

Distr.: General  
2 September 2010  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

## إصلاح إدارة الموارد البشرية: برنامج الفنيين الشباب

## تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بالفقرة ٢ من الجزء الرابع من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ الذي طلبت فيه من الأمين العام أن يقدم دراسة جدوى، يسطع بها بناء على تقارير مراجعة الحسابات، لتحديد ما إذا كان توسيع نطاق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية يمكن أن يفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج. وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة أيضاً من الأمين العام أن يكفل سرعة تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحان وأن يقدم تقريراً عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الرامية إلى تقليص المدة التي تستغرقها عملية الامتحان وتحسين إدارة قوائم المرشحين وأن يحدد كذلك الأطر الزمنية لإنجاز العملية. ويتناول هذا التقرير الطلبات المذكورة أعلاه ويدعو إلى وضع برنامج معزز لموظفي الفئة الفنية في أول تعيين لهم.

\* A/65/150.



## أولاً - مقدمة

## ألف - معلومات أساسية

١ - امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية هي الآلية الرئيسية لإلحاق الفنيين الشباب بالخدمة في المنظمة في أول تعيين لهم. وقد بدأ العمل بنظام الامتحانات لأول مرة في عام ١٩٧٤ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٧٣٦ (د - ٢٥) الذي اعتمدت بموجبه المبادئ التوجيهية لتعيين الموظفين في الأمانة العامة. وفي الفقرة ٢ (د) من القرار، أشارت الجمعية العامة إلى أنه حرصاً على قيام سياسة للتخطيط الطويل الأجل للتعيينات، ينبغي بذل جهود خاصة لإلحاق الشباب المؤهل من الجنسين بخدمة الأمم المتحدة، وذلك بإيجاد طرق للاختيار أكثر موضوعية، ولا سيما إجراء مسابقات عامة كلما كان ذلك مناسباً. وفي عام ١٩٨٠، قررت الجمعية العامة، في قرارها ٣٥/٢١٠ أن يجري التوظيف عادة عن طريق الامتحانات التنافسية بالنسبة للرتبتين ف-١ و ف-٢ من وظائف الفئة الفنية. وقد أصبح الامتحان في الوقت الراهن برنامجاً سنوياً يجتذب حوالي ٨ ٥٠٠ من مقدمي الطلبات، يُستدعى منهم للجلوس للامتحان ما يقرب من ٢ ٧٠٠ مرشحاً ويُدرج حوالي ١٣٠ فرداً في السنة في قائمة للتعيين في المستقبل في وظائف أول تعيين في الفئة الفنية.

٢ - وطلبت الجمعية العامة، في قرارها ٦٣/٢٥٠، من الأمين العام أن يقدم إليها دراسة جدوى لتحديد ما إذا كان توسيع نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية يمكن أن يفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج؛ وأن يكفل سرعة تنسيق المرشحين الناجحين في الامتحانات؛ وأن يقدم تقريراً عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الرامية إلى تقليص المدة التي تستغرقها عملية الامتحان وتحسين إدارة قوائم المرشحين، وأن يحدد كذلك الأطر الزمنية لإنجاز العملية. ولاحظت الجمعية العامة مع القلق أن عدداً كبيراً من المرشحين الناجحين في الامتحانات يظلون على القائمة لسنوات؛ ورحبت بالجهود المكثفة التي يبذلها الأمين العام لإدارة تنسيق المرشحين الناجحين مركزياً؛ وطلبت إليه أن يكثف هذه الجهود وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين؛ واعترفت بأهمية أن يتيح الأمين العام فرص التطوير والدعم الوظيفيين، بما في ذلك تعزيز فرص التنقل لجميع الموظفين.

## باء - المشاكل الحالية

٣ - في عام ٢٠٠٧ قامت وحدة التفتيش المشتركة بإجراء استعراض لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (انظر A/62/707)، إلى جانب استعراض يدرس أوضاع موظفي الفئة الفنية الشباب في المنظمة (A/55/798) كما أجرت استعراضاً للهيكلي العمري للموارد البشرية في المنظمة (انظر A/62/628). وعلاوة على ذلك، أجرت

الأمانة العامة استعراضاً لسير العمل في مجال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية باستخدام منهجية Lean Six Sigma لضمان الجودة مع السرعة، وذلك لتحديد الاختناقات التي تعطل العملية حتى يتسنى تبسيط العملية وتقصير المدة التي تستغرقها. وأبرزت هذه الاستعراضات عدة مواطن للقلق منها: ارتفاع سن موظفي المنظمة؛ وارتفاع سن الموظفين المبتدئين بالمقارنة مع المؤهلات المتوقعة؛ وعملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية التي تستغرق وقتاً طويلاً ومحدودية فرص التطوير الوظيفي المتاحة لموظفي الفئة الفنية المبتدئين. وبصفة خاصة، يعزز التقرير المتعلق بالامتحانات بوصفها أداة للتوظيف الرأي القائل بأن النظام الحالي، رغم أنه يمثل أداة فعالة من حيث التكلفة لتزويد المنظمة بالموظفين الفنيين المؤهلين وتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، لا يلبى الاحتياجات المتنامية للمنظمة بصورة كاملة وبكفاءة. وترد في المرفق الأول توصيات لجنة التفتيش المشتركة ذات الصلة.

#### ١ - ارتفاع سن موظفي المنظمة

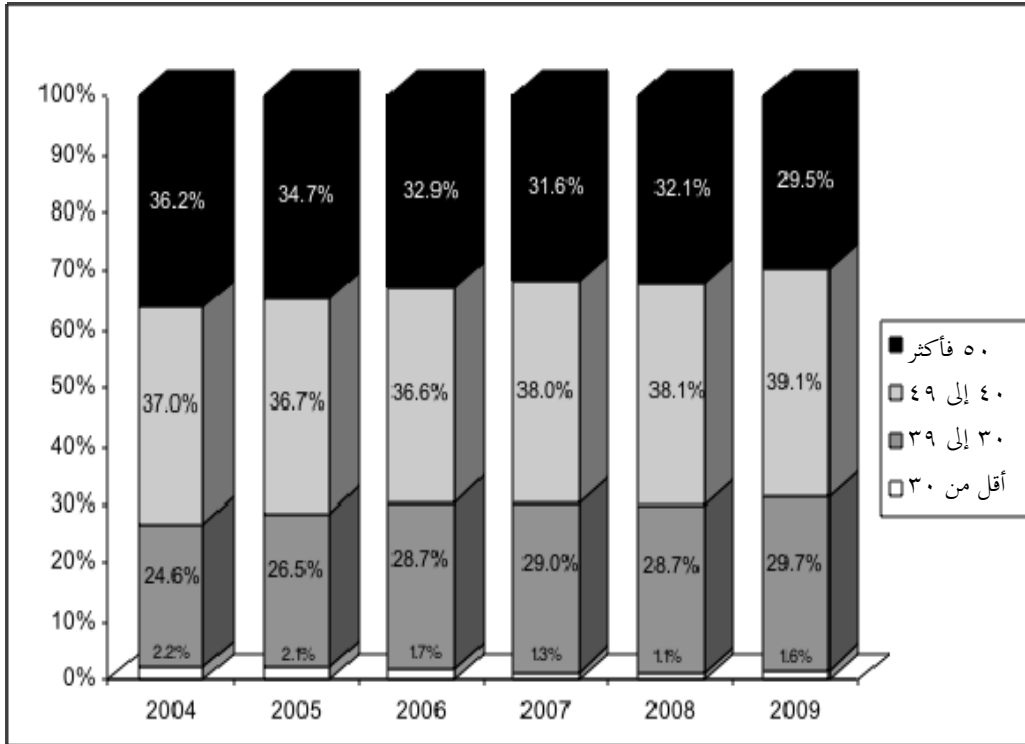
٤ - تبين الأشكال من الأول إلى الثالث الواردة أدناه الوضع الديموغرافي الراهن للمنظمة. وكما يتضح من الشكل الأول، فإنه في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ كانت أعمار ٦٨,٦ في المائة من موظفي الفئة الفنية تزيد على ٤٠ سنة، بينما كانت أعمار ٢٩,٥ في المائة منهم تزيد على ٥٠ سنة. ومنذ عام ٢٠٠٤ أخذت المجموعة العمرية التي تضم من هم فوق سن الخمسين في التناقص، في الوقت الذي تتزايد فيه المجموعتان اللتان تضمان من تتراوح أعمارهم بين ٤٠ و ٤٩ سنة ومن تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٩ سنة. ولا يمثل الموظفون الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة سوى ١,٦ في المائة. وكما يتضح من الشكل الثاني، فإن العمر المتوسط للموظفين في الرتبين ف-١ و ف-٢ ما فتى يتزايد بصورة مطردة منذ عام ٢٠٠٤ حتى بلغ ٣٢,١ سنة و ٣٧,٢ سنة على التوالي في عام ٢٠٠٩. أما على مستوى الرتبة ف-٣، فكان العمر المتوسط يبلغ ٤٢,٧ سنة، مما يمثل انخفاضاً بالمقارنة مع عام ٢٠٠٤. وحديث بالذكر أيضاً أن العمر المتوسط للالتحاق بالخدمة في الأمم المتحدة على مستوى الفئة الفنية هو ٣٩,٩ سنة.

٥ - وما فتى يزداد أيضاً بصورة مطردة منذ عام ٢٠٠٤ العمر المتوسط للموظفين في أول تعيين في الرتبين ف-٢ و ف-٣، وقد بلغ ٣٤,٥ سنة و ٣٩,٢ سنة على التوالي في عام ٢٠٠٩، كما يتضح من الشكل الثالث. وهذا العمر المتوسط المرتفع هو نتيجة لعوامل كثيرة منها إتاحة فرصة الجلوس للامتحان للمرشحين الذين تصل أعمارهم إلى ٣٢ سنة، وطول الوقت الذي تستغرقه عملية تصحيح الامتحان، وبقاء المرشحين الناجحين على القائمة لفترات طويلة في انتظار التنسيب. وعلاوة على ذلك، فإنه منذ بداية العمل بنظام

الامتحانات أخذ عدد الفئات المهنية التي تختبر في الامتحان يزداد، بينما ظل محدوداً جداً عدد الوظائف المتاحة للمرشحين الناجحين في الفئات المهنية الأكثر تحديداً. ونتج عن هذا المزيد من التأخير في تنسيب هؤلاء المرشحين.

الشكل الأول

توزيع موظفي الفئة الفنية حسب المجموعات العمرية

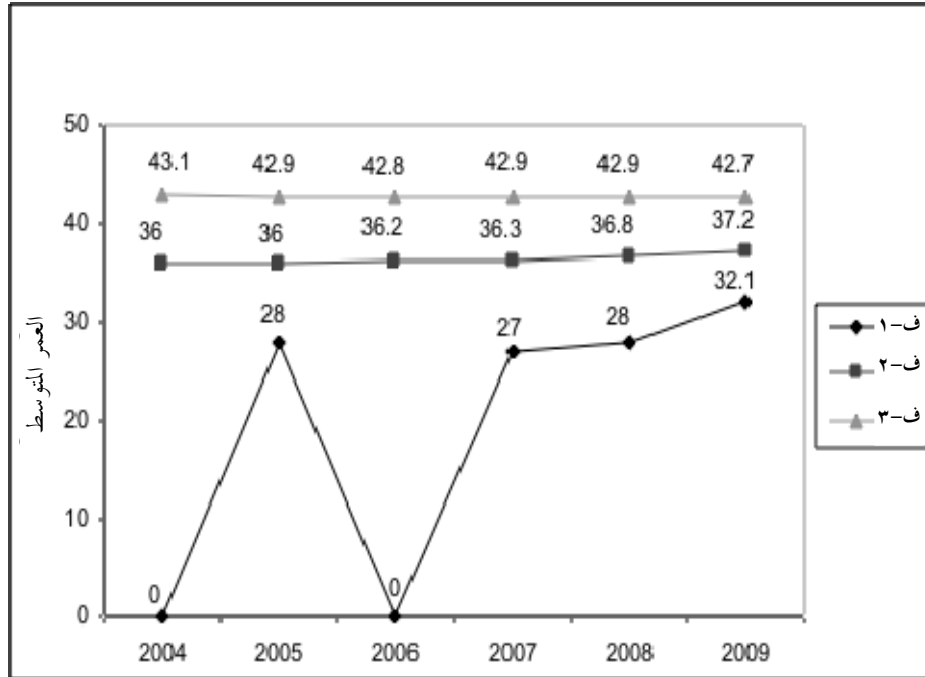


ملاحظة: تشمل المجموعة الإحصائية جميع أنواع العقود لفترة سنة أو أكثر، بما في ذلك الموظفون الفنيون الوطنيون وباستثناء المحاكم.

(في ٣٠ حزيران/يونيه من كل سنة).

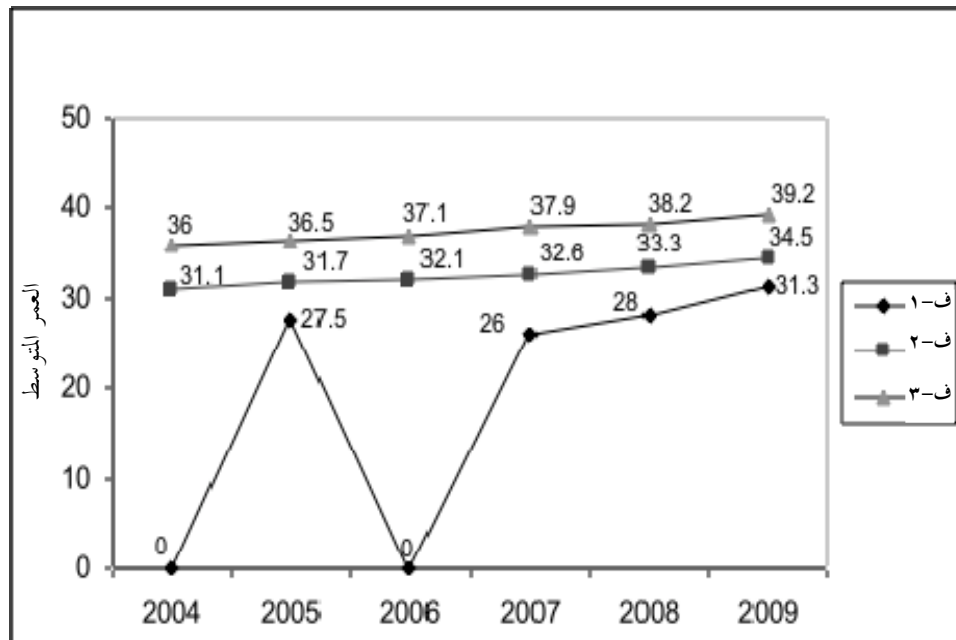
الشكل الثاني

العمر المتوسط لموظفي الفئة الفنية في الرتب من ف-١ إلى ف-٣



الشكل الثالث

العمر المتوسط لأول تعيين في رتب الفئة الفنية من ف-١ إلى ف-٣



## ٢ - ارتفاع سن الموظفين المبتدئين بالمقارنة مع المؤهلات المتوقعة

٦ - هناك عدم تناسب بين الخبرة المطلوبة لشغل وظائف المبتدئين (ف-١ و ف-٢) والخبرة الفعلية للمرشحين الذين ينجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية ويدخلون في خدمة المنظمة. وكما ذكر آنفاً، فإن العمر المتوسط للموظفين الملتحقين حالياً بالخدمة في المنظمة في الرتبة ف-٢ كان يبلغ ٣٤,٥ سنة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وبالنظر إلى ارتفاع العمر المتوسط الذي يتم فيه الالتحاق بالخدمة، فإن المرشحين الناجحين يكتسبون في العادة قبل التحاقهم بخدمة المنظمة مهارات وخبرة أكبر مما تتطلبه وظائف الرتبة ف-٢. وبعد التنسيب يقضي هؤلاء الموظفون من ثلاث إلى أربع سنوات في الرتبة ف-٢ قبل ترقيةهم إلى الرتبة ف-٣. ونتيجة لذلك تكون مهاراتهم وخبراتهم في أغلب الأحيان أكبر مما تتطلبه وظائف الفئة ف-٣. وهذه الفجوة بين الخبرة والرتبة الوظيفية تولد إحباطاً لدى الموظفين المبتدئين وتؤثر في نهاية المطاف تأثيراً سلبياً على الروح المعنوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين المبتدئين وتدفع في بعض الأحيان الموظفين إلى ترك الخدمة في المنظمة.

## ٣ - طول المدة التي تستغرقها العملية

٧ - يستغرق إجراء الامتحان وقتاً أطول مما ينبغي. وقد جاء في استعراض سير العمل الذي أجرته الأمانة العامة أن الفترة الزمنية من الإعلان عن الامتحان إلى تنسيب مرشح على القائمة قد تصل إلى ٢٤ شهراً. وبسبب قلة عدد وظائف الرتبة ف-٢، فقد يستغرق التنسيب من القائمة في وظيفة من وظائف الأمانة العامة فترة زمنية طويلة.

٨ - وحُدِّد في استعراض سير العمل جزآن معينان من العملية بوصفهما جزأين يستغرقان وقتاً طويلاً بصفة خاصة وهما: فترة فرز الطلبات وفترة التصحيح. وحتى عام ٢٠٠٩، كانت فترة فرز الطلبات تمتد إلى ستة أشهر، مما كان يضيف وقتاً طويلاً إلى العملية الشاملة. بيد أنه بغية تقصير الفترة التي تستغرقها العملية، حُفِّضت فترة فرز طلبات الجلوس لامتحانات عام ٢٠١٠ إلى ثلاثة أشهر ونصف. أما فترة التصحيح فتتفاوت تفاوتاً كبيراً وقد تصل إلى ١٤ شهراً. ويرجع التأخير في تصحيح الامتحانات بصفة رئيسية إلى الافتقار إلى الملكية على مستوى الإدارات لموارد مكرّسة للتصحيح. ويضطلع بتصحيح الامتحانات متطوعون تُفرغهم الإدارات الفنية على أساس حُسن النية تجاه برنامج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. ولا يتسنى دائماً الحصول على إذن التفريغ لمصححي الامتحانات في أنسب وقت في العملية. وفي جولة الامتحانات الحالية طُلب من رؤساء الإدارات أن يقوموا، قبل الإعلان عن الامتحانات، بتسمية أعضاء المجلس الذين سيضطلعون بتصحيح الامتحانات في فترة زمنية مخصصة لذلك.

٩ - وبالإضافة إلى هذا الاتجاه، فإن عدم ضمان تنسيب المرشحين بعد نجاحهم في الامتحان يقوّض أكثر من فعالية الامتحانات. وفي المتوسط، يتجاوز عدد الناجحين في الامتحان في كل عام العدد الفعلي للشواغر المتاحة للتنسيب، مما نتج عنه قائمة تضم ما يصل إلى ٥٠٠ مرشح. والأثر الناجم عن ذلك هو أن مرشحين كثيرين يبقون في القائمة لسنوات وينخفض احتمال اختيارهم في كل سنة مع حدوث انخفاض ملحوظ بعد أربع سنوات ونصف. وعلاوة على ذلك، ليس هناك تواصل دوري أو منتظم بين المرشحين وموظفي شؤون التوظيف والمديرين القائمين بالتوظيف. وفي كثير من الحالات، تمر على المرشحين شهور بدون أن يحصلوا من المنظمة على أنباء عما يستجد فيما يتعلق بالامتحانات أو فرص التوظيف المحتملة التي قد تهم المرشحين المدرجة أسماؤهم في القائمة. وقد حدّدت الأمانة العامة عدم التواصل الكافي هذا باعتباره عقبة رئيسية تعترض سبيل قيام عملية توظيف مناسبة، مما يؤثر تأثيراً سلبياً على تنسيب المرشحين الناجحين المدرجة أسماؤهم في القائمة.

١٠ - وعلاوة على ذلك، فإن عملية الامتحان الحالية تنطوي على قدر كبير من العناصر والمكونات اليدوية التي لا تستخدم اليد العاملة بكثافة فحسب، بل تتطلب أيضاً ترتيبات لوجستية معقّدة. وتحول هذه العوامل دون إتاحة فرصة الجلوس للامتحان لأعداد أكبر من المرشحين.

