联合国 A/70/254*

大会

Distr.: General
31 July 2015
Chinese
Original: English

第七十届会议

临时议程** 项目 139

人力资源管理

流动

秘书长的报告

摘要

本报告根据大会第 68/265 号决议提交，是关于流动问题的第二份年度报告。本报告提供最新资料，说明了截至 2015 年 7 月《流动和职业发展框架》的执行进展情况。报告还包含大会所要求的其他数据和信息。

* 由于技术原因于 2015 年 9 月 21 日重发。

** A/70/150。

请回收

一. 导言

1. 大会在第 68/265 号决议中核准了经完善的管理下《流动和职业发展框架》，但须符合该决议的规定。大会还要求提交关于流动问题的年度报告，并在第一份和第二份报告中列入该决议述及的数据和信息。

2. 关于流动问题的第一份年度报告(A/69/190/Add.1)已在第六十九届会议期间提交大会，其中载有大会所要求的信息，并说明了 2014 年 4 月至 7 月期间为分阶段执行框架所作准备工作的最新情况。

3. 《框架》将于 2016 年 1 月实施，准备工作正在进行中。本报告是关于流动问题的第二份年度报告，其中提供最新资料，说明了截至 2015 年 7 月执行进展情况。报告还提供了大会第 68/265 号决议所要求的补充数据和信息。本报告应结合第一份年度报告一并阅读。

二. 工作人员流动的最新趋势

4. 如以往报告所述，《框架》将适用于秘书处所有外勤事务和专业职类以及更高职等的国际征聘工作人员，[1] 职等上至并包括 D-2 职等，属于定期任用、连续任用和长期任用，但不可轮调职位除外。[2]

5. 不可轮调职位是指需要具有某一技术领域高等专长、知识和资格的职位，而且在秘书处的另一组织单位或在另一工作地点没有同类、同职等职位。经人力资源管理厅与各部/厅协商，拟订了一份包括 109 个不可轮调职位的暂定清单(见 A/69/190/Add.1，附件一)。[3] 迄今为止，该清单无任何变化，但在框架实施之前，每个职类委员会将审查和确认暂定清单中与本职类有关的不可轮调职位。政治、和平和人道主义职类(POLNET)是将于 2016 年 1 月实施流动的第一个职类，迄今已确定 6 个不可轮调职位(4 个 P-5 和 2 个 P-4)。POLNET 职类委员会将审查该清单，并在经主管人力资源管理助理秘书长批准后，将在 2015 年第四季度举行的委员会第一次会议上作出必要调整。

6. 本节提供最新数据和统计数字，说明流动范围内工作人员的当前流动趋势。根据秘书长题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告(A/69/292)所载的

[1] 《框架》适用于那些已通过竞争程序(例如外地/中央审查机构审查)的工作人员，其任用不只限于某个特定部、厅或特派团。

[2] 为本报告的目的，“职位”包含常设员额和一般临时人员职位。

[3] 《框架》将需要更具体针对语文领域的要求(特别是那些必须通过竞争性语文考试的职位)。大会和会议管理部和人力资源管理厅将成立一个工作组，负责提出这些调整，然后作为大会第七十二届会议流动问题全面审查的一部分提交大会。

截至 2014 年 6 月 30 日的数据，“流动人员”中有 14 197 专业、主任级和外勤事务工作人员。[4]

截至 2014 年 6 月 30 日按职类分列的流动人员分布情况

7. 表 1 显示了截至 2014 年 6 月 30 日按职类分列的流动人员分布情况。

表 1
截至 2014 年 6 月 30 日按职类分列的流动人员

职类	工作人员人数	流动人员比例
MAGNET	4 815	34
POLNET	2 839	20
ECONET	2 399	17
SAFENET	1 180	8
ITECNET	1 065	8
CONFERENCENET	995	7
INFONET	584	4
LEGALNET	274	2
不适用[a]	46	0
共计	**14 197**	**100**

缩语：CONFERENCENET，会议服务职类；ECONET，经济和社会发展职类； INFONET，新闻和对外关系职类；ITECNET，信息和通信技术职类；LEGALNET，法律职类；MAGNET，管理和业务支助职类；POLNET，政治、和平与安全职类；SAFENET，安全和安保职类。

[a] 与任何职类无关的其他职位。

8. 我们不妨回顾，向大会第六十八届会议提交的报告指出，人力资源管理厅与所有利益攸关方密切协商，一直努力重新编配现有的八个职类，以期促职能流动(A/68/358，第 13 段)。[5] 建立现有配置时，把同部门或负责执行相同任务的职系

[4] 这一数字包括拥有定期任用、连续任用和长期任用合同的专业、主任级和外勤职类工作人员。由联合国开发计划署管理的工作人员以及卢旺达问题国际刑事法庭、前南斯拉夫问题国际刑事法庭和刑事法庭余留事项国际处理机制的工作人员不在此列。除非本人明确提出流动要求，五年内达到规定离职年龄的工作人员将免于地域流动。截至 2014 年 6 月 30 日，在 2016 年 1 月 1 日对第一个职类实施《框架》时，流动人员中共有 2 473 名工作人员将达到现行规定离职年龄。此外，工作人员中已经完成至少七次一年或更长时间地域流动的(截至 2014 年 6 月 30 日，流动人员共有 13 名工作人员)，可以选择是否进行地域流动。

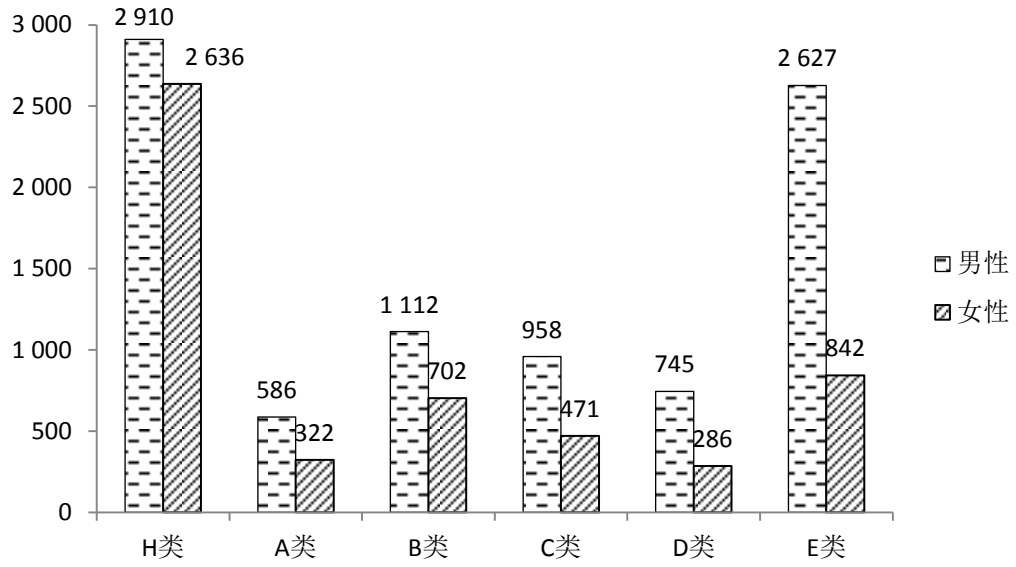
[5] 职能流动是指在不同职系两个职位之间调动，在每个职位上连续任职至少一年(见 A/67/324/Add.1)。

合并为一组，很少关注其中各种职位的职能的相似性。新的组合包括 47 个现有职系和新职系，分为九个职类(见附件一)，这一做法是要在从事某个特定职类的工作所需的技能、能力和知识方面找到尽可能多的共同点，最大限度地拓宽这些工作之间的流动机会。这一新的配置已获得高级管理层核准，并将在启动《流动和职业发展框架》之前，在 2015 年最后一个季度向整个全球秘书处推出。[6]

