



大会

Distr.: General
22 August 2012
Chinese
Original: English

第六十七届会议

临时议程* 项目 135

人力资源管理

人力资源管理改革概览：打造一支全球化的充满活力、适应性强的员工队伍

秘书长报告

摘要

本报告依据大会第 65/247 号决议提交，其中大会请秘书长向大会第六十七届会议提交报告，说明人力资源改革努力的进展情况。

本报告参考上一份概览报告(A/65/305 及各增编)，对本组织的人力资源管理状况做了综述，特别针对自大会第六十三届和第六十五届会议做出决定以来业已实施或正在实施的人力资源管理改革努力，其中特别包括联合国工作人员流动、新合同安排制度。同时还提供了有关人才管理方案的最新情况，包括员工队伍规划、工作人员甄选和业绩管理。

报告还列入一个增编，内载应大会第 65/247 号决议请求提出的关于联合国工作人员流动问题的全面政策提案(A/67/324/Add. 1)。

* A/67/150。



目录

	页次
一. 导言	4
二. 更大范围的组织背景情况和必要性	4
三. 大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展概述和未来的步骤	7
四. 具体举措	9
A. 联合国工作人员流动	9
B. 合同安排	9
C. 人才管理	10
1. 员工队伍规划	10
2. 工作人员的甄选和征聘	12
3. 业绩管理	15
4. 学习和职业发展	17
5. Inspira	19
D. 青年专业人员方案	21
1. 最新执行情况	21
2. 征聘一般事务及有关职类工作人员	23
E. 会员国在秘书处的任职人数	23
1. 增加无人任职以及任职人数不足国家在秘书处的任职人数	23
2. 增加发展中国家在秘书处的任职人数	24
3. 审查幅度方法	25
F. 努力实现性别均等	26
G. 人力资源管理记分卡	26
H. 工作人员健康与福祉	27
1. 工作人员健康	27
2. 灵活的工作安排	28
I. 工作人员和管理当局的关系	28

J.	与行政服务安排有关的责任	29
五.	有待大会采取的行动	29
附件		
	为执行大会第 65/247 和第 66/234 号决议的要求以及经大会认可的行政和预算问题咨询委员会的要求和建议而采取的后续行动摘要	31

一. 导言

1. 本报告依据大会第 65/247 号决议提交，其中大会请秘书长向大会第六十七届会议提交报告，说明打造一支全球化的充满活力、适应性强的员工队伍的人力资源改革努力的进展情况。
2. 报告概述了本组织的人力资源管理情况，具体讨论了自大会第六十三届和第六十五届会议以来业已实施或正在实施的持续人力资源管理改革情况。报告各节涉及联合国工作人员流动；合同安排；人才管理、包括员工队伍规划、工作人员甄选、业绩管理、学习和职业发展及 Inspira；青年专业人员方案、适当幅度、人力资源管理计分卡、工作人员健康和福祉，以及工作人员和管理当局的关系。大会第 65/247 号和第 66/234 号决议中各项要求的执行情况，以及经大会核准的行政和预算问题咨询委员会各项要求和建议的执行情况见本报告附件。
3. 秘书长还应大会第 65/247 号决议的请求提交概览增编，内载关于联合国工作人员流动框架的独立提案。
4. 除概览和增编外，大会还将收到秘书长关于秘书处的组成的报告(A/67/___)，其中包括关于使用免费提供人员、咨询人和个体订约人以及关于聘用退休工作人员情况的合并数据、秘书长关于《工作人员细则》修正案的报告(A/67/99)，以及秘书长关于 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间纪律问题和可能的犯罪行为的报告(A/67/171)。

二. 更大范围的组织背景情况和必要性

5. 本组织最大的资源是工作人员，费用占经常预算资源的 70%，占支助账户、维持和平行动预算和预算外资源(不包括临时人员)总和的 25%左右。本组织的人力资源管理因此是全面完成任务战略的一个关键因素。正如大会在第 65/247 号决议中所强调的，人力资源管理必须发挥核心战略作用，确保本组织以统筹方式运作；顺应形势，支持提升能力、提高业绩的文化；使工作人员能平等的获得职业机会，无论方案和供资来源如何；使工作人员有机会学习和发展，从而发挥最大潜力。大会在该决议中指出，实施人力资源改革将为改善工作环境奠定基础，以使本组织更好地履行各项任务。
6. 大会第 63/250 号、第 65/247 号和第 65/248 号决议表述的人力资源管理改革的总目标是使本组织成为一个真正全球化的、充满活力和适应性强的员工队伍，更好地履行会员国赋予它的职责。图一介绍了这个过程中的各项步骤。

图一
一支全球化的充满活力、适应性强的员工队伍



7. 统一服务条件、同步和简化合同制度改革为本组织奠定了基础，使人员不受官僚机构的阻碍自由流动。由于有了一支可以灵活流动的全球员工队伍，本组织有机会最大限度地发挥效率，更好地履行职责。如上图所示，这里的起点是工作人员甄选制度，它能兼顾地域和性别平衡，吸引到来自世界各地的优秀人才。一旦进入本组织工作，这些工作人员能受益于不同的职业发展机会，包括获得不同学科和工作地点的经验。这反过来又培养了一支具有多种技能的员工队伍，他们能更好地认识和了解本组织不同部分，使工作人员发挥最大潜能，有机会掌握各种技能。

8. 一个能够流动和掌握这些技能的员工队伍，将使本组织真正成为一个全球化组织，拥有对本组织有广泛了解的人员。在人们掌握这些技能并在新岗位上分享知识时，就营造了继续学习的文化氛围。管理人员将更多体验本组织不同地点的经验。具备了这些专门知识，本组织将能更好的履行职责，既具备执行正规方案

所需的专业技能，又能够步调一致地执行业务方案。这最终意味着本组织将能以最有效和高效率的方式完成赋予给它的职责。

9. 虽然迄今取得了很大进展，但到目前为止，工作人员流动仍然少于本组织的要求或低于工作人员的期望。2012 年 1 月，对联合国工作人员流动情况进行了一次调查。¹ 据报告，65%的工作人员（占国际工作人员的 55%和外勤事务人员的 77%）想在职业生涯的某个阶段调换工作，但始终未能如愿。如果联合国工作人员无法流动，员工就不能分享不同工作地点的服务，本组织也无法充分受益于对本组织不同方面有广泛广博知识的工作人员带来的各种益处。

10. 因此，秘书长的目标，是在现行改革的基础上，更上一层楼，确保打造出一支全球化的充满活力，适应性强的员工队伍。此外，大会还明确表示对联合国工作人员流动的高度重视：在连续任用合同规定的计分制中，7 个指标中有 4 个指标与工作人员流动有关。² 然而，联合国工作人员流动制度目前属于临时性质，完全取决于征聘管理员的个人选择。没有战略考虑和组织，根本无法保证在最合适的时间把最合适的人放在最合适的位置上。本组织及其工作人员都无法有计划地受益于联合国工作人员流动有可能带来的机遇。因此，根据大会第 65/247 号决议的要求，本报告增编 1 所载的综合全面的联合国工作人员流动政策建议制定更合理的结构，具有如下益处：

(a) **更好的管理空缺。**根据建议的新系统，最终的甄选建议将由征聘求职网委员会作出，使秘书长得以通过这些委员会，就在现行制度下根据征聘管理员的个人选择，无法把工作人员放在最合适位子上的事宜做出战略选择；

(b) **管理人员用在招聘上的时间减少。**目前，管理人员在招聘上花费大量时间。在新系统中，大多数招聘责任移交给委员会。这样一线管理人员在招聘上用的时间更少，可以更加注重开展实质性工作；

(c) **更全球化的员工队伍：**

(-) 就在总部和其他地点之间的流动而言，在目前这种临时系统下，流动的确困难重重。没有可以帮助员工获得另一个职位的其他机制，一些工作人员也对流动有些担忧，担心会被“套牢”。建议实行的系统将有助于解决这个问题，例如通过规定员额占用期限，优先考虑其他工作地点的工作人员的申请。这样，工作人员将有可能申请更具挑战性的工作地点的职位，从而有助于提高本组织履行职责的效率；

¹ 调查由工作人员-管理当局委员会工作组进行，14 774 名工作人员做了回应（占秘书处所有工作人员的 38%）：其中 8 465 名是国际征聘工作人员（占所有国际招聘工作人员的 58%），6 309 人是当地征聘工作人员（占所有当地征聘工作人员的 26%）。

² 见 A/67/247 号决议，第 54 段和附件。

(c) 此外，根据拟议的框架，晋升到 P-5 级有一个关键要求，那就是必须要有在另一个工作地点工作的经历。这将确保工作人员在担任高级管理职位之前至少有在其他工作地点工作的经历，这使他们对本组织有更深刻的了解；

(d) **职业发展和知识管理。**职位变动有助于重振员工队伍的活力，这既有利于工作人员，也有利于本组织，而且有助于转移知识，帮助打破各自为政的状态。增编 1 还建议对职业发展采取更为统一的做法，把技能和学习与顶替的决定挂钩。

(e) **提高业绩。**对联合国工作人员流动政策的研究表明，那些承担国际任务的人员始终如一不断地提高业绩。³

11. 显而易见，当务之急是采取行动。已实施的改革创造了公平的竞争环境，建立了一个一体化组织，对世界各地的员工一视同仁，适用相同的规定，为使联合国更好运转奠定了基础。“团结”项目带来的技术革命，以及为更有效提供服务所做的工作，使本组织在已实施改革的基础上，更好地提升了人力资源管理水平。本报告增编 1 第四 A 节将更为详细地审查这项政策。

三. 大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展概述和未来的步骤

12. 自大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来，本组织针对上文第二节中提到的问题，采取了一系列人力资源管理举措。

13. 这些决议指出，改革是一个整体。到目前为止，已为一个统一的秘书处奠定了基础，规定了相同的服务条件和合同框架。人才管理系统进一步开发，包括全新的征聘系统，以及更多的学习机会及努力加强业绩管理；此外，还开发了电子人才管理工具 Inspira。已推出的青年专业人员方案简化和加强了青年专业人员的招聘和发展。所有这些发展都为接下来的步骤奠定了基础，包括制定工作人员流动制度综合办法，向外地推广 Inspira，扩大电子学习机会，以及加强绩效管理。