#### ٤ - محدودية فرص التطوير الوظيفي المتاحة للموظفين المبتدئين

١١ - يعاني الموظفون المبتدئون في كثير من الأحيان من الإحباط وعدم الرضا فيما يتعلق بمستوى فرص التطوير والدعم الوظيفيين المتاحة لهم بعد دخولهم في خدمة المنظمة. وتاريخياً كانت امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية تركز بصورة غالبية على عملية التوظيف. وعلى الرغم من إدخال تحسينات في شكل برنامج توجيهي وبرنامج لتنقل الموظفين، تظل محدودة في كثير من الأحيان فرص تعرض الموظفين المبتدئين لمختلف أوجه عمل المنظمة، ولا سيما في الميدان، كما أن التطوير الوظيفي لم يوضع في محور التركيز. وتتسم فرص التطوير والدعم الوظيفيين والحراك الرأسي الحالية بالقصور. ومن حيث التقدم الوظيفي مثلاً، توجد آلية لتشجيع ترقية الموظفين المتقدمين عن طريق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣، ورغم ذلك لا يتم تفعيل هذه الآلية بطريقة منهجية في جميع أجزاء المنظمة. وبالتالي يحدث في بعض الحالات أن يبقى مثل هؤلاء الموظفين في الرتبة ف-٢ لفترات طويلة من الزمن.

## ثانياً - رؤية لبرنامج جديد للفنيين الشباب

١٢ - لمعالجة المشاكل المعروضة أعلاه، يتعيّن وضع برنامج جديد لموظفي الفئة الفنية الشباب بالأمم المتحدة يدمج التوعية واستقدام الموظفين الجدد وتنسيبهم وتطويرهم الوظيفي وتنقلهم في عملية واحدة تدار مركزياً، مع العمل في الوقت نفسه على تعزيز هدف امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية المتمثل في زيادة التنوع في الأمانة العامة وتحسين التمثيل الجغرافي فيها. وسيقوم هذا البرنامج بتعزيز وتوسيع مواطن القوة في النظم والسياسات والممارسات المتبعة حالياً في المنظمة، كما سيستخدم عملية امتحانات ذات كفاءة وفعالية تستفيد من تكنولوجيا الحاسوب والوسائل الإلكترونية.

١٣ - ومن شأن هذا البرنامج أن يجدّد شباب المنظمة بتزويدها بمجموعة من الشباب المهويين الذين يحملون أفكاراً جديدة تساعد على تلبية احتياجات القرن الحادي والعشرين. وسيكون الهدف هو تطوير مجموعة من الفنيين الشباب الذين يتميزون بالدينامية والقدرة على التكيف والتنوع ليحققوا ما لديهم من إمكانات على نحو كامل، والذين يمكن أن تعتمد المنظمة عليهم في شغل مناصب إدارية متوسطة وعليا في الأجلين المتوسط والطويل.

١٤ - وسيتولى إدارة هذا البرنامج مركزياً مكتب إدارة الموارد البشرية في تعاون وثيق مع فرقة الخبراء في شبكات التوظيف والإدارات المختصة.

## ألف - الوظائف

١٥ - سوف يستفيد البرنامج من جميع وظائف الميزانية العادية و ١٥ في المائة من الوظائف في حساب الموارد الخارجة عن الميزانية وحساب دعم عمليات حفظ السلام الشاغرة في الرتبين ف-١ و ف-٢ (بين ٣٠ و ١٨٠ في السنة تقريباً)، باستثناء وظائف اللغات. وسيمنح كل المرشحين وضعاً جغرافياً بغض النظر عن مصدر التمويل. ومن شأن إدراج جزء صغير من الوظائف الخارجة عن الميزانية أن يجعل بالإمكان تنظيم حركة تنقل للموظفين بين مختلف المواقع، مما يتيح فرصة أكبر للفنيين الشباب لاكتساب خبرة في مقار العمل الأخرى. وهذا بدوره سيوسّع إدراكهم لأوجه عمل المنظمة المتنوعة الأمر الذي سيمكّنهم من الارتقاء مهنيّاً كما يساعد المنظمة في تطوير قوة عمل دينامية وقابلة للتكيف وعالمية من أجل النهوض بولايتها على نحو أفضل.



## باء - المرشحون المستهدفون

١٦ - سوف يجتذب البرنامج خريجي الجامعات الشباب الذين يتسمون بالدينامية والقدرة على التكيف والتنوع جغرافياً وجنسانياً والإخلاص لأهداف وولايات المنظمة والذين ينشدون مستقبلاً وظيفياً دولياً حافلاً بالتحديات والفرص المتاحة على نطاق الأمانة العامة. وسيعمل البرنامج على كفالة أن تلبي مؤهلات الموظفين شروط الوظيفة، وذلك عن طريق الموازنة بين ما تتطلبه وظائف المبتدئين من مهارات وخبرة والمرشحين المؤهلين والمناسبين لكل وظيفة.

## الجنسية

١٧ - على غرار النهج المتبع حالياً، سيفتح البرنامج أبوابه للفنيين الشباب من الدول الأعضاء غير الممثلة وتلك الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان التي على شفا أن تصبح كذلك.

## العمر

١٨ - يتعين أن تكون أعمار المرشحين ٢٦ سنة أو أقل بنهاية العام التقويمي الذي يجلسون فيه للامتحان. وبالنسبة للدول الأعضاء التي لديها خدمة عسكرية إلزامية، سوف تجرى تعديلات لاستيعاب فترات هذه الخدمة الإلزامية.

## التعليم

١٩ - على غرار المتطلبات الحالية، يتعين أن يكون المرشحون حاصلين على درجة جامعية أولى على الأقل (درجة البكالوريوس أو ما يعادلها) في المجالات ذات الصلة.

## اللغات

٢٠ - على غرار المتطلبات الحالية، ينبغي أن يجيد المرشحون إحدى اللغتين الإنكليزية أو الفرنسية.

## الخبرة العملية

٢١ - على غرار المتطلبات الحالية، لا تُطلب خبرة عملية سابقة.

٢٢ - ويتضمن برنامج الفنيين الشباب عناصر كثيرة، بعضها قابل للتنفيذ فوراً والبعض الآخر يحتاج إلى وقت لكي يتم تطويره على نحو أكثر اكتمالاً. وفي الجدول - ١ يسلط الضوء على مختلف عناصر برنامج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الحالي، والتغيرات التي سيبدأ نفاذها في مرحلتي البرنامج الأولى (٢٠١٠-٢٠١٢) والثانية (٢٠١٣ وما بعدها).

## الجدول ١

## التغييرات المقترحة في برنامج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية

المرحلة الثانية: ٢٠١٣ وما بعدها	المرحلة الأولى: ٢٠١٢-٢٠١١	برنامج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الحالي
وظائف الميزانية العادية (خاضعة للتوزيع الجغرافي)	وظائف الميزانية العادية (خاضعة للتوزيع الجغرافي)	وظائف الميزانية العادية (خاضعة للتوزيع الجغرافي)
١٠ في المائة من الوظائف الخارجة عن الميزانية ووظائف حساب الدعم الشاغرة	١٥ في المائة من الوظائف الخارجة عن الميزانية ووظائف حساب الدعم الشاغرة	١٥ في المائة من الوظائف الخارجة عن الميزانية ووظائف حساب الدعم الشاغرة
الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو التي هي تحت نقطة الوسط	الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو التي هي تحت نقطة الوسط	الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو التي هي تحت نقطة الوسط
٢٦ سنة أو أقل	٢٦ أو أصغر	٣٢ سنة أو أصغر
أوتوماتيكياً (نظام "انسيرا") ويدويا	أوتوماتيكياً (نظام "انسيرا") ويدويا	يدوياً
لا تقوم البلدان بأي فرز	بعض البلدان تفعل ذلك بنفسها	بعض البلدان تفعل ذلك بنفسها
بلا حدود	٤٠ مرشحاً كحد أقصى للبلد/اللفئة المهنية	٤٠ مرشحاً كحد أقصى للبلد/اللفئة المهنية
بالحاسوب أو الوسائل الإلكترونية	ورقياً مع تحسينات في العملية	ورقياً
استعراض شامل لمحتوى الامتحانات بغية مواءمته مع معايير الأهلية الجديدة		
صالحة لمدة سنة واحدة/قائمة احتياطية تضم ١٠ في المائة	صالحة لمدة عام واحد/قائمة احتياطية تضم ١٠ في المائة	يمكن أن تبقى إلى أجل غير مسمى

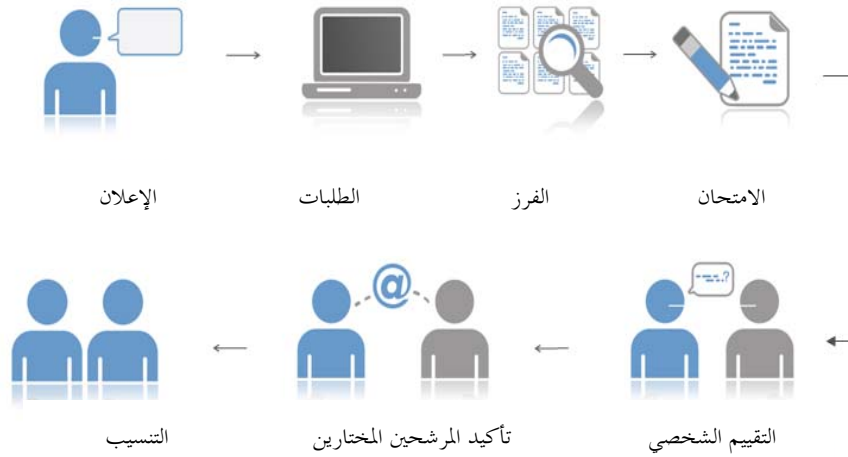
المرحلة الثانية: ٢٠١٣ وما بعدها	المرحلة الأولى: ٢٠١١-٢٠١٢	برنامج امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الحالي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنسيب أوّلي على الرتبة ف-١ يدار مركزياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنسيب أوّلي في الرتبة ف-١ يدار مركزياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يوجد</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنسيب في الرتبة ف-٢ في مقر عمل مختلف بعد انقضاء سنتين أوليين من الأداء الناجح</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنسيب في الرتبة ف-٢ في مقر عمل مختلف بعد انقضاء سنتين أوليين من الأداء الناجح</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج توجيهي لمدة أسبوعين في كلية الموظفين وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي في بداية التنسيب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج توجيهي لمدة أسبوعين في كلية الموظفين وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي في بداية التنسيب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجيه لمدة أسبوع واحد خلال السنة الأولى</li> <li>• الموجّه</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• خطة تدريب وتطوير لمدة سنتين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• خطة تدريب وتطوير لمدة سنتين</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تخصيص ميزانية مكرّسة للتدريب</li> <li>• الموجّه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تخصيص ميزانية مكرّسة للتدريب لكل مرشح، على غرار برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين بغية إتاحة فرص للتدريب المتصل بمجالات عملهم والمهارات التي يحتاجون إلى اكتسابها</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعطى أولوية في وظائف الرتبة ف-٣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعطى أولوية في وظائف الرتبة ف-٣</li> </ul>	