9. 图一显示截至 2014 年 6 月 30 日秘书处不同艰苦条件类别的工作地点按性别分列的流动人员。[7] 如第一份年度报告所述，工作人员往往长期留在同类工作地点。这一情况男女皆然，特别是可能给最艰苦类别工作地点(D 和 E 类)的工作人员带来问题，因为这类工作地点几乎都是不带家属，生活条件尤其具有挑战性(A/69/190/Add.1，第 8 段)。图二显示了截至 2014 年 6 月 30 日 D 或 E 类工作地点任职五年以上的工作人员在流动人员中所占比例的最新数据。

图一

截至 2014 年 6 月 30 日按工作地点类别和性别分列的流动人员分布情况



[6] 截至编写本报告时，新配置尚未生效，因此这里的数据是基于目前的职类配置。

[7] 国际公务员制度委员会将所有工作地点分为六类：H、A、B、C、D 和 E 类。H 类工作地点包括总部以及联合国未设发展方案或人道主义援助方案的类似叫法的地点，或者欧洲联盟成员国境内的地点。A 至 E 类属于外勤工作地点。工作地点按艰苦程度划分为 A 至 E 类，A 类艰苦程度最低。

表二

截至 2014 年 6 月 30 日 D 或 E 类工作地点任职五年以上工作人员在流动人员中所占比例

	截至 2014 年 6 月 30 日流动人员		D 和 E 类工作地点工作人员的数量[a]		D 或 E 类工作地点已满五年或超过五年的工作人员的数量		D 或 E 类工作地点已满五年或超过五年的工作人员所占比例	
职类	男	女	男	女	男	女	男	女
主任级	466	193	61	23	25	8	41	35
专业	5 617	3 966	940	315	505	175	54	56
外勤事务	2 855	1 100	1 640	532	945	320	58	60
共计	**8 938**	**5 259**	**2 641**	**870**	**1 475**	**503**	**56**	**58**

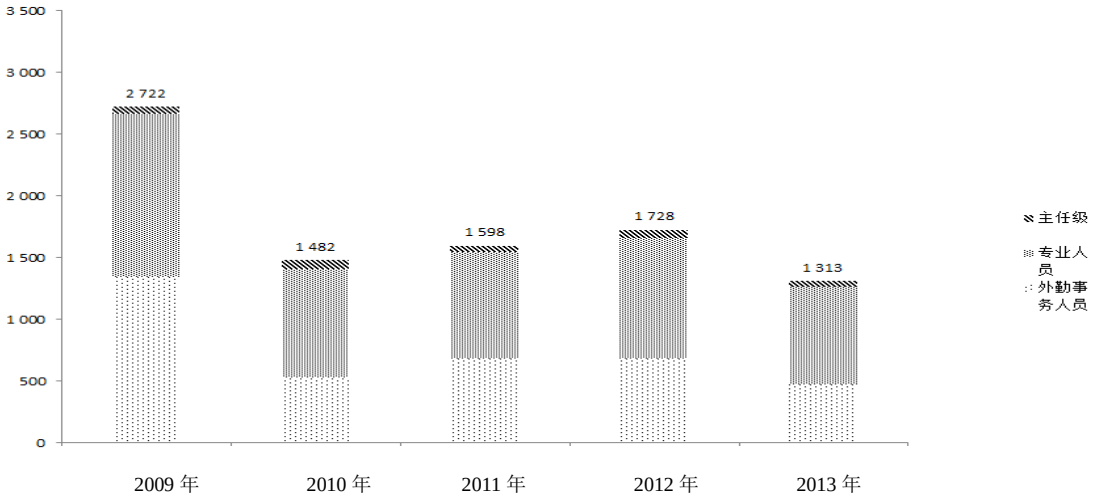
[a] 仅包括在秘书处连续任职满五年、未曾离职的工作人员。临时合同工作人员、由各法庭或由联合国开发计划署管理的工作人员不在此列。

工作地点流动数据

10. 根据大会第 67/255 号决议，流动是指职位的改变，可包括以下一种或多种情况：作用、职能、部门或工作地点的变化，或者与机构、基金或方案之间的调动。然而，如以往报告所述，综合管理信息系统并不包含工作人员的作用和职能的信息，换言之，目前还没有关于不涉及改变工作地点的职位变动的基线数据。图二显示了 2009-2013 年期间任职满一年或一年以上的工作地点流动的次数。任职满一年或一年以上的工作地点流动(下称“工作地点流动”)在流动开始之年纳入记录，并经确认该工作人员在该工作地点工作任职已满一年(或在该工作地点已完成服务满一整年之后到期的合同)后方被视为工作地点流动。例如，根据 2014 年核实，在 2013 日历年开始的所有工作地点流动中，工作人员在流动后在同一地点工作连续工作一年或更长时间。2014 年的流动数据将可在 2015 年 11 月提供，届时数据系统能够确认相关工作人员将在新的工作地点连续任职到 2015 年底，从而达到一整年。在过去五年的各年中，国际征聘工作人员平均进行了 1 769 次工作地点调动。下文图三显示了 2010-2013 年期间 POLNET 职类工作人员任职满一年或一年以上的工作地点流动次数，这是将于 2016 年 1 月开始实施流动的第一个职类。其他七个职类按职类分列的流动次数可供索取。

图二

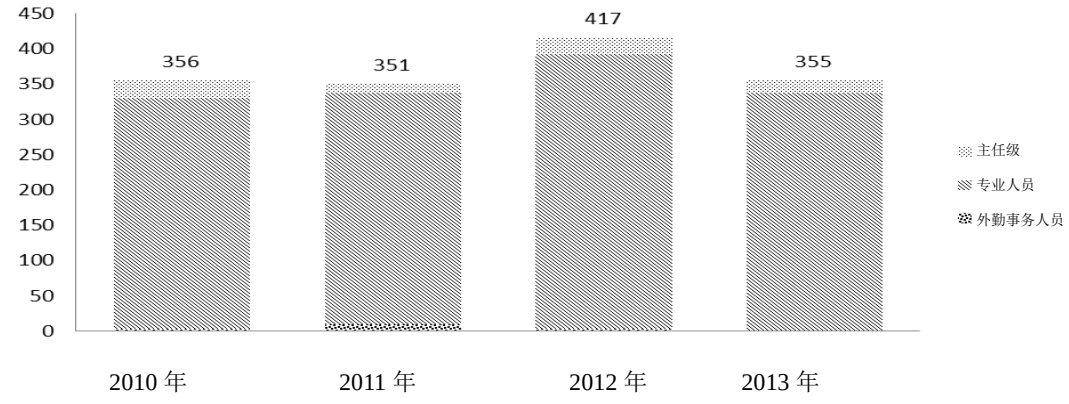
2009-2013 年主任级、专业和外勤事务人员任职满一年或一年以上的工作地点流动数量 [a]



[a] 2009 年的数字异常之高，原因是安全局势发生变化和(或)重组外地特派团后，联合国组织刚果民主共和国稳定特派团、联合国苏丹特派团、非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动、联合国伊拉克援助团和联合国中非共和国和乍得特派团有大量工作人员转移。

图三

2010-2013 年 POLNET 职类主任级、专业和外勤事务人员任职满一年或一年以上的工作地点流动的数目 [a、b]



