



第五十九届会议

临时议程* 项目 117

联合检查组

联合检查组建议的执行情况

秘书长的报告**

摘要

本报告是按照大会最早可追溯到 1972 年的一系列决议提交的，当时第一次请秘书长向大会提交一份关于联合检查组主要建议执行情况的年度报告。随后通过的若干决议重申了同一要求。

本报告提供了同联合检查组以下四份报告所载建议执行情况有关的最新资料：联合国内部司法（A/55/57）；联合国秘书处人力和财政资源管理权的下放（A/55/857）；按成果编制预算：联合国系统各组织的经验（A/54/287）；联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留（A/55/798）。

秘书长重申他上一次报告（A/58/220）第 5 和第 6 段中表达的关切，并请大会考虑不再要求提交年度报告。

* A/59/150。

** 因需与协助编写报告的各部厅进行广泛协商，本报告在截止日期之后提交。



一. 引言

1. 本报告的授权来自大会 1972 年以来长期存在的一系列决议，其中请秘书长每年向大会提交一份关于联合检查组主要建议执行情况的报告。大会 1975 年 11 月 20 日的决定(d)段请秘书长将立法机关核可的联合检查组建议的执行情况作为优先事项，并在其年度报告中就此提供充足的资料。大会在 1977 年 12 月 21 日第 32/199 号、1982 年 12 月 17 日第 37/124 号、1984 年 12 月 18 日第 39/242 号以及 1993 年 12 月 23 日第 48/221 号决议中重申了这一要求。

2. 除了关于执行情况的本报告外，大会 1999 年 10 月 29 日第 54/16 号决议核可了一个系统后续行动机制，并请联合检查组在年度报告中列入关于各项建议执行情况的资料。在监测和报告联合检查组建议执行情况方面，大会核可的联合检查组后续行动机制是一个比本年度报告更为系统的办法。同时，这一机制将向会员国提供全面、及时、相关的资料。鉴于上述情况，秘书长继在上一次报告(A/58/220)中表达关切之后认为，继续编写秘书长关于联合检查组建议执行情况的年度报告将是一种重复性的工作。

3. 大会在审议是否有必要继续提交年度报告这一做法时，不妨审议所涉及的费用：用六种正式语文出版一份文件，每页的费用超过 1 000 美元。因此，年度报告可能直接造成大量的重复性出版支出。这还没有算入协助编写报告的各基金和方案工作人员所花费的大量时间。

4. 迄今为止，秘书长已就大会第五十四届会议以前并包括该届会议的联合检查组报告中所载的全部主要建议的执行情况提出报告。因此本报告只讨论第五十五届会议审议的涉及联合国及其各基金和方案的建议，即以下报告中所载的建议：联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留(A/55/798)；按成果编制预算：联合国系统各组织的经验(A/54/287)；联合国内部司法(A/55/57)；以及联合国秘书处人力和财政资源管理权的下放(A/55/857)。为了行文简洁起见，对联合检查组的一些建议进行了概括。

二. 联合国内部司法

5. 以下评论涉及联合检查组题为“关于联合国内部司法”的报告(JIU/REP/00/1)所载的建议(A/55/57)。秘书长在 A/55/57/Add.1 号文件中对报告发表评论。行政和预算问题咨询委员会和大会第五委员会将该报告连同秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/55/253 和 Corr.1)一起在议程项目 116 和 123 下进行了审议。虽然大会 2001 年 6 月 14 日与此相关的第 55/258 号决议没有具体提及联合检查组关于这一主题的报告，但在审议期间考虑到了联合检查组的调查结果和建议。题为“司法行政”的主题项目被列为第五十六届会议的议程项目，大会在决议中注意到联合检查组打算与联合国系统各组织磋商，继续研究更高级管辖权

的必要性，并同时铭记联合国会员国的国内制度。大会第五十七届会议审议了报告(A/57/441)，并在其2003年4月15日的第57/307号决议中处理了报告中提出的许多问题。

6. 行政和预算问题咨询委员会在对报告的评论(A/57/736)中指出，秘书长已经同意执行联合检查组的一些建议，行政司法问题应放在秘书长全面人力资源管理改革的背景下予以审议。在审议了联检组题为“关于联合国系统内部的司法行政改革：向高一級申诉的备选办法”的报告(A/57/441)和秘书长及联合国系统行政首长协调理事会对此的评论(A/57/441/Add.1)之后，大会申明必须继续努力，确保联合国内部的司法行政达到最高标准。大会还申明联合国作为雇主表率的重要性。大会促请秘书长确保联合国具有迅速有效的司法制度，并确保将效率、能力和正直的最高标准，以及公平原则与适当法律程序原则作为联合国内部司法制度的最重要考虑。

