

Distr.: General  
18 April 2001  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون  
البند ١١٦ من جدول الأعمال  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تفويض السلطة لإدارة الموارد  
البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة  
مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته عن تقرير وحدة  
التفتيش المشتركة المعنون "تفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة  
للأمم المتحدة" (JIU/REP/2000/6) (A/55/857).

## تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة

### التعليقات العامة

١ - عملاً بالمادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، يقدم الأمين العام تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (JIU/REP/2000/6) (A/55/857).

٢ - يرحب الأمين العام بإعداد التقرير ويثني على التقييم والأفكار الواردة فيه بشأن السياسات وإجراءات التنفيذ فيما يتعلق بتفويض السلطة لا سيما التحليل الوارد في التقرير حول الجهود المبذولة لتعزيز تفويض السلطة إلى مدراء البرامج. غير أنه ينبغي أن يلاحظ أن معظم النتائج العامة والتوصيات الواردة في التقرير قد تجاوزتها الأحداث وأن عدداً من مبادرات الإصلاح التي تمتّ بصلّة إلى تفويض السلطة الإدارية المالية قد أهملها التقرير. وفي بعض الحالات، يبدو أن التوصيات تدعو إلى اتخاذ إجراءات جديدة تختلف عن تلك الإجراءات التي أعلن عنها بالفعل الأمين العام في نشرته المؤرخة ٢٨ أيار/مايو ١٩٩٧ (ST/SGB/1997/1).

٣ - ومثالا على المبادرات التي تجاهلها التقرير الأول فيما يتعلق بالميزانيات على نحو يؤدي إلى نتائج والثاني يتعلق بالجهود التي تبذلها الأمانة العامة لاستعراض وتكييف الإجراءات الإدارية المتبعة في إعداد الميزانيات والبرامج لكي تعكس الثقافة الإدارية الجديدة الناجمة عن استحداث أنظمة وقواعد تنظم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم.

٤ - واعتمدت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٧/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ التنقيحات المقترحة للأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم، وتغطي هذه الأنظمة والقواعد كل الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة، بغض النظر عن مصدر تمويلها. وطلبت الجمعية العامة في القرار نفسه إلى الأمين العام أن يحيط الجمعية العامة علماً، من خلال لجنة البرنامج والتنسيق، بالتنقيحات المناسبة للقواعد ذات الصلة قبل نشرها. وقد تم نشر القواعد الصادرة عملاً بقراري الجمعية العامة ٢٠٧/٥٣ و ٢٣٦/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ ومقرر الجمعية العامة ٤٧٤/٥٤ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٠ في النشرة ST/SGB/1997/1.

## تعليقات على التوصيات

التوصية ١: خطة عمل إجمالية شاملة لتفويض السلطة

٥ - ينبغي أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة خطة عمل إجمالية شاملة لتفويض السلطة تستند إلى مفهوم مطور منهجيا لا إلى نهج مخصص. وينبغي كخطوة أولى أن يحدد هذا المفهوم مجالات المسؤولية التي تستوجب استبقاء السلطة مركزيا (مثل توجيه السياسة العامة الرئيسية والرصد والرقابة) ومجالات المسؤولية التي يمكن فيها تفويض السلطة لصالح قيام نظام إدارة أكفأ. وإن خطة العمل المذكورة، المفصلة في الفصل الخامس ألف، ينبغي أن تشمل، في جملة أمور، العناصر المبينة في التوصيات ٢ إلى ١١ أدناه:

٦ - الأمين العام موافق بصفة عامة على التوصية ١. غير أنه من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) يتضمن عدة عناصر من خطة عامة يُستفاد منها لتحسين الإطار القائم الذي يشمل في جملة أمور نظام تقييم الأداء والخطة الجديدة لإدارة البرامج، وهذه العناصر كما جاء في تقرير الأمين العام عن المساءلة والمسؤولية (A/55/270) أداة جديدة استحدثتها الأمين العام وتطالب رؤساء الإدارات أن يحددوا بوضوح الأهداف والنتائج التي يعتزمون تحقيقها. وتشرح هذه الأداة المساهمات التي يجب أن يقدمها رؤساء الإدارات إلى المنظمة والمؤشرات التي يمكن بها قياس الأداء بالنسبة لكل هدف.

٧ - وإن أساس نظام المساءلة الشامل معروض في تقرير الأمين العام المؤرخ ٥ آب/أغسطس ١٩٩٤ (A/C.5/49/1). ومنذ ذلك الوقت، تم تنفيذ التدابير الواردة في التقرير، وتم صقلها وتحسينها بحسب الاقتضاء. وربط التقرير المذكور أعلاه عن المساءلة والمسؤولية (A/55/270) بين المسؤولية والسلطة والمساءلة، وعرض عناصر نظام متكامل وفعال للمساءلة. وأكد على التقدم المحرز منذ صدور تقرير الأمين العام لعام ١٩٩٤، وأبرز التغييرات التي أدخلت لتحسين أو تكميل آلية المساءلة القائمة، وعرض التغييرات في السياسة العامة والثقافة الإدارية في المنظمة مما سيسمح بتنفيذ النظام الشامل للمساءلة الذي تم إنشاؤه تنفيذا فعالا.

التوصية ٢: الوضوح في صياغة السياسات العامة والإجراءات

٨ - ينبغي أن يتخذ الأمين العام خطوات لضمان الامتثال الصارم لإجراءات نشر الإصدارات الإدارية (ST/SGB/1997/1 و2) بما يكفل الوضوح في صياغة الإجراءات والتعليمات، وكذلك تلافي التناقضات بين الإصدارات الإدارية. والنشرات المتعلقة بقضايا ذات طبيعة إدارية ملزمة ينبغي أن تصدر حصرا بالوسائل المحددة، أي نشرة الأمين

العام (SGB) أو الأوامر الإدارية الصادرة عن الأمانة العامة (ST/AI). والتعديلات على الإصدارات الإدارية أو إلغاؤها ينبغي ألا تصدر إلا بموجب إصدار إداري آخر من نفس المستوى أو من مستوى أعلى، باعتبارها تعديلات أو تنقيحات للوثيقة الأصلية (A/55/857 الفقرات ٥٥ إلى ٦١).

٩ - ووفقاً للفقرة ٦٠ من التقرير، لا تراعى السياسات الواضحة لنشر الإصدارات الإدارية. وللأسف لم تعط أمثلة محددة على ذلك. ولا علم للأمين العام عن عدم الامتثال للإجراءات المحددة فيما يتعلق بإصدار الأوامر الإدارية ونشرات الأمين العام ST/SGB/1997/1 و 2. فيتم بدقة متناهية اتباع الإجراءات المنصوص عليها لنشر الأوامر الإدارية وإلغائها و/أو تعديلها. وتُبدل أقصى الجهود للتأكد من أن كل مشروع إصدار إداري يتقيد تقييداً تاماً بالسياسات المحددة.

١٠ - والمشكلة المحددة المشار إليها في الفقرة ٦١ من التقرير، والمتصلة بالإحكام الختامية للمنشور ST/AI/1999/1 هي مشكلة لم تطرأ إلا مرة واحدة نتيجة لأن العمل المطلوب لوضع الصيغة النهائية لأمر إداري شامل حول منحة العودة إلى الوطن لم يكن قد اكتمل بعد عندما صدرت الوثيقة ST/AI/1999/1. وهذا أمر لا مفر منه عند الانتقال من نظام للإصدارات الإدارية إلى نظام آخر.

التوصية ٣: استكمال تفويض السلطة فيما يتعلق بإدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

١١ - ينبغي أن يستعرض الأمين العام أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/151، المؤرخة ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ والمتعلقة بإدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، باستكمالها حسب ما يقتضيه الأمر لعكس الحالة الراهنة. ووفقاً لذلك، ينبغي أن تصدر الأمانة العامة أمراً إدارياً واحداً وشاملاً عن تفويض السلطة لإدارة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، بحيث يعكس الحالة الراهنة بوضوح (المرجع نفسه، الفقرات ٥٧ إلى ٦١).

