



## الجمعية العمومية - الدورة السابعة والثلاثون اللجنة التنفيذية

البند رقم ١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية  
(ورقة مقدمة من مجلس الايكاو)

التصويب رقم ١

يرجى إحلال الصفحتين المرفقتين محل الصفحة الأولى (صفحة الغلاف) والصفحة الثانية من ورقة العمل A37-WP/38.





## الجمعية العمومية - الدورة السابعة والثلاثون

### اللجنة التنفيذية

البند رقم ١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

#### إدارة الموارد البشرية

(ورقة مقدمة من مجلس الايكاو)

#### الموجز التنفيذي

تعرض ورقة العمل هذه المبادرات الجارية لتحسين مستوى إدارة الموارد البشرية للمنظمة وتعزيز أخلاقيات العمل، والكفاءة والشفافية في المنظمة ككل.

الإجراء: تدعى الجمعية العمومية إلى القيام بما يلي:

(أ) إقرار التدابير التي تتخذها الأمانة العامة والتوجيه المقدم من المجلس لمواصلة إدخال تحسينات على إدارة الموارد البشرية في المنظمة؛

(ب) تأكيد أهمية استقطاب قوى عاملة تتسم بالكفاءة والتنوع والاحتفاظ وتحفيزها، وتكون قادرة على تحقيق نتائج على أرفع المستويات بواسطة التقييم الجاري والاعتراف بمساهماتها في تحقيق أهداف المنظمة؛

(ج) الطلب من الأمانة العامة مواصلة بذل جهودها نحو تحديث سياساتها وإجراءاتها ونظمها المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي تدعم إيجاد ثقافة تقوم على تحقيق النتائج بواسطة قياس الأداء الفعال وتممية قدرات الموظفين.

|                                                           |                       |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------|
| ورقة العمل هذه مرتبطة باستراتيجيات دعم التنفيذ ١ و ٤ و ٧. | الأهداف الاستراتيجية: |
| غير منطبقة                                                | الآثار المالية:       |
| Doc 7350, The ICAO Service Code                           | المراجع:              |

## ١- المقدمة

١-١ وافق المجلس في عام ٢٠٠٥ على وضع إطار استراتيجي لإدارة الموارد البشرية، يستند إلى توصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية. وفي عام ٢٠٠٧، أنشأ المجلس أيضا لجنة دائمة معنية بالموارد البشرية بغرض إسداء، بالتعاون الوثيق مع الأمين العام، المشورة إلى المجلس بخصوص جميع جوانب سياسات الموارد البشرية .

٢-١ وأدخلت الإيكو مجموعة من الإصلاحات على إدارة مواردها البشرية لمواكبة أفضل الممارسات المحددة داخل منظومة الأمم المتحدة برمتها. وترمي هذه الإصلاحات إلى مساعدة المنظمة على مواجهة التحديات التي تواجهها فيما يخص استقطاب قوى عاملة تتسم بالكفاءة والنشاط والتنوع والاحتفاظ بها وتحفيزها، وكذلك تعزيز النزاهة، والمساواة، والسلامة، والكفاءة، والفعالية، والشفافية وأخلاقيات العمل داخل المنظمة ككل.

## ٢- مدونة الخدمة في الإيكو

١-٢ نظرا لأن مدونة الخدمة في الإيكو تحدد المبادئ العامة لإدارة الموارد البشرية للأمانة العامة، وشروط الخدمة والحقوق والواجبات والالتزامات الأساسية لأعضاء الأمانة العامة للإيكو، أجرت الأمانة العامة استعراضا شاملا لمدونة الخدمة، وذلك بموجب إرشادات المجلس، مع التركيز في المقام الأول على السياسات المتعلقة بالتعيين والتوظيف والقضايا المتعلقة بأخلاقيات العمل.

٢-٢ ووافق المجلس، في عام ٢٠٠٨، على إدخال تنقيحات على المادة الرابعة بالتبديل (أ) من مدونة الخدمة فيما يتعلق باختيار الوظائف ذات الرتب مد-١ (D1) ومد-٢ (D2). وفيما يخص أخلاقيات العمل، أُدرج في جميع إعلانات الوظائف الشاغرة واجب التقيد بقيم معايير الأمم المتحدة لسلوك الخدمة المدنية الدولية التي اعتمدها الإيكو والترويج لها. وقد نفذ الأمين العام، في فبراير ٢٠٠٨، سياسات جديدة بشأن الإفصاح عن المزايا الشخصية تلزم الموظفين، ممن تشمل وظائفهم مسائل المالية والمشتريات، وكذلك الموظفين من ذوي الرتب مد-١ (D1) وما فوقها، بتقديم بيانات سنوية عن إقرارات الذمة المالية والإعلان عن المصلحة. وفي عام ٢٠٠٩، وافق المجلس، من حيث المبدأ، على اعتماد ترتيبات تعاقدية جديدة تقوم على إصلاح العقود التي اقترحتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية وأقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي ترمي إلى تبسيط الترتيبات، وتعزيز مستوى النزاهة والمساواة فيما يخص معاملة الموظفين وتوطيد الروابط مع إدارة المسار المهني.

٣-٢ وقد أدى الاستعراض الشامل لمدونة الخدمة في الإيكو إلى تطبيق عدد من الأحكام الجديدة المرتبطة بأخلاقيات العمل، بما في ذلك مثلا إعادة تأكيد المبادئ، واستخدام الممتلكات والأصول، والذمة المالية، والأنشطة الخارجية؛ وعملية منقحة للتعيين؛ وأحكام جديدة بشأن تقييم الأداء والكفاءة، وبشأن المسار المهني وتنمية قدرات الموظفين؛ وأنواع جديدة من ترتيبات التعيين والترتيبات التعاقدية المتصلة بها.

٤-٢ ويتوقع أن يصبح شهر يناير ٢٠١١ التاريخ الفعلي لتنفيذ الصيغة المنقحة لقانون الخدمة في الإيكو، وكذلك الصيغة المنقحة للنظام الإداري للموظفين وتعليمات للموظفين. ويجري حاليا إعداد إطار عام يصف ويوضح مختلف أجزاء هذه المدونة ومهام المساءلة ذات الصلة. وستسعى الإيكو إلى تعميم أخلاقيات العمل في جميع أنشطتها المتعلقة بالإدارة والاتصالات والمراقبة.

## ٣- التعيين - استقطاب المواهب للحصول على قوى عاملة تتسم بالكفاءة والتنوع

١-٣ ركزت الجهود المبذولة على تحديث سياسات وإجراءات التعيين، لا سيما ما يلي: