



大会

Distr.: General
17 March 2011

第六十五届会议

议程项目 134

2010 年 12 月 24 日大会决议

[根据第五委员会的报告(A/65/647)通过]

65/247. 人力资源管理

大会，

回顾《联合国宪章》第八条、第九十七条、第一百条和第一百零一条，

又回顾其 1994 年 12 月 23 日第 49/222 A 号和 1995 年 7 月 20 日第 49/222 B 号、1997 年 4 月 3 日第 51/226 号、1997 年 12 月 22 日第 52/219 号、1998 年 9 月 8 日第 52/252 号、1999 年 4 月 7 日第 53/221 号、2001 年 6 月 14 日第 55/258 号、2003 年 4 月 15 日第 57/305 号、2004 年 6 月 18 日第 58/296 号、2004 年 12 月 23 日第 59/266 号、2005 年 9 月 16 日第 60/1 号、2006 年 5 月 8 日第 60/260 号、2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议、2007 年 6 月 29 日第 61/276 号决议第八节、2007 年 12 月 22 日第 62/238 号决议第二十一节、2008 年 4 月 3 日第 62/248 号、2008 年 12 月 24 日第 63/250 号和 2009 年 4 月 7 日第 63/271 号决议及其 2009 年 12 月 22 日第 64/546 号和 2009 年 12 月 24 日第 64/548 号决定以及其他有关决议和决定，

重申联合国工作人员是联合国的宝贵资产，赞扬他们为促进联合国的宗旨和原则所作出的贡献，

悼念所有为联合国服务而牺牲的工作人员，

审议了秘书长提交大会有关人力资源管理的报告¹以及行政和预算问题咨询委员会的相关报告，²

¹ A/64/230、A/64/267、A/64/269、A/64/316、A/64/352、A/65/180、A/65/202、A/65/213、A/65/305 和 Add. 1-4、A/65/332、A/65/343 和 A/65/350 和 Add. 1。

² A/64/518 和 A/65/537。



又审议了联合检查组关于联合国系统的道德操守的报告³以及秘书长的说明，⁴其中转递了他本人和联合国系统行政首长协调理事会对其报告的评论意见；

1. **认可**行政和预算问题咨询委员会报告⁵所载结论和建议，但以符合本决议的规定为前提，并计及大会 2010 年 12 月 24 日第 65/248 号决议的规定；

—

人力资源管理改革

2. **强调**联合国的人力资源管理改革至关重要，它有助于加强国际公务员制度，在这方面回顾国际公务员制度委员会的报告，并重申其对执行这些改革的承诺；

3. **重申支持**国际公务员制度的完整性和独立；

4. **确认**人力资源管理必须在确保本组织以统筹方式运作方面发挥中心的战略作用；

5. **又确认**人力资源管理必须不断地致力于使本组织能回应要求，支持增强能力、提高业绩的文化；使工作人员能平等获得职业机会，而无论方案和供资来源如何；使工作人员有机会学习和发展，以便发挥最大潜力；

6. **注意到**自大会通过第 63/250 号决议以来本组织采取的各项人力资源管理举措，并确认改革举措的持续实施将使本组织能更好地应对多变的、高要求的环境，而在这种环境下，统筹与统一将为提升生产力的长期效率和改善工作环境奠定基础，进而能使本组织更好地履行各项任务；

7. **确认**秘书长为处理第 63/250 号决议中所提出的一些问题作出的努力，并鼓励他进一步加强执行这项决议的努力；

8. **敦促**秘书长确保在拟订新提议时考虑到从先前改革中吸取的经验教训；

9. **表示关切**并非所有工作人员代表都参加了工作人员和管理当局协调委员会，再次呼吁纽约的工作人员代表和管理当局加紧努力，克服分歧，开展协商；

10. **请**秘书长定期报告现行人力资源管理改革的进展，包括效率和具体改进；

二

人员征聘和配置

³ 见 A/65/345。

⁴ A/65/345/Add. 1。

⁵ A/65/537。

11. **重申**秘书长必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，在雇用工作人员时确保以效率、胜任能力和诚信之最高标准为首要考虑，并适当顾及公平地域分配原则；

12. **遗憾地注意到**秘书长认为，为秘书处进行包含各个方面的工作人员队伍规划价值有限，而且他没有提出全组织的工作人员队伍战略规划；

13. **确认**工作人员队伍规划应当是一个持续不断的进程，而本组织所需人员编制视任务而定，秘书长有对今后主要职业类人员需求作出预测的余地，包括对所需工作人员人数和必要技能配置进行预测；

