



大会

Distr.: General
27 March 2007
Chinese
Original: English

第六十一届会议

议程项目 123

人力资源管理

人力资源管理改革：人员征聘和配置

秘书长的报告

摘要

本报告依照大会 2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议提交，该决议请秘书长向大会第六十一届会议续会第二期会议报告与人员征聘和配置有关事项，包括中央审查机构成员上岗和培训方案的拟订、为缩短填补空缺所需时间而作的努力及预选名册的使用情况。

本报告概述了迄今为止的进展情况及计划采取的步骤，涉及中央审查机构成员上岗和培训方案的拟订和执行、为缩短填补空缺所需时间而作的持续努力以及对人员征聘预选名册的使用建议的进一步阐述。



一. 引言

1. 本报告依照大会 2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议提交，该决议请秘书长向大会第六十一届会议续会第二期会议报告与人员征聘和配置有关事项。
2. 在该决议第二节第 4 段中，大会请秘书长确保中央审查机构的正常运转和适当成员构成，以保证这些机构在工作人员甄选制度中切实发挥作用，并为此拟订成员上岗和培训方案。本报告概述了迄今为止在拟订中央审查机构成员上岗和培训方案方面已采取的行动和计划采取的步骤。
3. 在第 61/244 号决议第二节第 13 段中，大会重申了要求秘书长继续努力处理在甄选、征聘和职位安排过程中造成延误的各种因素，以缩短填补空缺所需的时间，并就此向大会第六十一届会议提出报告。本报告概述了在缩短填补空缺所需时间方面所取得的进展及计划采取的步骤。
4. 秘书长在其关于“着力加强人力建设”(A/61/255)的报告中提出，整个秘书处，其中包括外地，都应把名册用来作为空缺征聘、职位安排和晋升的主要工具。在第 61/244 号决议第二节第 10 段中，大会请秘书长推动充分利用现有名册征聘人员，根据职工队伍战略规划确定的组织需要进一步阐明如何利用预选名册的问题，同时考虑到保证透明度和遵守《宪章》第一百零一条规定的必要性及所涉行政和经费问题以及实现地域和性别均衡的任务，并就此向大会第六十一届会议续会第二期会议提出报告。本报告对人员征聘预选名册的使用建议作了进一步阐述。

二. 拟订中央审查机构成员上岗和培训方案

A. 中央审查机构

5. 中央审查机构是根据工作人员细则 104.14 经第 ST/SGB/2002/6 号文件设立的工作人员-管理当局联合机构。其作用是核准评价标准，审查有关部厅提出的填补空缺提议，以确保根据预先核准的评价标准对候选人作出评价和/或确保遵循有关程序。
6. 所有主要工作地点——纽约、日内瓦、维也纳、内罗毕、亚的斯亚贝巴、曼谷、贝鲁特和圣地亚哥——都设有中央审查机构，任期两年。海牙、西班牙港、墨西哥城和阿鲁沙也有中央审查机构。秘书长第 ST/SGB/2002/6 号公报规定，每个中央审查机构均应有一半成员由秘书长挑选，另一半由有关工作地点的工作人员代表机构推选。
7. 所设立的中央审查机构有三种类型。设在纽约、日内瓦、内罗毕和维也纳的中央审查理事会审查 P-5 和 D-1 级别的案件。纽约的理事会审查纽约以及亚的斯

亚贝巴、曼谷、贝鲁特和圣地亚哥 P-5 和 D-1 级别的案件。中央审查委员会审查 P-3 和 P-4 级别的案件，中央审查小组负责审查各工作地点一般事务及相关职类从 G-5 到 G-7、TC-4 到 TC-8 和 S-3 到 S-7 级别的案件。每个中央审查机构每周或视必要时举行会议，审查所提交的评价标准文件和填补空缺的建议。2004-2005 两年期，所有主要工作地点的中央审查机构共计举行了 1 300 多次会议，核准了填补 2 100 多个空缺的建议。