建议 1

设立一个解决纠纷和司法问题独立办事处，该办事处应包括：一个监察员职位；联合国行政法庭秘书处；联合申诉委员会秘书处；专业人员责任问题委员会，以此取代联合纪律委员会；向秘书长办公厅负责的顾问小组协调专员办事处。

7. 如秘书长在他的报告(A/55/57/Add.1)中所述，秘书长不支持这一建议。大会第57/307号决议要求秘书长采取措施，确保联合国行政法庭的独立性以及其秘书处与法律事务厅脱离，研究其财务独立的可能性，并就此事项向大会第五十八届会议提出报告。此后，大会在其2003年12月23日第58/270号决议中重提这一要求。秘书长印发了题为“关于联合国行政法庭与法律事务厅脱离并享有财务独立的可能性”的报告(A/59/78)，供大会审议。实质上，该报告建议大会核可将与联合国行政法庭有关的资金从预算第8款：法律事务划拨到第1款：总体决策、领导和协调，自2006-2007两年期起生效。

建议 2

设立一个监察员职位来取代歧视和其他冤情调查小组，以期加强制度本身进行非正式和解、调解和谈判的能力。

8. 监察员职位已经设立，但尚未取代歧视和其他冤情调查小组。秘书长关于内部行政司法问题的报告对这一问题做了进一步阐述，该报告即将提交大会第五十九届会议审议。监察员办公室已根据大会第55/258号和2001年12月24日第56/253号决议设立。经ST/SGB/2002/12号秘书长公报颁布，监察员人选已于2002年10月25日任命。

建议 3(a)

《联合国行政法庭规约》第 9 条应予修正，以取消对法庭权力的现有限制。如法庭认为申诉具备充分理由，应有权下令撤销有争议的裁决或下令具体执行所援引的义务。此外，适当的赔偿数额只应由法庭决定。

9. 在向大会提交的报告(A/56/800)第五节中，秘书长在指出了联合国行政法庭和劳工组织行政法庭在规约和行事方面还存在着若干差别之后表示，如果两个法庭的规约和行事方式能够完全协调一致，将准备重新考虑其在具体履行问题上的立场。秘书长还表示，假如秘书长从维护联合国的利益出发，决定对申诉人进行赔偿而不采取其他行动，那么一种替代办法就是，保留目前的体制，但提高赔偿限额。(参见 A/56/800，第 42 和 43 段)

建议 3(b)

促请提名行政法庭候选人的会员国尽力确保其候选人最好在司法领域具备较高的专业资格和有关经验。

10. 大会 2000 年 12 月 12 日第 55/159 号决议对《联合国行政法庭规约》第 3 条作出修正，规定该法庭法官应具备适当的法律资格和经验。大会 2003 年 12 月 9 日第 58/87 号决议对《行政法庭规约》第 3 条作出进一步修正，要求行政法庭法官具有司法资格或行政法领域的相关法律经验。该条款在大会选举产生新法官之日起施行。

建议 3(c)

为了加强联合国行政法庭秘书处，增设一个副秘书的职位，以减少行政法庭的案件积压情况。

11. 秘书长未接受该建议。

建议 4

(a) 现有的联合纪律委员会应由专业人员责任问题委员会代替，其职能与联合纪律委员会相似，但对道德方面的强调超过对纪律方面的强调；

(b) 应向联合申诉委员会和专业人员责任问题委员会新成员提供基本法律培训；

(c) 应当恢复接受联合申诉委员会和专业人员责任问题委员会一致通过的建议的做法；

(d) 联合申诉委员会秘书处应发表年度报告，提供资料说明审理的案件和关于这些案件处理情况的一般统计数字；

(e) 应当进一步研究所有联合国上诉机构的口头听询，以确定这种方法是否有助于解决争端，并加快案件的处理；

(f) 应当更多地使用包括视像会议在内的信息技术，以便于外地工作人员向解决争端机关和上诉机构求助。

12. 就建议(a)部分而言，秘书长质疑该建议的目的和实效，而且大会第 57/307 号决议没有要求就此事采取行动。

13. 就建议(b)部分而言，秘书长将继续确保联合申诉委员会和联合纪律委员会秘书处向这两个委员会的成员提供一般性法律培训，而且联合申诉委员会和联合纪律委员会秘书处在这两个委员会的成员审议具体案例时，就所涉及的法律和程序问题向委员们提供咨询。大会第 57/307 号决议第 13 段欢迎为联合申诉委员会和联合纪律委员会的新成员开办基础法律培训课程，并鼓励秘书长在不增加预算的情况下，在此方面继续作出努力。

14. 就建议(c)部分而言，基于 A/55/57/Add.1 号文件中所述的理由，未作出任何政策改变。就建议(d)部分而言，出版联合申诉委员会工作成果报告的工作已及时完成。依照大会第 55/258 号决议，秘书长提交了三份年度报告(A/56/800、A/58/300 和 A/59/70)，分别涵盖 2000-2001、2002 和 2003 年等时期。

