

211 EX/5.III.B

Add.

٢١١ م ت / ٥ - ثالثاً - باء

ضميمة

باريس، ٧/٤/٢٠٢١

الأصل: إنجليزي

المجلس التنفيذي

الدورة الحادية عشرة بعد المائتين



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها

المجلس التنفيذي والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧) من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو،
تقدّم نقابة موظفي اليونسكو ملاحظاتها بشأن التقرير الذي قدمته المديرية العامة.



باء - تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢
(متابعة تنفيذ القرار ٢٠٩ م ت/٥-ثالثاً-ألف)

١ - **تخطيط شؤون القوى العاملة وجرد المهارات:** تؤيد نقابة موظفي اليونسكو إجراء عملية جرد المهارات في اليونسكو التي طال انتظارها. بيد أنه من المفيد تقديم المزيد من المعلومات عن الطريقة التي سيجري من خلالها جرد المهارات لفهم كيف تعتمز إدارة الموارد البشرية تنفيذ هذه العملية. ولا بد من الاسترشاد بنتائج هذه العملية بصورة رئيسية من أجل تحسين البرامج القائمة لتنمية القدرات وتوفير المزيد من فرص التعلم لموظفي اليونسكو للارتقاء بمهاراتهم، وعدم استخدامها لمجرد تحديد الثغرات التي يتعين سدها من خلال توظيف مرشحين خارجيين. وستتابع نقابة موظفي اليونسكو عن كثب تفاصيل تنفيذ إدارة الموارد البشرية لهذه العملية وكيفية استخدام الإدارة لنتائجها.

٢ - **التوظيف:** جرى شغل زهاء نصف الوظائف الشاغرة في عام ٢٠٢٠ من خلال توظيف مرشحين خارجيين. فكيف يتوافق هذا الإجراء مع مبادرات "التعلم والتطور" الموجهة لموظفي اليونسكو الحاليين؟ وتطالب نقابة موظفي اليونسكو في هذا الصدد بإقامة دورة تدريبية إضافية بشأن استخدام أداة التوظيف الجديدة SuccessFactors لأنها ليست سهلة الاستخدام ولا بديهية، وقد أبلغ المديرين المسؤولون عن التوظيف عن مواجهة عدة مصاعب في استخدامها.

٣ - **التعلم والتطور:**

٥ كيف يمكن قياس أثر هذه التدابير؟

٥ أشير في الوثيقة إلى أنه "استمر تقديم الدعم بشأن المسار المهني والتدريب على التطوير الوظيفي للأفراد والمجموعات"، فما هي النتائج التي تم تحقيقها على هذا الصعيد؟

٤ - **الحراك:**

(١) قد يسفر النطاق المحدود المعلن لعملية الحراك للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ عن مشاكل فيما يتعلق بالشفافية لأن المعايير المستخدمة غير واضحة ويبدو أن تحديد هذه المعايير متروك لتقدير القطاعات وإدارة الموارد البشرية. وإذا لا تُستشار نقابة الموظفين ورابطتهم بشأن عمليات الحراك الجغرافي المقترحة، فلا يمكنهما الاضطلاع بدورهما المعتاد في إطار أعمال فريق الاستعراض المعني بحراك الموظفين. وقد يسفر اقتصار هذه العملية على المديرين ورؤساء المكاتب الميدانية عن استفادة الموظفين في المكاتب الميدانية فحسب من عملية الحراك واستثناء الزملاء في المقر بدرجة م-٥ وفئة مدير منها، ومن ثم الحد من عمليات الحراك الضرورية بين المقر والمكاتب الميدانية.

(٢) عملية الحراك للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢: ينبغي تجنب الأخطاء التي ارتكبت في العام الماضي وإجراء عملية الحراك المقررة بمراجعة كل التوصيات الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي مراعاةً تامةً واستناداً إلى معايير واضحة وموضوعية. وينبغي إعداد/تحديث قائمة الوظائف المشمولة في عملية الحراك بطريقة شفافة وتطبيق المعايير ذاتها على جميع القطاعات لتجنب اتخاذ قرارات غير منصفة والمعاملة غير العادلة.

٥ - برنامج التدريب الداخلي لليونسكو: أشير في الوثيقة إلى أن هذا البرنامج سيسفر عن تكوين مجموعة متنوعة من المهنيين الشباب الموهوبين، تشمل الشباب من البلدان غير الممثلة والممثلة دون النصاب، للعمل في اليونسكو. ولكن كيف يمكن تحقيق هذا الهدف من غير وضع برنامج تدريب مدفوع الأجر؟ وكيف يمكن للطلاب الموهوبين في جميع أنحاء العالم اغتنام هذه الفرصة إذا لم نزودهم بالوسائل اللازمة والدعم المالي؟ ولا سيّما عندما يكون برنامج التدريب في مدينة باريس حيث الحياة مكلفة جداً ولا يسع معظم الطلاب تحمل تكاليفها.

٦ - إدارة الأداء: لم يفض اعتماد الدورة السنوية لتقييم الأداء والاستعراض الإلزامي في منتصف المدة حتى الآن إلا إلى مجرد مضاعفة عدد المواعيد النهائية مرتين وزيادة الأعباء على الموظفين والمديرين، ولا سيما في ظل عدم تزامن هذا التغيير مع تغيير في العقليات. ولم يتحقق بعد الأمل المنشود في تحويل إدارة الأداء إلى "وسيلة للحوار البناء والمنتج [عوضاً عن كونها عملية] إدارية عقيمة"، ولن يتحقق ذلك ما لم يُسمح للموظفين أيضاً بتقديم ملاحظات عن أداء المشرفين عليهم.

٧ - استعراض السياسات والعمليات: مع أن نقابة موظفي اليونسكو تقدّر قيام المديرية العامة بتفويض مزيد من السلطة إلى إدارة الموارد البشرية، فإن عملية إصلاح نظام العدالة الداخلي والنظام الأساسي المعدّل لمجلس الاستئناف، وفقاً لما ورد في الوثيقة بشأنهما، محفان في حق الموظفين.