14. 表 1 概述了截至 2012 年 8 月取得的进展。表 2 概述了本组织为继续实施人力资源管理改革准备采取的步骤。本报告第四节提供了关于这些问题的更详细资料。

³ 见 Moeleen Teresa Foherty 和 Michal Dickmann, “Measuring the return on investment in international assignments: an action research approach”. The International Journal of Human Resources Management, 第 23 卷, 第 16 号 (2012 年 9 月), 第 3434 至 3454 页。

表 1

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展和未来的步骤

领域	活动/里程碑
合同改革	- 对获长期任用合同人员的一次性审查已接近尾声：截至 2012 年 7 月 23 日，共有 99% (4 111 名工作人员) 的合格人员转为长期任用合同 - 建立了连续任用制度，包括开发信息技术支持工具和计算“各套员额”
员工规划	- 按征聘求职网、职业类别和职业名称做出退休预测 - 修订“退休招聘时间表，以减少职位空缺的时间 - 推出“人力资源深入观察”，这是供会员国了解人员配置情况的电子信息平台
工作人员甄选和征聘	- 实施青年专业人员方案，2011 年 12 月 7 日进行了第一次考试，甄选工作于 2012 年 7 月开始 - 采取行动，减少招聘所需时间 - 加强 Inspira 用户界面，使人员配置过程合理化并与其他数据库整合合并
业绩管理	2011 年 9 月推出强制性绩效管理培训 - Inspira 中的电子绩效工具完成，并于 2012 年 4 月在本组织全面推行
学习和职业发展	2012 年初试行学习管理系统 - 审查组织能力模式
(联合国工作) 流动	管理层和工作人员商定的联合国工作人员流动问题综合框架提案
工作/生活问题	试行弹性工作时间安排

表 2

未来继续实施大会第 63/250 号和第 65/247 号决议各项步骤概述

领域	活动/里程碑
合同改革	颁发连续任用合同，对那些没有得到连续任用合同的人给予五年定期合同
员工队伍规划	利用 Inspira 和“团结”项目，继续加强本组织未来规划员工队伍的能力
工作人员甄选和征聘	继续在外地配置 Inspira 工作人员甄选工具
学习和职业发展	- 颁布新的能力模型 - 审查学习和发展方案，更好地完成任务，加强学习与职业发展之间的关联

领域	活动/里程碑
绩效管理	- 继续开发学习管理系统，把必修课程的电子内容、实质内容课程、语言和语言考试内容包括在内 - 与其他实体和工作人员协商本组织改革和加强业绩管理的最佳做法 - 采用多个评分反馈工具
联合国工作人员流动	根据大会决定，继续研究联合国工作人员流动问题
工作/生活问题	订正了弹性工作时间政策并将提交给大会
人力资源管理计分卡	利用计分卡更好的了解人力资源管理方面需要改善的地方

四. 具体举措

A. 联合国工作人员流动

15. 随着近期开展人力资源改革，本组织工作人员流动的官僚障碍现已排除，现在已经到了根据大会第 63/250 号和第 65/247 号决议制定联合国工作人员流动问题全面政策的时候了。本报告附件一提供了提案的更多细节。

B. 合同安排

背景和必要性

16. 大会第 63/250 号决议批准了新合同框架(临时、定期和连续任用)。大会第 65/247 号决议确定了给予连续任用合同的模式，包括资格标准。

17. 给予连续任用合同有两种途径。那些通过竞争招聘考试的人员在两年试用期满且表现良好，将获得连续任用合同。对所有其他工作人员，连续任用将受各套员额和大会规定的资格标准限制。

大会第 65/247 号决议通过以来取得的进展

18. 根据各套员额定额，联合国秘书处人力资源管理厅制定了法律框架，每年都对给予连续任用合同的情况进行定期审查。2011 年 10 月 18 日颁布了秘书长关于连续任用合同问题的公报“ST/SGB/2011/9”，详细说明整个过程的行政指示已经敲定，不久将公布。2012 年第四季度即将发布通知，宣布将进行第一次审查以及将遵循的程序。

19. 在 Inspira 中开发了支持管理连续任用合同事项的电子工具。这个工具将让工作人员可以审核与其记分制有关的信息(例如电子绩效文件、服务年限、联合国工作人员流动等)，并在把这些信息提交给所属部门前予以验证。根据部门审查的结果，这个工具将自动计算满足资格标准的工作人员的计分，并根据积分分

布情况来对工作人员进行打分评级。还加强了综合管理信息系统(综管系统)，以允许记录连续任用情况。

未来的步骤

20. 在对长期任用的一次性审查结束后，有可能在 2012 年第四季度确认每套员额，同时还将进行工作人员沟通活动。

C. 人才管理

1. 员工队伍规划

背景和必要性

21. 大会在其第 65/247 号决议中表示，与目前工作相比较，对今后主要职业类人员需求作出预测有着更大的余地。大会在第 66/246 号决议第 16 段中再次请就秘书处所有部门的更替规划制定战略。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来所取得的进展

(a) 更替规划

22. 秘书处已采取了多项措施，以制定一个更协调一致地作出更替规划的方法。表 3 简要提出了秘书处目前所采取的更替规划战略。⁴ 这些策略都集中在可以对工作人员按名册征聘的领域。

表 3

联合国秘书处的更替规划战略

实体 ^a	职位	战略
全体	青年专业 人员方案	按职业类别对未来青年专业人员方案的人员配置需求作出预测，然后举办考试，以确保青年专业人员方案候选人名册以满足两年的需求。
非外地	全体	- 根据人员退休日期所作退休预测。 - 提前 12 个月以预期空缺形式公布预计退休的职位空缺。 - 各实体通过 EZ-HR(综管系统人力资源报告工具)收到这些退休预测报告。 - 会员国从网上人力资源深入观察收到其国民的预测退休情况报告。此外，网上人力资源深入观察还提供了所有高级职位人员退休预测报告(P-5 到 D-2)。

⁴ 这些更替规划战略是在作为预算过程一部分的职位规划工作以外进行的。信息和通信技术办公室正在开发一个信息和通信技术全球人员配置模式，并将在未来作为正常部门预算报告提交流程的一部分提交(见 A/66/94)。

实体 ^a	职位	战略
	语言	大会事务和会议管理部根据包括人员编制、职位空缺数目、退休预测、在此期间的离职和名册现状等因素，优先安排语言考试。
外地行动	主任、专业人员、外勤人员	- 通过持续评估，确定在职业名册中有待通过一般职务空缺来填补的空缺。 - 确定难以填补又要尽快填补的职位，通过具体职位空缺予以填补。 - 编写派任和借调的预计到期日。

^a 非外地行动包括部门/办事处、区域委员会和法庭。外地行动包括特派团外加意大利布林迪西的联合国后勤基地和特别政治任务第三专题组(政治办事处、建设和平支助办事处、综合办事处和委员会)和第四专题组(联合国援助团)。

(b) 退休

23. 在本报告所述期间，人力资源管理厅为长期任用、连续任用和定期任用的秘书处工作人员编制了一份按征聘求职网、工作类别和工作职称分类、从 2012 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日为期 5 年的退休预测。⁵ 根据预测，平均每年有 681 名工作人员(1.8%)退休，而管理和行动支助职类员工则占 60%。在退休人员中，没有一项职称占有明显较高比例。

24. 除了退休预测外，也对顶替退休人员需要多长时间进行了分析。⁶ 在一般情况下，在工作人员退休日期至少 6 个月之前便开始为即将退休人员的职位进行招聘。然而尽管如此，这些位置很少能在退休人员离开之际得到填补，因为即使已经选定顶替人员，他们往往还未正式上任。结果是退休人员(不包括临时任命)的位置平均空置期为 62 天。

25. 根据这一分析的结果，为一名退休人员的职位进行征聘过程要在退休前 6 个月至 12 个月开始。如果选择内部候选人顶替退休人员，这就意味着可以开始征聘内部候选人程序，以确保及时填补这一职位。

(c) 外地员工队伍规划

26. 新设特派团的目标空缺率是在 9 个月内达到 20%，一年之内达到 15%。所有其他特派团空缺率为 10%。如果一个特派团空缺率跌出这些下限，或者如果

⁵ 此处不包括以下工作人员：联合国开发计划署管理(开发署)的秘书处工作人员、不由综管系统/核心系统管理的法庭部分人员以及临时任用人员。关于职业退休的预测是从 2012 年 4 月 14 日综管系统/核心系统的退休数据(退休日期，退休人员职称)提取搜集的，并与最近职位代码项目(职类、职系，工作职称)的修订工作代码综合而成。

⁶ 这一抽样包括 2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日期间登记退休的 474 名非外地工作人员中的 104 人。

某一季度的预测低到这些下限以外，联合国外勤支助部外勤人事司将分析空缺率上升的原因以及职位空缺在职等、职能和地理分布方面的分布情况。该司还将分析名册中的差额。然后将就相应的征聘活动作出决定。如果有必要为特派团进行有针对性的招聘活动，有可能会增加人力资源的应变能力。此外，2012 年，外地职业类管理员进行一项全球性工作，即提出在外地职业类和职等方面的关键差距，以填补名册中的漏洞。在 2012 年 2 月，为制定今年下半年的一般职位空缺日历，外勤支助部与利益攸关方举办了一个战略规划研讨会。

(d) 向会员国提供有关其国民的信息

27. 2011 年 8 月，人力资源管理厅推出的网上报告工具“人力资源深入观察”。会员国常驻代表团现在可以主动获取这方面信息，而这以往只载于秘书处关于秘书处构成的年度报告，或个别索取。他们可以立即下载报告的适当章节和人员的信息。他们还可以看到那些国民将退休的预测，以及从 P-5 到 D-2 的所有职位的预测退休情况。

28. 人力资源深入观察也有助于推动联合国的环保工作——例如联合国秘书处工作人员名单，现在只在这个网站平台上提供，由此每年可节省 1 216 950 页纸张。

(e) 职位代码清理项目

29. 由于本组织不同部门使用不同系统，多重系统使得分析和报告有关员工信息的工作十分困难。进行有效分析中的一个突出问题是职位代码的泛滥。职位代码将职位空缺、候选人申请和名册等都联系到一起，并因此成为 Inspira 系统的基本“构成部分”，而且广泛应用在“团结”项目中。然而，随着时间的推移，该组织已经积累了大约 7 000 种不同的职位代码，其中许多已经过时，重复或不完整。为了解决这个问题，在本报告所述期内开展了职位代码清理项目，目的是对代码进行简化和标准化，结果是提出了现在将用于 Inspira 的 2 000 个左右代码的综合清单。