15. 就建议(e)部分而言，秘书长指出，规约并没有禁止联合申诉委员会举行口头听证会，可以根据需要随时随地安排口头听证会。就关于利用包括视像会议在内的信息技术的建议(f)部分而言，秘书长鼓励使用各种信息技术，认为这是理所应当的事，应根据需要进行。

建议 5

应当进一步考虑恢复国际法庭在内部申诉程序中的咨询职能，并鼓励行政法庭与包括国际劳工组织行政法庭在内的联合国系统其他主要法庭建立更加密切的工作关系，以将各法庭权限和管辖权合理化，并统一各法庭的法理依据。

16. 秘书长评论指出(A/55/57/Add.1)，国际法院的职能实际上局限于处理对联合国行政法庭的判决发表咨询意见方面的要求，而且这一职能已经根据大会的一项决定停止。大会第 55/258 号决议注意到联检组打算继续研究是否需要更有更高级的司法机构，并要求联检组向大会第五十七届会议提出报告。

17. 联合检查组报告(A/57/441)除其他外建议，大会应考虑要求第六委员会对设立特设小组是否可取进行研究，该小组将负责审查现有两个法庭或将来的单一法庭作出的裁决。秘书长在报告(A/57/441/Add.1)中指出，联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)于 2001 年决定不再考虑采用二级上诉机制。对于增加一种新的上诉理由即行政法庭偏离其司法管辖的建议，秘书长也表示质疑。行政法庭庭长在他给大会第五委员会主席的信(A/C.5/57/25)中支持这一观点，并且大会第 57/307 号决议注意到上述情况，但未要求就此事采取行动。

18. 关于统一国际劳工组织行政法庭和联合国行政法庭的规约问题，秘书长最初在 A/55/57/Add.1 号文件中针对联合检查组的建议表示，这样一种提议需由大会审议。大会第 55/258 号决议要求秘书长采取必要措施，视情况消除两个行政法庭规约之间的差距。大会第 57/307 号决议要求联合检查组继续研究统一联合国行政法庭规约和国际劳工组织行政法庭规约的可能性，供大会第五十九届会议审议。秘书长对此事的评论也将提交大会。

建议 6

法律顾问小组协调员办事处协调员的职位应改叙为高级专业人员级别，并由一名具备优良法律资历的工作人员担任，以此作为增强工作人员获得法律咨询和法律代表情况的第一步，使工作人员可以选择由现任、退休或通过辞职或因其他方式离职的工作人员担任法律代表。

19. 协调员的职位在 2003 年改叙为专业人员级别。依照第 57/307 号决议（第 28 号第 29 段），对于过去在工作人员对行政决定提出上诉或成为纪律诉讼程序的对象时，只限现任或退休工作人员担任法律顾问的《工作人员细则》进行了修正。目前，前工作人员也可以担任法律顾问，并且工作人员还可以自费洽请外部法律顾问。

三. 联合国秘书处人力和财政资源管理权的下放

20. 向大会第五十五届会议提交了联合检查组的有关报告（A/55/857）。行预咨委会和秘书长分别在 A/55/499 号和 A/55/857/Add.1 号文件中对该报告提出了评论意见。但是，评论者认为该报告所载的许多一般性调查结果和建议因所发生的事件而过时，并且该报告忽略了影响该主题的一些改革倡议。

21. 秘书长在提交大会的报告（A/55/253 和 Corr.1）中提出了以现有框架为基础的一份总体计划的几个组成要素，大会第 55/258 号决议就这一事项采取了具体行动，赞成行预咨委会报告第 22-23 段所载关于问责制和责任制及管理方面违规行为的建议（A/55/499）。正如内部监督事务厅在其提交大会第五十八届会议提交的报告（A/58/211）中所述，管理事务部已成立一个工作队，审查本组织的权力下放问题。

建议 1

秘书长应向大会提交一份全面的整体性的下放权力行动计划，该计划应以有系统地研订出的概念为基础，而不是基于临时性的办法。这样的概念应界定哪些责任领域需要把权力保留在核心单位，哪些领域可以下放权力，并有利于管理系统获得更高的效率。正如第五章 A 节详细阐述的那样，这样的行动计划除其他外，应包含本报告建议 2 至 11 所阐述的各个要点。