[a] 由于开办了南苏丹特派团和联合国利比里亚支助特派团，2012 年的数字很高。

[b] 仅有从 2010 年起按职类分列的工作地点流动数据。

11. 第一份年度报告所载的工作地点流动数据表明，工作地点流动往往发生在同类工作地点(A/69/190/Add.1，第 7-8 段)。对最新数据的分析表明，这一趋势还在继续：2009 年至 2013 年期间，H 类工作地点已进行一次工作地点流动的专业、主任级和外勤事务工作人员中，44%的人是向另一个 H 类工作地点流动；只有 9%的人是从 H 类流动到 E 类工作地点。[8] 此外，E 类工作地点流动的工作人员中，55%的人调至另一个 E 类工作地点。[9] 这些数字以及表 2 中关于“卡”在艰苦工作地点任职五年以上的工作人员人数的数据足以证明，应提供更多机会，分担在艰苦工作地点服务的重担，这也是《流动和职业发展框架》的主要目标之一。

三. 关于费用和外部征聘的其他数据

12. 本节提供最新数据，说明了流动的直接和间接费用，以及向外部候选人开放职位的数目和此类候选人的任用人数。由于综合管理信息系统中的职位数据不包括职类信息，在现阶段无法提供按职类分列的空缺率原因是。

流动的直接和间接费用

13. 如第一份年度报告第 11 段所述，只有在工作人员改换工作地点时，才发生直接费用。这些费用包括经常性费用和一次性费用。经常性费用包括不搬迁津贴和流动津贴(提供给第二次流动的工作人员)。一次性费用包括搬迁补助金、派任补助金和旅行费用。实际支付的款额取决于若干因素，如工作人员的职类和职等、他或她的家庭人数、所调至工作地点的类别和指定、派任期限和之前接受派任的次数。因此，各种费用预计将逐年波动。

14. 这一支出连同与新工作人员征聘有关的支出列入一般工作人员费用，但这对在秘书处现有数据系统中分列与流动有关的具体支出造成困难。

15. 为了提供资料说明工作地点流动的直接费用，秘书处分析了 2011、2012 和 2013 日历年进行的工作地点流动以及与支付每人每次流动的直接费用平均数相关的付款。[10] 第一次年度报告(A/69/190/Add.1)第 13 至 19 段载有关于 2011 和 2012 年直接费用平均数的资料。本报告提供了 2013 年补充数据——国际征聘工作人员在该年共进行 1 313 次工作地点流动(见上文第 10 段表)，以及 2011-2012 年和 2013 年直接费用平均数的概述(见表 3)。

---

[8] H 类工作地点已流动工作人员中，11%调至到 A 类工作地点，16%调至 B 类工作地点，12%调至 C 类工作地点，7%调至 D 类工作地点。

[9] 在 E 类工作地点流动的工作人员中，5%调至到 H 类工作地点，8%调至 A 类工作地点，11%调至 B 类工作地点，10%调至 C 类工作地点，10%调至 D 类工作地点。

[10] 由于在最后确定工作地点流动数据(基于日历年)后才能进行费用分析，目前无法提供 2014-2015 年期间的数据。秘书处正在核实 2014 年工作地点流动数据，然后进行 2014 年费用分析。这些数据到 2015 年底才能提供。

2013 年流动的经常性费用

16. 秘书处分析了薪资数据，以确定支付给在 2013 年流动的工作人员的经常性费用。在该年向 1 254 名工作人员支付了款项。[11] 应当指出，由于流动津贴的资格规则规定，工作人员必须之前连续任职达到至少五年，因此，有些工作人员要到未来某年才能领取 2013 年流动津贴。

17. 向 1 254 名工作人员共支付了 11 330 226 美元，其中 210 万美元支付给在部门、总部以外办事处和区域委员会(即非外勤实体)之间进行工作地点流动的工作人员，920 万美元支付给在外地特派团之间流动的工作人员。平均向每名工作人员支付了 9 035 美元的经常性费用。

2013 年流动的一次性费用

18. 另外还从综合管理信息系统的差旅分类账整合数据，以确定与 2013 年在部门、总部以外办事处和区域委员会(即非外勤实体)之间流动有关的一次性费用总额。该年有 354 名工作人员进行了非外地实体之间的工作地点流动；记录了与其中 297 名工作人员有关的一次性费用。2013 年流动的一次性费用共计 12 992 169 美元。297 名工作人员每人的一次性费用平均为 43 745 美元。

19. 调至或调离外地特派团的工作地点流动的一次性费用由外地特派团使用的 SunSystems 分类账以不同方式记录。因此，在收集调至或调离外地特派团的工作地点流动的一次性费用时采用另一个流程。截至编写本报告时，从 32 个外地特派团收集了数据。[12] 2013 年，有 640 名工作人员调至或调离这 32 个外地特派团，其一次性费用共计 11 204 142 美元。其中每名工作人员一次性费用的平均数为 17 506 美元。

直接费用概述

20. 根据上文提供的数据，与 2013 年部门、总部以外办事处和区域委员会之间工作地点流动相关的直接费用共计 1 507 万美元，[13] 外地特派团的费用共计 2 045 万美元。[14] 然而，由于在 2013 年进行流动的一些工作人员要在之后某个

[11] 2013 年，共有 1 313 名工作人员进行 1 313 次工作地点流动。共有 354 名工作人员进行了非外勤实体之间流动，959 名工作人员进行了调至或调离外地特派团工作地点的流动。

[12] 应该指出，在 2013 年进行了 39 次调至或调离外地特派团的流动。由于一些特派团已经关闭以及存在资源制约和时间限制，无法获取所有 39 个外地特派团的资料。

[13] 经常预算、预算外和支助账户。

[14] 维持和平特派团和特别政治特派团。

期间才能领取流动津贴，而且无法确定调至或调离外地特派团流动的一次性费用总额，因此这些数字并没有反映出所有费用。[15]

21. 下文表 3 对 2011-2012 年直接费用平均数和 2013 年直接费用平均数作出比较。与 2011-2012 年相比，2013 年一次性费用平均数有所下降。对费用数据的分析表明，出现下降的原因是，支付给工作人员的派任津贴有所减少。

表 3
2011−2012 年和 2013 年每人每次流动的直接费用平均数对比

	2011-2012 年	2013 年
在部门/总部以外办事处之间流动工作人员的一次性费用平均数	每年 48 870 美元	43 745 美元
调至或调离外地特派团工作人员的一次性费用平均数	每年 24 292 美元	17 506 美元
参与流动的每位工作人员的经常性费用平均数	每年 8 964 美元	9 035 美元

间接费用

22. 如第一份年度报告第 20 段所述，管理《流动和职业发展框架》的间接费用主要涉及重新配置 Inspira 人才管理工具，以适应填补空缺和管理下流动的新流程，并涉及建立为《框架》提供全方位行政支助的职类人员配置小组。

23. 为了重新配置 Inspira，已再次调配现有资源，用以征聘更多的应用程序开发人员。在职类人员配置小组方面，将从现有架构向各个小组调派已有人员。下文第 58 和 59 段将提供更详细的资料，说明各小组的拟议组织结构。

24. 在新的人员配置机构成员必须投入的人时方面，《流动和职业发展框架》可能造成更多的间接费用。但可以预计，职类委员会和职类人员配置小组成立后，用人单位主管和方案主管将把更少时间花在与人员配置有关的任务上，从而可以把更多时间用于实质性工作领域，因此，他们所节省的时间预计将会远远抵消这些费用。就像今天的情况这样，工作人员已经满足了在获得甄选或横向调动后所担任职务的要求，因此，预计不会突然增加其他的技术或实务培训需求。与知识传授和加强家庭支助有关的任何新的需求将在现有能力范围内满足。下文第 61 至 64 段将进一步说明在后一种情况下开展的活动。

[15] 如果对在调至或调离外地特派团工作地点的工作人员适用一次性费用平均数(17 506 美元)，则可得出直接费用总额最低为 4 111 万美元的指示性估计数。

