

Distr.: General  
20 June 2001  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون

البند ١٣٤ من القائمة الأولية\*\*

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

### استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

#### تقرير الأمين العام

أيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٦/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ توصية لجنة البرنامج والتنسيق بضرورة تقديم تقرير مرحلي إلى الجمعية العامة كل سنتين عن استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة عن طريق الهيئات الحكومية الدولية المناسبة. ويقدم التقرير الحالي استعراضا للتقدم المحرز في هذا المجال استجابة لذلك القرار.

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية.

\*\* A/56/50.

بها وتنفيذ السياسات في هذا الصدد. وأكدت الجمعية كذلك ولاية كل من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق في النظر في الميزانية البرنامجية المقترحة. وقد قصد من تدابير الميزنة على أساس النتائج توفير أداة إدارية لتعزيز المسؤولية والمساءلة في تنفيذ البرامج والميزانية (انظر A/54/456 و Add.1-5).

٤ - وحددت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٢/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ الأسباب والأهداف والمعايير لممارسات الاستعانة بمصادر خارجية (A/55/301). وفي القرار ٢٣٣/٥٥ الصادر في نفس التاريخ وضعت الجمعية بعد النظر في تقرير الأمين العام المتضمن للتقديرات الأولية لمخطط الميزانية المقترح لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ A/55/186 ثماني أولويات وحددت مستوى صندوق الطوارئ. وفي القرار ٢٣٤/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ اعتمدت الجمعية الخطة المتوسطة الأجل المقترحة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥<sup>(٦)</sup> وأحاطت علما بتقرير الأمين العام عن الأداء البرنامجي للأمم المتحدة عن فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ (A/54/73). وفي الجزء الرابع من قرارها ٢٣٨/٥٥ الصادر في نفس التاريخ أحاطت الجمعية علما بتقرير الأمين العام بشأن الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية (A/55/117 و Add.1) وأذنت له بالمضي قدما في إعداد خطة تصميم شاملة وتحليل تفصيلي للتكاليف.

٥ - وحدد تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253 و Corr.1) برنامجا شاملا لإصلاح إدارة الموارد البشرية. وعرض مجموعة من الوحدات المكونة لتحسين كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية. وحدد تقرير مستقل بشأن المساءلة والمسؤولية (A/55/271) البارامترات العامة والآليات المحددة التي يجري تطبيقها كجزء من عملية الإصلاح. وأشار تقرير الأمين العام للمتابعة بشأن المخالفات التنظيمية التي تكبدت المنظمة خسائر مالية من جرائها

١ - أيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٦/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة البرنامج والتنسيق عن أعمال دورتها التاسعة والثلاثين<sup>(١)</sup> بشأن استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة. وكانت اللجنة قد أوصت بضرورة إبقاء البند على جدول أعمال الجمعية العامة وتقديم تقرير مرحلي كل سنتين عن طريق الهيئات الحكومية الدولية المناسبة. ويسلط التقرير المرحلي الحالي الأضواء على العناصر الرئيسية التي تم تنفيذها ضمن العنوان العام لكفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة انسجاما مع برنامج الأمين العام للإصلاح.

٢ - واعتمدت الأمم المتحدة إعلان الأمم المتحدة للألفية في قرارها ٢/٥٥ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، والذي اشتمل الفرع الثامن منه على تدابير لتعزيز الأمم المتحدة. وشددت الجمعية بعد ذلك في القرار ١٦٢/٥٥ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ على أهمية اتباع نهج شامل ومتوازن لتنفيذ ومتابعة الإعلان. وطلبت إلى الأمين العام أن يعد "خطة تفصيلية" طويلة الأجل لتنفيذ إعلان الألفية داخل منظومة الأمم المتحدة وأن يقدمها إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين. كما طلبت إلى الأمين العام أيضا أن يعد كل خمس سنوات تقريرا شاملا يكمله تقرير سنوي عن التقدم المحرز صوب تنفيذ إعلان الألفية.