١٢ - يوافق الأمين العام على ضرورة استعراض واستكمال أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/151 وعلى إعداد أمر إداري شامل ومفصل على هذا الأساس. وسوف يتم ذلك عندما تستكمل الجمعية العامة نظرها في المقترحات المتعلقة بالموارد البشرية الواردة في تقرير الأمين العام عن الإصلاح الإداري (A/55/253).

#### التوصية ٤: إصدار نص منقح للنظام المالي والقواعد المالية

١٣ - ينبغي أن يطلب إلى الأمين العام على سبيل الاستعجال إصدار نص منقح للنظام المالي والقواعد المالية بحيث يشمل التنقيحات ذات الصلة المدخلة على النظام المالي التي أقرتها الجمعية العامة واستكمال القواعد المالية حسب الاقتضاء. وفي هذا الصدد، ينبغي أن يستعرض الأمين العام الإصدارات الأخرى التي قد تضم أحكاما تتنافى مع القواعد المالية، بما يكفل الاتساق الشامل. وفي المستقبل، وإذا استلزم الأمر تعديل قاعدة معينة، ينبغي أن يجري ذلك بتعديل أو تنقيح الوثيقة التي تشمل النص الأساسي للنظام المالي والقواعد المالية (A/55/857، الفقرات ٦٢-٦٨).

١٤ - يحيط الأمين العام علما بالتوصية. وسوف تجري الأمانة العامة استعراضا شاملا للنظام المالي والقواعد المالية. وسوف يتم نشر صيغة منقحة للقواعد المالية في عام ٢٠٠١.

#### التوصية ٥: إرساء ثقافة تتسم بالوضوح والشفافية والاتصال

١٥ - ينبغي تشجيع الأمين العام على اتخاذ خطوات إضافية تُرسي في جميع أنحاء الأمانة "ثقافة" تتسم بالوضوح والشفافية والاتصال، مع مراعاة الاعتبارات المذكورة في الفصل الخامس باء من هذا التقرير (المرجع نفسه، الفقرتين ٦٩ و ٧٠).

١٦ - يرحب الأمين العام بالتوصية ويود أن يشير إلى أن الخطوات المتخذة نحو إنشاء "ثقافة" تتسم بالشفافية والاتصال في كل أنحاء الأمانة العامة قد أدرجت في استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

#### التوصية ٦: إصدار أوامر تفويض فردية

١٧ - بالإضافة إلى التفويض العام الذي قد يدرج في النظام الإداري للموظفين، أو في القواعد المالية أو في القواعد الناظمة لتخطيط البرامج، والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم، أو في نشرات الأمين العام المتصلة بتنظيم الأمانة، ينبغي أن يضع الأمين العام الشروط التي تحدد تفويض السلطة للأفراد بوضوح في أوامر تفويض فردية (عقود أو رسائل أو وثائق) ينبغي على أقل تقدير أن تشمل ما يلي:

- (أ) ذكر مصدر السلطة الأصلي؛
- (ب) وصف السلطة التي ستفوض مع تحديد واضح ومتسق لأهدافها؛
- (ج) أي قيد مفروض، بما في ذلك أي قيد على التفويض الفرعي؛

(د) ذكر أي تفويضات سابقة يتعين مراجعتها أو إلغاؤها إذا اقتضى الأمر؛

(هـ) تاريخ بدء نفاذ التفويض ومدته؛

(و) تفاصيل واجبات الإبلاغ المقترنة مع التفويض، للسماح بالرصد الواجب (حجم ووتيرة الإبلاغ وغير ذلك من التفاصيل، ولا سيما في العلاقة بين المكاتب الميدانية والمقر) (الفقرات من ٧٥ إلى ٧٧).

١٨ - يتفق الأمين العام في الرأي على أن تفويض السلطة ينبغي أن يكون عاما من خلال إصدار النشرات أو الأوامر. وتفويض السلطة إلى مدراء البرامج مذكور في نشرة الأمين العام ST/SGB/1997/5، والهدف منها إنشاء هيكل تنظيمي للأمانة العامة وإظهار الطريقة التي يتم بها تفويض السلطة. وعليه، من الواضح أن في الأمانة العامة تفويضا سليما للسلطة. ولن يتطلب الأمر إلا إلى إجراء تعديل على القواعد المطبقة إذا أريد توسيع نطاق الهيكل القائم لتفويض السلطة.