14. **请**秘书长在他向大会第六十七届会议提交的人力资源管理报告中报告这方面的进展情况；

15. **又请**秘书长继续确保在应聘过程中对具有同等学历的候选人一视同仁，充分考虑到各会员国的教育制度不同，不得将某一特定教育制度视为本组织采用的标准；

16. **对**本组织、尤其是外地特派团空缺率居高不下以及特别是艰苦工作地点工作人员更替率较高**深表关切**，这种情况对本组织任务的执行产生了不利影响，并请秘书长尽速填补所有空缺；

17. **认识到**必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，加快人员招聘和配置工作；

18. **表示注意到**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵第11段和第12段，决定具体职位空缺通知的公布期限暂时仍为60天，请秘书长对整个应聘程序进行全面审查，以在总体反应时间方面取得改进，达到职位在120天内填补的基准，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

19. **回顾**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵第13段，请秘书长从工作人员甄选制度中删除外部候选人甄选特别程序；

20. **请**秘书长确保关于人力资源的所有行政指示和任何其他内部指示以及有关信息技术的一切应用完全符合大会的有关决议；

21. **强调**工作人员代表参与中央审查机构工作的重要性，请秘书长并邀请工作人员代表参与协商进程，以期工作人员代表恢复参与中央审查机构的工作；

22. **欢迎**秘书长打算通过中央审查机构的虚拟会议加快甄选进程；

23. **请**秘书长确保将申请结果告知所有申请人；

24. **又请**秘书长与会员国合作，通过更广泛的外联工作等途径，增加人们对本组织工作机会的了解，以期找到符合资格的候选人填补空缺职位，尤其是空缺时间超过 120 天基准的职位；

25. **决定**协理专家应继续被视为不享受任何优待的外部候选人；

26. **重申**需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位，又重申按照规定在特定工作地点增用其他工作语文的做法，为此请秘书长确保在空缺通知中具体说明需要秘书处两种工作语文中的任一种，除非有关员额的工作需要某种特定的工作语文；

27. **回顾**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵第 27 段，再次请秘书长确保秘书处管理事务部人力资源管理厅继续加强监测已下放的人力资源管理权力，包括监测落实地域和男女比例方面指标，同时确保在征聘工作人员时以效率、才干和忠诚之最高标准为首要考虑；

28. **请**秘书长作为人力资源管理计分卡的一部分，再列入未用假期是否过多这一业务指标；

29. **注意到**在执行 Inspira 方面取得的进展，欢迎秘书长作出一切努力，尤其是在维和特派团应用之前审查和补救意外后果，并将不便之处减至最低程度；

30. **敦促**秘书长确保及时实现该制度预期带来的各种惠益；

31. 为此**请**秘书长确保切实推出 Inspira，不再拖延地填补外地特派团的职位；

32. **又请**秘书长确保 Inspira 与企业资源规划系统(Umoja)实现运作良好的无缝对接；

33. **还请**秘书长不迟于大会第六十五届会议结束之际，在 Inspira 网页说明中提供有关个人简历和胜任能力面试指导材料以及有助于外部候选人申请空缺和得到考虑的其他材料，并向大会第六十七届会议报告这方面的成绩；

34. **遗憾地注意到**秘书长没有按照大会第 63/250 号决议第七节提出关于流动政策的提议，为此要求在大会第六十七届会议上提出一项全面的提议；

三

青年专业人员方案

35. **核准**青年专业人员方案，⁶但以符合本决议的规定为前提；

⁶ 见 A/65/305/Add. 4。

36. **请**秘书长在 2012 年 12 月 31 日前，作为一项一次性特别措施，作出努力，让截至 2009 年 12 月 31 日名列名册、对须按地域分配的 P-3 员额有兴趣并符合此类职位所需资格的通过国家竞争性征聘考试的候选人填补此类职位空缺，决定不给此类候选人连续任用合同，并请秘书长就此向大会第六十七届会议提出报告；

37. **表示注意到**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵第 72 段，核准使用通过经常预算和自愿捐款供资的外地业务中 15%的P-1 和P-2 职等员额，但有一个理解，即其余此类职位以及通过维持和平预算供资的P-1 和P-2 职等的职位均须公布征聘；

38. **赞赏地注意到**秘书长最近为加快给通过国家竞争性征聘考试的候选人安排职位而作出的努力；并请秘书长确保尽快为通过考试的候选人安排职位；

39. **决定**青年专业人员方案最高合格年龄为 32 岁；

40. **请**秘书长向大会第六十七届会议报告青年专业人员方案的执行情况，包括减少考试判卷和为通过考试的候选人安排职位所需时间方面的进展情况；

四

业绩管理

41. **强调**一个可信的、公平的、充分运行的考绩制度对有效的人力资源管理至关重要，请秘书长予以严格执行；

42. **回顾**第 63/250 号决议第六节第 2 段，请秘书长继续拟定和执行加强考绩制度的措施，尤其是对业绩优异的工作人员给予奖励，对表现不佳的工作人员实行处罚，并加强业绩与职务升迁之间的联系，尤其是针对位居管理职位的工作人员，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