٣ - وقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣١/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ على عدد من التدابير لإدخال الميزنة على أساس النتائج. وأكدت في ذلك القرار من جديد قرارها ٢١٣/٤١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ ودور الجمعية في إجراء تحليل محكم للوظائف والموارد المالية والموافقة عليها وتوزيع الموارد على جميع أبواب الميزانية البرنامجية لسياسات الموارد البشرية بغية كفاءة التنفيذ التام والفعال لجميع البرامج والأنشطة المأذون

العام عن التقدم المحرز في إصلاح إدارة الموارد البشرية على الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين والسابعة والخمسين.

#### باء - القضايا ذات الصلة بالميزانية

٩ - استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٣١/٥٥ سيتم تنفيذ التدابير المتعلقة بإدخال الميزنة على أساس النتائج بطريقة تدريجية. وسيجري الأمين العام تحليلاً مفصلاً للمعلومات ونظم مراقبة وتقييم الإدارة اللازمة لتنفيذ الاقتراحات المقدمة إلى الجمعية العامة (A/54/456 و Add.5) ولقدرة النظم الحالية ومحدوديتها. كما يجري العمل لوضع تدابير داخلية لزيادة معارف الموظفين واستحداث آليات وإجراءات لدعم التنفيذ التدريجي لقياس الأداء كأساس لتحسين رصد وتقييم البرامج. وسيساعد مثل هذا النهج التدريجي المنظمة في اختبار جدوى هذه الاقتراحات وإدخال التعديلات حسب الاقتضاء. ويساعد القياس على أساس مؤشرات الأداء في المدى الطويل في تسهيل تقييم نوعية وأثر عمل المنظمة.

١٠ - وفيما يتعلق بالخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية يعمل الأمين العام على إعداد خطة شاملة وإجراء تحليل مفصل للتكاليف لعرضه على الجمعية العامة إما في دورتها السادسة والخمسين المستأنفة أو دورتها السابعة والخمسين.

١١ - وسوف تواصل الأمانة العامة تعزيز المبادرات المتعلقة بالإنتاجية والكفاءة. ومثلما طلبت الجمعية العامة في قرارها ١٥/٥٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ سيقدم الأمين العام تقارير وفقاً للقواعد والأنظمة ذات الصلة. وتركز الجهود في عام ٢٠٠١ على وضع دليل للأدوات والتقنيات المتعلقة بتخطيط مشاريع الإنتاجية لاستخدامه في أغراض التوجيه المؤسسي.

(A/54/793) إلى بعض التدابير لتطبيق آليات مساءلة أكثر فعالية ولتحسين الرقابة الداخلية.

٦ - وأوصت اللجنة الخامسة بأن تعتمد الجمعية العامة مشروع القرار A/C.5/55/L.87 الذي تقوم الجمعية العامة بموجبه باتخاذ إجراء بشأن مجموعة واسعة من القضايا تشكل جزءاً لا يتجزأ من الأداء الإداري والمالي للمنظمة تشمل تخطيط الموارد البشرية والترتيبات التعاقدية والتعيين والتنسيق والتنقل وتفويض السلطات والمساءلة والقواعد والإجراءات الموحدة والاستشاريين وتكوين الأمانة العامة وإقامة العدل وشروط الخدمة والاختصاصات وإدارة الأداء والتطوير الوظيفي ووضع المرأة في الأمانة العامة.

٧ - ويرد فيما يلي موجز للعمل الذي يضطلع به حالياً في المجالات الرئيسية الأربعة في إطار بند كفاءة الأداء الإداري والمالي في الأمم المتحدة. وتتم معالجة المجالات الأخرى من العمل في إطار البنود ذات الصلة من جدول الأعمال.

#### ألف - إدارة الموارد البشرية

٨ - بعد اعتماد الجمعية العامة لمشروع القرار عن إدارة الموارد البشرية سوف يتواصل العمل في المجالات التالية من أجل زيادة إصلاح إدارة الموارد البشرية: تعزيز عمليات تخطيط الموارد البشرية؛ وزيادة تبسيط القواعد ووضع المبادئ التوجيهية وأدوات العمل ومن أجل إدراجها في النسخة الإلكترونية من دليل الموارد البشرية؛ وتنفيذ نظام جديد للتعيين والتنسيق والترقية؛ وإدخال آليات لتحفيز الموظفين على التنقل؛ وزيادة تحسين نظام العدالة الداخلي. بما في ذلك تعيين أمين للمظالم؛ وإدماج الكفاءات الرئيسية والإدارية في عمليات التعيين وتطوير الموظفين وتقييم الأداء؛ وتعزيز عناصر نظام التطوير الوظيفي لجميع الموظفين؛ وزيادة تنفيذ السياسات المتعلقة بالعمل والحياة. وسيعرض تقرير الأمين