今后的步骤

30. 在下一报告所述期间，将继续为克服本组织各实体在员工队伍规划工作中因 Inspira 和“团结”项目所面临的困难，继续努力，以提高整个组织规划员工队伍的能力。

2. 工作人员的甄选和征聘

背景和必要性

31. 大会第 65/247 号决议强调了“必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，加快人员征聘和配置工作”。大会在同一决议第 18 段还请秘书长“对

整个征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”。

自大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

32. 为了按要求对征聘程序进行全面审查，人力资源管理厅于 2011 年建立了监测框架，为征聘过程的每一步骤都指定了适当利益攸关方负责，并为每一步都确定了目标。

33. 表 4 列出了在确定申请人资格过程中人员配置各项步骤的时限。此表涵盖了大会规定的 120 天期限(不包括通告时间⁷)的各个步骤。然而，要注意的是，这其中并不包括名册甄选。

表 4

人员配置的时限(非名册甄选)：每一步骤平均天数

	实体主管			目标 (天数)	2010 年 ^a	2011 年	2012 年 上半年
	部/厅	人力资源 管理厅	总部以外 办事处/ 区域委员会				
1. 人事部门初步评估		■	■	5	14	13	15
2. 推荐候选人	■		■	40	53	110	112
3. 身份审查		■	■	3	21	16	10
4. 中央审查理事会核准		■	■	7	11	15	15
5. 部/厅主管的甄选	■		■	5	8	19	19
在 120 天目标内各项行动总持续时间(不包括广告时间)				60	107	173	171

^a 2010 年的数字人为压低，因为这是从银河到 Inspira 转换的年份，所提供各个步骤上的数据仅含 Inspira 的甄选过程。

34. 为改进人员配置的时限，人力资源管理厅已经采取了以下行动：

- 为征聘经理和行政办公室提供系统培训和指导，以确保为进行评估活动而超前作出规划并分配时间。
- 启动信息提示系统，以在公布职位空缺的当天，向经理和行政办公室团队发出提示，提示关键日期和应采取的行动。
- 采用“长名单/短名单”的方法，让征聘管理员可以轻松区分仅满足基本评价标准的申请人和那些满足理想条件的申请人。这样就减少了征

⁷ 本表不包括通告时间(大会第 65/247 号决议第 18 段责确认的 60 天)因为它不是一个变量。此外，如将其纳入各年以来总数则会造成误导，因为前者采用了第 60-30-15 条规则，即根据项目职位等进行招聘，因此不会拿同类加以比较。

聘管理员进行评估时的工作量，这反过来又降低了步骤 2 所用平均天数。

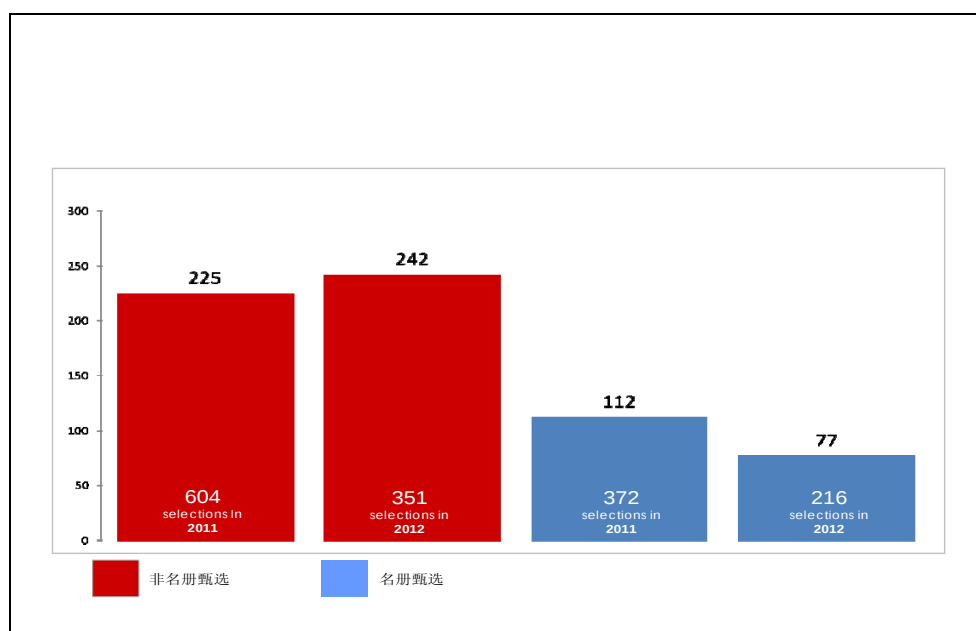
- 采用了一种自动生成的传送备忘录，从而降低了步骤 1 和 2 的平均天数。
- 增强了 Inspira 预选程序，提高了确定资格的准确度。

35. 经审查征聘过程提出以下内容：

- 甄选工作目前总共占用 231 天(包括 60 天的通告时间)。然而，这并不包括更为快捷的名册甄选。如果包括名册甄选在内，本组织的平均甄选时间为 183 天(2012 年上半年)，与 2011 年 187 天和 2010 年的 235 天相比有所改进。
- 关键问题在于步骤 2，候选人的推荐，征聘管理员平均需要 112 天，而目标是 40 天。
- 名册甄选的速度比标准选择快了将近一倍，2012 年平均为 77 天(见图二)，与 2011 年的时间相比减少 33%。

图二

2011 年和 2012 年截至 6 月 30 日的名册甄选和非名册甄选平均天数



注：2011 年总平均数：187；2012 年到目前总平均数：183。

36. 根据大会第 65/247 号决议第 33 段关于提高联合国招聘外部候选人程序更加透明的要求，借助于联合国职业门户网以英语和法语推出了关于资格面试的电子

教程。目前正在制定的第二个电子学习课程说明了个人简历及其在招聘过程的作用，并为编写文件提供指导。

今后的步骤

37. 为改善本组织招聘时间表中每一步骤的业绩所进行工作将继续下去。从更长远来看，如果本报告附录 1 中的拟议流动政策获得大会批准，这将导致工作人员甄选系统中的若干改动，虽然在新系统全面投入运作之前，目前的工作人员甄选制度必须同时运行。

3. 业绩管理

背景和必要性

38. 大会在其第 65/247 号决议第 41 段强调指出“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”，并请秘书长“予以严格执行”。大会在同一决议第 42 段还请秘书长“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”并在第 43 段请秘书长“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”。

自大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来所取得的进展

39. 在本报告所述期间，本组织已经采取了若干步骤，以确保严格实施新的业绩管理和发展制度(ST/AI/2010/5 和 Corr. 1)。

(a) 业绩管理和发展系统的监督

40. 联合监察小组监察和协助世界各处工作地点的绩效管理制度。2011 年成立了全面联合监察小组，作为工作人员和管理当局协商委员会的一个分组。该小组根据本地小组的报告内容，提出了绩效管理与发展制度在实施中的共同主题和挑战，如高级管理人员的重要作用，和解决绩效欠佳的问题。小组随后在全球范围内提出解决这些问题的建议。

41. 该小组在工作人员和管理当局协商委员会 2012 年 6 月在坦桑尼亚联合共和国阿鲁沙举行的会议上，提交其首份年度报告。该报告已发给各部门/办公室/特派团，以便高级管理团队可以实施其中各项建议。小组将通过办公室主任，与当地联合监察组监督实施情况。

(b) 强制性业绩管理培训

42. 2011 年 9 月，开始要求对所有管理人员和监管人员进行绩效管理培训。⁸ 参加培训人数众多，自 2011 年以来，有 50% 以上的管理人员接受了培训，而且所得

⁸ 见秘书长公报 ST/SGB/2011/5。

到反馈是肯定的。此外，新招聘工作人员和年轻专业人员入职方案都包括一个业绩管理单元。人力资源管理也在为所有工作人员制定电子学习的业绩管理方案。

(c) 奖优罚劣

43. 工作人员和管理当局协商委员会绩效管理工作组在国际公务员制度委员会的绩效管理框架和各机构、基金和计划的最佳做法的基础上，制定了奖励和表彰框架。工作组于 2012 年 6 月向工作人员和管理当局协商委员会提出了框架，委员会同意应进一步考虑到这一问题。

44. 至于表现欠佳的情况，行政通知 ST/AI/2010/5 和 Corr. 1 就查明和处理业绩不佳作出了各种规定。行政通知明确了管理当局的作用，并规定了处理这类情况的一系列行动，诸如提供辅导、转到更适合的岗位、额外培训和/或制定有时限的绩效改进计划。如果采取这些措施依然无法解决绩效欠佳问题，可采取行政措施，诸如不延长合同/终止合同或不予例常加薪。

45. 目前，确保管理人员具备适当惩戒表现不佳能力的主要机制是绩效管理培训计划。此外，人力资源管理厅与外勤支助部一同在 2011 年 4 月出版了一本指南，题为“处理和解决绩效欠佳情况：管理人员指南”。

46. 人力资源管理厅目前在制定一个报告工具，以更好地分析“部分符合绩效预期”和“不符合绩效预期”的评级之后所采取行政措施。

(d) 业绩与职务升迁之间的联系

47. 业绩与职务升迁之间存在着体制关联。正如行政通知 ST/AI/2010/5 和 Corr. 1 第 9.3 和 9.4 节所规定，达到或超过绩效预期的工作人员应得到“成功地达到绩效预期”或“超出绩效预期”的评级，在为同级或更高等级员额考虑选定工作人员时，应在不妨碍秘书长任命工作人员的酌处权情况下，顾及到这些评级。Inspira 系统要求工作人员在申请与目前相同或更高等级职位空缺时，上传两份最新的考绩报告。

48. 此外，2010 年推出题为“联合国能力发展指南”的出版物，目的是在业绩管理的框架下推动和促进工作人员发展。这一指南是一个资源，可以让各级工作人员以更具战略性方式对待职业发展和进展，也可作为一种工具来协助管理人员有效训练和培养自己的团队成员。