43. **请**秘书长就新的人才管理制度的执行情况向大会第六十七届会议提出报告；

五

职业发展与工作人员福祉

44. **回顾**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵第 17 和 18 段，请秘书长在培训战略中全面介绍培训资源情况，包括预算外资源，以及对此类资源的管理，并以需求评估为依据制定此类战略；

45. **指出** 休假和休养权利的适当享用是工作人员和本组织健康和福祉的一个基本组成部分；

46. **强调** 管理人员有责任确保执行与工作人员健康和福祉有关的政策，特别是确保在实地加以执行；

47. **请** 秘书长向大会第六十七届会议报告在整个秘书处作出了何种努力，加强认识和执行工作-生活平衡原则和灵活的工作人员队伍原则；

六

合同安排

48. **回顾** 大会第 63/250 号决议第二节第 2 段，重申合同安排包含 3 种任用类型：临时任用、定期任用和连续任用；

49. **核准** 自 2011 年 1 月 1 日起，根据本组织的连续性需求给予符合资格的工作人员连续任用合同；

50. **回顾** 大会第 63/250 号决议第二节第 23 段，决定虽有本决议第 51 段至 61 段的规定，但仍给予通过国家竞争性征聘考试的候选人和试用两年后的语文工作人员连续任用合同；

51. **决定** 本组织的连续性需求应以 5 年以上期限的常设员额和临时员额以及特别政治特派团的一般临时人员为依据加以确定，但本决议第 53(b) 和 (c) 段的规定情况除外，有关员额分为两套，一套是专业及以上职类和外勤事务人员职类的国际工作人员，另一套是一般事务人员和其他当地雇用职类，将由大会定期审查，并根据本组织的活动增减；

52. **又决定** 将每套员额的初始水平设定为本决议第 51 段所确定员额总数的 75%，并将长期合同包含在各套员额内；

53. **还决定** 工作人员必须满足下列标准，才有资格被考虑授予连续任用合同：

(a) 必须在《联合国工作人员条例》和《细则》制约下完成至少连续 5 年的服务：

(一) 联合国秘书处工作人员按定期任用合同连续服务满 5 年，其中包括在适用《联合国工作人员条例》和《细则》的实体的服务期；

(二) 以前根据《工作人员细则》100、200 或 300 号编任用并且自 2009 年 7 月 1 日后根据暂行《工作人员细则》及根据工作人员细则 4.15 经过竞争性程序定期任用的工作人员，他们须连续服务满 5 年；

(b) 不得为外地特派团所聘的本国工作人员；

(c) 不得为卢旺达问题国际刑事法庭或前南斯拉夫问题国际法庭所聘的国际或当地雇用工作人员；

(d) 必须在最近 4 个考绩报告中至少达到“符合预期”或同等业绩评级，并且在被考虑给予连续任用合同之前 5 年中没有受过任何纪律处分；

(e) 在达到规定的离职年龄之前必须尚有至少 7 年服务期；

54. **决定**按照本决议附件一所列办法，对满足本决议第 53 段所述的给予连续合同资格标准的专业及以上职类国际征聘工作人员和外勤事务类工作人员实行计分，采用的其他标准为：

(a) 在最近 4 个考绩报告中达到“符合预期”或同等考绩评级；

(b) 在 A、B、C、D 或 E 类艰苦工作地点中的一个地点至少工作了 1 年；

(c) 在一个不带家属工作地点工作了至少 1 年；

(d) 地域流动，定义为在不同国家的两个工作地点之间流动，并且在两个工作地点均连续工作了至少 1 年；

(e) 职能流动，定义为在一个以上职类的每一职类连续工作了至少 1 年；

(f) 熟练掌握本人母语外一门联合国正式语文；

(g) 5 年后每增加 1 年；

55. **又决定**按照本决议附件所列办法，对满足本决议第 53 段所述给予连续合同资格标准的一般事务人员和当地征聘的工作人员实行计分，采用的标准为决议第 54(a)、(e)、(f) 和 (g) 段所列的标准：

56. **还决定**给予满足连续任用合同合格标准的本决议第 51 段所述工作人员连续任用合同，但须视相关各套员额每年是否有此类合同，并须视通过本决议第 54 段所述机制得到的分数多少；