22. 根据秘书长题为“加强联合国：进一步改革纲领”的报告（A/57/387 和 Corr. 1）中提出的行动 32，管理事务部开始了对管理领域授权的评估。总部各部和总部之外的各办事处参加了评估活动，该活动综合审查了对授权的界定。截至 2003 年底，主要调查结果如下：(a) 管理领域的授权广泛，能较好地满足需要，方案主管总体上对此满意；(b) 有一些新领域，更多的授权可能会带来更大的效率和效力。总部和总部之外的办事处工作组确认了总共 25 个新领域。现阶段，管理事务部正在拟订适当程序和准则，以便于执行更多的授权；(c) 广泛地感到需要进行由各部主管向助理秘书长、司长和次级方案主管的二次授权；(d) 方案主管建议管理事务厅应该保留对下列领域的主要责任：(a) 员额结构管理；(b) 拟订管理政策；(c) 工作人员职业规划；(d) 对工作人员进行职业发展培训；(e) 调动政策；(f) 应享待遇手续；(g) 对资源管理业绩的整体监测；(h) 预算。

建议 2

秘书长应采取措施，确保严格地遵守发布行政公文的程序（见 ST/SGB/1997/1 和 ST/SGB/1997/2），以确保不仅程序和指示拟订得清楚，而且避免各行政公文之间的矛盾。具有约束性的行政公文应仅通过规定的手段来发布。对行政公文的修改或取消，应仅通过另一项相同或更高级别的行政公文来发布，对原文件的修正和修订也应如此。

23. 秘书处 在行政公文的发布、废除以及修正或修订方面一直遵守 ST/SGB/1997/1 号和 ST/SGB/1997/2 号秘书长公报中的规定。管理事务部继续与法律事务厅密切合作，以确保对法律规范等级体系原则的遵守和尊重。

建议 3

秘书长应审查 1976 年 1 月 7 日题为《工作人员条例和工作人员细则的施行》的 ST/SGB/151 号秘书长公报中的规定，对规定作出必要更新，以反映现状。在此之后，秘书处应就《工作人员条例和细则》的执行方面权力下放问题发布一项全面的行政指示，以便清楚地反映现状。

24. 在编写一项全面指示，更新和合并同施行《工作人员条例和细则》方面的权力下放有关的现有文书方面，已经做了相当多的工作。将根据目前在执行秘书长改革报告（A/57/387 和 Corr. 1）中的行动 32 方面所进行的工作来最后完成这项全面指示，以确保符合指导权力下放的总方法。

建议 4

秘书长应作为紧急事项，发布修订的《财务条例和细则》。

25. 2003年5月9日,以ST/SGB/2003/7号秘书长公报公布了《财务条例和细则》的修订本,大会2002年12月20日第57/573号决定核准该修订本,并于2003年1月1日起生效。订正《财务细则》于2003年2月28日生效。

建议 5

应鼓励秘书长采取另外的措施,以便在整个秘书处建立清晰、透明和沟通的“文化”,同时应考虑到本报告第五章B节所述的意见。

26. 秘书长同意这一建议。认识到需要更加广泛和透明的组织文化,主管管理事务副秘书长建立了一种体制办法,通过全球秘书处的管理和行政官员网络来审查每项新政策的拟订及其颁布。在多数部和总部之外的办事处,方案主管一直定期举行工作人员会议和由各级工作人员参加的群众会,使他们同步了解本部和在本组织内的新情况发展。秘书长本人就主要的国际问题和政策事项直接向工作人员讲话。但是,在这一方面仍有改进的余地,将进行系统性的努力,继续变革,争取建立一种清晰、透明和沟通的文化。

建议 6

除了《工作人员细则》、《财务细则》或《方案规划、预算的方案方面、执行的监测和评价方法细则》或关于秘书处组织事项的秘书长公报可能含有的一般授权外,秘书长还应确立如下要求:即对个人的授权应该以个别授权令的方式加以明确界定。

27. 本组织内现行的各种授权做法间差异很大。在财务授权方面是个人授权,在人力资源管理方面是职务授权,在中央事务方面是个人授权和职务授权相结合。在完全按照ST/SGB/213/Rev.1号秘书长公报进行财务授权的同时,需要简化其他授权机制和程序。管理事务部正在解决这些问题,努力在向个人授权方面采取一致的做法。主管管理事务副秘书长通过2004年3月8日的ST/AI/2004/1号行政指示公布了新的《财务条例和细则》的新的全面授权。获得授权的官员又酌情进一步进行授权。

建议 7

除了整个秘书处能够得到的一般培训外,获得授权的主管人员应该能够得到专门的培训和情况通报,并应能得到充分的支助服务。此外,秘书长应指示核心行政部门保证主管人员一旦提出要求就能够得到另外的指导,以便正确地执行和解释财务、工作人员和方案规划等条例、细则和行政指示。

28. 秘书长同意这一建议所含各项原则。作为第一步,秘书处在空缺通知程序和高级工作人员甄选工作中更明确提出管理能力方面的要求。目前,管理事务部正在为高级主管编写使用授权文书方面的参考指南,该指南将于2005年初公布。还有一项将于2005年生效的计划,对管理职位的被任命人执行强制性的上岗和

