات المسؤولية . وكانت المنظمة فعالة على مدى الـ ٢٥ سنة الماضية في مساعدة كثير من البلدان في بناء نظم ومؤسسات تدريب مهني وتقني واداري شاملة . وفي أي وقت كان ، تجد أكثر من ٣٠٠ مشروع تدريبي تتفذ في نحو ٦٠ بلدا (معظمها نام) تتجاوز مصروفاتها ٩٠ مليون دولار سنويا ، معظمها يؤمن عن طريق موارد خارجة عن الميزانية .

٩٥ - وبرنامج المنظمة لتنمية الموارد البشرية تدعمه برامجها في مجالى البحث ووضع المعايير . ولا تزال اتفاقية المنظمة بخصوص التدريب المهني والتوجيه المهني في تنمية الموارد البشرية (رقم ١٤٣) والتوصية المقابلة لها (رقم ١٥٠) والبيان اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في دورته الستين (سنة ١٩٧٥) ، الاساس الرئيسي الذي تعتمد عليه الحكومات والمؤسسات في البلدان النامية في تنمية سياساتها ونظمها التدريبية . ويؤكد هذان المكان التعاون الوثيق بين اليونسكو ومنظمة العمل الدولية في السعي من أجل أهداف متوافقة وتجنب الإزدواج والتضارب .

٩٦ - وتساعد المنظمة البلدان في تصميم النظم والنظم الفرعية الوطنية للتدريب المهني والتربية الادارية ، وتحسين كفاءة مؤسسات التدريب ذات الصلة ، ووضع مخططات التدريب المهني والاداري لقطاعات ولفئات مهنية محددتين ، ووضع مخططات التدريب لجماعات مستهدفة بشكل خاص ، ومن بينها النساء والشباب الذي ترك الدراسة ، والمهاجرين

بينها النساء والشباب الذي ترك الدراسة ، والمهاجرين واللاجئين والعمال الأكبر سنا . وتهدف برامج المنظمة الأخرى إلى تحسين الانتاجية وتشجيع تنمية المنشآت الصغيرة والتدريب على طرق الانتاج كثيفة العمالة لا سيما في الأشغال العامة ، علامة على التدريب على العلاقات الصناعية والسلامة والصحة المهنية .

٩٧ - ومشاريع المنظمة التي تندرج تحت برامج رئيسية عديدة (العمالة ، والتدريب ، والأنشطة القطاعية ، وظروف العمل ، إلى آخره) تراوح ما بين تدريب المستويات الوظيفية الصغيرة على مساعدة الشباب الريفي على تعلم المهارات من أجل تلبية الحاجات الأساسية ، إلى التدريب على إدارة وتشغيل التكنولوجيا المتقدمة . ولقد كان الكثير من النشطة المنظمة في مجال التعاون التقني شاملًا وطويل الأجل . وقد حيث تحول في أولويات التعاون التقني مع تقدم البلدان على طريق التنمية . فنمـت الحاجة إلى مساعدات أقصر أجلـاً لتحديد الفجوات و نقاط الضعف في النظم القطرية للتدريب المهني والإداري وأطر سياساتها ، وللتلبية حاجات محددة تتعلق بالقوى العاملة والتنمية . ومن أمثلة هذه المساعدات الأقصر أجلـاً مشروع لـلـمنظـمة في الهند لـلـانـشاء شبكة من معاهـد التـدـريـبـ المتـقدـمةـ وـمـراكـزـ التـدـريـبـ الصـنـاعـيـ الشـمـوذـجـيـةـ فيـ إـرـجـاءـ الـبـلـادـ . وقد اـنـشـأـتـ الشـكـبةـ لـلـتـلـبـيـةـ الـطـلـبـ عـلـىـ الـمـهـارـاتـ الـجـديـدةـ معـ اـدـخـالـ تـكـنـوـلـوـجـيـاتـ جـديـدةـ فيـ الصـنـاعـةـ . وقد اـولـيـ اـهـتمـامـ مـتـنـاميـ فيـ السـنـوـاتـ الـاخـيرـةـ بـالـتـعـاوـنـ التـقـنـيـ الـذـيـ يـدـعـمـ دـورـ الـمـرـأـةـ فيـ الـعـمـلـ الـعـلـيـةـ الـإـنـمـائـيـ . وـعـومـماـ ، تـحـبـدـ مـنـظـمةـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ استـرـاتـيجـيـاتـ الـمـشارـكـةـ ، وـقـدـ ثـبـتـ أـنـهـ قـعـالـةـ بـوـجـهـ خـارـجـ فـيـ تـعـبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ منـ أـجلـ اـنـشـطـةـ التـنـمـيـةـ الـرـيفـيـةـ .

٩٨ - ولا يزال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو المصدر الرئيسي لتمويل النشطة المنظمة للتعاون التقني في مجالات تنمية الموارد البشرية . وقد مولت مؤخرًا حصة هامة من النشطة المنظمة لتنمية الموارد البشرية في البلدان النامية عن طريق جهات مانحة متعددة الأطراف وثنائية ، ومصارف التنمية لا سيما البنك الدولي .

٩٩ - وقد اكتسبت مشاركة المنظمة في جهود تنمية الموارد البشرية التي يफطلع بها في اطار منظومة الامم المتحدة قوة وتأثيرا على حد سواء بسبب هيكلها الفريد . فهي منظمة ثلاثية الاطراف تمثل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال . وتأخذ المنظمة في حسابها عند تخطيط وتنفيذ وتقدير انشطتها لتنمية الموارد البشرية الاحتياجات الخامسة ، وان كانت مكملة لبعضها ، لتلك المنظمات . فعلى سبيل المثال . تؤكد المنظمة عند إعداد مشروع ما وتنفيذها على التشاور مع أصحاب العمل والعمال في مجالات المهارات المشمولة . وقد مول عدد كبير من المشاريع الممهمة لتدعم الموارد البشرية لمنظمات العمال واتحادات أصحاب العمل عن طريق جهات مانحة متعددة الاطراف وثنائية .

١٠٠ - ويقدم المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم في تورينو والتابع للمنظمة دعما لمشاريعها للتعاون التقني ، ويستقبل المركز كل سنة عددا كبيرا من الزملاء الذين ترسلهم المشاريع الميدانية للمنظمة للحصول على ترتيب متقدم في مجالات مهاراتهم بالذات . كما استحدث المركز برامج تدريب شاملة لموظفي الادارة وللمسؤولين الحكوميين رفيفي المستوى من الدول الاعضاء .