8. 联合国维持和平行动和特别政治任务征聘需求量大且变化快。2006 年，甄选了 2 776 名工作人员。若能设立一个专门的中央审查机构机制，则维持和平行动和特别政治任务将会从中受益。这些审查机构将确保空缺通知的发布符合组织、程序和职务分类标准，并且也确保在评价候选人以纳入联合国维持和平行动和特别政治任务人员名册时，准确无误、始终如一地采用经核准的评价标准。

B. 现况

9. 人力资源管理厅或工作地点人力资源办公室对所有工作地点的中央审查机构新成员进行基本的概况介绍和上岗培训。概况介绍的内容包括关于银河电子人员配置工具的实习训练单元以及对工作人员甄选有关政策的介绍。

10. 2006 年，人力资源管理厅采取了若干步骤，以确保不断改进中央审查机构的工作。为了确保这些机构熟悉银河电子人员配置工具且了解相关规则和程序，该厅继续在所有工作地点向所有中央审查机构新成员进行为期半天的概况介绍和培训。人力资源管理厅编制了关于中央审查机构作用的情况介绍单元，并将其分发给所有非总部办公室，用于培训当地中央审查机构的成员。所有办事处均报告说，它们在概况介绍和培训班中使用了这个教材以及在当地编制的材料。

11. 依照工作人员细则 104.14，每个中央审查机构均可订立自己的议事规则。人力资源管理厅审查了所有工作地点中央审查机构的议事规则，以确保标准统一和协调一致。这些议事规则已送交所有总部以外办事处的中央审查机构，供其斟酌并作出决定。

12. 面向方案主管的情况介绍会由人力资源管理厅举办，并已开放供总部以外办事处参与，以便向地方作传达。每月在总部举办的这种介绍会吸引了 300 多名方案主管参加。总部以外办事处利用这些材料，在当地组织类似的介绍会。介绍会的内容包括涉及编写空缺通知和订立评价标准、评价候选人及向中央审查机构提出建议的政策、准则和最佳做法。

13. 在 2007 年 3 月编制了网上电子问卷，并分发给所有工作地点的中央审查机构所有成员。该问卷旨在就所提供的培训征求各方意见，并且评估成员的其它培训需求。这个工具将有助于人力资源管理厅确定并回应中央审查机构成员的需求和关切。

C. 后续的步骤

14. 人力资源管理厅将与秘书处各人力资源办公室合作，继续改进对中央审查机构成员的情况介绍和培训方案。为了确保中央审查机构所作的审查更协调一致，目前正在编制新版《工作人员甄选制度中央审查机构审查准则》，并且已在将其作为培训方案的一部分加以推出。通过人力资源管理厅的网站，其它工作地点可以电子方式了解这些准则以及诸如个案研究等其它手册和工具。2007 年，将向所有工作地点中央审查机构的成员提供经过改进的情况介绍和培训方案。

15. 在监测中央审查机构培训活动及其成员需求方面，人力资源管理厅将继续起主动积极的作用，并且将确保在全秘书处举办后续培训班。

三. 缩短填补空缺所需时间的努力

A. 背景

16. 应大会 2005 年 3 月 15 日第 59/266 号决议的要求，秘书处于 2006 年审查了工作人员甄选制度，并在秘书长关于人力资源管理改革的报告（A/61/228 和 Corr.1，第 60-91 段）和关于“着力加强人力建设”的报告（A/61/255，第 67-91 段）中向大会提出了审查结论。在审查过程中考虑到了内部监督事务厅的建议、通过外展活动征求到的有关秘书长改革提案的反馈意见、人力资源管理厅开展的内部审查、在工作人员甄选制度中起不同作用的工作人员的意见，以及由 22 个联合国基金和方案、机构、开发银行和政府间组织参与的确定基准工作。