培训一揽子方案，包括人力资源、财务管理和采购等方面。将进一步考虑对主管人员进行充电训练，更新其行政管理程序方面的知识，并加强其管理能力。

建议 8

秘书长应采取一切努力，在总部和在外地都最佳地发挥综合管理信息系统（综管系统）和内部网的作用，以便使主管人员能够随时迅速地获得有关资料，以便恰当地执行所授予的权力。

29. 秘书长同意这一建议。过去几年一直进行系统性的努力，逐步在所有工作地点，包括外地维持和平行动特派团实行综管系统。综管系统是全球秘书处在有关财务和人力资源商业程序管理方面所运用的关键组织工具。但是，还有其他管理工具，诸如综合监测和文件信息系统和重点管理报告系统，安装这些系统是为了让主管获得涉及其授权责任方面的实时信息。

建议 9

秘书长应确保核心行政单位保持连续不断的监督能力，以此监测管理人员在行使所授予权力方面的进展并发现可能的缺陷。为此，必须充分发展信息技术和系统，并与有关的监督机制合作。

30. 将采取措施确保核心行政单位保持连续不断的监督能力。在这一方面，已经在几个领域取得重要进展，其中包括人力资源行动计划和建立网上监督系统；电子银河系统增强了工作人员甄选决定方面的监督能力；以及建立了有实时网上系统的采购服务，这使得办事处的工作人员及其客户可监测网上采购行动的现状。将继续在整个秘书处进一步改进中央监督系统。

建议 10

秘书长建立全面问责制的努力应该根据下列原则：(a) 向主管人员提供一切必要的支助、信息和指导；(b) 建立评价业绩的有效机制并加强处理失职案件的执行机制；(c) 业绩指标应同时配有相应的措施，以确保在评价管理人员、决定其升迁以及决定可以给他们多少授权时，能考虑到业绩不佳、工作方案没有得到遵守或本组织的政策、条例和细则没有得到执行的情况。

31. 秘书长继续加强在其有关问责制和责任制的报告(A/55/270)中所概述的问责制，并同时考虑到上述各项原则。上文有关建议 8 和 9 的部分已提及改进提供信息、支助和问题澄清等情况。

32. 在涉及秘书长与各部主管间的契约问题上，已通过采用关于管理问题的行政信息报告来加强对方案主管业绩的年度审查，该报告包括有关关键财务和人力资源管理的业绩指标以及审计建议的执行情况。人力资源行动计划是监测授权业绩的另一机制。进行财务授权时，会仔细评估过去的业绩，过去的业绩会影响授权

水平。2001年建立的问责制小组(见2000年10月23日ST/SGB/2000/14)是负责解决重大管理失误和查明本组织系统性问题的最高机构,正在审查该小组的有效性和相关性,以便使它成为一个强有力的问责机构。

建议 11

秘书长应确保尽可能最大限度地考虑到工作人员的意见和建议,应结合改善秘书处内部的沟通系统的工作,与工作人员代表进行充分和有意义的磋商。

33. 秘书长一直愿意与员工们进行建设性和注重效果的对话。遗憾的是,同工作人员代表的磋商进程遇到了一些困难,造成2003年工作人员和管理当局协调委员会暂停活动。已进行相当努力来确保在不久的将来解决这些困难,恢复全面磋商进程。

四. 按成果编制预算: 联合国系统各组织的经验

34. 联合检查组报告(A/54/287)是根据大会第53/205号决议编写的,其中大会请联合检查组对联合国系统内正在执行类似按成果编制预算办法的机构的经验进行分析和比较研究。秘书长在A/54/287/Add.1号文件中介绍了他对联合检查组报告的意见。下文是有关联合检查组建议执行情况的最新资讯。

建议 1

为了保证从会员国获得适当指导以解决成果预算关键术语缺乏商定定义的问题,联合国系统各组织的适当机构应当审查和评论财政和预算词汇。

35. 秘书长在他关于按成果编制预算的报告(A/54/456)附件一和二提出了对相关用语的更明确的界定以及供方案主管在制订目标和预期成绩时参考的建议准则。

建议 2

目前对联合国可能采用成果预算的问题有一些顾虑,为了试图消除这些顾虑,并为了确保会员国适当参与根据联合国的需要调整成果预算方法工作,应当在第五委员会设立一个不限成员名额的工作组,以现有资源并根据需要召开会议,以便由联合国秘书处官员提供简况说明,并回答关于成果预算所有方面的问题。

36. 2003年9月18日至20日,秘书长为第五委员会成员举行了关于按成果编制预算的务虚会。该务虚会由瑞典常驻代表团主办,得到澳大利亚、荷兰和南非等国常驻代表团的支助,并得到联合国国际伙伴关系基金的支助。澳大利亚、荷兰、南非和瑞典的专家以及维持和平部管理事务部、亚洲及太平洋经济社会委员会、