## جيم - عناصر البرنامج

٢٣ - سوف يعزز برنامج الفنيين الشباب العمليات والعناصر الحالية لعملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية ويضعف أثر التوعية الموجهة ويستخدم نظام "انسبيرا" لا من أجل ضمان أن يتم تحديد مرشحين من طراز رفيع واختيارهم وإلحاقهم بالمنظمة فحسب، بل أيضاً من أجل إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي بعد الالتحاق بالخدمة. وترد في الشكل

الرابع صورة عامة لعملية البرنامج. وتتضمن الفقرات التالية وصفاً تفصيلياً لمختلف عناصر البرنامج.

### الشكل الرابع صورة عامة لعملية برنامج الفنين الشباب



	الامتحانات التنافسية الوطنية	برنامج الفنين الشباب
من الإعلان إلى الاختيار	٢٢ شهراً في المتوسط	مدة أقصاها ١٥ شهرا
التنسيب	يتم بعد ٢٤ شهراً في المتوسط تنسيب ٦٠ في المائة من المرشحين	يتم تنسيب جميع المرشحين في ١-١٢ شهراً

## ١ - التوعية

٢٤ - لمبادرات التوعية أهمية حاسمة في المعالجة الفعالة لحالة تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، فضلاً عن تحديد المرشحين المناسبين لبرنامج الفنين الشباب في شبكات التوظيف ذات الصلة. وسوف تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات الحالية وتعمل في شراكة مع الدول الأعضاء من أجل تطوير أنشطة مناسبة للتوعية الموجهة تساعد في تحسين التنوع في المنظمة وتعالج بصفة خاصة وضع البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وسوف تشمل جهود التوعية إيفاد بعثات للتوعية وحضور معارض الفرص الوظيفية وتنظيم دورات إعلامية.

## ٢ - عملية تقديم الطلبات

٢٥ - سيصبح برنامج الفنيين الشباب المدخل لمعظم وظائف المتدئين في الأمانة العامة عالمياً. وفي المرحلة الأولى سوف تدار الطلبات في نفس المجموعات الوظيفية (التي كانت تسمى سابقاً "الفئات المهنية") المستخدمة لأغراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وفي المرحلة الثانية سوف تتم إدارة الطلبات في شبكات وظيفية عريضة مثل شبكة "ماغنت" (الدعم الإداري والعملي)، وشبكة "بولنت" (الشؤون السياسية والسلام والأمن) وشبكة "أكونت" (التنمية الاقتصادية والاجتماعية).

٢٦ - وسوف يقدم المرشحون الراغبون طلباتهم إلكترونياً عبر بوابة وظائف الأمم المتحدة من خلال نظام "إنسبيرا". وسوف تكون متاحة أيضاً على بوابة وظائف الأمم المتحدة المعلومات المتعلقة بالبرنامج بما في ذلك الامتحانات والإجراءات المتعلقة بالطلبات.

## ٣ - عملية الفرز

٢٧ - وبغية إدارة حجم الطلبات الكبير، سيتم إجراء عملية الفرز وقبول الطلبات إلكترونياً باستخدام نظام "إنسبيرا". وستكون عملية الفرز مؤلفة من جزأين.

٢٨ - سيجرى فحص للمؤهلات لضمان أن تكون الشروط الدنيا مثل العمر والتعليم والجنسية مستوفاة بالكامل.

٢٩ - وفي الجزء الثاني من عملية الفرز سوف يتم تقييم المستوى الأساسي لمعرفة المرشح أو خبرته في المجال الفني ذي الصلة، وذلك عن طريق توجيه أسئلة متصلة بالمجال الموضوعي. وسوف يشارك في وضع هذه الأسئلة اختصاصيو الاختبارات ومختلف الخبراء المعنيين بالمجالات الموضوعية في شبكات التوظيف والإدارات الفنية. وسوف ينتج عن فرز مقدمي الطلبات في مرحلة مبكرة من العملية تصفية مجموعة المرشحين بحيث يتسنى تركيز جهود الفرز اليدوي على استعراض أفضل المرشحين. وقد تم تطوير هذه القدرة في نظام "إنسبيرا" وسوف يتم تطبيقها في برنامج الفنيين الشباب من خلال نفس النظام.

## ٤ - عملية الامتحان

٣٠ - بعد أن يتم فرز المرشحين، ستكون هناك عملية امتحان مؤلفة من جزأين تجرى مرة في السنة.

٣١ - وستكون الخطوة الأولى هي امتحان تقني لتقييم درجة التمكن من المجال الموضوعي ذي الصلة. وتماشياً مع عملية الطلبات الحالية، سيجرى الامتحان التقني على أساس

المجموعات الوظيفية المستخدمة حالياً لأغراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وفي المرحلة الثانية سوف تجري مواءمة المجموعات الوظيفية مع شبكات التوظيف (الدعم الإداري والعملياتي؛ الشؤون السياسية والسلام والأمن؛ التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ تكنولوجيا نظم المعلومات والاتصالات؛ الشؤون القانونية؛ الإعلام والعلاقات الخارجية؛ السلامة والأمن). ولن يكون هناك امتحان في إدارة المؤتمرات لأن معظم الوظائف هي وظائف لغات مع وجود عدد قليل من الوظائف يمكن تغطيته من خلال الدعم الإداري والعملياتي. وهذا سيمكّن المنظمة من التحرك بصورة كلية في اتجاه شبكات الوظائف لضمان أن تتوفر لدى قوة عملها في المستقبل معرفة ذات قاعدة أعرض وليس القدرة على العمل في مجالات أضيّق تركيزاً فحسب. وعلاوة على ذلك، فإن استخدام المجموعات الوظيفية الأعراس يتماشى مع محور تركيز البرنامج الذي يتمثل في استقدام موظفين مبتدئين مؤهلين ذوي خبرة محدودة بقصد تعريفهم بمجالات المنظمة المتعددة.

٣٢ - وفي البداية، سيجري الامتحان في شكله الحالي الورقي الذي يستخدم اليد العاملة بكثافة شديدة ويستغرق وقتاً طويلاً، والذي لا يواكب التطورات، ويتطلب طباعة المواد وتغليفها وشحنها بطريقة معيّنة لضمان السرية والأمان لهذه المواد قبل الامتحانات وبعدها. وعلاوة على ذلك، ينطوي الشكل الورقي دائماً على خطر التأخير المحتمل في تسليم مواد الامتحان نتيجة لأحداث غير منظورة<sup>(١)</sup>.

٣٣ - وبغية التصدي لهذه العملية الواسعة النطاق والتي تستخدم اليد العاملة بكثافة سوف تستكشف إمكانية أن تطبق في السنوات القادمة تقنيات الاختبار القائمة على الحاسوب والوسائل الإلكترونية التي ستكفل أيضاً الوصول في التوقيت المطلوب إلى أعداد أكبر من المرشحين الذين سيجلسون للامتحان.

٣٤ - وستكون المرحلة الثانية لعملية الامتحان هي تقييم شخصي للمرشحين الناجحين في العنصر التقني من الامتحان. وفي مرحلة البرنامج الأولى، سوف يتبع التقييم نفس النمط المتبع

(١) يتطلب الشكل الورقي الحالي طباعة ما يزيد على ٣ ٥٠٠ كتيب أسئلة و ٣ ٥٠٠ كتيب أجوبة في السنة. وتحتاج كتيبات الأسئلة والأجوبة إلى فرز حسب المجموعات الوظيفية ومكان انعقاد الامتحان وبعد ذلك يتم تغليفها ووضعها في حقائب خاصة محتومة. وتشحن رزم الكتيبات إلى ٤٠-٥٠ مركز امتحان في جميع أنحاء العالم وتجري متابعتها بدقة لتفادي ضياعها أو تلفها. وبمجرد انتهاء الامتحانات، يقوم كل مركز في مراكز الامتحانات بإعادة تغليف الكتيبات وختمها وإعادةها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية. وتتم مضاهاة الكتيبات الراجعة بقوائم توقيعات المتقدمين للامتحان لضمان إعادة الكتيبات الصحيحة. وقبل توزيع كتيبات الأجوبة على مصححي الامتحان، يتم فرز الكتيبات حسب اللغات. وبعد ذلك يرقم كل كتيب بجهاز تنقيب ويترع غلافه وتفرز بقية أوراق الإجابات وتديس حسب السؤال وتسلم باليد إلى مصححي الامتحانات.

حالياً في الامتحان الشفوي في إطار امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وفي المرحلة الثانية سيتم، في التقييم الشخصي، توسيع عملية الامتحان الشفوي المتبعة في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بحيث لا تقتصر على تقييم كفاءات المرشح فحسب بل تشمل أيضاً صلاحيته للعمل مع المنظمة من خلال آليات للتقييم مثل تقمص الأدوار والتمرينات الجماعية والعروض والتقييم النفساني.

## دال - التنسيب الأولي وفرص التنقل والترقية والتطوير الوظيفي

### ١ - التنسيب الأولي والانتداب الثاني

٣٥ - سيجري التنسيب الأولي للفنيين الشباب أربع مرات في السنة وعلى نحو مركزي من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع شبكات التوظيف المعنية، بناءً على المسار الوظيفي الذي يرغب فيه المرشحون وتوفر الوظائف ورغبات مديري البرامج.