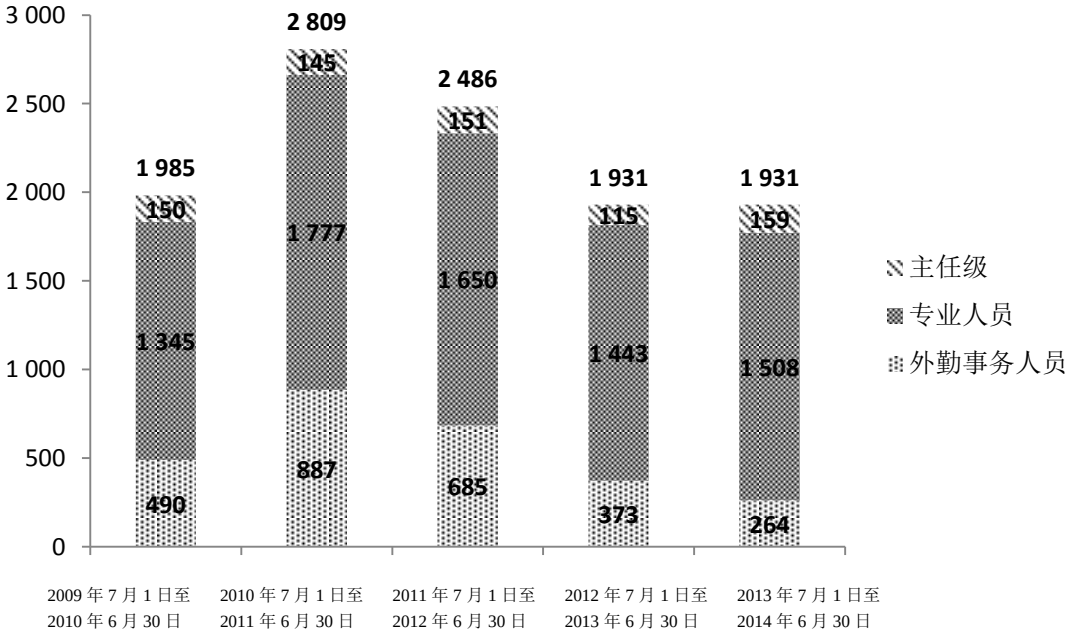
供选择机会的数目

25. 图四提供详细资料，说明了 2009 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日可供选择机会的数目。在此期间可供选择机会的总数为 11 142 个。机会的数目因年而异，从 1 931 个至 2 809 个机会不等。

26. 大多数机会(共有 7 723 个机会，占可提供机会的 69.3%)出现在专业人员职类，这是流动人员中工作人员人数最多的职类。外勤人员职类有 2 699 个机会，占可提供机会总数的 24.2%。最后，主任级职类的机会数目为 720 个，占可提供机会总数的 6.5%。

图四

2009-2014 年按工作人员职类分列的可供选择机会的数目



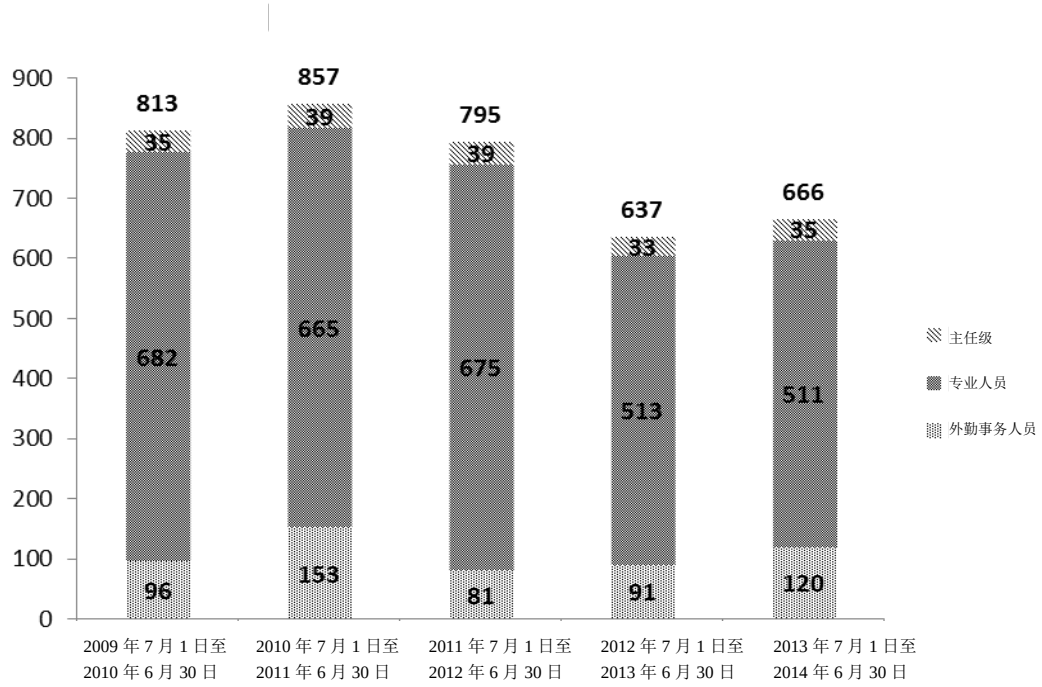
说明：这些机会把已公布的具体职位空缺的数目同从外勤人员名册中甄选人员(即没有发布具体职位空缺但甄选人员出任外地特派团职位的情况)的数目相结合。这些机会包括已公布的所有职位空缺，但不包括后来被取消的职位空缺。

外部任用的数目

27. 图五显示了 2009 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间外部任用的数目。外部任用的总数是 3 768，每年从 637 人次到 857 人次不等。外部任用在供甄选的全部任职机会中所占的比例从 30%至 40%不等。外部任用人数最多的是专业人员职类(3 046 人次)；外勤事务职类有 541 人次，主任级有 181 人次。

图五

2009-2014 年外部任用的数目



说明：外部任用是指在综合管理信息系统中记录为任职一年或以上的“初次任用”。

四. 《框架》范围内人员配置流程

28. 本节提供了关于《流动和职业发展框架》范围内人员配置流程的最新资料。第一份年度报告较为详细地介绍了这一流程(A/69/190/Add.1，第 25 至 58 段)；本节着重阐述在本报告所述期间所作的完善，并提供补充资料，说明大会感兴趣的问题，特别是对地域流动数量的限制和特别制约小组的运作等问题。

29. 《流动和职业发展框架》实质上是本组织新的工作人员甄选制度，将按职类分阶段推出，2016 年 1 月首先在 POLNET 职类实施。尚未开始实施流动的各职类将继续根据现行工作人员甄选制度(ST/AI/2010/3，经订正或修正)开展所有人员配置活动。在已进入实施流动的职类，人员配置活动将通过半年期人员配置进行管理，包括以下两个部分：

(a) 填补空缺：现有和预计出现的空缺职位将予以发布，接受内部和外部候选人的申请；

(b) 管理下流动：这是一个工作人员横向调动是内部流程，在职工作人员对在任职位表示兴趣。已达到职位占用最高期限或达到职位占用最低期限并选择参与的工作人员将参加这一流程。

30. 大会要求秘书长确保管理下流动不对执行联合国和平与安全、发展和人权等支柱下的任务产生负面影响(见第 68/265 号决议，第 9 段)。为此，《框架》规定，在为人员激增、特派团开办或人道主义紧急情况填补空缺时，可采用任何现行方式，包括公布临时职位空缺或具体职位任职空缺；甄选半年期人员配置产生的候选人；或由获得授权从候选人名册的实体从预先批准的候选人名册征聘，视需要提供为期一年的定期合同。在此期间结束后，填补空缺将成为半年期人员配置活动的一部分。在 2016 年和 2017 年将对上述工作作出评价，以评估是否切实有效地满足了人员激增、特派团开办和人道主义紧急征聘要求，并实现了《框架》的各项目标。此外，为了维护各特派团完成各自任务的能力，特派团团长将保留在人员激增、特派团开办或人道主义紧急情况下在任务区内横向调动工作人员的权力。