联合国开发计划署和世界卫生组织代表发了言。该务虚会提供了一个机会，就有关联合国按成果编制预算和成果管理制的事项进行非正式讨论和对话。

37. 2004年6月10日至12日，秘书长还在方案和协调委员会第四十四届会议前夕为该协调会成员举行了一个务虚会。丹麦的一名专家发了言，联合国总部许多部厅的代表也发了言。该务虚会的目的是方便委员会在审查2006-2007年期间战略框架时就有关适用按成果编制预算概念的事项进行讨论和决策。

建议 3

如果联大决定联合国采用成果预算，应邀请联合国职员学院和联合国训练研究所举行研讨会和工作人员会议以帮助工作人员和会员国代表熟悉成果预算制度。

38. 管理事务部应联合国训练研究所的要求，向第五委员会提供了有关联合国预算程序，包括按成果编制预算和成果管理制的年度简报。

建议 4

联合国秘书长今后关于成果预算的报告应包括全面评价要确保本组织对成果预算作好准备所需作出的改变，包括在条例、程序、管理信息系统和训练方面的改变。

39. 秘书长在编写关于按成果编制预算的报告(A/54/456)时考虑到了这一建议。该报告第64至73段描述了执行按成果编制预算构成部分所需的改变或条件。秘书长还向大会第五十七届会议提交了2002-2003两年期按成果编制预算的临时报告(A/57/478)，其中他讨论了所得到的教训和取得的经验、逻辑框架、数据收集、数据收集方法、信息系统、分析和报告程序以及有关监测和评估、确定基准、服务台职能、网站、培训和辅导等方面的问题。内部监督事务厅也就大会2000年12月23日关于按成果编制预算的第55/231号决议所有规定的执行情况向大会提交了报告。大会2002年12月20日的第57/575号决定注意到这两份报告，并同意它们采取的方法。

40. 秘书长2002-2003年两年期和2004-2005两年期的拟议方案预算的导言部分(A/56/6(Introduction)和A/58/6(Introduction))均含有关于按成果编制预算的情况报告。2006-2007年期间战略框架第一部分(A/59/6(part one))还解释了按成果编制预算有关框架结构和格式、立法授权和集体责任、定义和取得的经验等方面的概念。

建议 5

鉴于不确定在成果预算制度下如何反映方案主管负责制中的外来因素，秘书长应尽早向大会提交一份报告，就这个问题提出建议，其中附有行政和预算问题咨询委员会和方案和协调委员会的评论。

41. 秘书长在关于按成果编制预算的报告（A/54/456）第 32 和 33 段中重点谈及外来因素问题，并在他向大会提交的分析和报告中考虑到了联合检查组的建议。

建议 6

鉴于方案和协调委员会和行预咨委会在目前方案预算过程中的作用，应邀请它们对各自在成果预算制度下的作用作出评论。

42. 秘书长注意到联合检查组的这一建议，并在他关于按成果编制预算的报告（A/54/456）第 57 至 59 段中介绍了方案预算的审查和核可程序方面的预期变化。方案和协调委员会和行预咨委会，在其对秘书长拟议方案预算的审查中继续提出评论意见和有关改进按成果编制预算执行情况的建议，特别是在目标、预期成绩和绩效指标方面适用逻辑框架的建议。它们也讨论了适当监测和评估程序问题。

五. 联合国系统有关组织中的年轻专业人员：招聘、管理和保留

43. 联合检查组报告的目的是比较和分析在起职等专业人员的招聘和管理方面的政策和做法，以便就如何培养和保留一批敬业而且称职的专业人员提出建议。

44. 联合检查组的主要建议有：进行具体的努力，降低初级专业人员的招聘年龄，更认真地监测离职趋势，构建有助于年轻专业人员融合的架构，增加他们分配在总部和外地任职的机会，改善他们的职业发展和为配偶就业提供方便。大会第五十五届会议在人力资源改革这个较广泛的议程项目下对该报告进行了审议，大会第 55 / 258 号决议考虑到了联合检查组的某些建议。

建议 1

各秘书处应该进行具体的努力，降低所有专业人员职位，特别是 P1 至 P3 职位的招聘年龄。联合国秘书处不妨审查目前对国家竞争招聘考试报名人实行的年龄限制是否合适。

45. 秘书长同意，应该作出努力从整体上降低招聘年龄，同时铭记招聘要求必须根据每个组织的需要来确定，特别是由于并不是每个组织都将招聘考试作为遴选初级专业人员的主要方式。然而，鉴于 A/55/798/Add.1 号文件所述原因，大会接受了对招聘考试报名人实行年龄限制的做法。与此相关，大会同意国家竞争招聘考试现有年龄限制应予维持，秘书处将确保在考试完成以后，加快合格候选