(e) 电子绩效工具

49. Inspira 人才管理系统的电子绩效工具经过为期两年的试点之后，于 2012 年 4 月开始在全球部署。在部署的同时还进行了宣传活动、培训和介绍会，并提供了有针对性的培训材料。

50. 电子绩效制度的主要优点在于这是一个单一集成系统的一部分，并且该系统未来将与企业学习管理和人员编制相连接，从而便于将发展领域与学习机会相联系。电子绩效模式还提高了监测程序的能力，其目的是改进执行规定的情况。

51. 电子绩效制度测试了一种多方位反馈机制，使员工们得到同行的匿名反馈而且管理人员得到下属的匿名反馈意见。然而，由于测试量相对较低(只有约 10%)，所以在决定采用这一机制之前，对经验教训进行审查。秘书处正在继续对国际组织、各国政府和私营部门的最佳做法进行研究，以期建立一个有效、好学易用和值得信赖的系统。

今后的步骤

52. 就奖励、肯定和激励工作人员的方式将进行进一步磋商，同时考虑到国际公务员制度委员会的最佳做法和绩效管理框架。

53. 通过培训、指导材料和简报，将继续努力把绩效管理和建立个人和管理部门问责制联系起来。

54. 将继续研究多方位反馈领域的最佳做法，以实现调整工具的目标。

55. 计划就绩效管理最佳做法与各方面内部和外部利益攸关方进行磋商，以期加强和改革本组织内的绩效管理政策和程序。

4. 学习和职业发展

背景和必要性

56. 2009 年正规学习和发展政策的颁布⁹以及同年联合国高级别学业咨询委员会的设立，¹⁰强调了学习和发展在为当今的秘书处培养一支全球性充满活力、适应性强的员工队伍方面的重要战略意义。

57. 过去 10 年，学习方案已扩大，远远超过以往对语言和信息技术等技能领域的重视。现在，该方案为工作人员提供广泛机会，以发展管理和领导能力，加强沟通和解决冲突技能，更好地管理人力和财政资源并提升具体实务技能。

58. 2012-2013 两年期，经常预算拨款 2 320 万美元，专门用于学习方案。该数额低于最佳做法中的最低比例，即工作人员费用的 2%；2003 年，人力资源网络代表联合国系统行政首长协调理事会正式核可了这个最低比例。上述金额不包括维持和平特派团预算和支助账户为培训和学习提供的资金。根据个案情况，也将其他预算外资源用于支持，例如与安全 and 保障、人道主义和冲突后反应有关的学

⁹ 见秘书长公报 ST/SGB/2009/9。

¹⁰ 见秘书长公报 ST/SGB/2009/8。

习和培训专门需求，以及与推行国际公共部门会计准则和联合国企业资源规划团结项目等业务改善有关的培训。

大会第 63/250 号和 65/247 号决议通过以来取得的进展

59. 在本报告所述期间，本组织学习和发展方面取得了进展。组织能力框架的审查工作已经完成，经协商后将于 2013 年初颁布经修订的能力模型。其目标是确保各项能力体现了本组织当前和今后的需要，同时考虑到成功培养一支充满活力、适应性强的全球员工队伍所必不可少的行为表现。

60. 管理和领导才能发展继续得到关注。2009 年引入了加强管理和领导才能发展方案；截至 2012 年底，约 1 900 名 P-4 和 P-5 级工作人员(其中包括 300 多名外地特派团工作人员)以及约 440 名 D-1 和 D-2 级工作人员将完成这些方案。在本报告所述期间，人力资源管理厅向个别部厅提供了组织发展倡议方面的支助和指导。还开展了管理发展方案的影响评估，其中包括从 2009 年到 2012 年中期对一些参与者进行追踪。评估所得数据令人鼓舞，表明该方案总体产生了强有力的积极影响，尤其是其中的辅导部分。

61. 2011 年，为少数助理秘书长和副秘书长举办了领导才能试点方案，获得积极反馈。但是，联合国系统行政首长协调理事会目前要求联合国系统职员学院为全系统的助理秘书长拟订一个方案(高级领导交流方案)。

62. 总部和总部以外办事处的语文和交流项目继续进行，特别关注提供满足与工作有关的语文方面专门需求的课程。例如，2012 年组织了阿文强化教学，以帮助满足中东各特派团讲阿拉伯语的工作人员的需求。从更广泛的意义上说，全球各外地特派团的语言培训需求不断增加；在语文项目网站上公布了学习参考资料和资源清单，以协助可能无法获得现场培训的外勤人员。已开展调整工作，使所有语言培训课程符合同一国际公认标准。但是，这方面的专门资源短缺阻碍了实施工作。

63. 在本报告所述期间，在开展某类学习方面成本效益高的电子学习成为关注重点。开展了特别努力，以方便总部以外工作地点工作人员的使用，但依然存在包括技术限制等挑战。Inspira 企业学习管理模块托管电子学习方案的能力及其管理教师授课方案的能力已成功通过测试。

下一步

64. 正在审查本组织的学习和发展方案，该审查将研究联合国系统内外的最佳做法。特别是将以下方面列为目标：增强学习和职业发展之间的直接联系；拟订将为更具流动性的工作人员提供学习和发展支持的全球战略。这将引起联合国学业咨询委员会 2011 年核准的学习战略的重大修订，将组织学习和发展方面的新重点与需求考虑在内。

65. 2013 年，将部署新的能力模型并将其纳入人力资源职能(招聘、业绩管理和发展、学习)。

66. 2013 年，人力资源管理厅将在全组织推行企业学习管理。除简化学习管理，整合学习内容和材料，企业学习管理将有助于更好地进行学习跟踪，包括监测学习政策中规定的每名工作人员每年 5 个学习日的最低目标。

5. Inspira

背景和必要性

67. 大会 2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议批准实施人才管理系统。Inspira 是该系统的软件基础，提供支持人才管理所需的技术，包括人员配置、入职(现称为聘用通知管理)、业绩管理、职位管理、联合国职业门户网、分析性报告、招聘咨询人以及企业学习管理。

68. 最终，Inspira 将支持总部地点和外地特派团的人才管理，支持总部和外地进行整合的目标。本组织在全球范围内计划、执行、监测和报告人才方面问题的能力将显著增强。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

69. 在本报告所述期间，Inspira 的核心基础部分已交付使用。Inspira 在 190 多个国家有近 750 000 名注册用户，其中包括本组织工作人员和外部申请者。在高峰期，Inspira 仅一个月内就支持了近 50 万名用户，但通常的用户量是每月平均 40 000 至 60 000。

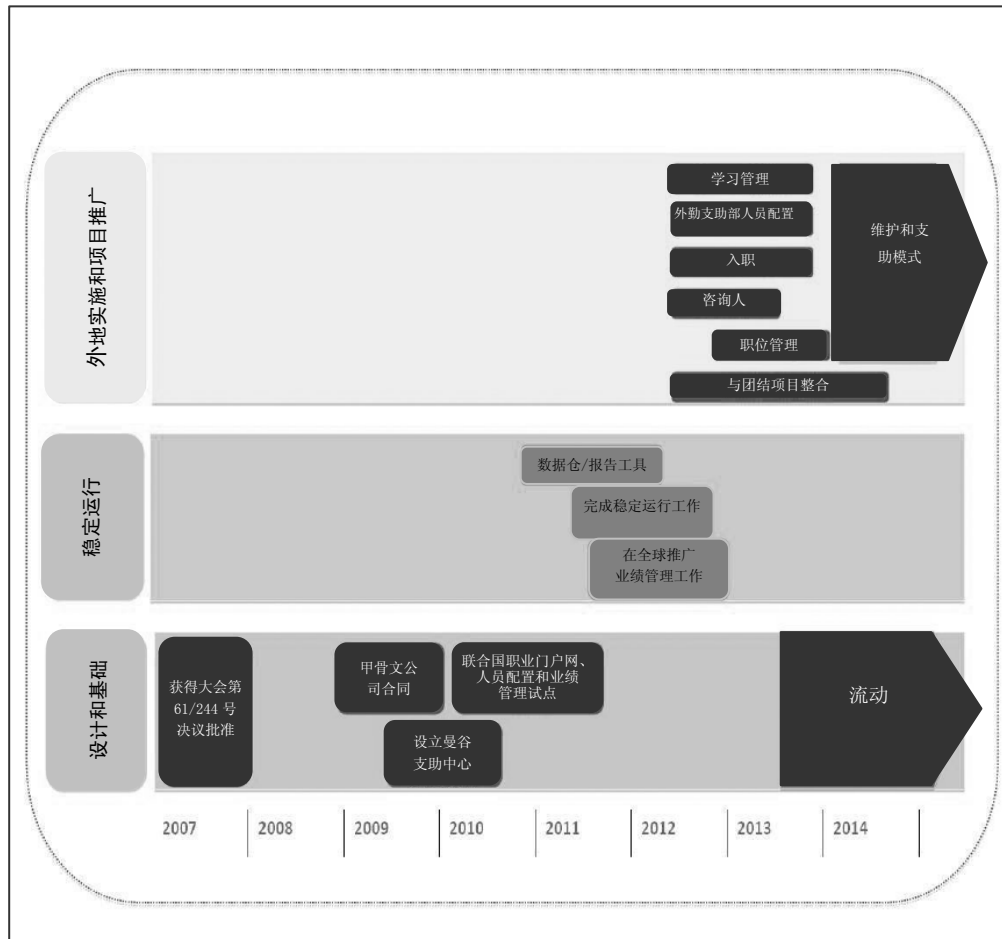
70. 设在曼谷的 Inspira 支助中心负责该系统的现有发展及其运营和维护工作，包括客户服务台。该中心与纽约负责业务的人员密切合作，提供新模块、进行系统运营和维护工作。

71. 本报告所述期间的主要成就包括：对人员配置模块进行了 250 次改进和修理；在某些工作地点将 Inspira 的使用扩展至实习方案；目前，所有考试公告均在 Inspira 上发布；2012 年 4 月在全秘书处推出了电子绩效制度；2012 年 5 月在纽约推出了企业学习管理试点。

下一步

72. 图三概述了 Inspira 的全面实施情况及未来计划

图三
Inspira 的实施情况



73. 2013 年初的目标是交付外地人员配置模块,该模块将为整个秘书处提供统一的征聘系统;还将交付入职(聘用通知管理)项目,该项目将为候选人提供简化的聘用通知管理,并为整个秘书处提供跟踪设施。整个秘书处还将推广 Inspira 在实习方案中的使用。

