CE/98/3(II)(g)
Madrid, 22 April 2014
Original: English

المجلس التنفيذي
الدورة الثامنة والتسعون
سانتياغو دي كومبوستيلا، إسبانيا، ٤-٦ حزيران/يونيو ٢٠١٤
البند ٣(ثانياً)(ز) من جدول الأعمال المؤقت

تقرير الأمين العام

الجزء الثاني: المسائل الإدارية وما اتصل منها بالنظام الأساسي

(ز) تقرير عن وضع الموارد البشرية

أولاً. تقرير حول وضع الموارد البشرية في المنظمة

١. تستعرض هذه الوثيقة آخر المعلومات والمستجدات بشأن وضع الموارد البشرية في المنظمة لغاية ١ نيسان/أبريل، ٢٠١٤. وكما في التقارير السابقة حول المسائل المتصلة بالموارد البشرية، تقدِّم الوثيقة أيضاً أخر إحصاء للموظفين ومعلومات أخرى تتصل بهم.

ثانياً. الميزانية المُعتمدة والهيكل التنظيمي

٢. سيتمّ اعتماد التغييرات الإدارية التي أشار إليها الأمين العام في تقريره حول الأولويات وتصوّر الإدارة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (CE/98/3(I)(c)) ضمن الموارد المعتمدة وفي ظل العدد الحالي للوظائف التي تبقى عند ١٠٦ وظيفة. يُرفق المخطط التنظيمي لأمانة المنظمة (المرفق بالوثيقة CE/98/3(I)(c)) أيضاً بهذه الوثيقة لتسهيل الرجوع إليه.

ألف. هيكل الوظائف بحسب البرامج

٣. يعرض الجدول أدناه القائمة المحدَّثة لتوزيع الوظائف والبرامج:

الجدول ١: هيكل الوظائف بحسب البرامج (١ نيسان/أبريل ٢٠١٤)

إسم البرنامج	المُسمَّى الوظيفي	عدد الوظائف	الوظائف المشغولة	الوظائف الشاغرة
الإدارة				
	الأمين العام	١	١	٠
مكتب الأمين العام	رئيس المكتب	١	١	٠
	مدير-مستشار شؤون الاستدامة	١	١	٠
	مسؤول رئيسي عن البرامج	١	١	٠
	مساعد / مساعد كبير للبرامج	٣	٣	٠
	سائق	١	١	٠
مكتب المدير التنفيذي للبرامج التشغيلية والعلاقات مع المؤسسات	مدير تنفيذي	١	١	٠

	مساعد كبير للبرامج	١	١	٠
مكتب المدير التنفيذي للبرامج والتنسيق	مدير تنفيذي	١	١	٠
	مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
مكتب المدير التنفيذي للتعاون التقني والخدمات	مدير تنفيذي	١	١	٠
	مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
مكتب مدير الشؤون الإدارية والمالية	مدير	١	١	٠
	مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
البرامج الإقليمية				
البرنامج الإقليمي لأفريقيا	مدير إقليمي	١	١	٠
	نائب المدير الإقليمي	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	١	١
البرنامج الإقليمي للقارة الأمريكية	مدير إقليمي	١	١	٠
	نائب المدير الإقليمي	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	١	١
البرنامج الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	مدير إقليمي	١	١	٠
	نائب المدير الإقليمي	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
البرنامج الإقليمي لأوروبا	مدير إقليمي	١	١	٠
	نائب المدير الإقليمي	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	١	١
البرنامج الإقليمي للشرق الأوسط	مدير إقليمي	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	١	١
الأعضاء المنتسبون	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
شبكة المعارف	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
البرامج التشغيلية				
التنمية السياحية المستدامة	مدير برنامج	١	١	٠
	منسِّق برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	٠	١
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
الإحصاء وحساب السياحة الفرعي	مدير برنامج	١	٠	٠
	موظف برنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٣	٣	٠
اتجاهات الأسواق السياحية	مدير برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	٠	١
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
التعاون التقني والخدمات	مدير برنامج	١	١	٠
	منسِّق برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٣	٣	٠
إدارة المقاصد والجودة	مدير برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	٠	١