人的安置工作。联合国秘书处出台了新的关于确定专业类别征聘职等和职级的指导方针。

建议 2

应该通过以下方式更认真地监测联合国系统专业人员离职的趋势：

(a) 行政问题（人事和一般行政问题）协商委员会在其题为“人事统计”的年度出版物中列入按职等和离职类型分类的专业工作人员离职数据；

(b) 制定离职调查表，以便更好地查明辞职的原因。这种调查表可以由结构化离职面谈补充完成或取而代之。

46. 联合国系统各组织一致认为，结构化离职调查表为系统地掌握数据和分析离职情况提供了坚实的基础。在此方面，秘书处已经制定并向所有部门分发了适当的调查表，正在探讨如何以最有效率的方式用电子手段记录数据和确保所有离职人员都填写调查表。一旦所有组织都以电子方式记录了数据并将其存入数据库，这些资料将会被记录、储存在行政首长协调会共同系统数据库中并进行分析。

建议 3

所有有关组织的秘书处都应该对管理人员审查申请和安置候选人规定严格的限期，从而加速征聘过程。

47. 联合国系统各组织对征聘过程采取了积极办法。虽然某些组织实行了规定限期的办法，但是，联合国秘书处认为实行严格限期的做法可能降低本组织在适当时间和适当地点征聘适当人选的灵活性。虽然如此，联合国秘书处最近采取了几项措施，提高所有征聘过程的效能和效率，例如更多地使用电子通信手段，包括在线申请；监测和跟踪申请情况；编写通用职务说明；早期确定人员需求；简化安置程序和使用名册。由于采取了上述措施，年轻专业人员的征聘时间明显缩短。

建议 4

秘书处应该进一步努力，通过以下方面的行动加紧安置通过国家竞争征聘考试的候选人，减少目前在候选人名册上的候选人人数，并最佳利用这一名册：

(a) 加强人力资源规划、考试和员额配备之间的联系，这几项工作应该是一个综合的过程，而不应该作为单独的任务；

(b) 向大会提出建议，进一步控制名册上的候选人人数，例如对名册的有效性规定时限，或者对于名册上的候选人已经超过预定人数的职类，自动暂停这一方面的考试；

(c) 与其他组织分享候选人名册，尤其是在共同职类方面。

48. 联合国秘书处正在继续努力加紧安置通过国家竞争征聘考试的候选人。正在通过部门人力资源行动计划将规划、考试和员额配备融合成为一个连续的过程。通过征聘考试的候选人名册是征聘过程的一个基本组成部分，联合国秘书处认为，对名册实行的行政限制不应超过目前有效的规章。秘书处同意尽量与其他组织分享这一名册，并对这一做法可能符合各组织扩大征聘网络的想法表示欢迎，然而，必须铭记每个组织都必须遵守各自的征聘要求和程序。

49. 暂停名册上人数较多的职类考试的机制现已具备。每年都对每个名册的候选人人数和每个职类的预测空缺数进行审查，然后再决定下次考试所包括的职类。因此，只举行名册上人数较少、在今后两年不能满足本组织需求的职类的考试。限制名册的有效性可能对空缺较少、专业性较强职类的候选人不利。作为替代办法，如果候选人具有相关经验，应该考虑为其安排较高职级。

建议 5

大会不妨吁请会员国更有效率地配合组织考试，特别是宣传考试。秘书长还可以在人力资源管理定期报告中阐述这一方面的良好做法事例。

50. 虽然这一建议的主要对象是联合国秘书处，但是，所有组织都认识到会员国在广为宣传联合国的就业机会和维护《联合国宪章》第一百零一条所规定的各项原则方面可以发挥重要作用。各组织还欢迎会员国分享在工作人员融合、熟悉情况和发展方面的经验和最佳做法。联合国秘书处一直并将继续答复会员国信息宣传方面的具体要求。具体来说，人力资源管理厅与会员国合作筹备了在总部和国外举办的情况说明会和演示会。人力资源管理厅不久前与新闻部合作制作了录像资料，支持进行适合某一特定会员国需要的宣传。

建议 6

尚未这样做的秘书处应该通过以下方面的行动，建立结构，在年轻专业人员就职的最初几个月里协助他们成功地融合：

(a) **在实务部门明确确定中心点，协助新聘者解决所有实际问题；**

(b) **为年轻专业人员制定适当的情况介绍讲习班；**

(c) **提出指导方案，因而资深工作人员可以就实质性和职业问题向年轻专业人员提供咨询。**

51. 各组织都承认开展情况介绍和上岗培训方案十分重要，这有助于所有级别的新人有成效和有效率地工作，并有助于对所在组织的愿景和文化达成共识。预算名义上零增长在某种程度上妨碍了各组织在此方面采取大规模动作，虽然如此，各组织还是开展了情况介绍和辅导试点方案，行政首长协调会在联合国系统职员学院的支持下制定了共同系统情况介绍培训方案。