74. 2012 年底将在三个厅进行咨询人管理系统试点,该系统将涵盖聘用和管理咨询人和个体订约人的全过程;随后于 2013 年在整个秘书处进行部署。企业学习管理将提供学习和监测学习的综合系统,该系统也将于 2013 年在全秘书处部署;预计于 2013 年启动外地的分阶段推广工作。

75. 将开展培训、传播和其他组织变革管理活动,以支持向各新要素过渡。

76. Inspira 团队还将审查流动政策(一经商定)并开展影响评估,以确定所需变化。此后将启动一个项目,修改 Inspira 系统,使其能够支持新安排。

77. 最后,团结项目和 Inspira 将密切配合,以确保两者之间的适当整合,为 2014 年团结项目推广阶段的部署做准备。

D. 青年专业人员方案

1. 最新执行情况

背景和必要性

78. 大会第 65/247 号决议批准青年专业人员方案,并要求秘书长就方案执行情况向大会报告。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

79. 2011 年 12 月 7 日举行了新制度下的第一次考试。共计 111 个被确定为无人任职、任职人数不足或可能不足的会员国应邀参加考试。其中,76 个会员国参加,大大高于往年(2010 年,邀请了 58 个会员国,35 个参加)。增加原因是第 65/247 号决议第 66 段还决定“占用地域员额的工作人员保留地域地位”,表明更多国家符合无人任职和任职人数不足类别。

80. 考试在 4 个职业类别举行:行政部门、人道主义事务、公共信息和统计。共有 33 791 份申请,比 2010 年增加 208%。共有 4 426 个候选人参加了考试,增加 81%。其中,面试了 132 名候选人,最终 96 名候选人合格。取决于候选人资格以及是否有员额,对通过考试的候选人在 P-1 和 P-2 级职位任职将予以考虑。在此方面,有人指出,给大会的提案建议年龄限制从 32 岁降至 26 岁;因此,成功的候选人都应从最初级的 P-1 级开始。¹¹ 鉴于大会决定不将年龄限制降至 26 岁,人们认为大会也不打算让所有通过考试的候选人仅从 P-1 级开始。因此,在本报告所述期间的安排仍然是取决于候选人资格以及是否有员额,将在 P-1 或 P-2 级进行职位安排。大会不妨确认这一谅解。

81. 从发布考试通知到确定成功候选人名单共计 11 个月。尽管申请数量增加,这一时间比 2010 年的考试时间表缩短了 2 个月,比 2005 至 2009 年的时间表缩短了 11 个月,主要原因是申请和评分期缩短;业务流程审查曾确定此段时间过长,因此是改进重点。

82. 在本报告所述期间,继续予以解决的遗留问题与名册有关。在国家竞争性征聘考试的情况下,成功候选人数目超过空缺数目,意味着许多候选人留置在名册上,未被征聘。为使名册达到合理人数:(a) 询问了候选人是否愿意留在名册上;(b) 将名册转至 Inspira 的过程中,更新了候选人信息;(c) 合格候选人根据大会第 65/247 号决议第 36 段申请了相关的 P-3 级名册。

¹¹ 见 A/65/305/Add. 4, 第二节 B 部分,表 1。

表 5

确定国家竞争性征聘考试名册的适当规模(2012 年 7 月)

候选人状况	人数
截至 2012 年 1 月 1 日在原始名册上的人数	419
追踪不到/不感兴趣人数	-166
2012 年 1 月 1 日起已安排职位的人数	-57
共计	196

83. 截至 2012 年 7 月, 196 名候选人在 P-2 和 P-3 名册上(见表 5)。为给 P-3 级名册上的候选人安排职位, 国家竞争性征聘考试名册上的候选人被自动列入对其职业类别中所有 P-3 级职位空缺感兴趣的候选人名单。自 2012 年第一季度启动该进程以来, 已选出 3 名 P-3 级候选人。

下一步

84. 预计将于 2012 年 12 月 5 日举行下一次考试。共邀请了 106 个会员国参加考试。截至 2012 年 3 月 20 日(确认参加考试的截止日期), 79 个会员国已确认。

85. 由于财政资源有限, 据指出, 原计划于 2013 年及以后实施的方案第二阶段的一些额外强化措施¹²将不得不暂停。此外, 需要重新审查所设想的职业发展和支助中的一些要素; 例如, 曾设想邀请所有候选人在上岗之前参加指导和培训。¹³但是, 鉴于每季度征聘人数相对较少, 为使每个人在职位安排之前直接接受指导而频繁组织此种活动可能并非总是有意义。因此, 人力资源管理厅对指导方案进行了评价, 并审查了各机构、基金和方案的类似方案的最佳做法, 以便拟订符合青年专业人员需求的更具针对性的方案。所强调的关键问题包括: 入职过程中需要提供更好的支持; 更好地促进青年专业人员之间建立联系; 迎新介绍后提供更多与职业辅导有关的支持; 落实个人发展计划。将通过包括电子学习和有针对性的面对面培训等多种方法来及时满足这些需求, 以确保青年专业人员在每个阶段——任职前, 任职时以及开始工作后获得必要信息和培训。

86. 还设想¹⁴为青年专业方案的每名工作人员划拨 2 500 美元的专用培训预算, 用于专业发展和支持。在目前情况下, 人们认为实施此项措施不会使资源得到最佳利用。然而, 各候选人可充分利用在职培训方案, 包括实务和技术技能外部培训方案。各候选人还将有明确的工作计划、业绩目标以及培训和学习计划, 并将由管理人员和候选人本人共同监督。

¹² 见 A/65/305/Add. 4, 第二节 B 部分, 表 1。

¹³ 见 A/65/305/Add. 4, 第 42 段。

¹⁴ 见 A/65/305/Add. 4, 第 45 段。

2. 征聘一般事务及有关职类工作人员

87. 大会多次促请秘书长“确保所有会员国……都有适当人数的国民在秘书处任职”并请秘书长“在个别征聘情况中灵活实施适当幅度办法”¹⁵

88. 为了响应大会要求，秘书处自 1996 年以来允许身份是参加国家竞争性征聘考试/青年专业人员方案国家国民的工作人员作为外部候选人提交申请，条件是他们满足资格标准。这被称为“一般事务人员参加国家竞争性征聘考试”过程。1996 年至 2011 年，1 329 名工作人员进行了这一类别申请，其中 85 人成功。此项安排是秘书长响应上段所述大会要求做出的，但大会从未正式予以核准。因此，为继续一般事务人员参加国家竞争性征聘考试安排，比较有益的做法是获得大会核准。

89. 此外，大会在第 59/266 号决议中决定，涉及合格工作人员由一般事务职类晋升专业职类的征聘，应最多只允许占这些职等任用人数的 10%；¹⁶ 大会在其第 65/247 号决议中决定，青年专业人员方案将把现有职位总数的 10% 专门用于顺利通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试的候选人(见A/65/305/Add. 4，第 51 段)。

E. 会员国在秘书处的任职人数

1. 增加无人任职以及任职人数不足国家在秘书处的任职人数

背景和必要性

90. 大会在第 63/250 号决议第九节第 2 段请秘书长“继续努力在秘书处实现公平的地域分配”。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

91. 本组织继续通过 2008 年在人力资源管理厅专门设立的一个股来向无人任职和任职人数不足的国家开展重要的招揽人才活动。该股负责招揽人才，与常驻代表团和政府进行联络，并定期到无人任职以及任职人数不足的国家进行招揽人才访问，包括访问大学和专业协会。为最大限度地扩大影响，既在目标国展开，也在有大量无人任职和任职人数不足国家国民的地点展开活动。在这方面，最近前往以下国家进行了外联访问：南非、墨西哥、美利坚合众国、巴基斯坦、加拿大、比利时、爱沙尼亚、哥斯达黎加、西班牙、意大利、大韩民国、冰岛、大不列颠及北爱尔兰联合王国和巴拿马。

92. 联合国职业门户网(careers.un.org)是本组织的主要外联工具，也是在线征聘工具 Inspira 的接口。职业门户网向内外部候选人提供关于征聘流程的信息，

¹⁵ 例如，分别见第 49/222 号决议第二节，第 3 段和 4 段。

¹⁶ 第 59/266 号决议，第三节，第 1 段。

介绍本组织工作及其业务地点，并明确说明组织结构和各工作人员类别。它也是申请人申请本组织工作的在线工具。

93. 秘书处于 2011 年 4 月启动了社交媒体倡议，以在全球范围内增加对联合国就业机会信息的了解。包括在“脸书”和 LinkedIn 上设立专页，向中级和高级专业人员进行宣传，并设立了“推特”账户，快速更新职务空缺。截至 2012 年 6 月，每周有 25 000 至 36 000 人访问“脸书”上的专页，而每周有大约 40 000 名专业人员访问 LinkedIn，联合国职业组网络有大约 50 万名成员。

94. 在估量外联工作影响方面，有统计数据表明，职业门户网约 6% 的访问者直接源于社交媒体。此外，Inspira 最近推出了一项功能，其目的是为了更好地了解申请工作的人的数据和外联工作数据并建立两者之间联系。但是，鉴于该数据域自 2012 年 3 月起才成为强制规定，所以估量其结果尚为时过早。

2. 增加发展中国家在秘书处的任职人数

背景和必要性

95. 大会在第 65/247 号决议第 64 段，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”。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

96. 过去几年，来自发展中国家的专业及以上职等的工作人员增加，从 2007 年的 6 405 名增至 2011 年的 8 154 名。但所占总比例略有下降，从 2007 年的 68% 降至 2011 年的 67%。最高职等的情况各不相同：同期，在副秘书长职等，该比例从 2007 年的 55% 下降至 2011 年的 46%，而在助理秘书长职等，该比例从 42% 增至 47%。¹⁷

97. 如上文第 92 段所述，本组织的主要外联工具是联合国职业门户网。在本报告所述期间，对该门户网的 850 万次访问中，超过 250 万 (30%) 来自发展中国家。在此类国家中，按访问次数排列从高到低依次为：肯尼亚、印度、巴西、巴基斯坦、中国、菲律宾、科特迪瓦、乌干达、南非和尼日利亚。