١٠١ - وقد ساهمت المنظمة ، بالإضافة إلى الانشطة ذات التركيز القطري ، في تنمية المراكز الاقليمية استجابة لظهور خصائص محددة ومميزة لكل اقليم . وتشكل تلك المراكز بعدا هاما في الهيكل الميداني للمنظمة وتنقدم مسار انشطة التعاون التقني فيما بين البلدان النامية . ويوجد في الوقت الراهن ١٣ من هذه الهياكل الاقليمية التي تعمل في التدريب والتنمية الادارية والعمالة وادارة العمل . ويمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية أحد المشاغل الاولية لثلاث المراكز الاقليمية . وينبغي الاشارة بوجه خاص في هذا الصدد إلى المراكز التالية: برنامج تنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ ، المركز الافريقي لتنمية التدريب المهني ، مركز البلدان الامريكية للبحث والتوثيق في ميدان التدريب المهني ، والشبكة الدولية للتنمية الادارية .

١٠٢ - وفي عام ١٩٨٧ ، اختارت الاجتماعات المشتركة للجنة التنسيق الإدارية ولجنة البرنامج والتنسيق للسلسلة ٢٢ من الاجتماعات المشتركة ، موضوع: "التنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في تنمية الموارد البشرية ومساهمتها في الوفاء بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية للبلدان النامية" . واختيرت منظمة العمل الدولية ، بسبب دورها الهام المعروفة في هذا المسع ، لتكون الوكالة الرائدة فتعد الورقة الأساسية للاجتماعات . وتشير الورقة عددا من قضايا تنمية الموارد البشرية وتستعرض الانتباه إلى مشكلة تنسيق الأنشطة في هذا المجال بين كافة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، مقتربة من أجل ذلك زيادة تنفيذ تلك الجهد على المستوى القطري .

ميم - منظمة الصحة العالمية

يتلقى أكثر من ٣٠٠٠ زميل سنويا تدريبا على شئ النظم والجهود المتممة بالمحنة . وتمويل برامج المنظمة لتنمية الموارد البشرية بأكملها تقريبا من الميزانية العامة العادية . ويصل ذلك إلى ما يزيد عن ٢٣٠ ٩٨٠ ٠٠٠ دولارا ، بالإضافة إلى موارد خارجة عن الميزانية يبلغ أكثر من ٦٣١ ٠٠٠ دولارا على مدى فترة سبع سنوات .

١٠٣ - تقع مسؤولية أنشطة تنمية الموارد البشرية الخامسة بمنظمة الصحة العالمية بالدرجة الأولى على عاتق شعبة تنمية القوة العاملة الصحية (سيتغير اسم هذه الشعبة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ إلى شعبة تنمية الموارد البشرية من أجل الصحة) . ويفتحي نطاق عمل البرنامج التخطيط من أجل نوع وعدد الموظفين المطلوبين للمساعدة في بلوغ مستوى الكفاءة التقنية والعلمية والإدارية المطلوبة لتشغيل النظم الصحية الوطنية ، وتدريب وتشغيل هؤلاء الموظفين . ويترافق ادراك الدول الأعضاء للحاجة إلى تحسين نظمها الصحية ، وبأنه من الضروري ، كيما تتحقق ذلك ، أن تحسن آلياتها الخامسة بتنمية العاملين في مجال الصحة . وقد دعمت المنظمة جهود البلدان في هذا الاتجاه .

١٠٤ - ويتم تنفيذ برنامج المنظمة عن طريق مكاتبها الأقليمية الستة في إقاليم إفريقيا وأمريكا وشرق البحر المتوسط وأوروبا وجنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادئ . وقد كان هناك اهتمام بتشجيع التنسيق مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى ، مثل التعليم والتنمية المحلية والنقل والاتصالات ، على المستوى الوطني ومستوى المحافظة والمقاطعة بغية كفالة التنمية المتكاملة للنظم الصحية وللعاملين في مجال الصحة .

١٠٥ - وقامت المنظمة ، من خلال برنامجها للزمالات ، بدور حاسم في جهود الدول الأعضاء لترقية نظمها الصحية ، ولا تزال مستمرة في ذلك . وخلال فترة عامي ١٩٨٦-١٩٨٧ ، وزع برنامج تنمية القوى العاملة الصحية ٨٠٩ زمالة ، وقدم بدلات سفر ومعيشة إلى ٢٢٨ مشركاً لحضور اجتماعات تعليمية أو دورات تنظمها المنظمة (انظر الجدول ٦ أدناه) .

١٠٦ - ويقوم برنامج تنمية القوى العاملة الصحية في المنظمة على مجالين محددين كما جاء في الميزانية البرنامجية الرسمية ، هما: العملية الإدارية لتنمية القوى العاملة الصحية ، وتكوين العاملين الصحيين . ويتجزأ هذان البرنامجان بدورهما إلى سبعة مجالات للنشاط هي: التسويق المشترك بين القطاعات ، وسياسات وخطط القوى العاملة الصحية ، وإدارة القوى العاملة في مجال الصحة ، ومعلومات وبحوث القوى العاملة الصحية ، والدعم المؤسسي ، وبرامج وعمليات التعليم الفعالة ، ومواد التعليم الصحي .

١٠٧ - وبوضع المرء أن يدرك أن البرنامج يدار بطريقة غير مرکزية إلى حد كبير حيث ينحصر التدخل المباشر للمقر الرئيسي بالدرجة الأولى في ترويج السياسات والافكار ، وفي نشر الأدلة ، والكتب الارشادية ، والنشرات الاعلامية ، وآلية رصد الانجازات الموضوعية .