52. 在初级专业人员加入以后最初几个月如何成功融合方面，现有的主要办事处都指定了国家竞争考试征聘、安置和情况介绍协调人，1996年推出的年轻工作人员情况介绍和发展专门方案每年举办四次。由于时间安排和业务运作效率较高，纽约新加入的专业人员参加此项方案的平均等候时间从2000/01年的8个月缩短到2002/03年的4个月。各项方案将继续按照同样的速度举办，最终达到平均等候时间少于3个月的目标。

建议 7

有关组织的秘书处应该使初级专业人员很快有资格请学习假或提出新的兼职学习办法，从而使他们有机会从事与其工作有关的领域里的学习和研究。

53. 普遍认为提供发展机会是吸引和保留高素质员工队伍的一个重要因素。发展机会必须在预算许可的范围内并根据一个组织预测的技能/能力要求来管理。

建议 8

有关组织的秘书处应该增加年轻专业人员的机会，使他们有可能在最初五年或六年时间里分配到总部和外地。特别是联合国秘书处应该进一步改进年轻专业人员的职业发展。它还应在适当时候评估其管理下的调动方案的影响，以确保该方案不仅推动各部门之间的流动，而且还推动各工作地点之间的流动，并确保它推动晋升调动和同级调动。

54. 各组织都认为人员流动可以向工作人员提供在职学习机会，加强对所在组织工作的了解并学习新的技能，有助于提高员工队伍的灵活性。应该回顾，某些组织从工作角度来讲没有进行工作地点流动的必要。联合国秘书处新的工作人员遴选系统中引入了统筹管理调动方案，这一方案在过去两年多的时间里是由人力资源管理厅管理的。在此期间，2000年1月1日至2001年8月31日之间征聘的111名候选人有资格参与这一方案。实践证明，该方案对于年轻专业人员来说是一个较好的职业发展途径——工作人员在部门间、工作地点之间和职类之间流动。有资格参加该方案的人员在本部门内流动的人数最多，有37名工作人员（33%）；29人（26%）晋升，28人（25%）参加了统筹管理调动方案，变换了部门和工作地点；5名工作人员（5%）参加了维和任务。越来越多的工作人员（4人）在第一和第二年之间请了特别假，在与其工作有关的领域深造或从事研究工作。

建议 9

有关组织的管理人员应该用足够的时间充分注意其初级工作人员的发展。评估他们如何履行这项职责应该是其考绩的一个有机组成部分。

55. 各组织管理发展方案和考绩制度越来越强调主管人员和管理人员在支持有效的各年龄段人员管理和发展方面所起的作用十分重要。这体现在联合国、联合国难民事务高级专员办事处和国际劳工组织等组织的能力框架之中。

56. 对工作人员的业绩进行及时考评的主要责任在于负责评估他或她本人管理业绩和增强他人能力的业绩的主管人员。该系统包括主管人员确定年度工作计划，选定工作人员应该具备的能力，与工作人员本人一起确定学习和职业发展计划，然后不断地提供反馈、进行期中审查和最后考评。

建议 10

应该展开以下努力来推动配偶就业：

(a) 各主要工作地点的秘书处应该制定共同的家庭——职业过渡方案；

(b) 仍然禁止配偶就业的各组织的理事机构应该修正有关工作人员条例，从而废除这项限制；

(c) 大会应该重新呼吁东道国政府考虑向工作人员的随任配偶发放工作许可证，并监督有关决议的执行情况。

57. 如前行政协调委员会（现改称行政首长协调会）题为“工作/家庭议程”的政策声明所述，联合国共同制度各组织承诺根据每个组织的结构和任务出台支持措施，增加工作人员配偶的就业机会。为此，推出了参与机构调动系统。该系统使工作人员及其配偶可以通过因特网以电子手段将自己的就业志愿通知世界各地的其他组织。2001年第三季度将进行可行性研究，探讨是否可以通过推出具有搜索功能的数据库和纳入更多的国际组织扩大该系统（第二阶段）。

58. 在支持配偶就业这一复杂领域取得了某些进展，包括在许多工作地点开设了配偶就业支持网络。例如在纽约，人力资源管理厅邀请最近来到该工作地点的工作人员配偶参加情况介绍会，使他们更好地了解纽约，给他们提供在就业市场寻找工作的各种工具，鼓励他们组建自助网络。然而，配偶就业问题仍然是工作人员重点关心的一个问题，对工作人员调动也构成了严重障碍。

59. 联合国正在试用 Partnerjob.com。该非政府组织提供了一个数据库，会员组织可以利用数据库公布空缺职位，工作人员配偶和伴侣可以公布简历。Partnerjob.com 的其他成员是大型国际性公司、亚洲开发银行和欧洲航天局等国际组织和世界卫生组织和联合国粮食及农业组织等其他联合国组织。联合国系统各组织强烈支持努力鼓励东道国政府考虑向工作人员随任配偶发放工作许可证。