98. 作为上述外联活动的一部分，在各发展中国家以及将代表大批发展中国家的区域枢纽都开展了活动。还与包括安全和安保部、人道主义事务协调厅和外勤支助部在内的联合国秘书处其他部厅合作开展工作，以吸引更多发展中国家的申请者，特别是具备外地特派团所需的法文或阿文等语文能力的申请者。活动包括针对非洲 (特别是西非以及中东和北非地区)、亚洲和整个南半球许多国家的常规办法。活动包括以这些国家的政府为重点；访问大学和专业组织以及相关非政府组

¹⁷ 见题为“秘书处的组成”的秘书长报告 (A/66/347)，表 8 “2007 年 6 月 30 日至 2011 年 6 月 30 日按国家经济类型和性别开列的 D-1 及以上职等秘书处工作人员分布情况”。

织；在网上发展职业网站和《青年非洲》等阅读量大的杂志刊登广告。还利用社交媒体向发展中国家的国民进行宣传。该类别国家中，下列国家的人登陆本组织社交网站最频繁：尼日利亚、喀麦隆、印度、巴西、墨西哥、印度尼西亚、肯尼亚、埃及和巴基斯坦。

下一步

99. 秘书处将继续发展其社交媒体网络并就外联活动与会员国合作。此外，将于2013年第一季度就联合国共同制度中的职业的各方面情况在全球进行网播。人力资源管理厅还将与外勤支助部协作，关注从部队派遣国和警察派遣国确定候选人的工作。外联工作还将与青年专业人员方案密切协调，以确保参与会员国的广大国民了解此机会。最后，秘书处将建立一个联系信息共享数据库，还将改善Inspira的数据收集，以估量所有外联活动的影响。

3. 审查幅度方法

100. 大会第 65/247 号决议第 63 段回顾第 63/250 号决议第九节第 17 段，请秘书长向大会第六十七届会议提出“对适当幅度制度进行全面审查的提议，以期确定一个更为有效的工具，确保整个联合国秘书处工作人员总人数的公平地域分配”。大会第 63/250 号决议第九节第 17 段认识到“整个联合国秘书处的组成和工作人员数量在过去二十年发生巨大变化”。

101. 在这方面，大会以往就适当幅度制度进行的讨论注意到，现行制度侧重于经常预算员额，不包括在维持和平项下供资的员额，¹⁸ 而随着时间的推移，后者已成为多数。大会第 65/247 号决议还核准改革合同制度，这意味着经常预算员额和维持和平员额都将被计入可以长期任用和连续任用的职位数目之内。

102. 改革适当幅度制度是一个复杂的问题，若将该制度扩展到在经常预算和维持和平项下供资的外地员额时，情况就更加复杂。为了提出一项符合会员国期望的提案，并拟订适合维和项下供资员额的操作方案，秘书处征求大会对以下一些问题的意见：

- 应包括哪类员额及哪些供资来源(经常预算、维持和平、支助账户等)
- 是否应相应修订会费权重系数
- 计入的员额是否应有最短时限要求(例如，依照连续任用的各套员额的规定，五年以上)，还是应根据对连续性需求的预测加以计算，或者两者兼而有之。

¹⁸ 在维持和平行动支助账户下，意大利布林迪西联合国后勤基地经费、各维持和平特派团及联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组以及联合国停战监督组织的特别账户均在经常预算第 5 款项下供资。

103. 此外，考虑到就适当幅度制度涵盖的现有员额而言，一些主要部队和警察派遣国被认为在秘书处内任职人数过多，秘书处欢迎大会就其在第 66/265 号、第 65/247 号和第 55/238 号决议中要求的使部队派遣国有“适当”代表的意图和定义做出进一步指导。

104. 一旦收到指导意见，秘书处将作为优先事项，与所有相关利益攸关方协商拟订一个修订办法，供大会第六十八届会议审议。

F. 努力实现性别均等

背景和必要性

105. 大会第 65/247 号决议第 69 段请秘书长“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，并监测其落实情况，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”。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

106. 男女任职人数之间依然存在差距，尤其是在高级别职位中。在秘书处内，女性在 P-5 员额中占 31%，在 D-1 员额中占 28%，¹⁹ D-2 员额中占 24%。其中一个主要原因是，女性申请者的数量明显少于男性申请者，只有 24% 的高级职位申请者是女性（尽管她们在被选中的候选人中占 36%）。

107. 报告所述期间，继续努力改善这种情况。2011 年 12 月，秘书长写信给他的高级官员，特别提醒他们对在整个系统中招聘和留用更多妇女所作的共同承诺。人力资源管理记分卡要求所有副秘书长在这方面接受问责。记分卡中有两项关于性别均等的指标，即各类员额中女性工作人员的比例和 P-5、D-1 和 D-2 员额中女性工作人员的比例。考绩小组每个季度监测这些指标，而高级主管业绩委员会每年进行监测。此外，已开始与联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）协作拟订一项综合战略，以吸引和留住女性工作人员，特别是在高级职位中。

今后的步骤

108. 秘书处将继续与妇女署和联合国系统其他实体协作制定全系统范围的战略，促进本组织内的现有女性晋升到高级职位，并针对合格的外部女性候选人开展推介活动。为此将开展一系列活动和进程，旨在确保采取协调一致的办法和明确统一的资源部署战略。

G. 人力资源管理记分卡

109. 2011 年，人力资源管理厅推出新的人力资源管理记分卡，设定了新的战略指标和业务指标，并提供在线报告工具，使各部厅和外地行动能进行自我监测。

¹⁹ 见 A/66/347，第 E.2 节，第 21 段，表 10。

记分卡分阶段实施，首先在非外地实体实施，涉及 31 个部门；之后推广到外地实体，共涉及 26 个外地行动。

110. 由于记分卡是相对较新的一种工具(在撰写本报告之时，各个实体实施的时间尚不足一个完整周期)，对其所做的评估是非常初步的。尽管如此，迄今已有迹象表明，它能帮助克服旧制度中存在的一些重大缺陷。

111. 例如，记分卡已成为一种新的监测方法。大多数实体现在可以直接使用这一工具进行自我监测，这有助于弥补因依赖费用很高的实地考察而产生的合规监测覆盖面缺口。这一工具也有助于提高自主性，因为它消除了使用者无法控制的指标，更清楚说明在哪些方面可以有自主权，比如在人员编制时间表方面有自主权。

112. 随着用户越来越熟悉这一工具，预计业绩表现会有所提高。将来如果指标完成情况没有改善，人力资源管理厅可以通过使用记分卡信息，比以往更好地了解问题的根源所在。

H. 工作人员健康与福祉

1. 工作人员健康

背景和必要性

113. 联合国工作人员越来越多地被部署到外地工作地点，包括许多医疗保健基础设施欠佳的地区。这种部署增加了对健康和安全的风险。联合国目前在外地设有 119 个医疗机构(联合国诊所、维和行动民用诊所)。

大会第 63/250 和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

114. 报告所述期间，人力资源管理厅医务司采取了多项措施，特别是在外地应急预案方面，以便加强对工作人员的关注与支助。²⁰

115. 医务司的业务已扩大到包括应急准备和支助小组的医务构成部分。这部分的工作是协助国家工作队审查其大规模人员伤亡计划中医务部分，并培训安保和保健人员应对紧急医疗事件。医务司还担任机构间联合国应急医疗队的秘书处。

116. 医务司扩大了其电子医疗记录系统(EarthMed)，到 2012 年底，该系统将在所有区域委员会和 5 个外地特派团进行实施。这一系统将使纸质医疗档案的数量减少 80%，将它们转换为电子医疗档案。

117. 医务司重新设计了网站，以便更好地应对更多的工作人员面临的职业、环境和预防保健问题；它还与设施管理处协作，重新设计了调查在总部的环境投诉问题的程序 and 标准。

²⁰ 另见题为“机构复原力管理系统：应急管理框架”的秘书长报告(A/67/266)。

今后的步骤

118. 在未来报告期间，医务司将专注开展以下工作：将电子医疗记录系统扩大到外地；执行应急准备支助的医疗构成部分；进一步拟订针对广大工作人员的环境和预防保健方案以及联合国保健人员的继续教育方案。

2. 灵活的工作安排

背景和必要性

119. 大会第 65/247 号决议请秘书长向大会第六十七届会议报告“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”（第 47 段）。

大会第 63/250 号和第 65/247 号决议通过以来取得的进展

120. 拟订了加强弹性工作安排的三年综合战略，采取三管齐下的办法，即倡导、支持和跟踪使用情况。为支持这一战略，人力资源管理厅在 iSeek 上推出了一个新网站，并编写了系列宣传材料。人力厅还建立了一个协调人网络。2011 年，利用人力资源管理记分卡建立了使用灵活工作安排的基线，这有助于衡量未来的进展情况。在两个部，即大会和会议管理部、新闻部以及内部监督事务厅试行了更多的弹性工作时间选择，以指导进一步制定本组织弹性工作时间备选方案。

今后的步骤

121. 人力资源管理厅将根据试行结果和得出的数据，确定适当的后续步骤。

I. 工作人员和管理当局的关系

122. 秘书长与各种协会、工会和委员会的工作人员代表以及职工会联合会保持持续对话。报告所述期间，秘书长、副秘书长及高管层其他成员在多个场合与工作人员协会、工会和委员会的领导人会面，讨论与工作人员福利和服务条件有关的事宜。

123. 工作人员与管理当局之间的协商通过有各工作人员机构的代表参加的工作人员和管理当局协商委员会这一机制来进行。该委员会成立于 2011 年 9 月，²¹是工作人员与管理当局进行协商的一个新架构。报告所述期间，联合国工作人员工会加入了新的工作人员和管理当局协商委员会。该委员会是工作人员与管理当局聚集在一起就人力资源改革举措进行谈判并建立共识的一个论坛。2012 年，除了委员会年度会议，还举行了一次关于流动问题的特别会议。2012 年 6 月在阿鲁沙举行的第一次会议上，委员会正式同意了拟议的流动框架。

²¹ 见 ST/SGB/2011/6 号秘书长公报。

J. 与行政服务安排有关的责任

124. 联合国秘书处为不属于秘书处的一些实体提供行政服务，包括咨询服务。例如，当这些实体没有足够的内部能力自行开展行政管理时，或者当他们希望得益于结构精简的服务提供模式带来的规模经济效益时，就由秘书处为其提供行政服务。这种安排的依据是大会核准的“机构联系”，或是有关实体商定的谅解备忘录，或者两者皆有。