النسبة المئوية		المجموع العربي		المجموع العربي		المجموع العربي		موضع الدراسة		المجموع	
٥٤,٠	١٦,٠	٣٦,٩	١٦٢	٣٧٦	٢١٧	٣٧٦	١٩٧	٣٧٦	٢١٧	٣٧٦	١٩٧
٥٥,٧	٣٥,٣	٤٦,٤	١٦٥	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦
٥٥,٥	٣٥,٣	٤٦,٤	١٦٥	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦	٤٨٧	٢٦٦
٥٦,١	٣٦,٣	٤٧,٤	١٦٦	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣
٥٧,١	٣٧,٣	٤٨,٤	١٦٧	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣
٥٨,١	٣٨,٣	٤٩,٤	١٦٨	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣	٤٩٦	٢٦٣
٥٩,١	٣٩,٣	٥٠,٤	١٦٩	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤
٥٩,٧	٣٩,٣	٥٠,٤	١٦٩	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤
٥٩,٧	٣٩,٣	٥٠,٤	١٦٩	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤	٥٠٥	٢٦٤
٦٠,١	٣٩,٣	٥١,٤	١٧٠	٥١٦	٢٦٥	٥١٦	٢٦٥	٥١٦	٢٦٥	٥١٦	٢٦٥
٦١,٣	٣٩,٣	٥٢,٤	١٧١	٥٢٦	٢٦٦	٥٢٦	٢٦٦	٥٢٦	٢٦٦	٥٢٦	٢٦٦
٦٢,٣	٣٩,٣	٥٣,٤	١٧٢	٥٣٦	٢٦٦	٥٣٦	٢٦٦	٥٣٦	٢٦٦	٥٣٦	٢٦٦
٦٣,٣	٣٩,٣	٥٤,٤	١٧٣	٥٤٦	٢٦٦	٥٤٦	٢٦٦	٥٤٦	٢٦٦	٥٤٦	٢٦٦
٦٤,٣	٣٩,٣	٥٥,٤	١٧٤	٥٥٦	٢٦٦	٥٥٦	٢٦٦	٥٥٦	٢٦٦	٥٥٦	٢٦٦
٦٥,٣	٣٩,٣	٥٦,٤	١٧٥	٥٦٦	٢٦٦	٥٦٦	٢٦٦	٥٦٦	٢٦٦	٥٦٦	٢٦٦
٦٦,٣	٣٩,٣	٥٧,٤	١٧٦	٥٧٦	٢٦٦	٥٧٦	٢٦٦	٥٧٦	٢٦٦	٥٧٦	٢٦٦
٦٧,٣	٣٩,٣	٥٨,٤	١٧٧	٥٨٦	٢٦٦	٥٨٦	٢٦٦	٥٨٦	٢٦٦	٥٨٦	٢٦٦
٦٨,٣	٣٩,٣	٥٩,٤	١٧٨	٥٩٦	٢٦٦	٥٩٦	٢٦٦	٥٩٦	٢٦٦	٥٩٦	٢٦٦
٦٩,٣	٣٩,٣	٦٠,٤	١٧٩	٦٠٦	٢٦٦	٦٠٦	٢٦٦	٦٠٦	٢٦٦	٦٠٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦١,٤	١٨٠	٦١٦	٢٦٦	٦١٦	٢٦٦	٦١٦	٢٦٦	٦١٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٢,٤	١٨١	٦٢٦	٢٦٦	٦٢٦	٢٦٦	٦٢٦	٢٦٦	٦٢٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٣,٤	١٨٢	٦٣٦	٢٦٦	٦٣٦	٢٦٦	٦٣٦	٢٦٦	٦٣٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٤,٤	١٨٣	٦٤٦	٢٦٦	٦٤٦	٢٦٦	٦٤٦	٢٦٦	٦٤٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٥,٤	١٨٤	٦٥٦	٢٦٦	٦٥٦	٢٦٦	٦٥٦	٢٦٦	٦٥٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٦,٤	١٨٥	٦٦٦	٢٦٦	٦٦٦	٢٦٦	٦٦٦	٢٦٦	٦٦٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٧,٤	١٨٦	٦٧٦	٢٦٦	٦٧٦	٢٦٦	٦٧٦	٢٦٦	٦٧٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٨,٤	١٨٧	٦٨٦	٢٦٦	٦٨٦	٢٦٦	٦٨٦	٢٦٦	٦٨٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٦٩,٤	١٨٨	٦٩٦	٢٦٦	٦٩٦	٢٦٦	٦٩٦	٢٦٦	٦٩٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٠,٤	١٨٩	٧٠٦	٢٦٦	٧٠٦	٢٦٦	٧٠٦	٢٦٦	٧٠٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧١,٤	١٩٠	٧١٦	٢٦٦	٧١٦	٢٦٦	٧١٦	٢٦٦	٧١٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٢,٤	١٩١	٧٢٦	٢٦٦	٧٢٦	٢٦٦	٧٢٦	٢٦٦	٧٢٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٣,٤	١٩٢	٧٣٦	٢٦٦	٧٣٦	٢٦٦	٧٣٦	٢٦٦	٧٣٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٤,٤	١٩٣	٧٤٦	٢٦٦	٧٤٦	٢٦٦	٧٤٦	٢٦٦	٧٤٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٥,٤	١٩٤	٧٥٦	٢٦٦	٧٥٦	٢٦٦	٧٥٦	٢٦٦	٧٥٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٦,٤	١٩٥	٧٦٦	٢٦٦	٧٦٦	٢٦٦	٧٦٦	٢٦٦	٧٦٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٧,٤	١٩٦	٧٧٦	٢٦٦	٧٧٦	٢٦٦	٧٧٦	٢٦٦	٧٧٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٨,٤	١٩٧	٧٨٦	٢٦٦	٧٨٦	٢٦٦	٧٨٦	٢٦٦	٧٨٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٧٩,٤	١٩٨	٧٩٦	٢٦٦	٧٩٦	٢٦٦	٧٩٦	٢٦٦	٧٩٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٠,٤	١٩٩	٨٠٦	٢٦٦	٨٠٦	٢٦٦	٨٠٦	٢٦٦	٨٠٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨١,٤	٢٠٠	٨١٦	٢٦٦	٨١٦	٢٦٦	٨١٦	٢٦٦	٨١٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٢,٤	٢٠١	٨٢٦	٢٦٦	٨٢٦	٢٦٦	٨٢٦	٢٦٦	٨٢٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٣,٤	٢٠٢	٨٣٦	٢٦٦	٨٣٦	٢٦٦	٨٣٦	٢٦٦	٨٣٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٤,٤	٢٠٣	٨٤٦	٢٦٦	٨٤٦	٢٦٦	٨٤٦	٢٦٦	٨٤٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٥,٤	٢٠٤	٨٥٦	٢٦٦	٨٥٦	٢٦٦	٨٥٦	٢٦٦	٨٥٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٦,٤	٢٠٥	٨٦٦	٢٦٦	٨٦٦	٢٦٦	٨٦٦	٢٦٦	٨٦٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٧,٤	٢٠٦	٨٧٦	٢٦٦	٨٧٦	٢٦٦	٨٧٦	٢٦٦	٨٧٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٨,٤	٢٠٧	٨٨٦	٢٦٦	٨٨٦	٢٦٦	٨٨٦	٢٦٦	٨٨٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٨٩,٤	٢٠٨	٨٩٦	٢٦٦	٨٩٦	٢٦٦	٨٩٦	٢٦٦	٨٩٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٠,٤	٢٠٩	٩٠٦	٢٦٦	٩٠٦	٢٦٦	٩٠٦	٢٦٦	٩٠٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩١,٤	٢١٠	٩١٦	٢٦٦	٩١٦	٢٦٦	٩١٦	٢٦٦	٩١٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٢,٤	٢١١	٩٢٦	٢٦٦	٩٢٦	٢٦٦	٩٢٦	٢٦٦	٩٢٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٣,٤	٢١٢	٩٣٦	٢٦٦	٩٣٦	٢٦٦	٩٣٦	٢٦٦	٩٣٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٤,٤	٢١٣	٩٤٦	٢٦٦	٩٤٦	٢٦٦	٩٤٦	٢٦٦	٩٤٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٥,٤	٢١٤	٩٥٦	٢٦٦	٩٥٦	٢٦٦	٩٥٦	٢٦٦	٩٥٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٦,٤	٢١٥	٩٦٦	٢٦٦	٩٦٦	٢٦٦	٩٦٦	٢٦٦	٩٦٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٧,٤	٢١٦	٩٧٦	٢٦٦	٩٧٦	٢٦٦	٩٧٦	٢٦٦	٩٧٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٨,٤	٢١٧	٩٨٦	٢٦٦	٩٨٦	٢٦٦	٩٨٦	٢٦٦	٩٨٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	٩٩,٤	٢١٨	٩٩٦	٢٦٦	٩٩٦	٢٦٦	٩٩٦	٢٦٦	٩٩٦	٢٦٦
٦٩,٧	٣٩,٣	١٠٠,٤	٢١٩	١٠٠٦	٢٦٦	١٠٠٦	٢٦٦	١٠٠٦	٢٦٦	١٠٠٦	٢٦٦