	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
العلاقات مع المؤسسات وحشد الموارد	منسِّق برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	١	٠
	مساعد كبير للبرنامج	١	٠	١
الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية	منسِّق برنامج	١	١	٠
	مساعد برنامج	١	١	٠
معارض ومشاريع ميدانية خاصَّة	منسِّق برنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
برامج الدعم المباشر للأعضاء				
الاتصالات والمنشورات	مسؤول برنامج	١	١	٠
	موظف كبير للبرنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٤	٣	١
خدمات المؤتمرات	مسؤول برنامج	١	١	٠
	مترجمون	٤	٤	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
البرامج والتنسيق	مسؤول برنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	١	١	٠
برامج الدعم غير المباشر				
الميزانية والمالية	منسق برنامج	٢	٢	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
الموارد البشرية	مسؤول برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	٠	١
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٢	٢	٠
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	مسؤول برنامج	١	١	٠
	موظف برنامج	١	١	٠
	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٣	٣	٠
السفر	موظف كبير للبرنامج	١	١	٠
	مساعد برنامج	١	١	٠
شؤون قانونية وعقود	منسق برنامج	١	١	٠
خدمات عامَّة	مساعد/مساعد كبير للبرنامج	٤	٤	٠
	مساعد للمكتب	٣	٣	٠
المجموع		١٠٦	٩٦	١٠

باء. تصنيف بيانات الموظفين الحاليين

٤. للإطلاع على عدد الموظفين وتوزيعهم بحسب الدرجة، والجنس، والجنسية، والعمر (بتاريخ ١ نيسان/أبريل، ٢٠١٤)، يُرجى مراجعة الجداول ٢، و٣، و٤، و٥ المُدرجة أدناه. وكما في التقارير السابقة المقدَّمة إلى المجلس التنفيذي، يُشار إلى أنَّ التصنيف المعتمد في هذا الإطار يرتكز على التصنيف الوظيفي المتبع في نظام الأمم المتحدة الموحَّد: الفئة الفنية وما فوق (درجات تتراوح من الفئة الفنية ١ إلى فئة مدير ٢) وفئة الخدمات العامَّة (درجات تتراوح من فئة الخدمات العامة ١ إلى فئة الخدمات العامة ٧)؛ وينعكس ذلك في برنامج عمل المنظمة وميزانيتها.

الجدول ٢ : توزيع الموظفين بحسب الدرجة

الدرجة	فنية ١	فنية ٢	فنية ٣	فنية ٤	فنية ٥	ما فوق فنية ٥	المجموع
العدد	٢	٦	١٢	٨	٧	١٠	٤٥
الدرجة	خدمة عامَّة ٢	خدمة عامَّة ٣	خدمة عامَّة ٤	خدمة عامَّة ٥	خدمة عامَّة ٦	خدمة عامَّة ٧	المجموع
العدد	٠	٦	١٢	٧	١٩	٧	٥١

الجدول ٣: توزيع الموظفين بحسب الفئة والجنس

	فئة الخدمة العامة	الفئة الفنية و ما فوق	المجموع
إناث	٢١	٣٣	٥٤
ذكور	٢٤	١٨	٤٢
المجموع	٤٥	٥١	٩٦

الجدول ٤ : توزيع الموظفين بحسب الفئة والجنسية

البلد	الفئة الفنية	فئة الخدمة العامَّة	البلد	الفئة الفنية	فئة الخدمة العامَّة
الجزائر		١	ليتوانيا		١
الأرجنتين	١	١	المكسيك	١	١
أستراليا		١	المغرب		١
النمسا	١		موزنبيق	١	
البوسنة والهرسك		١	هولندا	٣	
البرازيل	١		نيكاراغوا		1
كمبوديا	١		بيرو	١	
كاميرون		١	الفلبين	١	
كندا	١		البرتغال	١	
الصين	٢	١	جمهورية كوريا	١	١
الجمهورية الدومينيكية		١	جمهورية مولدوفا		١
مصر	١		الإتحاد الروسي	١	١
فرنسا	٣	٣	سيشيل	٢	
ألمانيا	٢	١	إسبانيا	٨	٢٦
غانا		١	سويسرا		١
هايتي	١		تركيا	١	
هنغاريا	١		أوكرانيا	١	
الهند	١		المملكة المتحدة	١	
أندونيسيا		١	الولايات المتحدة الأمريكية		١
إيطاليا	٢		أوروغواي	١	١
الأردن	١		أوزبكستان		١
لبنان	١	١	فنزويلا	١	
			المجموع بحسب الفئة	٤٥	٥١
			إجمالي عدد الموظفين	٩٦	

٥. تتمثّل أربعة وأربعون جنسية حالياً في الأمانة. ولا بدّ من التنويه في هذا الإطار بالتزام المنظمة تحقيق أوسع توزيع جغرافي ممكن في استخدام موظفيها، مع الحفاظ على أعلى معايير المهنية والكفاءة والنزاهة، ومراعاة العدد المحدود للمناصب الوظيفية.

