

التعديلات في برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017 (الوثيقة CL 153/3)

المذكرة الإعلامية رقم 5 - نوفمبر/ تشرين الثاني 2015

تخطيط القوة العاملة والمرونة في معدلات الوظائف الشاغرة

- 1 - عند التحضير لتنفيذ برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017، يجري تخطيط القوة العاملة بما يتماشى مع سياسات الموارد البشرية في المنظمة لضمان امتلاك المنظمة للأشخاص المناسبين، ذوي المهارات والكفاءات المناسبة في المكان المناسب. وتستند عملية تحديد متطلبات المهارات وتحليل فجوة المهارات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية إلى الأولويات المتعلقة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وبمعالجة التحديات الناشئة، مثل أهداف التنمية المستدامة، إضافة إلى توجيهات الأجهزة الرئاسية ذات الصلة.
- 2 - وكما أشير إليه في المذكرة الإعلامية رقم 2، وتماشيا مع عملية تخطيط القوة العاملة التي يقودها نائبا المدير العام، سيكون من الضروري إعداد وصف جديد للوظائف مع إعادة توصيف بعض الوظائف الشاغرة أو التي ستصبح شاغرة. وستمكن هذه العملية من تحسين القدرات الفنية حيثما تكون هناك حاجة إليها في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية التي تشهد ارتفاع الطلب وانخفاض الخبرة الفنية للمنظمة أو عدم وجودها. وسيولى اهتمام خاص إلى مجالات العمل ذات الأولوية من قبيل الإحصاءات وتغيير المناخ والتغذية.
- 3 - ومن هذا المنطلق، وسعيا إلى جعل عملية تخطيط القوة العاملة هذه ذات مغزى، يعتبر من الضروري الحفاظ على قدر معين من المرونة في معدل الوظائف الشاغرة عند حوالي 10-15 في المائة هذه المرة، وذلك حتى يتسنى تكييف تنفيذ برنامج العمل بطريقة دينامية مع الظروف الجديدة والأولويات المستجدة. ويعزى ارتفاع معدل الوظائف الشاغرة حاليا إلى حد كبير إلى الموظفين الذين يغادرون المنظمة بشروط متفق عليها، وجميع هذه الوظائف هي في مجالات الدعم أو المجالات غير الفنية. وهذا سيسمح بإعادة توصيف الوظائف في المجالات الإدارية وغير الفنية ليشمل المجالات الفنية نتيجة لسعي المنظمة المستمر إلى تحقيق الكفاءة والقيمة مقابل المال.
- 4 - ومن المهم الإشارة إلى أنه في الوقت الذي يحافظ فيه على المرونة في معدلات الوظائف الشاغرة، يتم إيلاء الاهتمام إلى ضمان ملء الوظائف الحساسة والدرجة والضرورة دون أي تأخير، مثل الوظائف الإدارية ورؤساء الفرق وأمانات الهيئات، بما في ذلك الأجهزة المنشأة بموجب المادتين 6 و14، ضمن وظائف أخرى. وهذا يشمل أيضا مكتب المفتش العام، ومكتب التقييم، حيث يصل معدل الوظائف الشاغرة إلى صفر تقريبا.



5 - ويعرض الجدول 1 معدلات الوظائف الشاغرة بحسب المجالات الفنية وغير الفنية في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية. وكما أشار إلى ذلك مؤخرا المراجع الخارجي ولجنة المالية،¹ فقد سُجلت تحسينات كبيرة في عمليات التوظيف في المنظمة، ولا سيما في ما يتعلق بالإطار الزمني العام للتوظيف. غير أن دوران الموظفين يعني أنه، في أي نقطة زمنية، توجد إجراءات توظيف جارية في ما يتعلق بعدد من الوظائف. لذلك، يقدم معدل الوظائف الشاغرة في العمود الأخير من الجدول 1 أدق صورة سائدة بحسب المجالات الفنية وغير الفنية.

6 - فعلى سبيل المثال، يبلغ معدل الوظائف الشاغرة الفعلي في المجالات غير الفنية في المقر الرئيسي في إدارة نائب المدير العام (العمليات) 20 في المائة، وهو أعلى بنقطة مئوية واحدة قياسا إلى ما عليه الحال في المجالات الفنية في المقر الرئيسي في إدارة نائب المدير العام (منسق الموارد الطبيعية) وإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، هناك 11 وظيفة فنية تجري بشأنها عمليات توظيف في إدارة نائب المدير العام (منسق الموارد الطبيعية) وإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مقارنة بوظيفة واحدة فقط في إدارة نائب المدير العام (العمليات). وهذا يتماشى مع أولويات المنظمة المتعلقة بالقدرات الفنية في المقر الرئيسي، وفي الوقت ذاته، الاحتفاظ بالمرونة في ما يخص إعادة توصيف الوظائف غير الفنية باتجاه المجالات ذات الأولوية في سياق عملية تخطيط القوة العاملة.