17. 工作人员和管理当局协调委员会作为联合国工作人员和管理当局之间最高级别正式协商机构，于 2006 年 6 月第二十七届会议上讨论了秘书长的人力资源管理改革提议。委员会表示支持秘书长的人力资源管理改革提议，并就这些提议的细节内容提出了若干建议。这些建议已被秘书长采纳并纳入改革提议中。委员会关于目前人员征聘和配置政策的提议已纳入经修订的工作人员甄选制度并在行政指示 ST/AI/2006/3 中颁布。

18. 如上文所述，多种来源的反馈意见表明，影响填补空缺程序用时的因素包括：(a) 政策的复杂性，包括该制度的资格要求；(b) 大量申请，给方案管理员和行政人员造成额外负担；(c) 电子人员配置支助工具无法有效处理大量申请，并且不够方便用户；(d) 方案管理员不熟悉政策、程序和电子工具；(e) 在作出甄选决定之后对候选人进行背景调查和行政核批。

B. 迄今为止的进展情况

19. 如秘书长报告（A/61/228 和 Corr.1）所述，工作人员甄选制度在银河电子人员配置系统的支持下，将填补空缺所需的平均天数从以往制度下的 275 天大幅

减少到 174 天。秘书长确认有必要取得更大的进展。下文各段概述了处理上文所确定的若干因素的目前进展情况。

1. 政策和程序的简化

20. 现在空缺通知越来越多地采用通用职务说明。此外，目前也还在修订评估标准，以使能力和资格要求标准化。预计这些能力将缩短管理员在这些甄选程序的重要步骤上所花的时间，并降低中央审查机构将案件退回管理员的比率，从而进一步缩短填补空缺所需的天数。这还将有助于加强透明度和一致性。

21. 空缺通知以秘书处两种工作语文，即以英文和法文公布。过去数年空缺通知数目有所增加上升，增加了对翻译的需求。为解决这个问题，人力资源管理厅提议利用信息技术，并且通过采用即将在线提供的通用职务说明来简化程序。由于通用空缺通知将以两种工作语文提供，因此预计翻译用时将缩短。

22. 目前正在审查业务流程，以便引入新的电子人员配置工具和新的企业资源规划系统。这项审查将导致简化填补空缺时所采用的政策和流程。

2. 加强信息技术支助工具

23. 虽然银河电子人员配置工具的采用扩大了获取联合国空缺信息的途径并提高了征聘过程的透明度，但是其技术基础设施限制了灵活性，并且导致无法为适应动态变化的业务需求而进行必要的调整。随着申请数量增加，系统表现和访问速度出现下降，特别是对总部之外的办事处而言。另外有人还对银河系统的使用便捷性、无障碍访问、效率以及与其他系统集成的问题表示关切。

24. 目前支持银河电子人员配置系统的技术无法实现名册管理，也无法快速根据空缺通知对候选人进行匹配和评估。

25. 在大会第 61/244 号决议第八节第 2 段的批准下，秘书处目前正在加强其人力资源信息技术系统，包括以新的电子人员配置工具替换银河系统。这个新工具能够灵活地满足本组织不断变化的需求。秘书处致力于处理那些造成填补空缺时出现延迟的问题。

3. 中央审查机构和方案管理员的培训

26. 为加速程序，人力资源管理厅一直在按照方案管理员和中央审查机构成员的需求，有针对性地开展关于空缺通知编写、评估标准以及候选人评估的培训。此外，所有面试小组成员现在都须完成有关能力面试的培训。

C. 后续的步骤

27. 自 2002 年引入工作人员甄选制度以来，在减少填补空缺延迟现象方面取得了很大的改进。如上文各段所述，目前正在积极处理最近对该制度进行审查过程中查明的障碍。

28. 秘书长在“着力加强人力建设”的报告中，为制定更加积极主动、有针对性和快速的征聘制度提出了一项战略，作为新的人力资源框架的一部分。根据这项战略，在有资源可用的情况下，预期将开展积极主动、有针对性的征聘活动，以提供有关联合国就业机会的信息，并邀请潜在的候选人提出申请。此类外展努力将基于战略性和系统性人力规划，包括对供需求进行分析，提出缩小差距的办法，同时确保与各部门的人力资源行动计划相互协调。