125. 这些实体的工作人员不是秘书处工作人员，但对他们的任用遵循《联合国工作人员条例和细则》。他们的任用书通常包含一个条款，规定工作人员仅限于为有关实体服务。这一条款意在确保当出现对行政决定的法律质疑时，将由用人实体而不是行政管理实体即秘书处承担法律责任。

126. 但是，近来的发展表明，有必要审查这些安排的设计形式，以限定秘书处的潜在责任。特别重要的是，2012年2月1日，国际法院确认，行政管理实体需要对涉及到由其管理的另一个实体的工作人员的行政决定负责并承担经济责任。²² 此外，根据近期开展的内部司法系统改革，需要对一些双边协议进行修订，以反映这些改革并确保适当分配经济责任。

127. 除了在行政安排领域应处于主导地位的第五委员会，如果大会其他委员会就行政安排做决定，就可能引发进一步的法律纠纷。这些决定存在法律模糊性，留有解释的余地。

128. 人力资源管理厅目前正在审查这些问题。在各种减轻措施中，一种办法可能是根据这些责任风险，调整适用的服务收费水平，并且只有当仅适用联合国监管架构时，才做出服务安排。

五. 有待大会采取的行动

129. 请大会注意本报告。

130. 还请大会：

(a) 确认应根据候选人的资格和员额空缺情况，继续根据青年专业人员方案，征聘 P-1 或 P-2 级工作人员；

(b) 核准按照本报告第 85 和 86 段所述，修订青年专业人员方案的学习与发展构成部分；

(c) 批准延续青年专业人员计划下的 G-N 做法；

(d) 按照本报告第 102 和 103 段所述，就与审查适当幅度制度有关的问题给予指导；

²² 对国际劳工组织行政法庭第 2867 号判决的确认。

(e) 注意到本报告 J 节所述的责任问题。

131. 有待大会采取的其他行动见本报告各增编 (A/67/324/Add. 1 和 2) 的相关章节。

附件

为执行大会第 65/247 和第 66/234 号决议的要求以及经大会认可的行政和预算问题咨询委员会的要求和建议而采取的后续行动摘要

A. 大会

决议参考段落	对秘书长的要求	为执行要求采取的行动
第 65/247 号决议，人力资源管理		
第一节 人力资源管理改革		
第 10 段	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。	见本报告主要部分。
第二节 人员征聘和配置		
第 13 段	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。	见本报告主要部分第 21 至 30 段。
第 15 段	还请秘书长继续确保在征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。	2012 年 3 月，将国际大学协会/联合国教育、科学及文化组织的世界高等教育数据库嵌入 Inspira。这一资源涵盖世界各地 16 000 多所高等院校。本组织参照该数据库确定国家主管机关所定的学历证明的水平。
第 18 段	表示注意到行政和预算问题咨询委员会的报告第 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，请秘书长对整个征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。	见本报告主要部分第 31 至 37 段。
第 19 段	回顾行政和预算问题咨询委员会的报告第 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。	不再适用外部候选人甄选特别程序。
第 21 段	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。	在纽约以外的所有工作地点，工作人员代表同意提名工作人员参与中央审查机构的工作。人力资源管理厅继续尽一切努力，与在纽约的工作人员代表开展协商，确保他们参与中央审查机构的工作。已邀请工作人员代表在中央审查机构秘书处每次寻求新成员提名人时，提名候选人。
第 23 段	请秘书长确保将申请结果告知所有申请人。	Inspira 现在自动发送结果。
第 28 段	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。	已于 2012 年 6 月列入。
第 33 段	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。	已通过职业网站(http://careers.un.org)提供广泛信息。在 Inspira 上为内外部候选人提供用户手册。提供英文和法文快速指南。

决议参考段落	对秘书长的要求	为执行要求采取的行动
		随着 Inspira 系统在全球部署，也将提供与 Inspira 有关的学习和性能支持资源。 提供英文和法文胜任能力面试指导视频。
第 34 段	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。	关于联合国综合流动框架的 A/67/324/Add.1 号文件回应了这一要求。
第三节 青年专业人员方案		
第 36 段	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。	见本报告主要部分第 83 段。
第 40 段	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。	见本报告主要部分第 78 至 89 段。
第四节 业绩管理		
第 42 段	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。	见本报告主要部分第 38 至 55 段。
第 43 段	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。	见本报告主要部分第 21 至 77 段。
第五节 职业发展与工作人员福祉		
第 44 段	回顾行政和预算问题咨询委员会报告第 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。	培训战略已完成，主管人力资源管理厅的助理秘书长向联合国学业咨询委员会全面介绍了培训资源情况。
第 47 段	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-生活兼顾原则和灵活的工作人员队伍原则。	见本报告主要部分第 119 至 121 段。
第六节 合同安排		
第 58 段	敦促秘书长考虑给予已在本决议第 54 段所述进程中排序、但尚未得到连续任用合同的工作人员五年定期合同。	关于定期任用的行政指示正在制订中。该指示将对已经服务 5 年但尚未获得连续任用的工作人员授予五年定期任用问题给予指导。
第 60 段	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。	见本报告主要部分第 16 至 20 段。

决议参考段落	对秘书长的要求	为执行要求采取的行动
第 61 段	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制度进行审查。	报告提交给大会第七十三届会议。
第 62 段	决定得到连续任用合同的工作人员须受大会关于流动的决定和秘书长学习政策的制约。	这将纳入获连续任用的工作人员的任用书中。
第七节 对地域分配制度的全面评估		
第 63 段	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。	见本报告主要部分第 100 至 104 段。
第 64 段	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。	见本报告主要部分第 95 至 99 段。
第八节 男女比例		
第 69 段	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。	见本报告主要部分第 105 至 108 段。
第九节 咨询人、个体订约人、免费提供的人员和雇用退休工作人员		
第 70 段	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人员，并向大会第六十七届会议报告为此采取的措施。	2012 年 4 月 2 日，主管人力资源管理的助理秘书长向所有执行办公室和总部以外办事处发文，传达该决议第 70 和第 71 段的要求，并要求予以遵行。 关于秘书处组成的报告报告了咨询人和承包人的地域性。
第 71 段	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。	第 70 段评论所述来文论述了这一问题。
第 72 段	请秘书长对退休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。	见秘书长题为“秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人”的报告(A/67/329/Add. 1)。
第十节 其他事项		
第 79 段	请秘书长就利益冲突、包括时下对构成个人利益冲突因素的分析及其法律、管理和减轻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。	见秘书长关于个人利益冲突的报告(A/66/98)，大会第 66/234 号决议指出已审议了这一报告。
第 82 段	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。	在报告所述期间离职的 337 名工作人员中，103 人因退休离职，60 人因其他工作机会离职，31 人因家庭原因离职，22 人因终止雇用离职，7 人因继续教育离职。还有些人离职完全是因为任用届满/不延期。在性别方面没有显著差异。关于那些因其他工作机会离职的工作人员，38 人调至联合国共同制度内的另一个组织，16 人加入了各国政府和非政府组织，6 人成为自营职业者。因家庭原因离职者主要是因为长期分居或“其他”(未明确说明的)原因。8 人离职是因为配偶就业问题，2 人离职是因为孩子的教育问题。

第 66/234 号决议，人力资源管理

第 8 段 强调指出除例外情况之外，秘书长不应采用以没有通过一般事务晋升专业职类考试的一般事务工作人员临时填补专业及以上职类员额的做法，请秘书长确保自 2013 年 1 月 1 日起，此类员额由一般事务工作人员临时任职的期间不得超过一年，并就此从第六十七届会议开始每两年向大会提出报告，包括说明此种做法的理由。

2012 年 1 月 30 日发文，向所有管理人员通报了这一情况。只有在没有合适的 G 升 P 候选人填补专业及以上职类员额的情况下，方可作为特例考虑让其他一般事务人员担任这些职位。2011 年，对应于专业及以上职类员额的有 157 名一般事务人员，2012 年 1 月至 6 月期间有 93 人。这种任用最长只能 1 年，所有入选的工作人员必须符合所有资格要求。作为一项过渡性措施，先前选定的在专业及以上职类员额任职的一般事务人员必须不迟于 2012 年 12 月 31 日结束派任。

第 16 段 请秘书长作为联合国系统行政首长协调理事会主席加快关于组织间流动的机构间协定订正版的完成工作，并确保联合国共同制度所有组织适用该协定。

2012 年 1 月 9 日，主管人力资源管理的助理秘书长致信工作组主席，传达了这一请求。2012 年 2 月 22 日，管理问题高级别委员会人力资源网批准了《关于适用联合国薪给和津贴共同制度的组织间工作人员调动、暂调或借调的组织间协定》的修订文本。大多数组织已予以批准。人力资源网还设立了一个工作组，审议如何促进组织间流动。

B. 行政和预算问题咨询委员会**A/65/537 号文件中行政和预算问题咨询委员会的建议****工作人员甄选制度**

第 13 段 建议大会请秘书长从工作人员甄选制度中删除甄选外部候选人的特别程序。

见附件中根据大会第 65/247 号决议第 19 段提出的评论意见。

第 14 段 期待提交大会第六十七届会议的关于人力资源管理的报告列入一份包括统计分析内容在内的名册使用进度报告。

见本报告主要部分第 35 段。

学习

第 17 段 期望学习管理系统更全面地介绍本组织所有培训资源和活动。

见附件中根据大会第 65/247 号决议第 44 段提出的评论意见。

人力资源管理记分卡

第 27 段 秘书长将要提交大会第六十七届会议的人力资源管理报告应对记分卡的运作情况作出评估。

见本报告主要部分第 109 至 112 段。

统一服务条件

第 40 段 建议核准国际公务员制度委员会关于在不带家属工作地点提供额外艰苦工作地点津贴的建议。

第 65/248 号决议 C 节予以批准。

行预咨委会报
告参考段落

要求/建议

为执行要求/建议采取的行动

第 42 段 建议大会请秘书长确保其授予人力资源和财务管理权力的各基金和方案的行政首长执行有关建议。

大会第 65/248 号决议提出了要求。

建议秘书长及各基金和方案行政首长在共同制度框架内密切合作，处理和缓解这一变更所造成的任何意想不到的后果。

行政首长理事会人力资源网监督外地执行统一服务条件情况，以便确定和应对因服务条件变化造成的任何意想不到的后果。

连续合同

第 52 段 强调必须加快外地中央审查进程的速度。

外地中央审查进程的进度有所加快。自进程开始以来，外地中央审查机构每月审批的平均数量增加了 4 倍。2009-2010 年，审批了 2 515 个；2010-2011 年，4 208 个；2011-2012 年，12 193 个。截至 2012 年 5 月 15 日，有 3 355 名国际外地工作人员的服务不受限制，3 458 名国际外地工作人员是定期任用，其服务限于当前的任务期限。这表明取得了显著进步：一年前只有 1 500 名在外地服务的工作人员的服务没有限制。没有这些限制的工作人员人数在今后几个月可能会显著增加，因为完成了涉及一次性转正的背景调查。截至 2012 年 6 月 15 日，名册上共有 4 865 名现职工作人员，每人都有至少一个职能/职等。