-ET-

١٠٨ - وقد تبين لنا من التقارير المالية أن مجل أنشطة تنمية الموارد البشرية في المنظمة يمول من الميزانية العادبة العامة . وقد قدمت هذه الميزانية في الأعوام ١٩٨٧-١٩٨٠ : (أ) مبلغ ٧٨٠٣٢٢ دولار لبرنامج تنمية القوى العاملة الصحية ، (ب) مبلغ ٩٨٩٠٣٠٠ دولار للبرامج التقنية الأخرى لتفطية ما تقدمه من زمالات وأنشطتها التعليمية الأخرى . ويمثل البندان (أ) و(ب) معاً ٣٣٠٩٨٠٠٠ دولار أو ١٧,٣ في المائة من إجمالي الميزانية العادبة العامة في نفس الفترة . وبالإضافة إلى المبالغ المذكورة آنفاً ، فقد حملت النفقات التالية تحت بند مصروفات خارجة عن الميزانية : (أ) الصندوق الطوعي للترويج الصحي (ويشمل تبرعات من الحكومات والمؤسسات الخامسة) : ٤١٣٦٠٠٠ دولار ، (ب) مصادر من الأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة) : ٥٣١٧٥ دولار ، (ج) أموال أخرى (بما في ذلك الأموال الاستثمارية) : ٣٨٧٦٤٠٠٠ دولار . ويحمل إجمالي النفقات الخارجية عن الميزانية خلال الفترة ١٩٨٧-١٩٨٠ إلى ١٠٥٦٣١ دولار . ويبلغ هذا نحو نصف نفقات الميزانية العادبة . وتمثل حصة مصادر الأمم المتحدة من إجمالي النفقات الخارجية عن الميزانية ٤٨,٥ في المائة .

١٠٩ - تضطلع المنظمة على أساس منتظم بعملية رصد وتقدير لأنشطة تنمية القوى العاملة المحية التابعة لها .

١١٠ - وقد نشأت صعوبات في فترة عامي ١٩٨٦-١٩٨٧ في تمويل الميزانية العادبة للمنظمة ، بسبب الانخفاض المتوقع في الاشتراكات والراجع إلى عوامل مختلفة . وقد دفع ذلك المدير العام إلى اتباع تدابير احترازية منذ أوائل عام ١٩٨٦ لكفالة الملاءة المالية وتحقيق أقصى ناتج بدون تعويق مجالات الأولوية . وقد اعتمدت تدابير عديدة من بينها تقدير بعض أنشطة البرامج في المقر الرئيسي ، علاوة على البعض منها على المستوى الإقليمي والقطري ، بما يعادل مبلغ ٣٥ مليون دولار .

١١١ - وتشير التقارير المالية للمنظمة إلى أن أكبر بند للنفقات الخاصة بتنمية القوى العاملة الصحية في الميزانية العادبة هو الزمالات والأنشطة التعليمية الأخرى -

حوالى ٦٢ في المائة ، يليه الرواتب وتكاليف الموظفين المشتركة - أقل من ٢٥ في المائة في المتوسط خلال الفترة ١٩٨٧-١٩٨٠ مع اظهار اتجاه نزولي - يليها الامدادات والمواد - حوالى ٦,٥ في المائة ، فدعم التكاليف المحلية - حوالي ٣ في المائة ، والخدمات والترجمة التعاقدية ، والطباعة ، ومعالجة البيانات ، إلى آخره - حوالي ٣ في المائة . ولا تتجاوز جميع النفقات الأخرى واحد في المائة من إجمالي مخصصات الميزانية العادية .

١١١ - وتعد تقارير الرصد والتقييم في المنظمة بمثابة منتظمة من أجل تدريب المدير العام الثنائي السنوات . وتشمل تقارير التقييم الأخرى تحاليل الوضع التي تعدد من أجل الميزانية البرنامجية الثنائية السنوات ، والبرامج المتوسطة الأجل (كل ست سنوات) . وبالاضافة إلى ذلك ، أجرت المنظمة في عام ١٩٨١ استعراضاً تحليلياً مفصلاً جداً عن برنامجها لتنمية القوى العاملة الصحية خلال الفترة ١٩٤٨-١٩٨٠ . وقد أصدر في أوائل عام ١٩٨٣ استعراض مرحلتي لتنفيذ البرنامج المتوسط الأجل لتنمية القوى العاملة الصحية (١٩٨٧-١٩٨٣) ، وأجرى المقر وجميع المكاتب الأقلية الستة في عام ١٩٨٤ "استعراض اتجاه تنمية القوى العاملة الصحية" .

