

Distr.: General  
24 October 2000  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون  
البند ٩٧ من جدول الأعمال  
التدريب والبحث

## مشروع كلية موظفي الأمم المتحدة

## تقرير الأمين العام\*

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٢٨/٥٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، أن يتشاور مع لجنة التنسيق الإدارية ومع منظمات الأمم المتحدة ذات الصلة، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين تقريراً عن كلية موظفي الأمم المتحدة، يستند إلى تقييم وافٍ ومستقل لتنفيذ واكتمال الأنشطة التي تضطلع بها الكلية، ويشتمل على الخطة العامة للكلية وبرنامج عملها، ويتضمن توصيات بشأن مركز الكلية وتمويلها وعملها في المستقبل بعد إتمام المرحلة التجريبية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

٢ - وعملاً بالطلب السالف الذكر، أنشأ الأمين العام فريقاً للتقييم المستقل قام بإجراء مشاورات مسهبة مع كبار المسؤولين في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، والوكالات المتخصصة، ومؤسسات بريتون وودز، وكذلك مع الجهات المانحة لكلية الموظفين.

٣ - وقدم فريق التقييم، في تقريره الوارد في إضافة لهذا التقرير، معلومات أساسية عن إنشاء كلية موظفي الأمم المتحدة في عام ١٩٩٥، بوصفها مشروعاً للأمم المتحدة تديره منظمة العمل الدولية وعن تحليل الاحتياجات الذي أجري في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر

\* وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٤٨/٥٤، الجزء جيم، الفقرة ١، يقدم هذا التقرير في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ كي يتضمن نتائج المشاورات فيما بين الوكالات بشأن تقرير فريق التقييم المستقل عن مستقبل كلية موظفي الأمم المتحدة (A/55/369/Add.1)، الذي تلقى في آب/أغسطس.

١٩٩٨ إلى آذار/مارس ١٩٩٩، والذي تمخض عن وضع الخطة العامة الأولى لكلية موظفي الأمم المتحدة<sup>(١)</sup> وإصدار المخطط البرنامجي الجديد لكلية الموظفين للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠. ويعرض الفرع الأول من تقرير فريق التقييم تقييماً لأنشطة كلية الموظفين يركز على ما يلي: حدود ومدى جودة وتأثير برامج وحلقات التدريب والتعلم التي نفذتها الكلية؛ والاتجاهات المتعلقة بدور كلية الموظفين أو أدوارها في المستقبل؛ والعلاقات مع مؤسسات التدريب الأخرى؛ والمنهجيات الكفيلة بتحقيق أكبر قدر من التأثير في معالجة التحديات الجديدة الشاملة لعدة قطاعات؛ ومركز الكلية وعملها مستقبلاً؛ ومتطلبات التوجيه العام للكلية. ويبين التقييم المنجزات المحققة ومجالات الأداء التي يلزم تعزيزها، ويحدد المسائل التي أثارها المتعاملون مع الكلية بشأن المواضيع التي تركز عليها برامجها ومدى جودة تلك البرامج. وخلص الفريق إلى أن التقييم يعطي أساساً إيجابياً لاستمرار الكلية، ولا سيما بالنظر إلى الطلب المتزايد على خدماتها (A/55/369/Add.1، الفقرة ٨٥). ويطرح الفريق في الفرع الثاني من تقريره عدداً من المقترحات بشأن النهج المؤدية إلى إضفاء الصفة المؤسسية على الكلية وبشأن دورها المقبل.

٤ - ويتفق الأمين العام مع فريق التقييم في النتيجة الرئيسية التي خلص إليها، وهي أن "الوقت قد حان لإنشاء كلية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أساس دائم، وأن الفريق يوصي بذلك" (A/55/369/Add.1، الفقرة ٨٦). ومع صحة ما ورد في تقرير التقييم من أن "التوقعات التي صاحبت إنشاء كلية الموظفين منذ خمس سنوات لم تفقد شيئاً من أهميتها، بما تشمله من تصور عام لما يمكن أن تحققه الكلية لمنظومة الأمم المتحدة عن طريق بناء خدمة مدنية عالمية حقا تدين بقيم وأخلاق مشتركة، وتستند إلى التزام ورؤية مشتركين، ثم تكوين ثقافة إدارية متساوقة بمرور الوقت" (A/55/369/Add.1، الفقرة ٣٢)، فإن هذه التوقعات قد اكتسبت، عقب قمة الألفية، أهمية جديدة وزخماً جديداً ينبغي ألا يضيع. وفي هذا السياق، فإن توصية فريق التقييم بتغيير اسم كلية موظفي الأمم المتحدة ليصبح "كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة" تحظى بالقبول وتتم التأييد.