31. 将通过 Inspira 人才管理工具为《框架》提供支持。正在对 Inspira 的现有征聘模块进行重新设计，以适应管理职位空缺方面新的角色和工作流程；还正在开发一个全新模块，用于管理通过管理下流动进行的工作人员横向调动。另外还将制定一个更为简化的申请人资格和适任性评估做法。

填补空缺

32. 第一份年度报告第 27 至 31 段和图五简述了在《框架》范围内填补空缺职位的流程。在本报告所述期间，制定了新的人员配置时间表，并进一步完善了这一流程的某些要件。

33. 关于人员配置时间表，在《框架》范围内填补空缺职位，从启动一个职位空缺到甄选之日预计将需要大约 180 个日历日，包括 60 天公布期。与 2013 年需要平均 273 个日历日(根据 A/69/190 号文件表 3，完成时间表中各个步骤需要 213 个日历日，再加上 60 天公布期)[16] 相比，这是一个巨大改进。秘书长在上一份关于人力资源管理的概览报告中指出，使用人力资源管理记分卡进行的分析显示，给征聘过程造成拖延的一个步骤是候选人评价和推荐。随着申请人人数不断增多，用人单位主管目前花费大量时间，对所有符合条件的申请人进行人工审查(某些职系的申请人多达 800 人)、进行面试、以及视情况进行书面考试和评阅考卷。该报告还指出，在 Inspira 中处理职位空缺出现延误的原因是，职位空缺的理由存

[16] 2013 年的数字是整个秘书处填补空缺职位所需时间的全球平均数。但应当指出，维持和平行动和特别政治任务的空缺可以更快得到填补，因为根据现行工作人员甄选制度，这些实体的空缺通常公布 30 天，在特殊情况下公布 15 天，以满足紧迫的业务需求。

在不一致，包括通用职务说明和职务说明，以及在筛选问题方面存在不一致(同上，第 39 和 44 段)。

34. 在《流动和职业发展框架》范围内填补空缺的流程旨在提供以下方式解决问题：

(a) 把评价和推荐申请人的工作分别交由专职职类人员配置小组和职类委员会负责，从而通过规模经济的方式提高这一流程的效率和及时性；

(b) 增加通过使用通用职务说明和(或)标准化职务说明创建职位空缺的比例；

(c) 用更加详细的筛选问卷(包括封闭式和开放式问题)取代目前使用的筛选问题，促进适任性和资格的评价工作，使申请人能够说明他们如何获得或运用了某一特定技能或全套知识。

35. 此外，如秘书长关于流动问题的第一份年度报告第 29 段所述，《框架》范围内填补空缺流程将包括一个新的集中评估流程，本组织可借此使这一流程做到标准化和专业化，而这一流程到目前为止由个体用人单位主管管理，导致做法不一、标准不平等和缺乏效率。这个新流程将包括书面评估和面试。书面评估部分将针对具体职务说明进行标准化处理，而且根据职务等级，书面评估可以包括自动化部分和作文部分。可邀请已通过书面评估的候选人参加面试，以评估他们在哪些方面满足某一具体职位的要求。面试过程将由职类人员配置小组负责协调。

36. 上述创新和完善预计将把花在评价和推荐候选人的时间从目前的平均134天减至约 55 天。分批而不是单个公布空缺可以带来规模经济效应和提高效率，而集中管理征聘过程还可以减少完成目前的人员配置时间表中其他步骤所需的时间，例如，根据《框架》规定，中央审查机构认可应需要 7 天，但在 2013 年却需要 16 天。

37. 为了全面获益于在《框架》范围内对征聘流程的精简，并在实现大会制定的 120 天内完成征聘的目标方面取得进一步进展，拟将空缺公布时间从 60 天减至 30 天，并将此作为半年期人员配置活动的一部分。这就意味着在《框架》范围内填补空缺将需要约 150 天，包括 30 天公布时间。秘书长认为，由于某一职类空缺的公布时间将具有可预见性和经常性，潜在申请人将提前知道他们感兴趣的职位将何时公布以及将何时作出评估，就可以提前规划申请过程，不会因为缩短公布时间而处于不利地位。作为外联工作的一部分，即将进行的半年期人员配置的日期将通知潜在申请人，而且将在联合国职业门户上明确说明。对于尚未在《框架》范围内实施流动的职类而言，其空缺的公布时间仍为 60 天。

38. 新的填补空缺流程将继续确保内部和外部申请人受到平等考虑。在征聘过程的不同阶段，包括申请、筛选、评估和面试阶段，以及在推荐适当人选期间，将确保给予平等待遇。特别是，由于半年期人员配置工作具有可预测性和经常性，

这将为所有申请人提供竞争上岗的平等机会，因为他们将提前知道职位空缺何时公布以及评估何时进行。集中评估流程还将确保同类职务说明的所有申请人将以标准化方式受到评估。此外，鉴于甄选建议将由委员会而不是由用人单位主管个人提出，现在可以考虑到本组织的整体需求，而不仅仅是相关部/厅的需求。

39. 全球中央审查委员会(前称“全球中央审查机构”)和高级审查委员会将负责确认，根据人员配置制度为填补空缺找到合适人选的流程得以保持公正，依照职位空缺通知中预先核准的评价标准评价候选人，以及相关程序得到遵守。

管理下流动

40. 第一份年度报告第 32 至 34 段和图六简述了管理下流动(即在职工作人员在在任职位之间横向调动)。以下各段更详细地说明了管理下流动的各个方面，包括申请流程和现有职位汇编中工作人员的配对标准、以及对特别制约要求的提交和审查流程的说明。

41. 如上文所述，管理下流动将适用于已实施流动的职类中任职已达到或超过职位占用最高期限[17] 并符合资格的工作人员，以及已达到职位占用最低期限[18] 并选择参与的工作人员。前者将自动列入现有职位汇编，但每个职类实施流动的第一年除外，因为在此期间只有在选择参加时才参与管理下流动。

42. 被自动列入汇编或已选择参加的工作人员将查阅本人职等的现有职位，对认为自己适任的职位表示兴趣，并按照优先顺序排列本人已选择的职位。工作人员可对汇编中至少三个职位表示兴趣，并必须选择一个本人现工作地点以外工作地点的职位(前提是汇编包括这一职位)。全套申请资料还将包括一份个人简历和一份自我职业评估表，其目的有二：首先，鼓励工作人员思考自己的职业愿望，特别是其进行一次地域流动的愿望；第二，向职类委员会提供更多资料，说明工作人员的动机和目标，将此作为横向调动推荐的内容。此外，工作人员必须在申请中附上其最近两份考绩，而且可能必须回答筛选问题。

43. 如前所述，申请人应是已通过审查机构程序的在职工作人员，因此不需要把评估作为管理下流动的一部分(见 A/69/190/Add.1，第 34 段)。然而，所有申请人都必须接受严格的资格和适任性评价，这将由纳入职类人员配置小组的专题专家进行(见下文第 58 段)。然后，汇编中每个职位的适任候选人名单将送交用人单位主管，他们将有机会就候选人在哪些方面符合职务说明的要求发表意见和看法。

44. 随后，职类人员配置小组将根据工作人员的偏好和管理人员的意见，为汇编中每个职位起草一份初步匹配清单，并将专业和外勤事务人员职类的职位清单和

[17] H 类和 A 类工作地点任职工作人员的职位占用最高期限为 7 年，B 和 C 类工作地点为 4 年，D 和 E 类工作地点为 3 年。

[18] D 和 E 类工作地点在职工作人员的职位占用最低期限为一年，在其他在职工作人员为两年。

主任级职位的清单分别提交相关职类委员会和高级审查委员会。这些委员会将审查初步匹配情况，并依照具体职类的战略需要、相关的组织优先事项、[19] 以及工作人员之前的流动记录和所表达的职业愿望，就横向调动提出初步推荐。