29. 引入人力规划和使用预选名册作为征聘和职位安排的首要工具，会进一步通过重新设计和精简现有工作流程，帮助缩短征聘用时，将征聘程序中许多耗时的步骤移到流程上游。

30. 为了进一步加速甄选程序，将继续向在工作人员甄选制度中担任重要角色的工作人员提供培训和指导。此外，新的电子人员配置工具将包含能够减少处理时间的改进功能。

31. 预计，本报告所述目前正在开展的努力和措施，将导致提高为满足本组织人员配置需求而填补空缺的及时性。但是，要想取得进一步的进展，就必须采用下文所述的预选名册。

四. 名册的使用

32. 本节述及大会关于秘书长应推动在征聘工作中充分利用现有名册的要求以及到目前为止在加强使用现有名册方面的进展。

A. 推动在征聘工作中充分利用现有名册

33. 目前存在多种名册，包括（a）在工作人员甄选制度下设立的名册；（b）由维持和平行动部管理的经审核可填补维持和平行动员额的候选人名册；（c）已通过国家竞争性征聘考试、一般事务及有关职类晋升专业职类考试以及语言工作人员员额考试的专业类起职员额候选人名册（由大会和会议管理部维持）。

34. 按照大会的规定，目前，须通过工作人员甄选制度征聘的《工作人员细则》100号编员额的所有空缺均作公布。各有关空缺通知均在空缺出现时发出。如果候选人经审查后虽被推荐填补某一空缺但却未能被选用，则该候选人将从作出甄选决定后的下个月头一天起列入一份名册，为期一年。在这一年期间，这些候选人可以被选用填补类似于当初所申请的出缺员额的空缺。为加强两性平衡，从2007年1月1日起列入名册的女性候选人将在名册上保留三年。

35. 名册上的候选人不必再经过中央审查机构即可直接被选用。现已鼓励所有部门充分利用名册来进行甄选，因为这可扩大可用候选人的挑选范围，加速程序，

并且促进候选人审查的一致性。目前的电子人员配置工具无法充分支持从名册上挑选候选人的做法。引入新的电子人员配置工具后，这个问题将得到解决。

36. 维持和平行动部广泛利用名册来填补联合国维持和平行动和政治特派团的空缺。空缺通知按照分类职务说明或者核定的通用职务说明编写。一般来说，为满足外地的现有和预期需求，所公布的是通用、不限人员的空缺通知。候选人可以查看银河网站上公布的当前空缺的地点和类型，并指明他们感兴趣的职位和特派团。如果某个职位专业性非常高，无法优先从现有名册中填补，则将发布针对具体员额的空缺通知。

37. 通用和具体员额空缺通知的申请人均按照主要资格标准进行筛选，即学历、经验、特定能力和语言技能要求。维持和平行动部人事管理和支助处在总部进行第一级筛选工作，其中包括名册上的合格候选人。可以电子方式查询名册的外地特派团人事科负责编制一份针对具体特派团空缺的最后候选人名单。然后在第二级中，由特派团中一名具体领域专家对 P-4 职等（含）以下的员额进行技术性筛选。如果特派团没有此类专家，或者出缺员额高于 P-4 职等，则由总部进行筛选。在人事科的协助下，外地特派团方案管理员负责进行能力面试以及最后候选人名单的比较评估。选用决定由特派团作出并记录。首席行政干事/行政主任及人事管理和支助处分别在外地和总部对程序完整性进行核证。经审核符合某一员额资格和技术要求的候选人将列入名册，为期一年。如果候选人在这一年中没有被选用，则可以重新申请，再次表达意愿。

38. 对于常设的 P-2 员额，选用决定均根据通过国家竞争性征聘考试、一般事务及有关职类晋升专业职类考试以及语言工作人员员额考试的候选人名册作出。一般事务及相关职类起职员额的候选人也从名册中挑选。