٣٦ - وسيمثل الحراك الوظيفي والجغرافي حيزاً زاوية في البرنامج وسيتم توسيعه بغية تعريف الفنيين الشباب بمختلف أوجه عمل المنظمة مما يعزز تطورهم الوظيفي ونموهم الشخصي وإعدادهم لشغل مناصب عليا في مراحل لاحقة من مساراتهم الوظيفية.

٣٧ - وفي الوقت الراهن يتوقع من الموظفين المتقدمين من خلال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية قضاء سنتين إلى ثلاث سنوات من مساراتهم الوظيفية في برنامج إعادة انتداب منظم. بيد أن هذا البرنامج لا ينطوي بالضرورة على انتقال جغرافي. وعلاوة على ذلك، ليس مطلوباً إدراج وظائف في هذا البرنامج. وبالتالي فإن بعض المرشحين لا تتاح لهم فرصة التعرف على مواقع المنظمة ومجالاتها المختلفة.

٣٨ - وعلى النقيض من ذلك، سيتكوّن برنامج الفنيين الشباب من انتداب لمدة سنتين في الرتبة ف-١. ونظراً إلى القلة الشديدة لعدد وظائف الرتبة ف-١، سيتم تنسيب المرشحين على الرتبة ف-١ في وظائف من الرتبة ف-٢. وينقل المرشح بعد نجاحه في الاستعراض، إلى مقر عمل مختلف على الرتبة ف-٢. وعلى وجه التحديد، فإن المرشح الذي يقضي سنتين في المقر ينقل إلى مكتب ميداني أو لجنة إقليمية والعكس صحيح.

٣٩ - وإقرار التنسيب المركزي للمرشحين خلال فترات معينة من السنة، سيكفل البرنامج تنسيب جميع المرشحين الناجحين بإلغاء القائمة واختيار عدد المرشحين اللازم فقط (زائداً قائمة احتياطية قصيرة) الذي يتم تحديده من خلال تخطيط أكثر منهجية لوظائف الرتبة ف-٢ المتاحة. وسيسمح هذا أيضاً بتحسين التخطيط وبمزيد من التيقن لمديري البرامج لأنهم سيحصلون على معلومات أفضل عن الوقت الذي سيتم فيه التحاق المرشحين بأفرقتهم.

أما المرشحون الناجحون الذين لا يُنَسَّبون في وظائف خلال فترة سنة فسوف يتم إسقاطهم من البرنامج ولكن تترك لهم حرية الجلوس مرة أخرى للامتحان.

٤٠ - ولأغراض التنسيب الأوّلي، تقدّم لكل مرشح قائمة بثلاث وظائف، منها واحدة على الأقل في أحد مقار العمل وواحدة خارج مقار العمل. وسيطلب من المرشحين ترتيب أفضلياتهم على أن يكون مفهوماً أنهم سيقبلون أي وظيفة تعرض عليهم لأجل التنسيب الأول ثم ينقلون إلى وظيفة مختلفة في مقر آخر لأغراض التنسيب الثاني. وسيقدّم إلى المرشح وصف موجز لكل وظيفة. وكذلك سيتلقى مديرو كل وظيفة قائمة بثلاثة مرشحين محددين، على أساس شروط الوظيفة ومؤهلات المرشحين، على أنهم خير من يشغل هذه الوظيفة. وسيطلب من المديرين ترتيب المرشحين وتوضيح أفضلياتهم، على أن يكون مفهوماً أنهم سيقبلون أي واحد من المرشحين المعروضين عليهم. وسوف تقدّم إلى المديرين نبذة موجزة عن المرشحين. ولن تكون هناك حاجة لإجراء مقابلات شخصية ما لم يطلب ذلك المدراء. وستنقل كل المعلومات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية الذي سيقوم بعملية توفيق بين المرشحين والوظائف. وهذا يمكن أن يتم بطريقة تراعى فيها إلى أقصى حد ممكن أفضليات كل من المديرين والمرشحين. وسيتخذ الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية مركزياً قرارات التنسيب النهائية. وفي الوقت الذي سيبدل فيه مكتب إدارة الموارد البشرية قصارى جهوده من أجل العمل مع الإدارات على تيسير تنسيب مرشحيها المفضلين، فإنه في حالة عدم الاتفاق بين مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارات المتلقية للخدمة، سيقوم الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية باتخاذ قرارات التنسيب النهائية.

## ٢ - التطوير الوظيفي

٤١ - يشمل التطوير الوظيفي للفنيين الشباب المشتركين في البرنامج توجيهاً وتدريباً أوّليين، يعقبهما انتدابان يتضمنان عنصر تقييم للأداء وتعلم وتطوير جيد التنظيم.

### التوجيه والتدريب

٤٢ - سوف يدعى جميع المرشحين المدرجين في القائمة الذين اختيروا لانتدابهم الأول إلى برنامج توجيه وتدريب خاص قبل تقلدهم لوظائفهم. ويمكن تقديم هذا البرنامج في أحد مواقع المقرات أو في قاعدة لوجستية للدعم الميداني. ويتوقف ذلك على ما إذا كان التنسيب الأول في موقع بأحد المقار أو في واحدة من بعثات حفظ السلام. ويوجد بالفعل نموذج أوّلي لهذا البرنامج في برنامج التوجيه والتدريب للفنيين المبتدئين الذي يستغرق أسبوعاً. ووفقاً للأهداف الجديدة لبرنامج الفنيين الشباب سوف يتم تنقيح هذا التوجيه وتمديده لفترة



أسبوعين، وسيتضمن تطوير خطط فردية للتطوير الوظيفي. وسيُنظَّم برنامج توجيه هذا أربع مرات في السنة للمرشحين الجدد.

٤٣ - وسيتألف البرنامج من جزأين: برنامج توجيه وتدريب عام لكل المجموعات الوظيفية، وتوجيه محدّد لكل شبكة توظيف يتم تقديمه بصورة منفصلة لكل واحدة منها.

٤٤ - وبعد أن يكمل المرشحون البرامج، يتوجه كل منهم إلى مقر عمله. ويمكن أيضاً تنظيم برنامج توجيه محدّد لمقر العمل يقدم عادة لدى وصول الموظفين الجدد إلى مقر العمل.

٤٥ - ولتعزيز دعم التدريب، سوف تخصص ميزانية مكرّسة للتدريب تبلغ ٢ ٥٠٠ دولار لكل مرشح، على غرار ما هو معمول به في برنامج الخبراء المعاونين. وهذا من شأنه أن يتيح لكل مرشح فرصة تلقي تدريب ذي صلة بمجال عمله والمهارات التي يحتاج لاكتسابها. ولأغراض هذا البرنامج سيتم تمويل اعتماد الميزانية من خلال موارد التدريب العامة المأذون بها لمكتب إدارة الموارد البشرية من خلال إعادة ترتيب أولويات رصد الأموال لسد هذه الحاجة.

### برنامج التوجيه والتعريف المحدّد لكل شبكة توظيف (فئة مهنية)

٤٦ - سينفذ هذا الجزء من البرنامج بالنسبة لكل شبكة توظيف بصورة منفصلة وسيغطي جميع الجوانب اللازمة لبداية المسار الوظيفي في كل فئة أو شبكة. وستقوم كل شبكة توظيف بتطوير عناصر البرنامج على أساس تقديرها لاحتياجاتها المحدّدة.

### ٣ - فرص الترقّي

٤٧ - ومن أجل إعطاء موظفي برنامج الفنين الشباب الأولوية لدى النظر في ملء وظائف الرتبة ف-٣، سيتم إعلان الوظائف داخلياً أولاً لمدة ١٥ يوماً، ولن تعلن هذه الوظائف خارجياً إلاّ إذا لم يوجد مرشح مناسب. وفي حالة الوظائف الميدانية، سيتم استعراض موظفي برنامج الفنين الشباب قبل غيرهم من المرشحين على القائمة ذات الصلة.

### ٤ - إدارة الأداء

٤٨ - سوف يتم رصد أداء الفنين الشباب بما في ذلك تحديد أهدافهم التعليمية والإنمائية وتحقيقها رسداً دقيقاً خلال أول انتدابين لهم. وسوف يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع المدراء المعنيين، أن تكون لكل المشاركين في البرنامج خطة عمل وأهداف أداء وخطة تدريب وتعلم وأهداف تطوير وظيفي عام محدّدة. وسوف تجري إدارة أداء المشاركين عن طريق نظام إدارة الأداء المعمول به.

٤٩ - وسيتلقى المشرفون على الموظفين المتقدمين عن طريق البرنامج إحاطة إعلامية خاصة من مكاتب الموارد البشرية المحلية لديهم لكي يتسنى ضمان فهمهم للجوانب المحددة للبرنامج وإدراكهم لأهمية دور المديرين ومكاتب الموارد البشرية المحلية في توجيه ودعم نمو وتطور موظفي الفئة الفنية الشباب.

٥٠ - وسيكون تقرير الأداء الذي يقدمه المشرف في نهاية كل انتداب عنصراً هاماً في صنع القرار المتعلق بالانتداب القادم أو الخطوة القادمة في تطوير موظفي الفئة الفنية الوظيفي.

#### ٥ - الامتحان التنافسي لتعيين موظفين في الفئة الفنية من موظفي الفئات الأخرى (امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية)

٥١ - سوف يدمج الامتحان التنافسي لتعيين موظفين في الفئة الفنية من موظفي الفئات الأخرى (امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية) في برنامج الفنيين الشباب، باستثناء أن القيد العمري لن يطبق على المرشحين الذين يجلسون لامتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وفي ظل النموذج الحالي، يتم الاحتفاظ بوظائف محددة للمرشحين الناجحين يتقرر عددها على أساس ما يصل إلى ١٠ في المائة من عدد الموظفين، من غير موظفي اللغات، المتقدمين خلال السنة التقييمية الماضية على مستويات الوظائف الفنية للمبتدئين (ف-١ و ف-٢) زائداً ثلاث وظائف في مقام العمل التي تعاني من ارتفاع مزم في معدلات الشواغر وسبع وظائف غير خاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي برنامج الفنيين الشباب سوف يخصص للمرشحين الناجحين في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، الذين يمكن تنسيبهم في أي وظيفة متاحة، ١٠ في المائة من مجموع الوظائف المتاحة للبرنامج.