١٩ - والأمين العام على علم بأنه إذا أريد مساءلة المدراء وهم يضطلعون بمسؤولياتهم، فسيتعين أن تكون لهم السلطة والسيطرة على مواردهم البشرية والمالية، وأن تعطى لهم معلومات صحيحة وفي حينها عن الموارد الموضوعة تحت تصرفهم، وأن يتم تدريبهم عند الضرورة. وفي هذا الصدد، يفوض الأمين العام سلطة الإدارة المالية إلى رؤساء الإدارات وإلى رؤساء المكاتب في الخارج من خلال وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وعند منح السلطة، تعطى معلومات واضحة عن نطاق السلطة، والمتنظر تحقيقه عند ممارسة السلطة، والطريقة التي ستراقب فيها ممارسة السلطة. ويتحمل رؤساء الإدارات والمدراء المسؤولية الأولية عن الممارسة السليمة للسلطة المفوضة إليهم. وإن إدارة الشؤون الإدارية مسؤولة عن مراقبة ممارسة السلطة، ومساعدة الموظفين على ممارستها بشكل سليم. ويمكن الحد من مستوى السلطة الممنوحة أو سحبها بشكل كامل إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

#### التوصية ٧: تمكين المديرين

٢٠ - بالإضافة إلى التدريب العام المتاح للأمانة ككل، ينبغي أن يتاح للمديرين الذين سيفوضون السلطة تدريب متخصص وجلسات إحاطة متخصصة، وخدمات دعم كافية سواء تحت إشرافهم المباشر أو بوساطة خدمات "مشتركة"، في المواقع التي يوجد فيها أكثر من وحدة فنية واحدة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يوجه الأمين العام الخدمات الإدارية المركزية، مثل مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ليضمن للمديرين بناء على طلبهم، توافر الإرشاد الإضافي بشأن التنفيذ

والتفسير الصحيحين للأنظمة والقواعد والتعليمات الإدارية المتعلقة بالمسائل المالية وشؤون الموظفين وتخطيط البرامج، بغية تعزيز كفاءات المديرين ومساءلتهم (A/55/857، الفقرتان ٧٨ و ٧٩).

٢١ - يؤيد الأمين العام مضمون التوصية. غير أن الإشارة إلى مدى توفر التدريب العام إلى "المدراء الذين تفوض إليهم السلطة" غير واضحة. وللأسف تعطي هذه الإشارة الانطباع بأنه لا توجد قواعد سليمة لتفويض السلطة. ويرى الأمين العام أنه عندما يؤدي نظام من الأنظمة وظيفته على النحو المتوقع منه، فإن تفويض السلطة تتم بصورة تلقائية وفقا للقواعد المنطبقة، وعليه تعطى السلطة بصورة تلقائية إلى المدير لاتخاذ بعض القرارات عند تعيينه كما هو واضح في ST/SGB/1997/5 و ST/AI/234/Rev.1 و amend.1 و ST/AI/1991/1.

#### التوصية ٨: الحصول على المعلومات

٢٢ - ينبغي أن يبذل الأمين العام كل جهد لتحقيق الأداء الأمثل لنظام المعلومات الإدارية المتكامل والشبكة الداخلية للمعلومات (انترنت) في المقر وفي الميدان، بما يكفل حصول المديرين باستمرار ومباشرة على المعلومات ذات الصلة لتنفيذ السلطة المفوضة تنفيذاً مناسباً (A/55/857، الفقرة ٨١).