١١٢ - ووضع في عام ١٩٨٥ تقرير مرحلتي عن تنفيذ "سياسة الزمالات" لتقديمه إلى المجلس التنفيذي ، وقد بدأ في الوقت الحالى إعداد تقرير كامل . ويطلب من الزملاء تقديم "تقرير نهاية الدراسة" ، ويطلب من القائمين بادارة الصحة الوطنية وضع تقرير عن الاستفادة من خدمات الزملاء بعد اثنى عشر شهراً من انتهاء الزمالة . وعلى مستوى المقرر الرئيسى ، يوضع تقرير رصدى عن الانشطة في نهاية كل فترة متتلين وذلك بعد الاطلاع بأنشطة الردم التفصيلية في ضوء الخطط الواردة في البرامج المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية . وتقوم الادارة برصد تفصيلي للنفقات المالية بالمقارنة مع الخطط على أيام يومي .

١١٣ - ويولى الاهتمام في داخل أمانة المنظمة ذاتها ، بكفالة رصد وتقدير البرامج التدريبية التابعة لها لتوفير درجة عالية من الملة الوثيقة مع السياسات التعليمية المتقدمة .

نون - المنظمة العالمية للارصاد الجوية

ان القوام الرئيسي للمنظمة هو التعاون التقني ، ويجري في ظل هذا البرنامج جميع انشطة تنمية الموارد البشرية . وتاتي معظم انشطة التدريب بطبيعتها من المشاريع ذاتها (الخدمات الامتشارية مع النظاراء الوطنيين ، إلى آخره) ، والزمالت من أجل المزيد من التدريب . ويقول برنامج الأمم المتحدة الإنمائي جزءاً رئيسياً من الانشطة ، في حين يسوى الرصيد من خلال برنامج التعاون الطوعي الفريد والأموال الاستثمارية ، إلى آخره .

١١٤ - تولى المنظمة العالمية للارصاد الجوية اهتماماً كبيراً بتنمية الموارد البشرية . فمنذ عام ١٩٥٥ وبرنامج التعاون التقني يكرر نفسه لتقديم المشورة والدعم لمصالح الارصاد الجوية والمياه الجوفية الوطنية في البلدان المتقدمة والتامية . كما يعتبر أن من أهدافه دعم وتنظيم مراكز التدريب الأقليمية والوطنية والعمال الجاري لأجهزة الرصد .

١١٥ - والنهج المتبعة في المنظمة العالمية للارصاد الجوية مختلف ومبتكر بسبب الطريقة التي يتم بها تمنيف الموارد وتخصيمها ، إذ تقسم إلى ثلاثة أجزاء حسماً يلي:

- (١) خدمات الخبراء والتي تضم الخبراء المساعدين الذين دائمًا ما يكونوا نظاراء وطنيين ،
- (ب) الزمالات ،
- (ج) المعدات والمقابلات من الباطن .

١١٦ - ومن السهل تعریف الجزئين الأولين على أنهما يتعلقان بتنمية الموارد البشرية في حين أنه بالنسبة للثالث يحتاج الأمر إلى قدر كبير من المؤالفنة الدقيقة والتدريب المفاهيمي لفعل العناصر الأساسية من المعدات المستخدمة في عملية التوسيع ، (التدريب) ، وبنود الاحلال ، والعناصر التعاقدية للتدريب أثناء العمل .

١١٧ - ومن السمات الخامة جداً في نهج المنظمة برنامج التعاون الطوعي الذي يعتبر فريداً في منظومة الأمم المتحدة . وهو يستهدف في المقام الأول تقديم المساعدة لدعم تنفيذ مبادرة "المراقبة العالمية للطقس" . وتشكل

الزمالت الطويلة والقصيرة الأجل ، والتدريب القصير الأجل ، والحلقات الدراسية ، وصيانة المعدات ، والتدريب أثناء العمل ، جزءاً أساسياً من مكون تنمية الموارد البشرية .

١١٨ - عموماً ، يمول تنمية الموارد وبرنامج التعاون التقني التابعان للمنظمة على النحو التالي:

(أ) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،

(ب) برنامج التعاون الطوعي التابع للمنظمة ،

(ج) ترتيبات المستدوق الاستثماري ،

(د) الميزانية العادية للمنظمة .

١١٩ - ولقد كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو المصدر الرئيسي لتمويل أنشطة التعاون التقني للمنظمة ، مساهمًا بأكثربن نصف الموارد المتاحة للمساعدات التقنية التي تقدمها المنظمة . ويستخدم أكثر من ثلث الأموال التي يتيحها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الوقت الحاضر من أجل الخبراء والخبراء الاستشاريين . وتخصص المنظمة ، في مشاريعها المملوكة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، حصة عالية نسبياً من الموارد للمعدات ، على غرار ما تفعله الوكالات الصغيرة الأخرى ذات المستوى التقني العالمي ، (٣٠,٦٪ في المائة في عام ١٩٨٧) ، في حين يستخدم نحو ١٥٪ في المائة من أجل الزمالات والحلقات الدراسية والحلقات التدريبية .

١٢٠ - إن برنامج التعاون الطوعي بالمنظمة فريد في منظومة الأمم المتحدة ، ويستهدف منه في المقام الأول تقديم المساعدة لدعم تنفيذ "المراقبة العالمية للطعن" . ويعتمد البرنامج على المساهمات الطوعية التي تقدم نقداً وعيناً وتستخدم في توفير المعدات والزمالت الطويلة والقصيرة الأجل ، والتدريب القصير الأجل ، مثل الحلقات الدراسية ، ودورات عن تشغيل المعدات وصيانتها ، وتدريب أثناء العمل يتولاه خبراء معارون . ويقسم البرنامج إلى البند (P) للمساهمات المقدمة نقداً والبند (BS) للمساهمات المقدمة في شكل معدات وخدمات . ويحدد المائج في الحالة الثانية البلد المستفيد . وقد أثبت البرنامج نجاحه الكبير على

مدى السنوات قيد الاستغراق ، وقد وصلت موارده المتزايدة تدريجيا إلى ٦٣٨٠٠ دولارا ، ٣٣ في المائة تقريبا ، في عام ١٩٨٧ . ولا يزال الأمين العام يعتبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج التعاون الطوعي المكونين الرئيسيين لأنشطة التعاون التقني المستقبلة على الرغم من ذلك العدد الهام من المشاريع الممولة بموجب ترتيبات المندوب الاستئماني .

كان للمنظمة على مر السنين دورها في إعداد موظفي الطاقم الوطنيين في جميع مجالات الارصاد الجوية والمياه الجوفية . وقد منحت العديد من الزمالات وعمليات الأعداد التدريبي بعدن الجامعي لمواطني من الدول الأعضاء . وعلى الرغم من عدم تنظيمها لنظام للردم والتقييم ، فإنه توجد علاقة متبادلة وثيقة بين الوكالات والشركين السابقين.