٥٢ - وسوف يستمر تطبيق معايير الأهلية الحالية. ورغم اتساق امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية الحالي مع امتحان التوظيف التنافسي الوطني، فإن تصحيحه يتم في الوقت الحاضر بصورة منفصلة وعلى أيدي مصححين مختلفين. بيد أنه في إطار برنامج الفنيين الشباب، سيقوم المصححون أنفسهم بتصحيح الامتحانات لمجموعي الامتحانات كليهما وذلك بغية ضمان الإنصاف والاتساق والكفاءة.

٥٣ - وسوف تُطبق نفس سياسة التناوب المقترحة أعلاه بالنسبة لموظفي برنامج الفنيين الشباب (انظر الفقرات ٣٦-٣٨)، على المرشحين الناجحين في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في الانتدابين الأول والثاني لهم. ويتعين على المرشحين الناجحين في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية الانتقال إلى مقر عمل مختلف في الانتداب الأول. وفي الانتداب الثاني، يتعين عليهم الانتقال أيضاً إلى مقر عمل

آخر، يجوز أن يكون هو مقر العمل الأصلي الذي كانوا يعملون فيه قبل الانتداب الأول. وعلاوة على ذلك، ونظراً لأن موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في بعض مقار العمل يتلقون رواتب أكبر مما يتلقاه موظفو الرتبة ف-١ في بعض مقار العمل، سوف تتخذ تدابير انتقالية لضمان أن لا يحصل المرشحون الناجحون في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية على مرتبات أقل من مستوى المرتبات التي كانوا يحصلون عليها في فئة الخدمات العامة.

### الروابط مع امتحان التوظيف التنافسي الوطني

٥٤ - تم بالفعل في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية لعام ٢٠١٠ تطبيق عملية سير العمل المحسنة التي جاءت نتيجة للاستعراض المذكور في الفقرة ٣. وتشمل التحسينات الرئيسية التي نفذت: تقصير فترة تقديم الطلبات من ستة أشهر إلى ثلاثة أشهر ونصف، والحصول على موافقة الإدارة العليا، قبل بداية الامتحان، لضمان تعيين أعضاء مجلس متفرغين لتصحيح الامتحانات خلال فترة معينة (فترة أسبوعين مثلاً)، وتوفير تدريب لأعضاء المجلس المشتركين في وضع الامتحانات وتصحيحها. ومن المتوقع أن ينجم عن هذه التحسينات تخفيض كبير في الزمن الذي تستغرقه دورة العملية وهو حالياً تسعة أشهر تقريباً. وسوف يؤخذ في الاعتبار أيضاً سير العمل المحسن وأي دروس مستفادة من امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية الحالية، في التطوير اللاحق لبرنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك تقييم عملية فرز أولي و امتحان وتنسيب قائمة على الحاسوب والوسائل الإلكترونية.

### تصحيح حجم القائمة

٥٥ - بذلت الأمانة العامة جهوداً لتصحيح حجم قائمة المرشحين الناجحين الحالية المنبثقة عن امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ كانت القائمة تضم ٥٢١ مرشحاً. وشرعت المنظمة في عملية اتصال بكل مرشح اسمه على القائمة للتأكد من رغبته واستعداده للتنسيب على مستوى الرتبة ف-٢. وجربت الأمانة العامة مختلف الوسائل لتحديد أماكن أكبر عدد ممكن من المرشحين، بما في ذلك البحث عن طريق شبكة الإنترنت والاتصال بالبعثات الدائمة للمساعدة في تحديد أماكن المرشحين. واعتبرت طلبات الموظفين الذين لم يمكن التوصل إلى أماكن وجودهم معطلة ولن ينظر فيها بالنسبة لأي وظائف ما لم يتم التوصل إلى أماكن وجودهم.

٥٦ - ومن خلال هذه العملية وكذلك من خلال استعراض سير العمل، تبين أن فرص اختيار المرشح بعد بقاءه على القائمة لمدة ٤ إلى ٥ سنوات تتضاءل بدرجة كبيرة لعدة

أسباب منها: (أ) مديرو البرامج يفضّلون في كثير من الأحيان المرشّحين الذين نجحوا في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية قبل فترة وجيزة، (ب) تترامم لدى المرشّحين سنوات خبرة إضافية تجعلهم مؤهلين لوظائف الرتبة ف-٣ وزاهدين في وظائف الرتبة ف-٢ (ج) تتقدم معلومات الاتصال بالمرشّحين وتُفقّد سبل الاتصال بهم.

٥٧ - وفي نهاية العملية كان هناك ٧٥ من المرشّحين الذين لم يمكن التوصل إلى أماكن وجودهم أو صاروا زاهدين في الوظيفة، و ١١٤ من المرشّحين الراغبين في وظائف الرتبة ف-٣ فقط، و ١٦٨ تم تنسيبهم. وأضيف إلى القائمة المرشّحون البالغ عددهم ١٦٧ الذين نجحوا في امتحانات عام ٢٠٠٩ بحيث أصبح مجموع المرشّحين المسجّلة أسماؤهم في القائمة ٣٣١. وإذا أخذ في الحسبان أن فرص تعيين المرشّحين البالغ عددهم ٢١ الذين تجاوزوا سن الأربعين والمرشّحين البالغ عددهم ٩٤ الذين ظلّت أسماؤهم مدرجة في القائمة لأكثر من ٥ سنوات كانت ضئيلة جداً، يصبح حجم القائمة الفعلي في تموز/يوليه ٢٠١٠ هو ٢١٦ مرشحاً في الواقع (انظر الجدول - ٢).

#### الجدول - ٢

#### تصحيح حجم قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية (تموز/يوليه ٢٠١٠)

٥٢١	المرشّحون المدرجة أسماؤهم في القائمة في الربع الثالث من عام ٢٠٠٩
٧٥ -	المرشّحون الذين لم يمكن تحديد أماكن وجودهم/غير الراغبين
١١٤ -	المرشّحون الراغبون في الرتبة ف-٣ فقط
١٦٨ -	المرشّحون الذين تم تنسيبهم منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩
١٦٧	المرشّحون الناجحون في عام ٢٠٠٩
<b>٣٣١</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
٢١ -	المرشّحون فوق سن الأربعين
٩٤ -	المرشّحون المدرجة أسماؤهم في القائمة لأكثر من ٥ سنوات
<b>٢١٦</b>	<b>المجموع</b>

٥٨ - ولتسريع تنسيب المرشّحين المدرجين في القائمة، بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية في إجراء استعراضات ربع سنوية لشغل الوظائف فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الرتبة ف-٢ وللتنسيب من خلال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وامتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وسوف يحدّد المكتب الوظائف التي لا تزال

شاغرة أو التي لم تُملأ على النحو الواجب لمدة ثلاثة أشهر أو أكثر. وسوف يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية مباشرة بملء هذه الوظائف من خلال السلطة التي منحها الجمعية العامة للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. ويتم تعزيز ملء الشواغر بسرعة من خلال الاتصال بالإدارات والمكاتب بشأن مسؤولية مديري البرامج عن البدء بدون تأخير في ملء وظائف الرتبة ف-٢ الشاغرة من قوائم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

### المشروع النموذجي لتنسيب المدرجين في قوائم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وامتحان الانتقال من فئة الخدمة العامة إلى الفئة الفنية في وظائف ميدانية

٥٩ - نُفذ في الآونة الأخيرة مشروع نموذجي لتنسيب موظفين من قوائم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وامتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في وظائف بعثات ميدانية على مستوى الرتبة ف-٢. ولهذا الغرض تم تحديد حوالي ١٥٠ وظيفة في بعثات ميدانية مختلفة تمثل عدة فئات مهنية وألقاب وظيفية. وتم إبلاغ جميع المرشحين المتوفرين فعلاً في القوائم بهذه الفرصة كما تمت دعوتهم إلى الإعراب عن رغبتهم في انتداب ميداني. وكانت إجابات ما مجموعه ٣٦ مرشحاً إيجابية وتلقى ٦ منهم عروضاً بناءً على أفضلياتهم واحتياجات المنظمة. وسوف يُدعى المرشحون الذين قبلوا العروض إلى تدريب توجيهي وتعريفي خاص في برينديزي لموظفي الفئة الفنية المبتدئين قبل توجيههم إلى الميدان. ويُمنح المشاركون في البرنامج عقوداً أولية محدّدة المدة لسنة أو سنتين وفيما بعد يتم استيعابهم في المنظمة في وظائف ممولة من الميزانية العادية من خلال إحدى الوسائل المتبعة بما في ذلك برنامج إعادة الانتداب المنظم (انظر أدناه).

### تكاملاً برنامج إعادة الانتداب المنظم والتنسيب عن طريق امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مع عملية التنسيب من قوائم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية

٦٠ - تتمثل إحدى العقبات الرئيسية أمام كفاءة تنسيب المرشحين من قائمة التوظيف التنافسية الوطنية في أن وظائف الرتبة ف-٢ المتاحة يتعيّن أن تُجمد لجزء كبير من السنة بسبب تنفيذ إمّا برنامج إعادة الانتداب المنظم أو عملية التنسيب عن طريق امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. والوقت الذي تكون فيه هذه الوظائف متاحة للتوظيف فيما بين عمليتي التجميد لا يكون في كثير من الأحيان كافياً لتحديد مرشح مناسب من قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وإلحاقه بالخدمة. ونتيجة لذلك يتعذر ملء وظائف الرتبة ف-٢ في الوقت المطلوب. ولمعالجة هذه المشكلة، تم ابتداءً من أواخر عام ٢٠٠٩ الجمع بين برنامج إعادة الانتداب المنظم وعملية التنسيب عن طريق امتحانات

التوظيف التنافسية الوطنية بنجاح كبير، ولم تعد الوظائف المرتبطة بذلك خاضعة لتجميد طويل الأجل. وسوف تستخدم صيغة منقحة للعملية نفسها بالنسبة لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في عام ٢٠١٠.