45. 在流程的这一阶段，如果工作人员被推荐调至其本人并未表示兴趣的某一职位，则将与其联系，以确定他们是否能够接受这一职位。如工作人员认为无法进行这一流动，则可向特别制约小组提出请求。各类特别制约请求和提交程序如下：

(a) 医疗原因：如果工作人员被推荐调至本人并未申请而又必须进行地域流动的一个职位，则必须为本人或为其获得承认的受抚养人直接向医务司提交客观的医疗证据和文件，并在其中详细说明病情及治疗所需的医疗护理水平和种类。医务司将逐案审查提出的请求，向特别制约小组提供其所作结论，表示工作人员健康状况合格并可以到该地点任职，或健康状况不合格，或健康状况虽然合格但存在医疗制约或需要作出某些调整。如属涉及获得承认的受抚养人的健康原因，医务司将就流动对受抚养人病情的影响向特别制约小组提出咨询意见。医务司的结论将基于工作人员将调至的工作地点能否提供医疗设施；

(b) 令人信服的个人情况：如果工作人员被推荐调至本人并未申请但必须进行地域流动的一个职位，则需提供充分证据来支持其提出的关于改变工作地点会造成太多困难的说法。在一些情况下，这种证据可以包括主管当局出具的法律文件，说明工作人员承担的法律义务以及该工作人员将因流动而违反其在现任职工作地点承担的法律义务；

(c) 符合本组织利益的事项：请求必须由一名主管和工作人员共同提交，并经部或厅负责人认可。请求应提出充分理由和证明文件，说明工作人员的职位变化将如何对某一项目的顺利实施产生不利影响。此外，请求应指出该部或厅已采取哪些措施培养必要的人员，以在该名工作人员最终流动时接替其工作。

46. 职类委员会和高级审查委员会在向主管人力资源管理助理秘书长或秘书长分别提出最后的横向调动建议时，将考虑特别制约小组的结论。

[19] 本组织的优先事项如下：

(a) 将不带家属的工作地点的工作人员调往带家属的工作地点；

(b) 使工作人员在工作地点之间的调动，满足职业发展要求；

(c) 使申请人在同一工作地点的部门或办事处之间调动；

(d) 适当考虑到性别、地域地位、部队和警察派遣国的任职人数以及 ST/AI/2010/3 第 9.3 段中所载的其他因素(A/68/358，第 24 段)。

工作人员队伍规划——《框架》

47. 为了确保职类委员会和高级审查委员会所作的甄选和横向调动建议符合相关职类的战略需求，并满足本组织提出的人力资源及其他优先事项，目前正在具体按照《框架》制定工作人员队伍规划办法。职类人员配置小组将由一个专职的工作人员队伍规划构成部分提供协助，这一构成部分将与各部/厅密切合作。工作人员队伍规划活动将不仅应对某一职类在出现空缺时或开展管理下流动期间的当前情况，而且将应对预测的未来情况。预测未来至关重要，因为这将使我们能够更好地了解在即将开展的半年期人员配置中某一职类的流动人员预测。

48. 工作人员队伍规划办法将侧重于人才供需及差距分析。它将考虑到某一特定职类需求规划的各个方面，确定某些特定角色在某个时间节点所需的技能、知识和能力。然后将进行差距分析，以查明和监测可能影响甄选和横向调动决定的趋势。将利用这一分析改善针对性外联活动(由外部应聘者填补空缺)和内联活动(由内部工作人员填补空缺和参与管理下流动)。还将利用分析对可能需要的各种培训、学习和发展工具作出决策，以帮助工作人员为调任新的职位做好准备。最后，对于那些证明很难找到某类人才的职类，这一分析将使本组织能够对利用非工作人员资源的可能性作出更加知情的决策。

49. 工作人员队伍规划数据分析以及通过计分卡和关于人力资源问题的任何其他相关信息获得的、有关本组织优先事项的业绩指标(见上文脚注 19)将提交给职类委员会和高级审查委员会，以促进和指导这些委员会对空缺职位甄选和管理下流动范围内横向调动的审议。在每个半年期人员配置的开始，这些委员会将召开会议，评估所取得的进展并建议作出任何必要的调整。

对地域流动数量的限制

50. 大会第 68/265 号决议第 8 段决定，2016 年和 2017 年实施流动职类的地域流动数量不得超过 2014 年和 2015 年实施流动职类的地域流动平均数。为了执行大会决定，必须首先计算 2014 年 POLNET 职类地域流动的平均数，而该职类将于 2016 年实施流动(即)。为便于进行这一计算，不妨认为地域流动数量等于任职满一年或一年以上、而且必须前往另一国的工作地点流动的数量。如上文第 10 段所述，到 2015 年 11 月才能提供 2014 年工作地点流动数量的数据。应当指出，地域流动可通过被甄选出任空缺职位(不包括初次任用)或通过管理下流动被调至另一职位的方式进行。

51. 在制定 2016 年 POLNET 职类地域流动“范围”之后，这个范围将分成两个“组成部分”，每个半年期人员配置活动各有一个组成部分，以确保参与每次活动的工作人员都有进行地域流动的平等机会。根据预计，每次活动的组成部分规模将与该次活动期间可能进行的地域流动的最大数量预测成正比。在公布了某次活动的职位空缺和管理下流动汇编之后，应可估算出每个周期的甄选和横向调动

可能产生的地域流动最大数量。如果这一数字低于这个周期的组成部分，则不需要采取任何进一步行动。然而，如果这一数字高于该组成部分，则将告知相关职类委员会和高级审查委员会，其甄选和横向调动推荐不得超过该组成部分的数量。各委员会然后将优先考虑那些有助于分担负担和实现在该周期开始时商定的组织和人力资源优先事项的地域流动。还将适当考虑建议进行有助于改善特定地点空缺率的流动。

五. 《框架》范围内新的人员配置机构和结构的作用和职能

52. 新的人员配置制度将有助于通过一个集中的行政和决策流程，对工作人员的战略部署采取更具规范的做法。第一份年度报告(A/69/190/Add.1)第 36 至 57 段阐述了参与这一流程的新的人员配置机构和结构的作用和职能，特别是相关的职权范围。本节将重点介绍在本报告所述期间对职权范围作出的完善，并将提供资料，说明 POLNET 职类人员配置小组的问责、上下级关系、以及指示性组织结构。鉴于第一份年度报告第 56 和 57 段所述的职权范围保持不变，没有提供关于全球中央审查委员会的补充资料。

职类委员会和高级审查委员会

53. 职类委员会和高级审查委员会是常设咨询机构，分别负责提出为专业和外勤事务人员职类职位以及主任级职等职位的甄选和横向调动提出建议。每个职类设一个职类委员会，由构成该职类各部/厅的 P-5 或更高职等的成员组成。每个委员会还将包括：一名妇女问题协调人，来自该职类包括的一个部门，为当然成员，无表决权；一名秘书处工会指派的工作人员代表，属观察员身份；一名资审人力资源代表，为当然成员，无表决权。各委员会的规模将因相关职类的工作人员人数而异。将只设一个高级审查委员会，职责范围涵盖所有职类，由一名主席和 18 名 D-2、助理秘书长和副秘书长职等的成员组成。这些委员会将在每个半年期人员配置活动期间至少举行两次会议，可以虚拟或面对面方式举行，每届会议的会期至多五个工作日。