١٢١ - وتتوفر الأموال الاستثمارية من أجل تمويل وتنفيذ أنشطة التعاون التقني بأي من الأشكال الثلاثة التالية : (أ) البلد المانح هو نفسه البلد المتلقي ، (ب) يمول بلد المانح واحداً مشارعاً في بلد آخر ، (ج) يتجمع عدد من البلدان المانحة ، سواء في صورة ثنائية أو متعددة الأطراف ، لتقديم مساعدة منسقة لبلد أو أكثر . ويقتصر دور المنظمة في الشكلين الأولين إلى حد كبير على تقديم الدعم والتوجيه الإداريين ، في حين أنها قد تشارك في الشكل الثالث في تطوير المشروع وتوجيهه ، وفي تنسيق مدخلات الجهة المانحة وفي إدارة الأنشطة .

١٢٢ - وكما ذكرنا آنفا ، يستخدم التمويل من الميزانية العادية لأغراض التدريب على هيئة الزمالات والحلقات الدرامية والحلقات التدريسية المتصلة بشكل مباشر بالبرامج العلمية والتكنولوجية للمنظمة . وعلى الرغم من أن هذا التمويل ليس كبيراً من الناحية المالية (من ٤ إلى ٥ في المائة) ، فإنه يقوم بدور هام في تحديد أولويات المنظمة ، ويستطيع أن يساعد في ملء أكثر الفجوات الحاكمة في المساعدات التي تقدم من مصادر أخرى أو حيثما تكون الحاجات حرجية عن غيرها . كما تمول الميزانية العادية إدارة مكتب برنامج التعاون الطوعي .

١٢٣ - ويطلب من الزملاء ، في إطار الرصد ، تقديم تقرير نهائياً يوجز نتائج تدريبهم خلال شهر واحد من انتهاء التدريب . ويرسل استبيان للدارسين بعد ٦-٢ أشهر من عودتهم إلى بلادهم . وتوجه إليهم في الاستبيان أسئلة شتى

لتحديد أهمية التدريب وتأثيره بالنسبة للواجبات الحالية للزميل . وإذا لم يُملا الاستبيان ويعاد إلى الوكالة خلال وقت معقول ، يرسل للزميل السابق تذكرة ، وإذا استدعي الأمر يرسل له تذكرة إضافية . وتقيم الاستبيانات المستكملة بصفة دورية للفحالة التقديمة المرتدة الموقوتة لأولئك المعنيين بما تقوم به الوكالة من تدريب .

١٢٤ - وقد أجري آخر تقدير لبرنامج الزمالات منذ عشر سنوات مضت ، اعتماداً على الزملاء الذين امتكنوا تدريبيهم في عامي ١٩٧٣ و١٩٧٦ . ومن بين ٥١٩ زميلاً شملهم المسح ، قدم ٤٦٠ (حوالي ٨٩ في المائة) المعلومات المطلوبة . ومن بين هذا العدد ، عاد ٤٥٠ (٩٨ في المائة) إلى بلادهم وبقي ستة في الخارج لمواصلة الدرامة ، ولم يكن لدى ثلاثة نية العودة إلى بلادهم ، وبقي واحد في الخارج بصفة مؤقتة ليشتغل بالتدريس . ومن بين الزملاء الذين عادوا إلى بلادهم ، قال ٣٦٩ إن تدريبيهم كان وثيق الصلة بواجباتهم الراهنة ، وقال ٥٧ إنه كانت له ملة جزئية ، بينما قال ٢٤ إنه لم تكن له أي ملة . ومن بين ٤٦٠ زميلاً ردوا على الاستبيان ، حصل ٤٨ على درجة جامعية عالية ونشر ٣٠٦ منهم ورقات علمية .

سين - الاتحاد البريدي العالمي

١ - السياسة العامة للاتحاد البريدي العالمي في تنمية الموارد البشرية

(١) الظروف البشرية في الخدمات البريدية

١٢٥ - تعتبر الخدمة البريدية من الناحية التقليدية مستخدماً رئيسياً للعمال . وبالتالي ، سيظل الإنسان محوراً لجزء كبير من الأنشطة البريدية . وما من شك في أن الاهتمام البشري في التشغيل السليم للأنشطة البريدية هو مصدر قوة معظم الخدمات البريدية في العالم . ولذلك ، كانت الظروف البشرية في البريد أحد الاهتمامات الرئيسية لAdministrations و هيئات البريد الأعضاء في الاتحاد البريدي العالمي . وقد شجع الاتحاد على إجراء دراسات ، وأضطلع هو نفسه بدراسات ، عن

أفضل سبل تقليل مشقة العمل البريدي ، على سبيل المثال ، علاوة على الدراسات المتعلقة بتصميم معدات تلائم أوضاع عمل معينة . ونظرا إلى تأثير بيئه العمل على السلوك البشري ، فقد أجريت دراسات عن القضاء على الآثار الداخلية والخارجية الضارة ، واتخذت أعمال محددة بهذا الشأن . ولقد جرى في هذا المحتوى ميكنة واتممت معظم العمليات البريدية ، ليس من أجل زيادة الانتاجية فحسب ، وإنما لتخفيف مشقة عمل الموظفين . ويباصل الاتحاد جهوده لتشجيع البلدان على الاستمرار في تحسين الظروف البشرية ، لا سيما في إطار انشطة المساعدة التقنية التي يقوم بها من أجل البلدان النامية .

(ب) الاشتراطات الوظيفية والمعايير التوجيهية

١٣٦ - ترکز جميع البلدان اهتمامها داخل الاتحاد على تنمية الموارد البشرية ، ليس فقط عن طريق القيام بأعمال ملموسة من أجل الموظفين وإنما بالاطلاع أيضا بدراسات وبحوث عن النهوض بأحوالهم . وقد جرى النظر ، في إطار الدراسات التي أجريت بهدف الحصول على فكرة أفضل عن المشاكل المتعلقة بادارة الموارد البشرية ، في الاشتراطات النظرية في موظفي البريد ، واقتصرت المعايير التالية على مؤتمر ريو دو جانيرو عام ١٩٧٩ الذي قبلها ملاحظا أنه ينبغي مواعتها بما يتمشى مع الظروف الاجتماعية - الاقتصادية والتعامل البريدي في كل بلد . فقبل كل شيء ، ترى الدراسة أنه ينبغي أن يكون هناك مسؤول واحد لكل ألف من السكان . وبعدها ، ينبغي أن يشكل موظفو الادارة من الفئات المتوسطة ثلاثة في المائة من إجمالي القوة الوظيفية . وأخيرا ، ينبغي أن يكون هناك موظف تشغيلي اقدم لكل خمسة إلى عشرة من موظفي الادارة من الفئات المتوسطة . وقد اثبتت دراسات أخرى أن نسبة موظفي البريد المسؤولين إلى السكان هي ٤٩٪ لكافة في اقليم آسيا / المحيط الهادئ و ٣٦٪ في افريقيا و ٥٤٪ في البلدان العربية و ١٢٥٪ في اوروبا (البلدان النامية) و ٨٪ في أمريكا اللاتينية والكاربيبي . وقد تخطت جميع البلدان الصناعية مستوى موظف مسؤول واحد لكل ألف من السكان ، في