## جيم - تبسيط العمليات

### ١ - إصلاح الشراء

١٢ - بعد اعتماد القرار ١٤/٥٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ شرعت إدارة الشؤون الإدارية في اتخاذ عدد من التدابير لتحسين الكفاءة والإنتاجية. وتساعد الممارسات السنوية لتخطيط الشراء التي جرت مع المكاتب المقدمة لطلبات الشراء شعبة المشتريات في تحديد الاحتياجات المشتركة وتنفيذ عمليات الشراء في الوقت الملائم وبطريقة فعالة للتكاليف من خلال التماس العروض من مجموعة واسعة من الموردين وفي مهلة كافية من الوقت. ووضعت الشعبة أيضا وفي تعاون وثيق مع المكاتب المقدمة للطلبات ولا سيما في إدارة عمليات حفظ السلام عددا من العقود الإطارية من أجل الاحتياجات المشتركة بغرض تسريع عملية الشراء.

١٣ - وأدخلت الشعبة تحسينات أيضا على موقعها على شبكتي الإنترنت والإنترنت لتسهيل أنشطة الشراء. ويضم موقعها على شبكة الإنترنت معلومات عن الاحتياجات السنوية والرغبة فيها وعن مقدمي العطاءات لتشجيع البائعين المهتمين بالتسجيل لدى الأمم المتحدة. ويقدم الموقع على الإنترنت للبائعين معلومات واضحة عن أنشطة الشراء ويشتمل على قائمة بالبائعين المسجلين وعلى معلومات مستكملة يوميا لعمليات منح العقود وقائمة بالاتصالات مع الشعبة كما يتيح تقديم الشكاوى. وتتوفر لموقع شبكة الإنترنت أيضا معلومات عن الشراء على المستوى الميداني ووسيلة لدعايات البائعين لمساعدة البائعين في الاتصال بالمكاتب الميدانية لمعرفة فرص الشراء المحلية وبمقاولي الأمم المتحدة لمعرفة احتياجاتهم المحلية. أما على موقع شبكة الإنترنت فتقدم الشعبة معلومات مفيدة للمكاتب مقدمة الطلبات عن إجراءات الشراء تشمل دليل الشراء. ويتوفر لموقع الإنترنت نظام لفحص الطلبات يتيح لكل واحد من

المكاتب مقدمة الطلبات وصف عملية الشراء إضافة إلى قائمة بعقود إطارية تستطيع المكاتب مقدمة الطلبات استخدامها من أجل احتياجاتها في المستقبل. وبدأ تنفيذ برنامج جديد لتسجيل البائعين لاستكمال قاعدة البيانات الخاصة بالبائعين وفقا للاحتياجات الحالية للمنظمة ولجعلها صالحة للاستخدام لتحديد البائعين المسجلين المؤهلين لتلبية الاحتياجات الخاصة.

١٤ - وسيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين تقرير مرحلي عن إصلاح الشراء.

### ٢ - إدارة الموارد البشرية

١٥ - تم أثناء فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ استحداث أدوات تعمل ذاتيا لإدماج أجزاء معينة من العمل المتعلق بمعالجة الموارد البشرية في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وشمل هذا العمل التشغيل الذاتي لحساب استحقاقات الإعالة وتجهيز طلبات إعانة الإيجار ومنحة التعليم والسفر لزيارة الوطن والوقت والحضور والإجازات المرضية. وسوف يبدأ العمل أثناء فترة السنتين الحالية للتشغيل الذاتي لجمع البيانات ذات الصلة بهذه العمليات ولا سيما السماح للموظفين بالإبلاغ عن التغييرات التي حدثت في بياناتهم الشخصية والتقديم للاستحقاقات عن طريق الحاسوب. وبالإضافة إلى ذلك يمكن تنفيذ بعض الإجراءات الأخرى على مستوى الإدارة والمكتب بدلا من تركيزها في مكتب إدارة الموارد البشرية وذلك في الوقت الذي تم فيه الإبقاء على دور المكتب في الرصد وتعزيزه.