54. 各委员会将通过提出推荐发挥战略作用，确保始终如一地落实组织优先事项和其他人力资源管理优先事项，包括性别、地域代表性目标、以及部队和警察派遣国任职人数，并将适当兼顾工作人员队伍规划的其他考虑因素。为此，将向各委员会提供作为审议依据的一套有关资料，其中包括但不一定限于工作人员的流动记录、关于(管理下流动范围内的)职业愿望的信息、以及有关计分卡指标的分析(另见下文第 47 至 49 段)。

55. 为了确保对新的人员配置制度的执行进行问责，职类委员会成员将在以下方面对主管人力资源管理助理秘书长负责：为甄选人员填补空缺以及为管理下流动的工作人员调动提出推荐，同时考虑到某一部/厅的战略性人员配置需求以及人力

资源和组织的优先事项，包括地域、性别和分担负担等优先事项。高级审查委员会直接向秘书长负责。

特别制约小组

56. 将设立一个特别制约小组，负责审查专业及专业以上职类(直至并包括 D-2 职等)以及外勤事务职类工作人员在无法接受本人未表示兴趣的拟议职位流动时提出的请求(见上文第 45 和 46 段)。特别制约小组的构成如下：每个职类各有一位成员，以个人身份参加；人力资源管理厅派出一位法律官员和一位人力资源官员，均以当然成员身份参加；秘书处工会指派一位工作人员代表，以观察员身份参加。该小组将在每个半年期人员配置期间举行一次会议，可以虚拟或面对面方式举行，至多五个工作日。

57. 为了精简并加快在管理下流动范围内提出横向调动推荐这一流程，特别制约小组将酌情直接向职类委员会和高级审查委员会提出结论意见，而不是按照最初设想，首先向主管人力资源管理事务助理秘书长提出推荐，供其核准。该小组将向主管人力资源管理事务助理秘书长负责，以确保在涉及向该小组提交请求所涉事项上，其结论意见维护本组织对工作人员的关照责任。

职类人员配置小组

58. 在《框架》范围内，向半年期人员配置工作提供的所有实务行政支助将由专门的职类人员配置小组集中提供，这些小组为全职性质，隶属人力资源管理厅，向战略规划和人员配置司司长负责。这些小组将由专业人员职类的职类人员配置干事组成，其中一些人拥有人员配置方面的专门知识，一些人在相关职类人员配置的实务工作方面拥有直接经验(“专题专家”)。后者将负责牵头评估职位空缺和管理下流动申请人的资格和适任情况，并在必要时与相关各部、厅和外地特派团联络。这些小组还将包括规定数目的一般事务职类辅助工作人员。

59. 如上文第 23 段所述，将通过重新调派现有资源，建立职类人员配置小组。这些小组的人数因相关职类流动人员的规模而有所不同。第一个小组将为 POLNET 职类提供支助。作为执行《框架》筹备工作的一部分，人力资源管理厅将对全球秘书处的现有人力资源能力进行工作量分析。根据所收集的数据，POLNET 职类人员配置小组估计将需要 26 个职位。该小组的拟议组织结构载于本报告附件二。该厅目前正在与设有 POLNET 职类职位的各部、厅和外地特派团协商，以界定各小组成员的作用、职责和说明，并确定这些部、厅和外地特派团可供使用的现有资源。

六. 支持流动的有利因素

过渡措施

60. 工作人员和管理当局协商委员会商定了一系列过渡措施，以协助在职工作人员从现行工作人员甄选制度过渡到《流动和职业发展框架》，这方面的信息见第一份年度报告(A/69/190/Add.1)第 61 和 62 段。在本报告所述期间，这些措施已进一步完善如下：

(a) 现行工作人员甄选制度(ST/AI/2010/3，经订正或修正)的规定将继续适用于尚未开始实施流动的职类为填补空缺职位进行的候选人甄选，并适用于已开始实施流动的职类中、在该职类向新的人员配置制度过渡生效日期之前公布的职位空缺；

(b) 现行工作人员甄选制度(ST/AI/2010/3，经订正或修正)规定的专业及以上职类(直至并包括 P-5 职等)的晋升资格要求在 2020 年 12 月 31 日前仍适用于 2014 年 4 月 30 日或之前加入本组织的工作人员。自 2021 年 1 月 1 日起，所有工作人员必须满足对晋升 P-5 职等的地域流动要求；

(c) 目前已列入名册的候选人将自其所在职类开始实施《框架》之月第一天起保留名册地位七年。除非另有决定，名册有效期今后最长为七年。

加强对进行地域流动的工作人员及其家属的支助

61. 根据大会第 68/265 号决议第 15 段的要求，秘书长继续探讨以何种方式协助工作人员的配偶及子女解决流动要求所带来的问题。人力资源管理厅已大力制定各种工具，支持工作人员及其家属在融入新的工作地点和职位。2015 年 4 月，通过在线人力资源门户网站向全体工作人员提供了内容全面的工作地点和特派团指南。这些指南载有工作人员及其家庭成员在考虑其他工作地点或准备搬迁时想要了解的各种专题，从而使重新安置过程更加易行、更可预测。此外，重新安置核对表已登载在该门户网站，为工作人员及其家属在搬迁时需要采取的行动提供了分步骤指南。

62. 人力资源管理厅正在敲定一项配偶就业指导，其中介绍了可资利用的机会以及关于不同工作地点关于配偶就业的规定。该厅最近还启动了一个结伴系统，接收单位可通过这一自愿支助机制为前来任职的新工作人员及其家属同一名熟悉工作地点的情况并可以为与搬迁有关的问题和事项提供非正式协助的工作人员牵线搭桥。

培训和知识管理

63. 人力资源管理厅已启动了全球上岗培训平台，这是一个先进的在线工具，可为每个新工作人员或正在进行地域或职能调动的在职工作人员提供一个标准化、量体裁衣式的上岗培训。该平台使用标准化培训材料，将确保所有工作人员接受一致、高质量的上岗培训，并传播统一的组织信息。此外，该厅还制作了用于编

写工作移交报告和任务结束报告的模板，以确保用一以贯之的方式进行例行的知识传授。这些模板将提供给有关工作人员，作为其离职程序的一部分。

64. 人力资源管理厅还制作了各种工具，以消除对工作人员更频繁的职位之间流动会导致丧失机构记忆和破坏业务连续性的担忧。例如，人力资源门户网站中有一个职业区，向工作人员介绍可资利用的各种学习和职业支助服务。这些网页在各个部分中介绍了本组织的职业途径、职业发展机会和关于搬迁的建议。随着每个职类开始实施流动，将继续加强这些网页，更多地介绍不同职位的具体学习活动，使工作人员能够更准确地找到他们应参加的、有利于其职业愿望的各类培训和学习。

七. 执行《框架》

65. 大会商定，《框架》将按职类分阶段进行，2016 年开始对一个职类实施流动，2017 年对第二个职类实施流动，此后每年开始对两个职类实施流动。如前所述，POLNET 职类将于 2016 年首先实施流动，随后对其他八个职类实施流动，但先后次序尚未确定。

66. 在本报告所述期间确定了《框架》范围内新的人员配置流程的详细工作流程，按照既定程序起草了必要的政策文件(关于新的工作人员甄选制度的秘书长公报和秘书处行政指示)并提交供协商，并完成了 Inspira 人才管理工具重新配置的设计阶段。发挥核心作用的 POLNET 职类人员配置小组、POLNET 职类委员会、高级审查委员会和特别制约小组将于 2015 年第四季度成立。POLNET 职类工作人员的第一次管理下流动将于 2016 年 1 月开始，在公布空缺汇编之后，该职类的第一轮填补职位空缺工作将于 2016 年 4 月开始。工作人员预计将分别在 2016 年 8 月和 2016 年 10 月进行流动或上岗。根据决定，第一次半年期人员配置工作的两个组成部分将交错进行，以便分散工作量，促进向新《框架》顺利过渡。第二次半年期人员配置工作的两个组成部分预计将于 2016 年 7 月开始。