### الآثار المتعلقة بالموارد

٦١ - ليست هناك آثار إضافية فورية يمكن التنبؤ بها فيما يتعلق بالموارد الإضافية التي يتطلبها تنفيذ برنامج الفنين الشباب. وسوف يتطلب البرنامج الموارد التالية التي ستنتقل من بين الموارد الموجودة واستخدام القدرات الموجودة على النحو التالي:

(أ) المرحلة الأولى - كما ذكر آنفاً، هناك حاجة إلى ميزانية تدريب تبلغ كحد أقصى ٤٥٠.٠٠٠ دولار في السنة (٢٥٠٠ دولار للشخص لحوالي ١٨٠ مرشحاً في السنة). وكما هو مذكور، سوف يتم هذا عن طريق إعادة تخصيص أموال التدريب التي يتلقاها حالياً مكتب إدارة الموارد البشرية.

(ب) المرحلة الثانية:

'١' سوف تستمر الحاجة إلى ميزانية تدريب تبلغ كحد أقصى ٤٥٠.٠٠٠ دولار في السنة (٢٥٠٠ دولار للشخص لحوالي ١٨٠ مرشحاً في السنة). وكما هو مذكور أعلاه، سيتم هذا عن طريق إعادة تخصيص أموال التدريب التي يتلقاها حالياً مكتب إدارة الموارد البشرية.

'٢' سيتطلب تطوير نظام امتحانات قائم على الحاسوب والوسائل الإلكترونية موارد إضافية. وستضطلع الأمانة العامة بدراسة جدوى لنظام الامتحانات القائم على الحاسوب والوسائل الإلكترونية وتعرض على الجمعية العامة في وقت لاحق نتائج الدراسة بما فيها الآثار المتعلقة بالموارد.

## ثالثاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٦٢ - يُطلب من الجمعية العامة:

(أ) أن توافق على تغيير الحد العمري لامتحان التوظيف التنافسي الدولي من ٣٢ سنة إلى ٢٦، وأن تأذن للأمين العام بإدخال تعديلات فيما يتعلق بالدول الأعضاء التي تشترط الخدمة العسكرية الإلزامية؛

- (ب) الموافقة على استخدام ١٥ في المائة من الوظائف الخارجة عن الميزانية ووظائف حساب دعم عمليات حفظ السلام الشاغرة لأغراض برنامج الفنين الشباب؛
- (ج) الموافقة على إعلان وظائف الرتبة ف-٣ داخلياً لمدة ١٥ يوماً لإعطاء الأولوية للنظر في مرشحي برنامج الفنين الشباب وإعلانها خارجياً بعد ذلك إذا لم يتم تحديد مرشح مناسب من برنامج الفنين الشباب.

## المرفق الأول

## قائمة التوصيات الواردة في تقارير لجنة التفتيش المشتركة

المصدر: استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (A/62/707)

التوصية	الإجراءات المتخذة
١ - ينبغي أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين، تقريراً عن تنفيذ التوصيات الواردة في هذا التقرير، لا سيما تلك التي تستهدف تقليص مدة عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وتحسين إدارة قائمة المرشحين للامتحانات التنافسية.	الفقرات ٢٢ و ٢٣ و ٥٥ و ٥٨-٦٠
٢ - ينبغي للأمين العام أن ينظم، من خلال منشور إداري، عملية الامتحان برمتها، بما في ذلك الإعلان عن هذه الامتحانات والدعوة إليها وتنظيمها، مع تفويض السلطة الواضح فيما يتعلق بمختلف العناصر الداخلة في صنع القرار والعملية التنفيذية.	الفقرات ٣ و ١٢ و ١٤
٣ - ينبغي للأمين العام أن يتخذ تدابير متضافرة لتحسين موثوقية تخطيط القوى العاملة ذي الصلة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وجعله جزءاً غير ناشز ولا يتجزأ من مجمل تخطيط اليد العاملة الاستراتيجي للمنظمة.	الفقرات ١٢-١٣ و ٣٥
٤ - ينبغي للأمين العام أن يكفل تحديد المجموعات المهنية التي تُعقد لأجلها الامتحانات التنافسية بما يتماشى مع مُحمّل سياسة المنظمة في مجال الموارد البشرية.	الفقرتان ٢٥ و ٣١
٥ - ينبغي أن يقوم الأمين العام بإعداد وتنفيذ مجموعة من التدابير لتقليص طول العملية الحالية لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، ولا سيما عملية الامتحان، عن طريق استثمار ما يناسب من موارد مالية في هذه العملية. وينبغي تحديث المواعيد المضبوطة لبدء وانتهاء مرحلة الامتحان والإعلان عن تلك المواعيد.	الفقرات ١٥ و ٢٦ و ٦١
٦ - ينبغي أن يبادر الأمين العام إلى اتخاذ تدابير لضمان أن يسود المنظمة مزيد من المسؤولية المؤسسية المشتركة بما يدعم نشاط لجان المتحنيين المتخصصة. ومن أجل الحفاظ على الجودة العالية في عملية الامتحانات، ينبغي وضع معايير مفصلة لاختيار أعضاء اللجان والاعتراف بعمل أعضاء لجان المتحنيين المتخصصة على النحو المناسب في إطار نظام تقييم الأداء.	الفقرة ٥٤

(أ) أرقام الفقرات تشير إلى الجزء الرئيسي من هذا التقرير.



التوصية	الإجراءات المتخذة
٧ - في إطار المنشور الإداري الجديد المنظم لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، ينبغي أن يقوم الأمين العام بإعادة تنظيم المجلس المركزي لامتحانات التوظيف وتعزيزه مع إنابته بولاية تتيح تأدية دور رقابة استراتيجية جوهرية في عملية الامتحان.	سيصدر أمر إداري في أعقاب استعراض الجمعية العامة. وريثما يتم ذلك، يتلقى أعضاء المجلس تدريباً متخصصاً هذا العام
٨ - ينبغي أن يقوم الأمين العام بوضع وتنفيذ خطة عمل ترمي إلى إعادة تنظيم النظام الحالي لإدارة قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية لمعالجة أوجه الضعف التي جرى تحديدها، بما يشمل تكامل نظام التوظيف وإعادة الانتداب في الرتبة ف-٢، وتعزيز الدعم الذي يتوفر من خلال تكنولوجيا المعلومات والموقع الشبكي والأدوات المكرّسة له.	الفقرات ٥٥، ٥٨-٦٠
٩ - ينبغي للأمين العام، بصفته رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يقترح على شبكة الموارد البشرية التابعة للمجلس قيامها باستعراض إمكانية التعاون، على أساس طوعي، فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن امتحانات التوظيف التنافسية وإدارة قائمة الناجحين ومسائل التوظيف ذات الصلة بذلك.	في أعقاب مناقشة لثلاث ورقات في عام ٢٠٠٩ عن: تخطيط التعاقب والتوظيف في الوظائف العليا وممارسات التوظيف، قامت شبكة الموارد البشرية بإنشاء فريق مناقشة مركّزة لمواصلة النظر في هذه القضايا

المصدر: الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/62/628)

التوصية	الإجراءات المتخذة
١ -	<p>ينبغي للهيئة التشريعية في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: (أ) أن تطلب من رئيسها التنفيذي تقديم معلومات تفصيلية وتحليلية عن هيكلها العمري وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة كجزء من تقريرها الدوري عن إدارة الموارد البشرية؛ (ب) وأن تضع أهدافاً وتحدد علامات قياس وتستخدمها في رصد التدابير التي تتخذها المنظمة للتصدي للأثار المحتملة لشيخوخة موظفيها.</p>
٢ -	<p>ينبغي أن تطلب الهيئة التشريعية في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من رئيسها التنفيذي أن يعيد النظر في هيكل الموظفين في مؤسسته بغية إقامة التوازن في هيكل درجات الموظفين. ولتجديد شباب الهيكل الوظيفي ينبغي إنشاء المزيد من وظائف المبتدئين (في المستويين ف-٢ و ف-٣) لاجتذاب شباب الفنيين. ولتحقيق ذلك ينبغي تأكيد التعاون والتنسيق اللازمين بين شعبي الموارد البشرية/المالية والشعب الفنية.</p>
٣ -	<p>ينبغي أن يعيد الرؤساء التنفيذيون في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية بمجلس الرؤساء التنفيذيين، في معايير شروط القبول في الوظائف من المستوى ف-٣ والمستويات الأقل منه، فهي التي يزيد فيها التركيز على المؤهلات العلمية والمهارات الفنية وإمكانات الأداء.</p>
٤ -	<p>ينبغي للرؤساء التنفيذيين في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن: (أ) يتخذوا تدابير خاصة لضمان تدفق الفنيين الشباب من خلال إيفاد حملات تعيين خاصة؛ (ب) يعززوا احتمالات التطوير الوظيفي للفنيين الشباب وذلك بتعزيز التدريب والتطوير الوظيفي؛ (ج) يخصصوا موارد كافية لأنشطة تدريب وتطوير الموظفين؛ (د) ويعالجوا بصورة ملائمة المسائل المتصلة بعمل/حياة الموظفين مع إيلاء الاهتمام بصفة خاصة للمسائل المتصلة بأسر الفنيين الشباب.</p>