39. 目前正在修改电子人员配置工具，以便在线提供国家竞争考试候选人的个人简历，使方案管理员能够直接查阅这些简历。名册经过定期更新，以确保所列候选人仍可供征聘。在培训方案管理员时，向其介绍了征聘国家竞争考试候选人的政策和程序并鼓励从名册中选用候选人。

40. 为了确保按照第 61/244 号决议快速填补受地域分配限制的 P-2 员额空缺，主管人力资源管理助理秘书长有权为三个月后仍未填补的员额选用候选人。

41. 迄今的经验表明，建立名册加快了征聘过程。人力资源管理厅正在采取切实步骤，积极推动充分利用现有名册，包括向高级管理层和方案管理员简要介绍利用名册制度加速甄选程序的好处。此外，引入新的技术平台将进一步推动对现有征聘名册的充分利用。

B. 建议：预选名册制度的框架

42. 秘书长关于“着力加强人力建设”的报告（A/61/255，第 70 至 75 段）除阐述目前名册的使用之外，还设想在整个秘书处，包括在外地，把预选名册用作填补空缺的主要工具。建立一个预选名册制度的筹备工作主要有 5 个组成部分，其中包括：(a) 进行战略性工作人员队伍规划，以确定本组织的工作人员需求；(b) 使用通用空缺通知；(c) 设立专家组；(d) 在整个秘书处扩大使用中央审查机构；(e) 侧重上游的审核程序。

43. 预选候选人名册将包括成功通过竞争性考试或经下文所述程序审查并认定合适的人员。其后，各方案管理员可从经确认适合填补某一特定类型空缺的适当候选人人才库中进行甄选。这一进程，再加上上游的工作，将会大大简化和加速对候选人的遴选，使这些人能很快就任。

1. 战略性工作人员队伍规划

44. 作为战略性工作人员队伍规划的一个组成部分，将定期查明本组织，包括外地特派团的所需工作人员。战略性工作人员队伍规划考虑到了新的任务规定、退休、技能缺口、新员额、未来员额占用方面的限制以及本组织人员的地域和性别构成。根据规划活动的调查结果，将公布不同职类的通用空缺通知。在这方面将开展积极的外联活动，使无人在联合国任职和任职人数偏低以及任职人数可能低于应有幅度的会员国有适当的任职人数。

45. 联合国和平行动的战略性的工作人员队伍规划将继续由维持和平行动部在与人力资源管理厅协商情况下进行。正如秘书长题为“外勤事务人员职类改革：着力满足二十一世纪联合国和平行动的人力资源需求”的报告（A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1）所述，维持和平行动部对和平行动中期所需员额进行了一次深入评估。根据其自己的分析，该部提出，满足中期最低维持和平员额要求，所需的基线员额为 2 500 名文职职业维和人员，由其负责履行外勤人员职等和专业人员职等的实质性和支助性职能。经确定为基线所需职位的数目、职等和职能将不断经过审查和更新，以反映维持和平不断变化的性质和需求。

46. 维持和平行动部也将进行超出 2 500 名以外所需员额的适当规划，包括临时增聘人员的迅速征聘机制以及灵活的人员配置战略，以满足各特派团在不同阶段的需求，如逐渐用本国工作人员替代国际工作人员以及在特派团启动阶段使用联合国志愿人员帮助培训当地工作人员，从而培养特派团所需的技能以及帮助建设本国能力。在与人力资源管理厅协调的情况下，外联活动的重点将是确定难以填补的职类的候选人，确定可去外地赴任的合格女候选人以及确保联合国维持和平特派团和政治特派团有广泛的区域代表性。

2. 通用空缺通知

47. 目前已在通用职务说明来编拟大多数空缺通知。现建议对秘书处的大多数职位使用源于通用职务说明的通用空缺通知。所有工作地点，包括外地，均将对相同职类和职等的员额使用通用空缺通知。