7 - والجدير بالذكر أيضا أنه، عندما تكون هناك وظيفة شاغرة، فهذا لا يعني أنه لا يوجد شخص لأداء المهام المرتبطة بهذه الوظيفة. وواقع الأمر، أنه يتم، في الغالبية العظمى من الحالات، توظيف أشخاص بعقود موظفين وعقود غير موظفين قصيرة الأجل للقيام بالمهام والوظائف المبرمجة، بتوجيه من موظفي المنظمة. ففي 16 نوفمبر/تشرين الثاني، على سبيل الذكر، كان هناك 82 موظفا فنيا يعملون بعقود قصيرة الأجل و311 خبيرا استشاريا دوليا يعملون في المجالات الفنية في المقر الرئيسي، قياسا إلى 89 وظيفة شاغرة، و23 موظفا يعملون بعقود قصيرة الأجل و100 خبير استشاري دولي في المكاتب الإقليمية، قياسا إلى 41 وظيفة شاغرة.

8 - وعلاوة على ذلك، تنطوي الاستعانة بموظفين يعملون بعقود قصيرة الأجل للنهوض بمهام الوظائف الشاغرة على فوائد بالنسبة إلى تنفيذ البرامج وإدارة الموارد البشرية على المدى الطويل. فهي تضمن إمكانية اتخاذ إجراءات سريعة للاضطلاع بالمهام ذات الصلة بطريقة مرضية، لا سيما عندما يجب على الاختصاصات التكيف مع بيئة متغيرة. كما يؤدي إشراك الموظفين بعقود قصيرة في عمل المنظمة إلى التأكد من أداؤهم لغرض إدراجهم الممكن في مجموعة من الخبراء الذين يتمتعون بإمكانات لخدمة المنظمة في إطار عقود طويلة الأجل في مرحلة لاحقة.

9 - وفي ما يتعلق بالتكلفة التي تتحملها المنظمة، فإن التكاليف الاعتيادية، على سبيل المثال، بالنسبة إلى موظف فني بدرجة ف - 4 في روما، تبلغ 16.308 دولارات أمريكية، في حين أن متوسط تكلفة خبير استشاري له نفس الكفاءة تبلغ ما قيمته 7 875 دولارا أمريكيا و9 450 دولارا أمريكيا كمكافأة شرفية. وأما الذين يوظفون على أساس دولي، فهم مؤهلون للحصول على بدل معيشة شهري يتراوح بين 100 و2 500 دولار أمريكي بدلا من بدل معيشة يومي. وهكذا، فإن التكلفة

¹ تقرير الدورة الستين بعد المائة للجنة المالية (CL 153/7) (الفقرة 23 أ).

الإجمالية لخبير استشاري يؤدي مهام موظف فني بدرجة ف - 4 تتراوح بين حوالي 7975 و11950 دولارا أمريكيا. كما أن التكلفة الاعتيادية لموظف فني بدرجة ف-3 في روما تبلغ 12.976 دولارا أمريكيا في حين أن التكلفة الإجمالية لخبير استشاري دولي له نفس الكفاءة من شأنها أن تتراوح بين 6 400 و10 375 دولارا أمريكيا.

الجدول 1: معدلات الوظائف الشاغرة بحسب المجالات الفنية وغير الفنية

معدل الوظائف الشاغرة المتوقع حاليا	النسبة المئوية من الوظائف الشاغرة التي تجري بشأنها عملية الاختيار	معدل الوظائف الشاغرة	بدء عملية الاختيار لملاء الوظائف الشاغرة (من أصل الوظائف الشاغرة)	الوظائف الشاغرة	الوظائف المدرجة في برنامج العمل والميزانية	
18%	3%	21%	4	33	151	المستويات الإدارية العليا
0	0	0	0	0	13	المديرون وما فوق
20%	3%	23%	4	33	138	الموظفون الفنيون
19%	3%	21%	11	89	420	نائب المدير العام (منسق الموارد الطبيعية) + إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية
9%	12%	21%	4	7	33	المديرون وما فوق
19%	2%	21%	7	82	387	الموظفون الفنيون
20%	1%	21%	1	41	197	نائب المدير العام (العمليات)
0%	0%	0%	0	0	11	المديرون وما فوق
22%	1%	22%	1	41	186	الموظفون الفنيون
22%	6%	28%	7	31	111	إدارة التعاون التقني
15%	0%	15%	0	2	13	المديرون وما فوق
22%	7%	30%	7	29	98	الموظفون الفنيون
19%	3%	22%	23	194	879	مجموع المقر الرئيسي
7%	6%	13%	4	9	70	المديرون وما فوق
20%	2%	23%	19	185	809	الموظفون الفنيون
15%	7%	22%	13	41	189	المكاتب الإقليمية + مركز الخدمات المشتركة في بودابست
0%	0%	0%	0	0	11	المديرون وما فوق
16%	7%	23%	13	41	178	الموظفون الفنيون