٥ - ويتزايد بروز الحاجة إلى بناء أفرقة على نطاق المنظومة بأسرها كضرورة لا بد منها. وكما يلاحظ فريق التقييم فإنه:

"في البيئة الراهنة التي تتغير فيها بسرعة العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية، لا يمكن أن تظل قدرة الأمم المتحدة على معالجة القضايا معتمدة على توافر الأفراد المديرين فحسب، إذ أنها ستصبح معتمدة بصورة متزايدة على القدرة المؤسسية التي تتجلى في استعداد الأفرقة المختلفة في المنظمة للابتكار

والتعلم السريع من الأخطاء السابقة وتبادل المعارف المتعلقة بأفضل الممارسات على صعيد المنظومة بأسرها (A/55/369/Add.1، الفقرة ٣٧).

وهناك بالفعل، كما يلاحظ الفريق، إقرار على نطاق واسع في جميع أرجاء أسرة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالحاجة إلى تعجيل عملية التحول إلى العمل كمنظومة، خصوصاً في الوقت الراهن الذي أصبح فيه الوضع العالمي متزايد التعقيد وسريع التغير. وهذا يستلزم بذل جهد مدروس، والاضطلاع بمبادرات مستقلة في بعض الأحيان، على عديد من المستويات. وينبغي أن تؤدي كلية الموظفين دوراً حفازاً في هذا الاتجاه بالتركيز على ما يلي: نوعية القيادة والأشخاص العاملين في المنظومة؛ والعمليات التي تسهل التعلم وابتكار المعارف وتبادلها على نطاق المنظومة؛ ووجود ثقافة متساوقة ومفعمة بالنشاط (A/55/369/Add.1، الفقرة ٤٠). ومن الجلي أن كلية الموظفين لا يمكن إلا أن تكون أداة واحدة من أدوات تحقيق هذه الغايات، وأن فعاليتها في الاضطلاع بهذا الدور ستتوقف على قدرتها على توفير خدمات مجدية وذات نوعية جيدة لمنظومة الأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، فإن إضفاء الصفة المؤسسية على الكلية سيوفر أداة فريدة ومستمرة على نطاق المنظومة مكرسة على وجه الحصر للعمل كوسيلة للتغيير، تُمكن المديرين والأفرقة في الوكالات من الانخراط في ثقافة إدارية متساوقة (A/55/369/Add.1، الفقرة ٤٨ '٢').

٦ - وسيؤدي إضفاء الصفة المؤسسية على كلية الموظفين إلى معالجة كثير من القيود، التي تتصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بوضعها المؤقت كمشروع وافتقارها إلى ترتيبات مالية مستقرة، والتي حالت بينها وبين تحقيق إمكاناتها كاملة. وأهم هذه القيود هو عدم وجود نظام دائم للتوجيه العام مشترك بين الوكالات يقوم بموجبه المستفيدون في المنظومة "باستعراض الاستراتيجية العامة لهذه المؤسسة وبرنامج عملها واحتياجاتها المالية وإقرارها وتقديم التوجيه بشأنها" (A/55/369/Add.1، الفقرة ٨٨). وهذه الثغرة، مقرونة بنظام التمويل، الوارد بيانه في الفقرات من ٩٦ إلى ١٠٢ من تقرير فريق التقييم، حددت من قدرة الكلية على تعيين الأولويات في إطار برنامج عملها على نحو يصقل مساهمتها المتميزة داخل النطاق الواسع لجهود بناء القدرات التي تبذل حالياً في شتى مؤسسات المنظومة.

٧ - كما أن إضفاء الصفة المؤسسية على كلية الموظفين سيسد ثغرة أخرى في شبكة مؤسسات التعليم والتدريب داخل المنظومة. ويلاحظ فريق التقييم أن دور الكلية، بوصفها جهة لتوفير خدمات التعلم والمعرفة في المجالات المتعددة لمنظومة الأمم المتحدة، يجعلها مختلفة بوضوح عن معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار) وجامعة الأمم المتحدة. فنظراً إلى أن جامعة الأمم المتحدة تركز على البحث والتدريب في مرحلة الدراسات العليا وعلى