الجدول ٥: توزيع الموظفين بحسب الفئة والعمر

الفئة العمرية	الفئة الفنية و ما فوق	فئة الخدمة العامَّة	المجموع
٢٩ أو ما دون		٢	٢
٣٠ ـ ٣٩	٧	١٥	٢٢
٤٠ ـ ٤٩	١٣	١٦	٢٩
٥٠ ـ ٥٤	٥	٧	١٢
٥٥ ـ ٥٩	٩	٩	١٨
٦٠	٣	٢	٥
٦١	٢		٢
٦٢ أو أكثر	٢		٢
المجموع	**٤١**	**٥١**	**٩٢**

٦. يشار إلى أنَّ الجدول أعلاه لا يشمل المسؤولين الذين يتولون مناصب إدارية والمُعيَّنين لفترةٍ زمنية مُحدَّدة تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (أي المدراء التنفيذيون) أو في ٣١ كانون الأول ٢٠٠٧ (أي الأمين العام).

جيم. شؤون الموظفين

٧. منذ صدور التقرير السابق حول شؤون الموظفين، حصلت جملة من التطورات المتصلة بشؤون الموظفين، وهي مبيَّنة أدناه:

١. نتائج مسابقات التوظيف

٨. بعد إجراء مسابقاتٍ لاختيار الموظفين، تمّ ملء المناصب الشاغرة التالية:

رمز الوظيفة الشاغرة	اسم الوظيفة	اسم الشخص المختار
VAC/05/AFR/2012	مدير إقليمي (فئة فنية ٥)	غراندكورت، ألسيا (سيشيل)
VAC/02/HR/2013	مسؤول برنامج (فئة فنية ٤) برنامج الموارد البشرية	آكتاز، فيليتز (ألمانيا) تاريخ بدء العمل في ٢٠١٤/٠٥/١٥
VAC/03/AFR/2013	مساعد كبير للبرنامج (فئة الخدمات العامة ٦) البرنامج الإقليمي لأفريقيا	بيبيكوم، ليديا (كاميرون)
VAC/04/MDE/2013	مساعد كبير للبرنامج (فئة الخدمات العامة ٦) البرنامج الإقليمي للشرق الأوسط	لوزاري، حنان (المغرب)
VAC/05/FAIRS/2013	مساعد كبير للبرنامج (فئة الخدمات العامة ٦) المعارض والمشاريع الميدانية الخاصَّة	ديفين، جوانا (أستراليا)
VAC/01/AFMS/2013	مساعد برنامج (فئة الخدمات العامة ٤) برنامج الأعضاء المنتسبين	آريزماندي، آدايا (إسبانيا)

٩. تمَّ الإعلان حالياً عن شغور في ثلاثة مناصب: موظف برنامج (فئة فنية ١) - برنامج اتجاهات الأسواق السياحية؛ ومساعد كبير للبرنامج (فئة عامة ٦) - البرنامج الإقليمي للقارة الأمريكية؛ ومساعد كبير للبرنامج (فئة عامة ٦) - برنامج العلاقات مع المؤسسات وحشد الموارد. الموعد النهائي لتقديم الطلبات هو ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٤ لمنصبَي مساعد كبير للبرنامج، و٣١ أيَّار/مايو ٢٠١٤ لمنصب موظف برنامج. تبدأ عملية الاختيار فور انتهاء موعد استلام الطلبات.

٢. مستجدات خطة النموّ المهني

١٠. نُفِذت خطة النموّ المهني (المرحلة ٤) في ٢٠١٣، وتمّ تطبيق القرارات الناجمة عنها في الربع الأول من العام ٢٠١٤. وكما في المراحل السابقة، جرى التطبيق على أساس المناصب المعتمدة، ومستوى الدرجة الوظيفية، والتوصيف الوظيفي العام، إضافةً إلى نتائج خطة تقييم الأداء السنوي التي تمّ تحسينها مؤخراً.

٣. دراسة الرواتب المحلية الخاصَّة بمدريد

١١. وفقاً للبرنامج الزمني الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية، نُفِذَت دراسة الرواتب المحلية الخاصَّة بمدريد في العام ٢٠١٣. في نيسان/أبريل ٢٠١٣، حضر مسؤولو لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أمانة منظمة السياحة العالمية للاجتماع بلجنة دراسة الرواتب المحلية وتوفير المعلومات والتدريب وفقاً للمنهجية المرعية المطبَّقة على مراكز عمل المقر. نُفِذَت مرحلة جمع البيانات كما كان مقرراً في تشرين الأوَّل/أكتوبر ٢٠١٣. وقد نوقِشَ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثامنة والسبعين (آذار/مارس ٢٠١٤). والمنظمة تنتظر حالياً البيان الرسمي للجنة الخدمة المدنية الدولية.

٤. إقراض المسؤولين

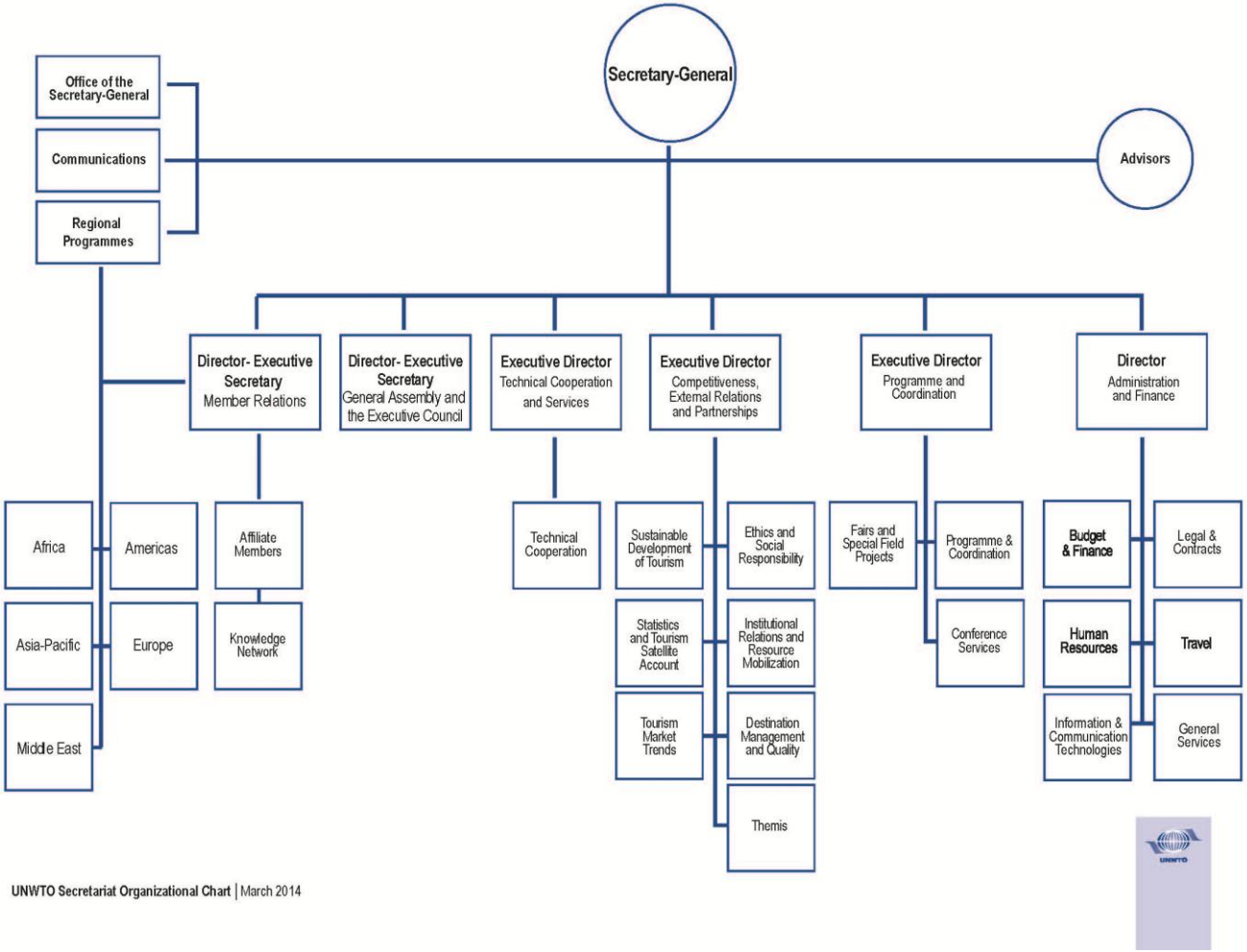
١٢. من المشجِّع ملاحظة اهتمامٍ متزايد من جانب الدول الأعضاء في إطار بناء القدرات الذي يسمح بإرسال خبراء ومسؤولي السياحية من قبل الدول الأعضاء، على أساسٍ لا يستوجب التعويض، لكي يشاركوا في برنامج عمل المنظمة خلال فترات زمنية محدَّدة. يجري ذلك بالاستناد إلى مذكرة اتفاق توضع في هذا الشأن.

ثالثاً. الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل المجلس التنفيذي

١٣. يُطلب من المجلس التنفيذي أن:

(أ) يحيط علماً بالمعلومات المقدمة بشأن الموارد البشرية في المنظمة؛

(ب) ويعبِّر عن ارتياحه للعمل الذي ينجزه موظفو المنظمة حالياً ومساهمتهم في برنامج عملها، لا سيَّما إزاء الطلب المتزايد على خدمات المنظمة في ظل مواردها المحدودة؛

(ج) ويجدِّد الدعوة إلى الأعضاء للاستفادة من إطار بناء القدرات الحالي عن طريق رعاية مسؤولي السياحة، على أساسٍ لا يستوجب التعويض، للمشاركة في برنامج عمل المنظمة خلال فترات زمنية محدَّدة.

المرفق الأول. المخطط التنظيمي لأمانة منظمة السياحة العالمية