48. 通用空缺通知将反映各部厅的需求，并列明通用职务说明的关键要素，如责任、能力、资格，包括学历、经验、语文和其他技能等。通用空缺通知将提供必要的细节，以吸引合适的候选人，包括在可能情况下说明员额空缺的部厅或工作地点。如果员额专业化性高，而管理员无法从名册上找到合适的候选人，则将发布针对具体员额的空缺通知。在发布某一具体员额的空缺通知后，甄选候选人的程序仍采用与目前制度相同的程序，包括由一个联合机构对评价标准和整个过程进行审查。

49. 通用空缺通知将根据预计需求，按实际需要的频率公布。通用空缺通知的公布期为 60 日。为了满足联合国维持和平特派团和政治特派团的大量复杂人员所需，名册通常会通过发布无时限的空缺通知来不断补充。

50. 个人简历表将重新设计，以便能够对照某一空缺通知中的具体要求，对申请人进行电子筛选。

3. 专家组

51. 将设立由具备特定职类实质性知识和经验的工作人员组成的专家组，负责对候选人进行实质性筛选。他们将对那些经评估符合要求的候选人进行能力面试，并向中央审查机构提出是否将其列入名册的建议。各部厅和/或外地特派团将在适当且必要时提名其工作人员参加专家组工作。

4. 中央审查机构

52. 中央审查机构将继续确保在将候选人列入名册之前适当遵循有关程序。这包括初步核准通用空缺通知和适用的评价标准。中央审查机构也将确保关于在名册中列名的建议有充分的理由，并且按照事先核准的评价标准来看是客观正当的，此外在事实、法律或程序上不存在错误，也不带任何偏见或不正当动机，因而不妨碍全面、公平考虑候选人的必要资格和经验。在具体空缺通知问题上，中央审查机构将发挥与目前制度中相同的作用。

53. 中央审查机构的使用将予扩大，同时也考虑到各部厅，包括维持和平特派团和政治特派团的业务需要。这会确保整个秘书处在建立名册和甄选工作人员过程中的标准化和一致性。

5. 在名册中列名

54. 在获得中央审查机构同意后，候选人将经过行政审核，然后列入名册。审核的内容将包括向证明人查询，核实教育背景和就业历史，必要时也进行从事行政

管理职能方面的内部审核。目前，只有在候选人被选中后才进行行政审核，而这就造成候选人聘用方面的延迟。如果事先即执行这一程序，就会加速和简化候选人聘用过程。

6. 从名册中甄选

55. 出现空缺时，部厅负责人将可从经评估适于填补相关职类和职等空缺的候选人名册中进行甄选。选定一名工作人员担任更高职等的职位将意味着横向调动或晋升；而选定一名外部候选人则意味着征聘。按照工作人员条例 4.4，在进行某项甄选时，必须充分顾及现职工作人员所具备的必要资历与经验。在甄选填补某一具体空缺的候选人时，部厅或外地特派团的负责人必须考虑到人力资源行动计划中的各项指标，以确保遵守大会的任务规定。

7. 名册管理

56. 将对预选候选人名册进行积极管理，以确保继续有候选人可供聘用并对有关职位感兴趣，而且他们的资料随时更新。候选人将在名册上保留一段时间。名册将定期增补，以确保工作人员及外部候选人常有机会获得考虑，以填补空缺。将对名册中的人员数目进行监测，以确保它能够满足预期需要及意外需求，但同时不会造成候选人人数过多。

8. 确保遵守《宪章》第一百零一条

57. 《宪章》第一百零一条第 3 项规定：“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。”

58. 拟议的制度含有确保外部和内部最佳素质候选人被列入名册的机制。这些机制包括使用专家组和中央审查机构。人力资源管理厅将积极管理填补整个秘书处各种职位的候选人名册。维持和平行动部将继续行使授权，建立和管理额外的候选人名册，以满足联合国维持和平行动及政治特派团的特别需求。各部厅负责人将保留征聘和职位安排方面的授权，并与其各方案管理员一道，继续负责确保按照本组织的任务规定、原则和标准，及时以最合适的候选人填补空缺员额。ST/AI/2006/3 中规定的确保地域分配和性别均衡的现有机制仍然适用。