تعزيز قدرة مؤسسات التعليم العالي في البلدان النامية، وإلى أن اليونيتار يركز على التدريب وبناء القدرات من أجل البلدان النامية وموظفي البعثات الدبلوماسية لدى الأمم المتحدة، فإن كلية الموظفين، بمجرد أن تكتسب الصفة المؤسسية، ستحتل موقعا متميزا، يركز على تلبية احتياجات موظفي منظومة الأمم المتحدة في مجال التعلم وتبادل المعارف. وينبغي بالطبع ألا يؤخذ هذا التمايز على نحو يعزل كلا من هذه الكيانات عن الآخر داخل نطاق مستقل، بل على نحو يكفل الإثراء المتبادل والتعاوض فيما بينها. وينبغي أن ينظر إلى هذه المؤسسات الثلاث جميعها، في إطار الاختصاصات المتميزة لكل منها، على أنها تسهم كلها في نهاية المطاف في جعل الدعم الذي تقدمه المنظومة إلى الدول الأعضاء أكبر ما يمكن؛ فكما يؤكد الفريق بحق، فإن "أفضل خدمة يمكن أن تؤديها كلية الموظفين للدول الأعضاء هي المساعدة على ضمان أن يوفر الموظفون في المنظومة للدول الأعضاء خدمات متساوقة وجيدة التنسيق وملمية لاحتياجاتها" (A/55/369/Add.1، الفقرة ٣٩).

٨ - واتخاذ الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين مقرا بشأن إضفاء الصفة المؤسسية على كلية الموظفين، إلى جانب أنه سيجعل من الممكن إتمام جميع الترتيبات المؤسسية اللازمة بحلول نهاية عام ٢٠٠١، يمثل أيضا ضرورة ملحة لأسباب إدارية. فنظرا إلى أن مشروع كلية الموظفين سينتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، هو والترتيبات التي تضطلع منظمة العمل الدولية بمقتضاها بإدارة الكلية، رأيت الأمانة العامة للأمم المتحدة أن من الحكمة تدبير ترتيبات انتقالية لتيسير متابعة الإجراءات التي قد تقرها الجمعية العامة في الدورة الحالية، وطلبت إلى منظمة العمل الدولية تمديد العمل بالترتيبات الحالية إلى عام ٢٠٠١. وقد تفضل مكتب العمل الدولي بتقديم هذا الطلب إلى مجلس مركز التدريب الدولي. وفي اجتماع عقد في ٢٩ آذار/مارس ٢٠٠٠، أذن أعضاء مكتب المجلس بالإجماع للمدير بتمديد مشروع كلية الموظفين لفترة إضافية لا تتجاوز سنة واحدة، بدءا من كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، طبقا لنفس الأحكام والشروط المتفق عليها مع الأمم المتحدة في إطار الرسائل المتبادلة في عام ١٩٩٦.

٩ - وفي هذا السياق نفسه، يتفق الأمين العام مع فريق التقييم في توصيته بشأن الإطار الإداري الذي سيحكم كلية الموظفين. بموجب مركزها الجديد المقترح. ويشير فريق التقييم إلى أن الأمين العام، لدى إنشائه كلية الموظفين كمشروع مدته خمس سنوات وتديره منظمة العمل الدولية، وحين جعل مقره في تورينو داخل حرم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، أخذ في الحسبان إمكانيات الإثراء المتبادل والمزايا المشتركة التي ينطوي عليها التفاعل مع المركز، الذي أصبح ذا تاريخ حافل بوصفه مؤسسة تدريبية راسخة وناجحة. وفي حين أن إضفاء الصفة المؤسسية على كلية الموظفين سيستلزم ترتيبات إدارية جديدة،

فإنه ينبغي ألا يكون في هذه الترتيبات ما يمس الحفاظ على العلاقة الوطيدة بين هاتين المؤسستين بحيث يمكنهما أن تواصلوا الاستفادة التامة من هذه العلاقة. وينبغي أن تكون الترتيبات الإدارية الجديدة، كما أوصى بذلك فريق التقييم، متسقة مع المركز القانوني المتميز الذي سيمنح لكلية الموظفين، على أن تحيطه في الوقت نفسه بإطار سليم وداعم من الأنظمة والقواعد والإجراءات الإدارية“ (A/55/369/Add.1، الفقرة ١٠٥). وهذا مؤداه أن كلية الموظفين، عقب المرحلة الانتقالية المشار إليها في الفقرة ٨ أعلاه، وبوصفها كيانا مشتركا فيما بين الوكالات يتمتع بمركز قانوني متميز داخل منظومة الأمم المتحدة، ستتولى إدارتها الأمم المتحدة، نيابة عن جميع الوكالات المشاركة ووفقا للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة والنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة.