### ٣ - المالية

١٦ - يجري تنفيذ مشروع تجريبي يهدف إلى توحيد تجهيز مطالبات السفر. كما يجري اتخاذ إجراء للتشغيل الذاتي لتجهيز المدفوعات المتعلقة بالشحن والتأمين على الأمتعة الشخصية.

## ٤ - عمليات أخرى

المؤجلة والتحديد السريع للبنود المعلقة والموظفين المعنيين لاتخاذ الإجراءات المتعلقة بالتخلص.

## دال - تفويض السلطات والمساءلة

٢٠ - يتواصل العمل من أجل تحسين أوجه المساءلة والمسؤولية في إصلاح إدارة الموارد البشرية واستحداث آليات وإجراءات للرصد والمراقبة وتدريب المدراء. وسيقدم الأمين العام تقريرا عن تنفيذ اقتراحاته إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين يتضمن ما يتعلق بالمخالفات الإدارية.

٢١ - وانتهى النظر في العديد من البنود التي أدرجت أصلا ضمن البند العام لكفاءة الأداء الإداري والمالي للمنظمة وتم تصنيف البعض الآخر تحت بنود أخرى من جدول الأعمال. وسيقدم التقرير التالي للأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين وفقا للقرار ٢٣٦/٥٤.

٢٢ - وربما تود الجمعية العامة أن تحيط علما بالتقدم المحرز في استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة.

## الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والخمسون، الملحق رقم ١٦ (A/54/16).

(٢) المرجع نفسه، الدورة الخامسة والخمسون، الملحق رقم ٦ (A/55/6/Rev.1).

١٧ - جرى البحث على نطاق واسع للعمليات الشاملة للتخلص من الممتلكات وذلك بغية تحديد البنود المنخفضة القيمة التي يمكن التخلص منها وتكاليها. وتم ذلك من خلال دراسة البنود التي تجاوز عمرها العمر الافتراضي ولم تتبق لها قيمة إضافية. ويمر بمراحل الإعداد النهائية حاليا اقتراح يوجز العملية المقترحة لتفويض السلطات لرؤساء الإدارات للتخلص من البنود المنخفضة القيمة. كما يجري استكمال اقتراحات لتوسيع مفهوم المبلغ الإجمالي ليشمل السفر من أجل العودة للوطن. وستساعد الخطة الناجحة فيما يتعلق بالمبلغ الإجمالي في التخلص من الإجراءات الإدارية المطولة في العملية الحاسبية النهائية وما يتصل بها من مطالبات للسفر.

١٨ - وبدأت الأمانة العامة منذ تموز/يوليه ٢٠٠٠ في تجميع الاستثمارات لنحو ٨٠ صندوقا مختلفا تقريبا تديرها خزانة الأمم المتحدة. وقد تم تحقيق الأهداف من مشروع تجميع الاستثمارات بالكامل في زيادة الدخل من الفائدة وتخفيض الرسوم المصرفية والحصول على خدمات مصرفية متطورة أكثر. وساهم نظام التجميع بمبلغ ٢٣ مليون دولار إضافي من إيرادات الفائدة أثناء عام ٢٠٠٠. وتحقق من حجم المعاملات خفض الرسوم المصرفية بمعدل ١٥ في المائة. ويستمر العمل في استحداث خدمات مصرفية إضافية مثل التأكيدات الذاتية.

١٩ - ويجري حاليا تنفيذ عدد من مشاريع تكنولوجيا المعلومات تشمل نظاما لتسجيل المراسلات وتحديث أدوات البحث بنظام القرص الضوئي للسماح بالبحث في مختلف اللغات. وبالإضافة إلى كون النظام أداة إدارية جيدة تساعد في تسجيل المراسلات بيسر فإنه يوفر للموظفين القدرة على استعراض وتخطيط حجم العمل استنادا إلى المراسلات