57. **决定**如工作人员得到的分数相同，则应按服务年限排序；

58. **敦促**秘书长考虑给予已在本决议第 54 段所述进程中排序、但未得到连续任用合同的工作人员五年定期合同；

59. **回顾**其第 63/250 号决议第二节第 24 段中的决定，即协理专家(初级专业人员)的服务年限不应计入连续任用所需的服务年限；

60. **请**秘书长在其人力资源改革报告内向大会报告连续任用制度的执行情况，包括自大会第六十七届会议起，酌情审查每套员额的数目；

61. **又请**秘书长就执行本决议规定的情况向大会第七十三届会议提出报告，以期对给予连续任用合同进行审查；

62. **决定**得到连续任用合同的工作人员须受大会关于流动性的决定和秘书长的学习政策的制约；

七

对地域分配制度的全面评估

63. **回顾**大会第 63/250 号决议第九节第 17 段，并请秘书长就此向大会第六十七届会议提出报告；

64. **再次请**秘书长提出提案，以切实增加发展中国家在秘书处的任职人数，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

65. **回顾**第 63/250 号决议第九节第 13 段，并请秘书长考虑到部队派遣国对联合国维持和平工作的贡献，继续确保这些国家有适当数目人员在秘书处维持和平行动部和外勤支助部任职；

66. **决定**占用地域员额的工作人员保留地域地位，但在青年专业人员方案下征聘的人员除外；

67. **重申**地域分配制度仅适用于工作人员专业及以上职类的经常预算员额；

八

男女比例

68. **严重关切**在按照《宪章》第一百零一条第三项实现联合国系统、特别是高级别和决策级别男女各占半数的目标方面进展迟缓；

69. **请**秘书长加大努力，实现秘书处内尤其是高级别人员中男女人数均等的目标，并监测其实施情况，为此确保妇女，特别是来自发展中国家和经济转型国家的妇女在秘书处内有适当的任职人数，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

九

咨询人、个体订约人、免费提供的人员和雇用退休工作人员

70. **表示关切**使用咨询人、尤其是在本组织的核心活动中使用咨询人的情况增多，强调指出使用咨询人应遵守大会各项有关决议，特别是第 53/221 号决议

第八节的规定，并从尽可能广泛的地域选聘咨询人；请秘书长尽最大可能利用内部能力，并向大会第六十七届会议报告为此采取的措施；

71. **重申**对于经常聘用咨询人超过一年的领域，秘书长应酌情提出设立员额的提议，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

72. **请**秘书长就退休的前工作人员的使用情况向大会第六十七届会议提出报告，并为退休人员的聘用订立明确标准；

十

暂行《工作人员细则》和对《工作人员条例》的修订

73. **表示注意到**行政和预算问题咨询委员会的报告⁵关于重新考虑有关放弃永久居民地位要求的第 84 和 85 段；

74. **又表示注意到**秘书长关于暂行《工作人员细则》的报告；⁷

75. 在这方面**决定**将对秘书长修订《工作人员条例》的提议⁸的审议推迟到第六十六届会议；

十一

其他事项

76. **欣见**财务披露方案的遵守比例有所提高，并请秘书长进一步鼓励充分参与和遵守该方案；

77. **请**秘书长鼓励高级行政人员更广泛地参与公开披露方案；

78. **请**国际公务员制度委员会结合 2011 年的工作方案和报告审议行为标准；

79. **请**秘书长就利益冲突、包括对何者构成个人利益冲突的当代分析及其法律、管理和消减问题向大会提出一份全面报告，供第六十六届会议主要会期审议；

80. **决定**同时审议国际公务员制度委员会关于行为标准的建议、特定的道德守则草案和其他有关报告；

81. **请**秘书长加强其外联活动，以吸引外部候选人；

82. **又请**秘书长根据向自愿离职的工作人员发出的离职问卷，分析工作人员离开本组织的原因，并向大会第六十七届会议报告其结论；

83. **重申**大会 2009 年 12 月 24 日第 64/243 号决议第 91 段中的要求，请秘书长在为联合国人权事务高级专员办事处提出员额建议时，确保员额符合相关法律授权，包括人权理事会的法律授权。

⁷ A/65/202。

⁸ 见 A/65/213。

2010 年 12 月 24 日

第 73 次全体会议

附件

评估工作人员从定期任用转为连续任用的资格计分制度

标准

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 最近 4 个考绩评级 | |
| • 超出预期 | 每个报告(涵盖至少 1 年时间)7 分 |
| • 经常超出预期 | 每个报告(涵盖至少 1 年时间)5 分 |
| 2. 在艰苦工作地点工作至少 1 年(连续): | |
| • A 和 B 类 | 每个任职期 1 分 |
| • C 类 | 每个任职期 3 分 |
| • D 类 | 每个任职期 5 分 |
| • E 类 | 每个任职期 7 分 |
| 3. 在不带家属的工作地点工作至少 1 年(连续) | 每个任职期 2 分 |
| 4. 地域流动至少 1 年(连续) | 每个任职期 3 分 |
| 5. 职责流动至少 1 年(连续) | 每个任职期 2 分 |
| 6. 熟练掌握本人母语外一门联合国正式语文 | 2 分 |
| 7. 5 年后每增加 1 年 | 每年 1 分 |