١٠ - وعقب صدور تقرير فريق التقييم، أجريت مشاورات مع أعضاء لجنة التنسيق الإدارية. وقد أكد التأيد من جديد وعلى نطاق واسع لإنشاء كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بما تنطوي عليه من إمكانيات الإسهام بصورة مجدية في عملية الإصلاح التنظيمي الشامل، عن طريق تعزيز القدرة الجماعية للمنظومة على التصدي للتحديات الشاملة لعدة قطاعات، والمساعدة على نشر ثقافة إدارية متساوقة على نطاق المنظومة بأسرها، وزيادة الفعالية التنفيذية لموظفي الأمم المتحدة في المجالات التي يتجاوز نطاقها الحدود التنظيمية التقليدية، وتعزيز الشراكات داخل المنظومة وخارجها.

١١ - وفي حين أن فريق التقييم يقترح أن تتاح، بعد إضفاء الصفة المؤسسية على كلية الموظفين، مرحلة مدتها ثلاث سنوات لبناء التوافق في الآراء، على نحو يفضي إلى الصياغة النهائية لاستراتيجية تنفيذية للكلية وطرائق لتمويلها، فإن المشاورات فيما بين الوكالات خلصت إلى أنه بالإمكان التوصل في غضون فترة زمنية أقصر من الفترة المتصورة في تقرير فريق التقييم إلى تحديد أكثر تركيزا لمهام الكلية وبرنامجهما، وإلى اتفاق على الطرائق المحددة لتوجيهها العام وتمويلها، وأنه ينبغي أن يكون قد تم التوصل إلى ذلك عندما تبدأ الكلية عملها في إطار مركزها المقترح الجديد. وبناء على ذلك، يجري حاليا إنشاء فريق عامل مشترك فيما بين الوكالات لتيسير عملية التنفيذ قداما، وتوضيح وصياغة المهام والترتيبات المقبلة للتوجيه العام للكلية وتمويلها، والاعتماد في ذلك على آراء عملاء الكلية بشأن أدائها وبشأن النهج التي اقترحتها فريق التقييم فيما يتعلق بمزاولة الكلية لعملها. وسيسعى الفريق على وجه الخصوص إلى أن يصوغ بمزيد من التفصيل العناصر البرنامجية التي تؤلف الميزة النسبية للكلية بوصفها مؤسسة لإدارة عمليات التعلم والمعرفة على نطاق المنظومة، وأن يعين بمزيد من التحديد آلية وتكوين هيكل التوجيه العام الذي يكفل المسؤولية أمام المنظومة ويكفل ملكيتها للكلية، وكذلك تحديد الترتيبات اللازمة للتمويل المستدام. وسيقدم الفريق

بتوصيات تفصيلية إلى الأمين العام في أوائل عام ٢٠٠٠ بشأن المسائل المذكورة أعلاه، وسترعى هذه التوصيات، حسب الاقتضاء، في إطار صيغة نهائية لمشروع النظام الأساسي، تعتمد عليها لجنة التنسيق الإدارية ثم تقدم إلى الجمعية العامة في أقرب وقت ممكن من عام ٢٠٠١.

١٢ - ويود الأمين العام أن يغتنم هذه الفرصة ليعرب من جديد عن تقديره للبلد المضيف والبلدان التي تدأب بسخاء على دعم كلية الموظفين وعن ثقته في أن هذا الدعم سيستمر على سخائه مستقبلاً.

### التوصيات

١٣ - يوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تقرر إنشاء كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، بوصفها مؤسسة لإدارة المعارف والتعلم على نطاق المنظومة من أجل موظفي منظومة الأمم المتحدة؛

(ب) تطلب أن يقدم إليها في أقرب وقت ممكن من عام ٢٠٠١ مشروع نهائي للنظام الأساسي للكلية يعكس، حسب الاقتضاء، نتائج المشاورات الإضافية فيما بين الوكالات، المشار إليها في الفقرة ١١ أعلاه، كي تقوم باستعراضه والموافقة عليه؛

(ج) تقرر أن يجري، فيما يلي ذلك، تقديم تقرير إلى الجمعية العامة، مرة كل سنتين، عن أعمال الكلية وأنشطتها ومنجزاتها، بما في ذلك تعاونها مع مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى ذات الصلة.

### الحواشي

(١) أسفرت هذه العملية عن التوصل إلى خمسة معايير لتحديد أولويات برنامج كلية الموظفين، هي: (أ) الأولويات المتصلة بإصلاح منظومة الأمم المتحدة؛ و (ب) تحقيق قيمة مضافة وكفالة الجودة؛ و (ج) القضايا التي تعتبر مشتركة فيما بين المنظمات؛ و (د) إنجاز عدد قليل من المهام ولكن إنجازها يأتقان؛ و (و) الفعالية من حيث التكلفة.