٢٣ - يوافق الأمين العام على التوصية ٨ ويُسلم بضرورة أن يكون المديرين، على جميع مستويات المنظمة، على علم مستمر ومباشر بالمعلومات ذات الصلة. وقد تم إنشاء نظام المعلومات الإدارية المتكامل للوفاء بالاحتياجات من المعلومات في مجالي الموارد البشرية والمالية. والنظام منفذ الآن في جميع مراكز العمل الرئيسية وهو يحرص بحكم تصميمه على تعزيز الانضباط الإداري والمساءلة. وفي هذا الصدد، يلاحظ الأمين العام أنه تم إنجاز الكثير وتُبذل جهود لجعل بعثات حفظ السلام مشمولة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٢٤ - وإن البرنامج الحاسوبي "نظام المعلومات المتكامل للرصد وللمعلومات المتعلقة بالوثائق" هو نظام متكامل لرصد الأداء بواسطة شبكة الإنترنت الداخلية، ومن شأن ذلك أن يحسن نوعية رصد أداء البرامج والقيام بهذا الرصد في موعده، كما أنه يجعل تخطيط البرامج ورصدها عملية متكاملة. ومن شأن ذلك أيضاً أن يعزز مساءلة المسؤولين عن التنفيذ من خلال منحهم معلومات مهيئة بصورة منتظمة عن وضع أعمالهم. وبفضل الجمع بين شبكة الإنترنت والتكنولوجيات الإدارية في مجال المعلومات، ستتوفر فرصة زيادة تحسين نشر المعلومات المتعلقة بتنفيذ البرامج وإدارتها.

## التوصية ٩: الرصد

٢٥ - ينبغي أن يضمن الأمين العام احتفاظ الوحدات الإدارية المركزية بقدرة رصد متواصلة تمكنها من قياس التقدم المحرز وكشف أوجه القصور الممكنة في ممارسة المديرين للسلطة المفوضة. ولهذا الغرض، لا بد من تطوير تكنولوجيات ونظم كافية للمعلومات فضلا عن التعاون مع آليات الرقابة المختصة (الفقرات من ٨٢ إلى ٨٤).

٢٦ - ينتظر من الاقتراح الذي قدمه الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية أن يعزز دور الرصد الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية. ولتحقيق هذه الغاية، يعتزم تطوير وتنفيذ نظام محوسب لمتابعة خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية في الإدارة. ومن شأن تطوير نظام آلي للتوظيف والتوصيف والترقية أن يُسهل أيضا قدرة المكتب على الرصد وتقديم التقارير.

## التوصية ١٠: قياس الأداء ووضع نظام للمساءلة

٢٧ - ينبغي لجهود الأمين العام المبذولة من أجل تطوير نظام مساءلة شامل - لا يمكن بدونه زيادة تفويض السلطة في مجالي الموارد المالية والبشرية - أن تستند إلى المبادئ التالية:

(أ) تزويد المديرين بكل ما يلزم من دعم ومعلومات وإرشاد بشأن المهام الذين كلفوا بأدائها، بما في ذلك المهام المتصلة بعلاقتهم مع رؤوسهم ولتسوية الاختلافات المحتملة؛

(ب) وجود آلية كافية لتقييم أداء الموظفين الذين فوضوا السلطة وتدعيم آليات الإنفاذ لمعالجة حالات الفشل؛

(ج) ينبغي أن تصاحب مؤشرات الأداء تدابير لضمان مراعاة الإنجازات غير المرضية وعدم الامتثال لبرامج العمل أو للسياسات العامة للمنظمة وأنظمتها وقواعدها لدى تقييم المديرين، وتشكيل حياتهم المهنية وتقرير مستوى السلطة التي يمكن تفويضها لهم (المرجع نفسه الفقرات من ٨٥ إلى ٩١).

٢٨ - يوافق الأمين العام على التوصية ١٠ من حيث المبدأ، إلا أنه يلاحظ أنها تعطي الانطباع بأنه لا يوجد نظام متبع في الوقت الراهن. والواقع أن تقرير الأمين العام عن المساءلة والمسؤولية (A/55/270) لا يعرض بصورة فعالة وصفا للنظام القائم وإطاره فحسب بل يقدم مزيدا من الاقتراحات لوضع مجموعة أكثر شمولا من المبادئ تضم تلك المبادئ المذكورة في التقرير.