第 53 段 欢迎目前特派团的合同期限最长可达两年，并注意到可准予续签的定期任用，一次续签不超过五年，鼓励秘书长在授予更长期限的任用合同时，酌情运用判断力。

目前正在最后审定的行政指示对给予较长期定期任用的标准和条件做了规定。行政指示提供了关于授予和延长定期任用条件的进一步信息。

根据关于定期任用的行政指示提案，长期延期达 5 年的标准与最多延期两年的条件相似。延期任用要视特派任务的业务需要、有无资金、一直令人满意的业绩记录、在组织中的连续服务等情况而定。

第 57 段 期待对流动性的全面审查将审查在授予连续合同时对流动方面的要求。

关于连续任用的秘书长公报 ST/SGB/2011/9 提出授予连续合同时的地域和职能流动要求。

地域分配制度

第 61 段 质疑假设情况 7 中使用的公式，它包括由预算外资源(维持和平预算和信托基金)供资的员额，但没有考虑到维持和平的比额表或为自愿捐助提供经费的活动的捐款。报告也没有提及大会关于考虑到部队派遣国对联合国维持和平工作的贡献，确保这些国家有适当数量的人员在秘书处维持和平行动部和外勤支助部任职的要求(见第 63/250 号决议，第九节，第 13 段)。

见本报告主要部分第 100 至 104 段。

青年专业人员方案

第 73 段 进一步制订新倡议时应汲取从目前改进 2010 年国家竞争性征聘考试的工作中得出的教训。

见本报告主要部分第 78 至 86 段。

行预咨委会报
告参考段落

要求/建议

为执行要求/建议采取的行动

第 75 段 建议目前不改变 32 岁的年龄限制。应在对改进安排的运作情况进行全面评价后,在大会第六十九届会议上重新审查这一问题,并应要求秘书长提交这一评价。

不予变动。

第 76 段 建议名册的有效期为两年。

名册的有效期为两年。

第 77 段 建议按与所有其他职位相同的方式公布 P-3 职等的职位。在进行遴选时,应鼓励管理人员优先考虑青年专业人员方案的候选人。

见本报告主要部分第 83 段。

第 78 段 建议不接受适用于青年专业人员方案的轮调政策也适用于成功的 G 升 P 考试候选人的这项提议。这些工作人员应服从大会在审议了按照大会第 63/250 号决议第七节第 5 段提交的关于人员流动的综合报告后决定的人员流动政策。

对通过 G 升 P 考试人员的第一个专业职等的任命可以在同一个工作地点。然而,他们应服从本组织的流动政策。

工作人员细则

第 80 段 建议核可报告第 22(a)和(b)段提议采取的行动,即大会不妨:(a) 注意 ST/SGB/2010/6 号文件所载新的暂行《工作人员细则》;(b) 请秘书长根据大会第六十五届会议对秘书长关于连续任用的报告的审议情况,修正工作人员细则 4.14。

秘书长公报 ST/SGB/2011/1 修订了细则 4.14。

工作人员条例

第 87 段 建议核准《工作人员条例》1.2(m)的修正案。该修正案扩大了利益冲突的定义范围,规定了不仅仅限于经济利益的一个定义。

大会第 66/234 号决议通过了关于利益冲突的定义。

秘书处的组成

第 89 段 鼓励秘书长继续改进报告的编制形式,以尽可能完整地说明整个秘书处组成以及工作人员所在地、职等和合同情况,并提供与以往各期比较的依据;但建议在今后的报告中,不仅要提供原始数据,而且要加上人员趋势分析。

见秘书长关于秘书处的组成的报告。

第 91 段 认为秘书长需要作出远比现在更有力的努力,改善妇女的任职情况。

见本报告主要部分第 105 至 108 段。

第 92 段 重申增加雇用退休人员的趋势可以通过严密的交接规划避免,敦促秘书长优先关注这一问题,特别对语文工作人员而言。

见本报告主要部分第 22 至 25 段。

第 93 段 强调根据大会第 63/250 号决议第十一节第 4 段,只有在特殊情况下才可雇用退休人员担任决策职位。

目前正在制订的经修订的行政指示关涉在规定的离职年龄后继续服务和雇用退休人员问题,其将提出关于雇用退休人员担任决策职位的限制条件。

道德操守办公室的活动

第 96 段 道德守则将是一个有益的编纂指导工具,可以通过发布公报的形式定期更新。

为工作人员制定了一个切合实际的道德操守指南,就本组织的基本道德价值观和标准提供指导。

第 97 段 强调须继续协调报告不当行为和解决申诉的机制,确保这些机制避免职能重叠,确保工作人员了解每个实体的作用以及实体之间的相互关系。

开发和开通了联合国所有六种正式语文的外部道德操守办公室网站,详细介绍了该办公室提供的服务,还提供了联系信息。

通过 iSeek 网页上的一个问责制大全链接提供道德操守指导材料。

第 99 段 行预咨委会就深入研究如何处理财务披露方案的必要性发表了意见,期待顾问研究报告迅速定稿,研究结果尽快得到执行。

道德操守办公室题为“The Roadmap: A Staff Member’s Guide to Finding the Right Place”的出版物以及道德操守办公室的外联、咨询、简报和全体会议活动有助于说明联合国各办事处的职能,包括那些负责接收不当行为报告和解决申诉的办事处。

已完成(见 A/66/319, 第 69 至 83 段和 Corr. 1)。

第 103 段 建议秘书长敦促内部监督事务厅,作为惯例对道德操守办公室认为初步证据成立的案件进行调查。

内部监督事务厅告知道德操守办公室,它将调查转来的报复案件的初步证据。

为解决联合国监察员和调解事务办公室提出的系统性人力资源问题而采取的措施

第 108 段 如果监察员和调解事务办公室更具体地阐述问题,如果秘书长对这些问题提出更具体的应对措施,这种报告的作用将大大提高。

关于内部司法的报告已视情况对这些要求做了回应。

A/66/511 和 Corr. 1 号文件中行政和预算问题咨询委员会的建议

秘书处的组成

第 4 段 重申其建议,即,秘书长不仅要提供原始数据,还要提供关于人员趋势以及这些趋势背后原因的分析(另见 A/65/537, 第 89 段)。

见关于秘书处的组成的报告。

第 5 段 重申其意见,即秘书长应加大努力,增加特别是高级别中的妇女任职人数。

见本报告主要部分第 105 至 108 段。

第 7 段 行预咨委会感到关切的是,大约 40%的按地域幅度办法征聘的员额不是由具有地域地位的工作人员任职。行预咨委会敦促秘书长确保候选人征聘工作按照既定征聘程序进行,包括使用国家竞争性征聘考试名册,该名册已被青年专业人员方案所取代。

为了确保审慎管理经常预算资源,自 2012 年 3 月 15 日起,经常预算的出缺员额将不再被用于临时支付用非经常预算出缺员额聘用的工作人员的费用。此外,自同日起,新的临时任用将不再把费用计入经常预算出缺员额。

要求秘书长应在其提交大会第六十七届会议审议的关于人力资源管理的报告中全面介绍为解决大量员额由不具有地域地位的工作人员任职这一问题所采取的措施。

人力资源管理厅正与各执行办公室和总部以外办事处合作审查工作人员资料,以确定通过中央审查机构等甄选的、在按地域分配的员额上服务的工作人员是否安排得当。

第 8 段 要求秘书长在拟由大会第六十七届会议审议的关于人力资源管理的报告中,就大会第 65/247 号决议的执行对会员国在秘书处按地域分配的员额中任职人数的影响提供进一步详细情况。

关于秘书处的组成的报告提供了这一情况。

个人利益冲突

- 第 14 段 重申其先前支持修正工作人员条例 1.2(m) 的建议，将利益冲突的定义范围扩大，不仅仅局限于经济利益。 大会第 66/234 号决议通过了关于利益冲突的定义。

道德操守办公室的活动

- 第 23 段 委员会认为，所收到的服务请求数量和所审查案件的数量增加并非完全确定是否高标准的廉正和道德文化目标正得到实现的充分指标。因此，委员会请秘书长为此制定相应的评价标准。 道德操守办公室正与其他实体协商制订相应的评价标准。
- 第 25 段 道德操守简介应是必修的，而且应扩大到新到任的 D-1 和 D-2 职等高级管理人员。 正向新到任的高级管理人员介绍道德操守情况。道德操守办公室正在审议各种方式以促进深入到外地业务。
- 第 26 段 鉴于道德操守委员会不属于政府间机构，应当另定一个合适的名称。 道德操守委员会正在改名。
- 第 31 段 秘书长应寻求一切可能的办法，在不影响保密的条件下降低调取卷宗审查服务的成本，包括探讨外包的可能性。 按照标准采购要求正在对财务披露方案的外部审查服务进行重新招标。
- 鼓励秘书长在制定对下次采购的方案要求时，考虑可否将审查职能与信息技术服务合并。 将调集资金开发一个新的财务披露方案信息技术平台。把审查职能与信息技术服务整合可能会在费用方面产生不利影响，限制可用的合格供应商库。
- 第 32 段 建议继续研究填报周期问题，其间应考虑到本组织的风险状况。 这一问题正在审查中。
- 第 33 段 委员会支持审查方案的规章框架，使道德操守办公室在确定填报人数方面发挥更大作用，并提出一套重点更明确的填报标准。 审查是道德操守办公室与其他有关办公室协作发起的。
- 第 38 段 建议不追加对财务披露审查职能的批款而应自行吸收，并在 2012-2013 两年期业绩报告中报告这一情况。 秘书处正在探讨资金筹措办法。