|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2019جنيف، 20-10 يونيو 2019** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 24** | **المراجعة 1للوثيقة C19/75-A** |
|  | **14 يونيو 2019** |
|  | **الأصل: بالروسية** |
| مذكرة من الأمين العام |
| مساهمة من الاتحاد الروسي |
| مقترحات لمراجعة القرار 1299 بشأن "وضع خطة استراتيجية للموارد البشرية" |

يشرفني أن أحيل إلى الدول الأعضاء في المجلس المساهمة المرفقة المقدمة من **الاتحاد الروسي**.

هولين جاو
الأمين العام

مساهمة من الاتحاد الروسي

مقترحات لمراجعة القرار 1299 بشأن "وضع خطة استراتيجية للموارد البشرية"

# 1 مقدمة

كلّف مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن إدارة الموارد البشرية وتنميتها:

- الأمين العام بأن يُعد وينفذ، بمساعدة لجنة التنسيق وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية، خطة استراتيجية للموارد البشرية (HRSP) تدوم أربع سنوات وتتسق مع خطتي الاتحاد الاستراتيجية والمالية؛

- المجلس بالنظر في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية الممتدة لأربع سنوات والموافقة عليها، والنظر في التقارير السنوية المتعلقة بتنفيذها، واتخاذ قرار بشأن التدابير اللازمة.

ويرد التكليف بإعداد خطة استراتيجية للموارد البشرية (HRSP) في القرار 1299 للمجلس (دورة المجلس لعام 2008) بشأن "وضع خطة استراتيجية للموارد البشرية"، الذي تقادم نظراً إلى استناده بالكامل إلى أحكام القرار 48 (المراجَع في أنطاليا، 2006)، ويلزم مراجعته إثر المقررات/القرارات الصادرة عن مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية.

# 2 المقترحات

في ضوء ما سبق، يُقترح ما يلي:

النظر في مشروع مراجعة القرار 1299 (دورة المجلس لعام 2008) بشأن "وضع خطة استراتيجية للموارد البشرية"، الذي يعبر عن أحكام مقررات/قرارات مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 المتعلقة بإدارة الموارد البشرية للاتحاد، على النحو الوارد في الملحق ألف المرفق طيه، وإقرار هذا المشروع.

الملحق ألف

القـرار 1299 (دورة المجلس لعام 2008، المعدَّل آخر مرة في دورة المجلس لعام 2019)

خطة الاتحاد الاستراتيجية للموارد البشرية

إن المجلس،

إذ يضع في اعتباره

*أ )* الرقم 154 من دستور الاتحاد الدولي للاتصالات، الذي يُلزم الاتحاد بتعيين الموظفين استناداً إلى أعلى مستويات الفعالية والكفاءة والنزاهة؛

*ب)* القرار 71 (المراجَع في دبي، 2018)، الذي يحدده في ملحقه 1، الجدول 11، كأحد الأهداف، ضمان استغلال الموارد البشرية بكفاءة في بيئة مؤاتية للعمل ووضع وتنفيذ إطار للموارد البشرية يعزز من وجود قوة عمل مستدامة ومستوفاة، بما في ذلك عناصر التطور الوظيفي والتدريب؛

*ج)* القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن إدارة الموارد البشرية وتنميتها، الذي يعترف بالأهمية البالغة للموارد البشرية في الاتحاد والإدارة الفعّالة لهذه الموارد من أجل تحقيق غاياته في الفترة 2023‑2020 والذي يتضمن إحالات إلى قرارات ومقررات يجب أخذها في الحسبان عند معالجة المسائل المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية للاتحاد وإدارتها،

وإذ يلاحظ

*أ )* أن القرار 48 يكلف الأمين العام *بجملة أمور منها* أن يُعد وينفذ، بمساعدة لجنة التنسيق وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية، خطة استراتيجية للموارد البشرية (HRSP) تدوم أربع سنوات وتتسق مع خطتي الاتحاد الاستراتيجية والمالية، وذلك للوفاء باحتياجات الاتحاد وأعضائه وموظفيه؛

*ب)* أنه يلزم، وفقاً للقرار 48، تحسين وتنفيذ سياسات التوظيف وإجراءاته الرامية إلى تيسير تحقيق الإنصاف في التمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين في تعيين الموظفين،

وإذ يدرك

أن التخطيط طويل الأجل في مجال الموارد البشرية ضروري من أجل الإدارة السليمة لموظفي الاتحاد وتنميتهم،

يقـرر

1 الموافقة على الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) الممتدة لأربع سنوات للفترة 2023-2020 والموضوعة وفقاً لأحكام القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018)؛

2 التعامل مع الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية "كوثيقة متجددة" كي تغطي على نحو شامل المسائل المسرودة في ملحقي القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) وتلك الواردة في المساهمات المقدمة من أعضاء المجلس خلال دوراته في الفترة الممتدة من عام 2020 إلى عام 2023، لضمان النظر في أي تدابير واتخاذها بما يدعم تنفيذ هذه الخطة؛

3 النظر في تقارير الأمين العام السنوية المتعلقة بتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 واتخاذ القرار بشأن التدابير اللازمة،

يقرر كذلك أن يكلف الأمين العام

1 بإجراء ما يلزم من تغييرات في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية بالتعاون مع مجلس موظفي الاتحاد، وذلك وفقاً للفقرة 2 من *"يقرر"* أعلاه، شريطة ألا تتعارض هذه التغييرات مع أحكام القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) ومُلحقيه، وتقديم النسخة المحدَّثة من الخطة إلى المجلس لينظر فيها؛

2 برصد تنفيذ التوصيات التي تقدمها لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC) وتوافق عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة، بغية إجراء ما يلزم من تغييرات في النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد الواجب تطبيقهما على الموظفين المعيّنين، وفقاً للقواعد والإجراءات التي يعتمدها من المجلس.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_