حين يتquin على جميع البلدان النامية تقريرًا أن تجاهد للوصول إلى هذا المستوى . وقد بلغت بعض البلدان النامية الهدف ، وذلك نظرًا ، بالدرجة الأولى ، إلى المعدل العالٍ للمعرفة بالقراءة والكتابة بها واجمالي ناتجها القومي ، ولهم تأشير مؤكّد على النشاط البريدي .

(ج) سياسة الاتحاد في مجال التدريب البريدي

١٣٧ - لا تزال السياسة الرئيسية للاتحاد في مجال التدريب البريدي ، والتي وضعت منذ نحو ٢٥ سنة مضت ، مطبقة ولها أهميتها للبلدان النامية بوجه خاص . ويمكن ايجاز سياسة الاتحاد في هذا المجال على النحو التالي:

- مدخل عام لتدريب الموظفين التنفيذيين والشرافيين في جميع البلدان .
- تدريب موظفي الادارة من الفئات المتوسطة في مواقع العمل عندما تدعو الحاجة إلى ذلك في بلدان معينة .
- انشاء وتوسيع المدارس البريدية الاقليمية لتدريب موظفي الادارة من الفئتين المتوسطة والاقدم .
- تدريب عدد كاف من المدربين المؤهلين .

١٣٨ - وقد أدى التشجيع والمساعدة اللذان يقدمهما الاتحاد ، وكذلك ما تبديه البلدان ذاتها من عزم ، إلى تنمية خدمات التعليم ومرافق التدريب الوطنيين . ويمثل عدد كبير من البلدان النامية في الوقت الحاضر مدرسة بريدية على الأقل لتدريب الموظفين التنفيذيين والشرافيين . وهناك ٣٤ مدرسة أو مركز تدريب مهني وطني في ٨١ بلداً نامياً . وتسمى البلدان ، إلى جانب تنمية وتدعم المدارس الوطنية ، إلى تدريب موظفي الادارة من الفئتين المتوسطة والاقدم في المدارس الاقليمية بالنظر إلى التكلفة المانعة لتدريبهم على الصعيد القطري . ولهذا الاختيار ميزة اضافية تمثل في تعزيز التعاون فيما بين البلدان المعنية . وهناك في الوقت الحاضر مت مدارس تدريب بريدي مشتركة بين البلدان تعقد دورات عامة ومتخصصة .

١٣٩ - وقد امتداد عدد كبير من المدربين من برامج تدريب المدربين الشاملة . ويتواءل تنظيم تلك البرامج إلى جانب عقد الدورات التنشيطية للمدربين والندوات لمنظمي الأنشطة التدريبية ولرؤساء المراكز التدريبية . ويبذل الاتحاد جهوداً لتشجيع البلدان على الحق مدربيها البريديين بتدريب متقدم للمعلمين لكي يكون لديها موظفون على درجة عالية من التخصص في هذا المجال لسد احتياجات المدارس البريدية العالمية . وفي ضوء ما أعرب عنه المؤتمر البريدي العالمي لعام ١٩٨٤ من حاجات وتوصيات ، فإن إدارات وشركات البريد التابعة للبلدان النامية ، تولي أيضاً اهتماماً خاصاً بالتدريب المتخصص .

٢ - الأنشطة التي انظم بها في عام ١٩٨٨ والمخططة لعام ١٩٨٩

(أ) الأنشطة التدريبية التي انظم بها في عام ١٩٨٨

١٣٠ - تم في إطار برنامج الاتحاد تنفيذ ما مجموعه ٦٦ نشاطاً تدريبياً ، بما في ذلك دورات تدريب المدربين ، والدورات التخصصية ، والمجتمعات والندوات التقنية . واستفاد نحو ٣٧٦ موظفاً بريدياً مسؤولاً من تلك الأنشطة . ونفذ في إطار مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٣٨ نشاطاً تدريبياً استفاد منها ١٩٣ موظفاً بريدياً مسؤولاً .

(ب) بعض الأنشطة التدريبية المخططة لعام ١٩٨٩

١٣١ - سينفذ في إطار برنامج الاتحاد ٢٢ نشاطاً تدريبياً يستفيد منها ٣٧٣ موظفاً بريدياً مسؤولاً . وسينفذ في إطار مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٤٠ نشاطاً تدريبياً يستفيد منها ٤٩٧ موظفاً بريدياً مسؤولاً .

٢ - الاعتبارات الخامسة لجهود الاتحاد لتنمية الموارد البشرية

١٣٢ - وبالإضافة إلى جهود تنمية الموارد البشرية التي سبق ذكرها ، يخطط الاتحاد ، وفقاً لبرنامجه المتوسط الأجل ، لاتخاذ عدد من المبادرات من قبيل:

- ١١) الاطلاع بدراسة تقييمية عن الموارد البشرية المتاحة ، وتقيم الجهد التي بذلت بالفعل وتحديد الاحتياجات المتعلقة بمرافق التدريب ،
- ١٢) املأ مناهج المدارس البريدية المشتركة بين البلدان/الإقليمية وفقاً لتطور نوع الخدمات التي يقدمها البريد وذلك بهدف تخفيف الاشار السلبية للمنافسة على مستقبل الخدمات البريدية . وبالتالي ، فستولى الاولوية في المستقبل لتدريب الموظفين القادرين على الادارة وحل المشاكل على كافة المستويات ،
- ١٣) ادخال بعد اكبر على عملية نقل المعارف إلى الموظفين التنفيذيين الاقدم في الخدمات البريدية في المستقبل بتشجيع التعاون مع المعاهد القائمة في البلدان المتقدمة والصادمة على حد سواء ، ومع المعاهد الجامعية .