59. 为支持现职工作人员的职业进展，管理人员在其工作人员的发展和学习方面负有责任，要负责创造有利于其工作人员职业发展的环境，并确保分享知识和建立各种知识管理制度。

9. 确保透明度

60. 使用通用空缺通知将确保全组织内不同职类和职等的职位在征聘条件上具有一致性。对于每一职类和职等，将由掌握实质性领域知识的专家小组对照相同

的评价标准对候选人进行评估。此过程将由中央审查机构进行审查，以进一步确保遵守适用的程序。

61. 在向部门负责人建议选用某一候选人时，方案管理员必须以书面形式证实这一推荐。接受面试但未被选用的候选人将被告知结果。

62. 如果出现不正当行使人力资源管理授权的情况，秘书长可限制或取消授权。

10. 确保遵守地域和性别平等方面的任务规定

63. 在进行工作人员队伍规划时，人力资源管理厅力求查明哪些会员国无人在联合国任职和任职人数偏低以及任职人数可能低于应有幅度。目前的设想是进行更多的积极外联活动，吸引这些会员国的适合候选人。此外还将制订外联战略，扩大合格女候选人的数目，特别是高级职位和妇女任职人数严重不足的职类的女候选人数目。

64. 在为有关员额甄选候选人时，各部厅负责人将遵循其人力资源行动计划中所作的承诺。各部门负责人必须证明，在其作出甄选决定时考虑到了其各自人力资源计划中订立的地域分配和性别均衡指标。如果部门负责人，特别是未达到本部门地域分配和性别均衡指标的负责人打算选用一名来自任职人数已经偏高的会员国的外部候选人，或在有同等合格的女候选人情况下选用男候选人，则必须按照第 61/244 号决议的规定，提出有关选用的理由，并经过人力资源管理厅的批准。

65. 由常务副秘书长担任主席的管理业绩委员会定期审查各部厅负责人在达到人力资源管理目标方面的业绩情况，这是在最高级别追究管理层责任的一个工具。在此方面，大会确定的公平地域分配和性别均衡方面任务规定的执行情况便是重要的业绩指标。

66. 尽管适当地域分配幅度制度不适用于联合国维持和平特派团和政治特派团工作人员的征聘，但维持和平行动部努力确保按照《联合国宪章》第一百零一条第 3 项的规定，适当考虑地域代表性。此外还作出专门努力，确保在外地有尽可能高比例的女工作人员。最后，按照大会第 55/238 号决议的精神，在维持和平行动部总部和外地任职的工作人员应当适当反映部队派遣国对联合国维持和平的贡献。维持和平行动部负责人的人力资源行动计划将根据这些考虑，列入维持和平行动部总部和外地员额配置方面的总体指标和目标。按照既定的隶属关系，秘书长特别代表/特派团团长将通过主管维持和平行动副秘书长，向秘书长负责，对其所领导特派团完成为特定特派团订立的人力资源行动计划指标和目标的情况负责。

C. 预期益处

67. 预选名册制度是加强秘书处及时部署合格候选人的能力的一项重要举措。积极主动的战略性征聘将会提高本组织吸引和留住符合本组织需要和标准的高素质工作人员的能力。这也将有助于降低某些工作地点和外地业务普遍存在的高空缺率。

68. 使用预选名册来填补空缺将会加速和简化工作人员甄选过程，并提高透明度、简易度和灵活性，以满足多种员额配置需求以及避免工作重叠，减少行政拖延和缩短填补空缺所需时间。

69. 此建议的实施与能否提供秘书长关于“着力加强人力建设”的报告以及2008-2009两年期预算需求中所述的资源是相关联的。

70. **请大会注意本报告。**