٢٩ - وسوف يواصل الأمين العام الحرص على أن نظام المساءلة المعروض في التقرير يؤدي وظيفته بصورة فعالة. وفي هذا الصدد، يهتم الأمين العام اهتماما خاصا بوضع وتنفيذ نظام شامل لمساءلة المدراء. وتم استكمال نظام تقييم الأداء المنفذ حاليا على نطاق المنظومة بخطة إدارة البرامج التي تتضمن مؤشرات أداء تتصل بالمسؤولية عن إدارة الموارد البرنامجية والمالية والبشرية. ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بمراقبة الموارد البشرية في سياق خطط عمل الإدارات.

٣٠ - وإن نظام تقييم الأداء هو أداة المساءلة الرئيسية التي تساعد المدراء على إنشاء علاقات عمل واضحة مع موظفيهم، وتحديد أهداف الأداء والمعايير، وتقييم الأداء في ضوء هذه الأهداف. كما أنه يتيح تقييم أداء المدراء فيما يتعلق بتدريب موظفيهم وفيما يتعلق بالتنوع الجنساني والثقافي. وقد تم إنشاء عدد من آليات الرصد لضمان تحقيق الامتثال والمساءلة والاتساق. ومن بين هذه الآليات لجان الاستعراض الإدارية، ولجان الرصد المشتركة بين الموظفين والمديرين على مستوى الإدارات وعلى المستوى الشامل، وقيام مكتب إدارة الموارد البشرية برصد مستمر، بالإضافة إلى الاستعراض السنوي الذي تقوم به اللجنة التوجيهية المعنية بالإصلاح برئاسة نائبة الأمين العام. كما تم وضع عدد من البرامج التدريبية لدعم إدارة الأداء. وفيما يتعلق بالتقصير في الأداء، فقد تم تعديل وثيقة الأمر الإداري المتعلقة بنظام تقييم الأداء (ST/AI/1999/14) لمساعدة المدراء على معالجة هذه المسألة بصورة منهجية أكبر.

٣١ - وباشرت الإدارة بمشروع رائد لوضع نظام لتقديم التقارير الإدارية عن نقطة معينة. ومن شأن هذا النظام أن يعطي مدراء البرامج معلومات إدارية عن التنفيذ لمساعدتهم على اتخاذ القرارات مستندين في ذلك إلى معلومات كافية، ولتسهيل عملية الرصد الإداري. وبالنسبة للموارد البشرية المتصلة بمؤشرات الأداء، فإن نظام تقديم التقارير الإدارية عن نقطة معينة يعتمد على خطة عمل الموارد البشرية بالإضافة إلى تحسينات محددة أخرى أدخلت على نظام المعلومات الإدارية المتكامل. ولتحقيق هذه الغاية، تم تحديد مؤشرات الأداء لإدراجها في هذا النظام، الذي يجري تطويره بالاستناد بصفة رئيسية إلى بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وسوف يكون هذا النظام متوفرا لمدراء البرامج من خلال شبكة الإنترنت الداخلية.

٣٢ - والتدبير الآخر الذي ساهم بشكل ملحوظ في تعزيز المساءلة على مستوى الإدارة العليا هو إنشاء لجنة المساءلة. وقد تم إعلان ذلك في نشرة الأمين العام الحديثة العهد

(ST/SGB/2000/14، المؤرخة ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠) وهدفها تعزيز المساءلة في الأمانة العامة وإسداء المشورة إلى الأمين العام حول المسائل الواردة في النشرة.

التوصية ١١: المشاورات مع ممثلي الموظفين

٣٣ - ينبغي أن يكفل الأمين العام، إلى أقصى حد ممكن، مراعاة آراء الموظفين واقتراحاتهم، وأن تجرى مع ممثلي الموظفين مشاورات كاملة ومفيدة في إطار نظام الاتصال المحسن داخل الأمانة (A/55/857، الفقرة ٩٢).

٣٤ - يوافق الأمين العام على التوصية ١١ التي تطالب بوجود مشاورات كاملة وذات مغزى مع ممثلي الموظفين ولكنه يؤكد أن هذا الحوار ينبغي أن يكون بناء وموجها نحو تحقيق النتائج.