ثالثا - الامتناعات والتوصيات

١٢٣ - قدمت المفحات السابقة مسحا عريضا لأنشطة تنمية الموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . ولا يمكن انكار مساهمة المنظومة في تنمية القوى البشرية ، والدول الأعضاء هي المستفيد الرئيسي من تلك الجهود . ورثما عن ذلك ، ففي معظم الأحوال يفتقد التكامل بين البلدان النامية في العملية الإنمائية التطابق الجيد والتنسيق . وقد أبرزت بعض الوكالات التي شملتها الدراسة هذا الأمر . ومعدل المهدر العالى للقوى العاملة المدربة بعد استكمال التدريب أحد الأوجه الملاحظة بسبب عدم استخدام الحكومات لموظفيها المدربين في أداء واجبات في المجالات التي دربوا من أجلها خصيصا ، واحتكت وكالات أخرى من عدم اتاحة الفرصة للموظفين المدربين للدخول بشكل كامل في العملية الانتاجية . ويخلق ذلك احباطات معينة تؤدي في معظم الحالات إلى ترك الكثيرون من الموظفين المدربين لبلادهم بحثا عن فرص من هذا القبيل . وأبرزت وكالات أخرى المعوقات التي تواجهها في الحق كثير من الزملاء والمتدربين بمعاهد تعليمية عليا في العالم الغربي بسبب شروط الالتحاق التقليدية الصارمة ، وتعرقل تلك المعوقات حالات مشابهة أكبر بكثير احرار تقدم في تحقيق أمثل النتائج في تنمية الموارد البشرية . وأكثر من يتضرر من ذلك هي الدول الأعضاء من البلدان النامية بسبب الموارد المالية المحدودة وظروف الفائقة الاقتصادية السائدة ومعدلات البطالة وقصور العمالة العالية ، وغير ذلك مما قد يوجد على الدوام من العقبات الكثيرة . وفي هذا السياق ، واجه عدد كبير من البلدان عراقيل كثيرة في جهودها لزيادة قدراتها الانتاجية ، مما عرض جهودها للتكييف ، بل والعملية الإنمائية ذاتها للخطر ، وكذلك تحقيق هدف الاعتماد على الذات في نهاية الأمر .

١٢٤ - وتدفعنا الأفكار والأحوال المذكورة آنفا إلى أن نخلص إلى أنه يتquin القيام بما هو أكثر من ذلك .

١٣٥ - فهناك حاجة إلى نوع ما من النهج المنسق في منظومة الأمم المتحدة أداء مسألة تنمية الموارد البشرية . ويمكن إنجاز ذلك بواسطة جهاز وصل مركزي ينشأ لهذا الغرض ويتوالى رصد وارشاد وتحريك عملية تنمية الموارد البشرية المنسقة في كل أنحاء المنظومة . وبوضع هذا الجهاز أن يكفل حصر ازدواجية الجهد في الحدود الدنيا ، وايجاد الفئات للاستخدام الأمثل للاشخاص المدربين ، في الوقت الذي يرصد عملية تنمية الموارد البشرية وتكامل جهود الأمم المتحدة وتطويع التعاون الافقي للموارد البشرية لتنفيذ البرامج الموجهة صوب الأهداف الإنمائية للدول الأعضاء .

١٣٦ - وقد أعربت المجتمعات المشتركة للجنة التنسيق الأدارية ولجنة البرنامج والتنسيق في عام ١٩٨٧ عن هذا الانشغال فعلاً (الفقرة ٩٧ من الوثيقة ACC/1987/7) . ويحود المفتشار ، إذ يأخذان في اعتبارهما الاستنتاجات التي توصلها اليها ، أن يومياً بما يلي باعتباره أحد السبل الممكنة لتناول معضلة التمازن أعمال تصحيحية لتلك المشكلة:

التوصية ١

تفويض الأمين العام بإنشاء "نقطة وصل" مشتركة بين الوكالات تكون مسؤoliتها الرئيسية رصد وتقدير عمليات تنسيق إعداد برامج تنمية الموارد البشرية وتنفيذها من قبل الدول الأعضاء ووكالات الأمم المتحدة ، وتقديم المشورة للدول الأعضاء والوكالات المعنية بشأن التقدم المحرز في عملية تنمية الموارد البشرية وما يصادفها من صعوبات ، وتقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة عن النتائج والمقترنات الجديد من التطورات . ويرجى من الأمين العام ، لهذا الغرض ، أن يأخذ في اعتباره ، في جملة أمور ، الاقتراحات التالية:

(١) يمكن أن يعهد بمسؤوليات نقطة الوصل إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بسبب طبيعة تنظيمه (وكالة تمويلية) والهيبة العميقية الجذور التي تحظى بهجهوده ذات البعد الإنساني ، رغمما عن أن هناك مؤسسات أخرى في المنظومة تستطيع الاضطلاع بهذا الدور وتحقيق نتائج فعالة ؛

(ب) ينفي لهذا الجهاز أن يرصد الأزدواجات المحتملة في جهود تنمية الموارد البشرية في بلد معين ، أو أقليم معين ، وأن يقدم المشورة في هذا الشأن إلى الدول الأعضاء ووكالات الأمم المتحدة ، مع المراقبة الواجبة للتركيز على قطاعات الأولوية المستهدفة من قبل الدول الأعضاء من خلال جهود التدريب الإنمائي ،

(ج) ينفي له أن يكفل اندماج الموظفين المدربين في هذه العملية الإنمائية وأن يستفاد من خبرتهم على النحو الملائم باعتبارها مدخلاً من أجل النمو الاقتصادي .

النomic ٣

ينفي لأنشطة تنمية الموارد البشرية عموماً ، وتلك الأنشطة التي تنفذها منظومة الأمم المتحدة بوجهه خاص ، أن تكون أكثر تركيزاً على تعزيز اكتفاء الشخصية البشرية على المستوى الجماهيري بما يكفل أن يشارك الأشخاص الذين تتعالى الحاجة إلى عملهم عن رغبة وحماس في العملية الإنمائية ، وهو شرط لا بد منه لتحقيق التنمية المتواصلة ولتحقيق هدف الاعتماد على الذات .

النomic ٤

دعوة الدول الأعضاء إلى اعتبار تنمية الموارد البشرية وادماجها في عمليتها الإنمائية بينما داشما في جدول أعمال اجتماعات اللجنة المخصصة لاعداد الاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع (القرار ١٨٣/٤٢) . وينفي أن يناقش جميع الأطراف المعنية في هذا المحفل معايير المشكلة والنهج المنهجية ازاءها وجميع اوجهها الأخرى مناقشة صريحة وبامتياضة .