الإجراءات المتخذة	التوصية
لكل منظمة، بالتشاور مع الهيئات التشريعية، أن تستجيب لتوصيات لجنة التفتيش المشتركة. ويتم الحصول على المعلومات المتعلقة بحالات التقاعد والإبلاغ عنها كجزء من خطط عمل الموارد البشرية/سجل قياس الإنجاز لإدارة الموارد البشرية، الذي يتضمن مؤشراً يتطلب نشر الشواغر المرتقبة نتيجة للتقاعد قبل ستة أشهر من موعد التقاعد	ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من الإدارة التنفيذية أن: (أ) تقدم تقارير منتظمة تبين التنبؤات بحالات التقاعد؛ (ب) وتضع مؤشرات أداء للتنبؤ باحتياجات الاستبدال ومراقبة تنفيذها؛ (ج) وتتخذ تدابير مناسبة لضمان نقل المعرفة على النحو الصحيح وحماية الذاكرة المؤسسية.
في أعقاب مناقشة في عام ٢٠٠٩ لورقات عن: تخطيط التعاقب والتوظيف في وظائف عليا وممارسات التوظيف، قامت شبكة الموارد البشرية بإنشاء فريق مناقشة مركزة لمواصلة النظر في هذه القضايا	ينبغي أن يطلب الرؤساء التنفيذيون في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، من خلال شبكته للموارد البشرية، أن تُعدّ تقييماً للوضع الراهن بشأن موضوع تخطيط التعاقب في هذه المؤسسات، وتُدرج موضوع تخطيط التعاقب في جدول الأعمال لمناقشته باستفاضة في اجتماعات المجلس العادية، بهدف تطوير سياسات وإطار عمل لتخطيط التعاقب، باستخدام المعايير القياسية العامة المتضمنة في هذا التقرير، لكي تعتمدها منظومة الأمم المتحدة.
تم استعراض هذا البند من قِبَل لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية في عام ٢٠٠٩، ومن قِبَل مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية الدولية، بشأن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة نظراً لعدد حالات التقاعد الوشيك في منظومة الأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لزيادة العمر المتوقع عند سن ٦٠.	ينبغي أن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام، بصفته رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يُجري استعراضاً، بمشاركة مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية، بشأن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة نظراً لعدد حالات التقاعد الوشيك في منظومة الأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لزيادة العمر المتوقع عند سن ٦٠.
لا يقترح الأمين العام أي تغيير في السياسة الراهنة	ينبغي أن يستعرض الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتنسيق مع مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ولجنة الخدمة المدنية الدولية، التنظيمات والحدود المالية القائمة حالياً ذات الصلة بتوظيف المتقاعدين، بهدف زيادة مرونتها، ويقدم مقترحاً ملائماً إلى الهيئات التشريعية لكل منها.

المصدر: الموظفون الفنيون الشباب في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة:  
التوظيف والإدارة والاستبقاء (A/55/798)

التوصية	الإجراءات المتخذة
١ - ينبغي أن تبذل الأمانات جهوداً محدّدة لخفض الحد الأقصى لسن التوظيف بالنسبة لكافة الوظائف الفنية، وبوجه خاص الوظائف بالرتب ف-١ إلى ف-٣. وقد توّدت الأمانة العامة، من ناحيتها، إعادة النظر في مدى ملاءمة الحدّ الأقصى للسن المفروض حالياً فيما يخص المرشّحين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية	الفقرتان ١٨ و ٢٢
٢ - ينبغي رصد الاتجاهات المتعلقة بانتهاء خدمة الموظفين الفنيين في منظومة الأمم المتحدة بشكل أدق من خلال ما يلي: (أ) قيام اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية (مسائل الموظفين) بتضمين منشورها السنوي بشأن "إحصاءات الموظفين" بيانات تتعلق بحالات انتهاء خدمة الموظفين الفنيين مصنّفة حسب الرتبة ونوع الحالات؛ (ب) قيام الأمانات التي لم تصمّم بعد استبيانات نهاية الخدمة بتصميم هذه الاستبيانات للتمكن من تحديد أسباب الاستقالات بشكل أفضل. ويمكن أن تُكَمّل هذه الاستبيانات أو يستعاض عنها بمقابلات منظمة مع المغادرين.	قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية باستعراض المسألة في عام ٢٠٠٩ وتمت الموافقة على استبيان معياري للمغادرين
٣ - ينبغي لأمانات جميع المنظمات المعنية أن تعجّل بعمليات التعيين لتحديد مواعيد مهائية صارمة لاستعراض المديرين للطلبات وتعيين المرشّحين.	الفقرة ٥٨
٤ - ينبغي للأمانة العامة أن تبذل المزيد من الجهود لتعجيل بتعيين المرشّحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، وخفض عدد المرشّحين المدرجة أسماؤهم في القائمة حالياً، واستخدام هذه القائمة على نحو أمثل من خلال ما يلي: (أ) تعزيز الروابط بين عمليات تخطيط الموارد البشرية، والامتحانات، وملء الوظائف، التي لا ينبغي أن تكون منفصلة بل عملية واحدة متكاملة؛ (ب) تقديم اقتراحات إلى الجمعية العامة لزيادة خفض عدد المرشّحين المدرجة أسماؤهم في القائمة، مثل وضع حدّ زمني لصلاحية هذه القائمة أو الوقف التلقائي للامتحانات في الفئات المهنية التي يتجاوز عدد المرشّحين المدرجة أسماؤهم في القائمة الخاصة بها حدّاً معيّناً سلفاً؛ (ج) تقاسم القائمة مع منظمات أخرى، لا سيما فيما يخص الميادين المهنية المشتركة.	الفقرات ٣٩ و ٥٥ و ٥٨-٦٠

التوصية	الإجراءات المتخذة
٥ -	قد توّد الجمعية العامة دعوة الدول الأعضاء إلى التعاون بشكل أكثر فعالية في تنظيم الامتحانات، وبوجه خاص، في الإعلان عنها. ويمكن للأمين العام أيضاً أن يُدرج في تقاريره العادية عن إدارة الموارد البشرية أمثلة على الممارسات الجيدة في هذا الصدد.
٦ -	ينبغي للأمانات التي لم تنشئ بعد هياكل تساعد على النجاح في إدماج الموظفين الفنيين الشباب أثناء شهور خدمتهم الأولى أن تفعل ذلك من خلال ما يلي: (أ) التعيين الواضح لمنسّقين داخل دوائر شؤون الموظفين/الموارد البشرية أو الإدارات الفنية لمساعدة المعيّنين الجدد على مواجهة كافة المشاكل العملية؛ (ب) تصميم دورات توجيهية مناسبة للموظفين الفنيين الشباب. ويمكن تنظيم هذه الدورات بصورة مشتركة وبدعم من كلية موظفي الأمم المتحدة؛ (ج) وضع برامج توجيهية يقوم في إطارها أقدم الموظفين بإسداء المشورة للموظفين الفنيين الشباب بشأن المسائل الفنية والوظيفية.
٧ -	ينبغي لأمانات المنظمات المعنية أن تتيح للموظفين الفنيين المبتدئين فرصة لإجراء دراسات وبحوث في الميادين ذات الصلة بعملهم من خلال منحهم مبكراً الحق في إجازة دراسية أو في وضع برامج جديدة للدراسة جزءاً من الوقت.
٨ -	ينبغي لأمانات المنظمات المعنية أن تزيد فرص انتداب الموظفين الفنيين للشباب للعمل في كل من المقر والميدان خلال السنوات الخمس أو الست الأولى لعملهم. وينبغي للأمانة العامة للأمم المتحدة، وبوجه خاص، زيادة تحسّن المستقبل الوظيفي للموظفين الفنيين الشباب. وينبغي لها أن تقيّم في الوقت المناسب أثر برنامجها لإعادة التوزيع المنظم للموظفين لضمان تيسير تنقلهم ليس فقط بين الدوائر وإنما أيضاً بين مقام العمل، ومساهمته في الترقية وفي التحرك أفقياً.
٩ -	ينبغي للمديرين في المنظمات المعنية أن يكرّسوا ما يكفي من الوقت والاهتمام لرفع مستوى موظفيهم المبتدئين. وينبغي أن تكون الطريقة التي يؤدي بها المديرين هذه المسؤولية جزءاً لا يتجزأ من معايير تقييم أدائهم.

تبذل الدول الأعضاء المشاركة في امتحانات عام ٢٠١٠ جهوداً متضافرة في تنظيم الامتحانات والإعلان عنها

الفقرات ٢٢ و ٤١-٤٦

الفقرات ٣٦ و ٤٠ و ٣٥ و ٥٩

الفقرات ٤٨-٥٠

الإجراءات المتخذة	التوصية
هذا برنامج مستمر داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة وشبكة الموارد البشرية على السواء	١٠ - ينبغي بذل جهود لتيسير توظيف الزوج، وذلك على النحو التالي: (أ) ينبغي لأمانات مقار العمل الرئيسية أن تضع برامج انتقالية مشتركة بشأن الأسرة - الحياة الوظيفية؛ (ب) ينبغي لمجالس إدارات المنظمات التي لا تزال تمنع توظيف الزوج أن تلغي هذا القيد من خلال تعديل النظم الأساسية للموظفين ذات الصلة؛ (ج) ينبغي للجمعية العامة أن تجدد دعوتها إلى حكومات البلدان المضيفة للنظر في منح تصاريح عمل للأزواج الذين يرافقون الموظفين، وأن تراقب تنفيذ القرارات ذات الصلة.

## طلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها ٦٣/٢٥٠

المصدر: قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠

التوصية	الإجراءات المتخذة
١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، عملاً بما أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها، دراسة حدودى يضطلع بها بناء على تقارير مراجعة الحسابات لتحديد ما إذا كان توسيع نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية يمكن أن يفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج لتنظر فيها في دورتها الخامسة والستين (الجزء الرابع، الفقرة ٢).	تقرير برنامج الفنيين الشباب
٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل سرعة تنسيب المرشّحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية (المرجع نفسه، الفقرة ٤).	الفقرتان ٥٥ و ٥٨
٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين تقريراً عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الرامية إلى تقليص مدة عملية الامتحانات التنافسية الوطنية وتحسين إدارة قوائم المرشّحين المنبثقة من الامتحانات التنافسية الوطنية ويحدد كذلك الأطر الزمنية لإنجاز العملية (المرجع نفسه، الفقرة ٦).	الفقرات ٢٢ و ٣٣ و ٥٥ و ٥٨-٦٠
٤ - تطلب إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، زيادة التعاون في إطار شبكة الموارد البشرية واستخدام الامتحانات التنافسية الوطنية لاستخدام الموظفين والقوائم الحالية على نحو أفضل وتحسين فرص التنقل بين الوكالات (المرجع نفسه، الفقرة ٧).	قامت شبكة الموارد البشرية ولجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض مسألة التنقل فيما بين الوكالات في عام ٢٠١٠. وسوف تناقش هذه المسألة مع وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين في معتزل الأمين العام لعام ٢٠١٠
	وسوف يواصل فريق المناقشة المركّزة التابع لشبكة الموارد البشرية استعراض هذه المسألة