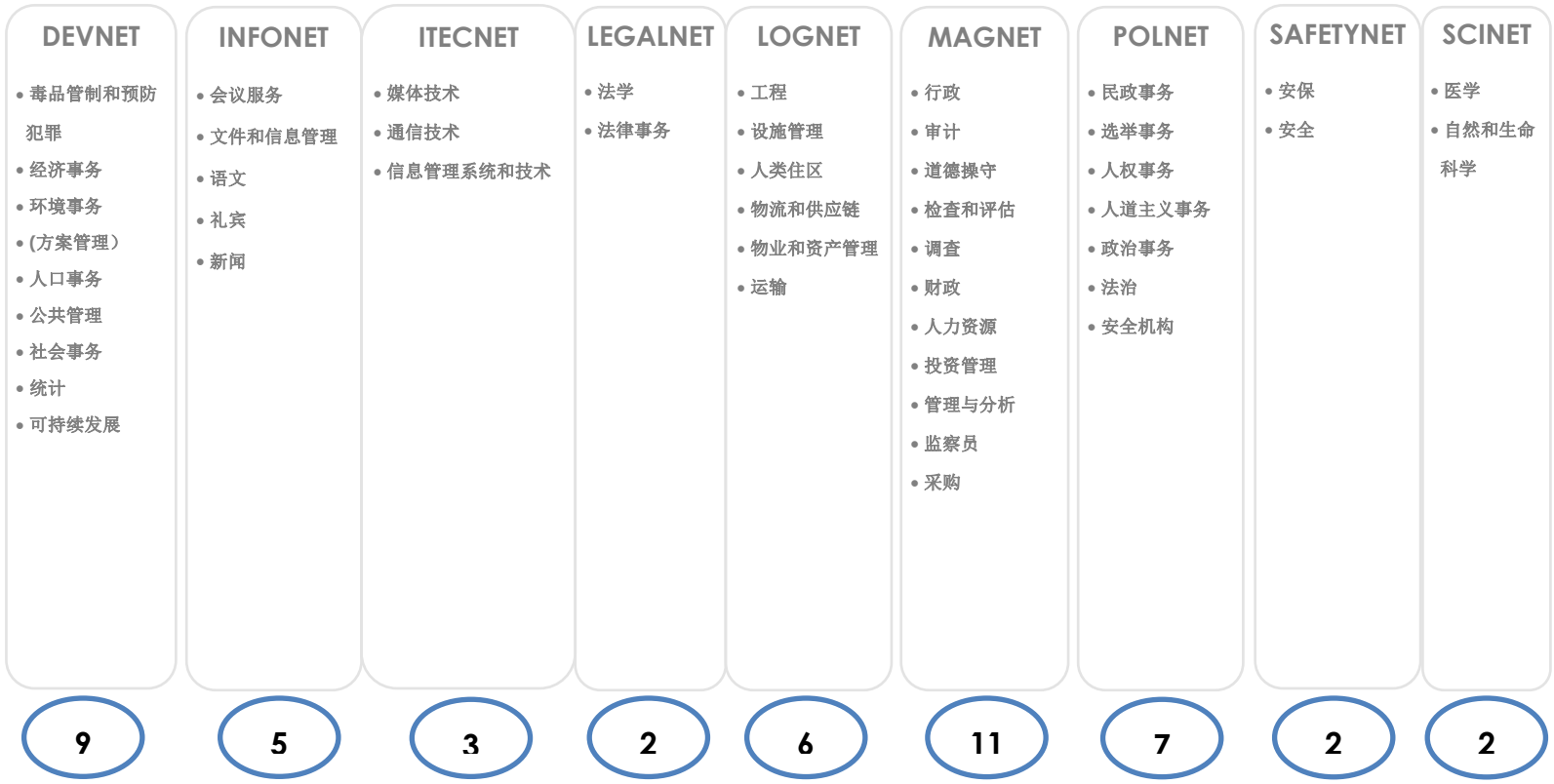
67. 在本报告所述期间，第一份年度报告第 69 段提到的全球指导委员会、工作一级技术咨询组和工作人员-管理当局协商委员会流动问题专职工作组定期举行会议，对《框架》及其执行工作的各个方面进行监督和(或)提供反馈意见。这些机制汇集了来自总部、外地特派团、区域委员会和总部以外办事处的代表，从而确保兼顾全球秘书处的各种不同需要。

八. 有待大会采取的行动

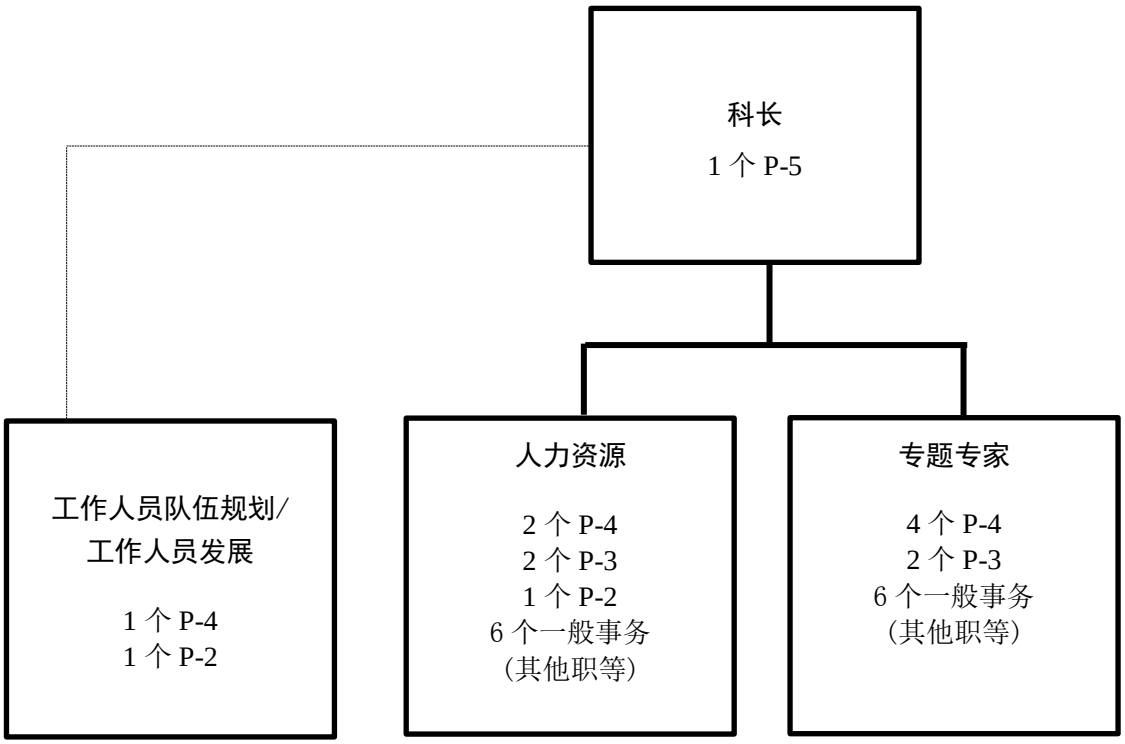
68. **请大会注意本报告并核可上文第 37 段所述的建议，以将《流动和职业发展框架》范围内空缺公布时间从 60 天减至 30 天。**

附件一

新的职类构成图



缩语：DEVNET，经济、社会和发展职类；INFONET，新闻和会议管理职类；ITECNET，信息和通信技术职类；LEGALNET，法律职类；LOGNET，物流、运输和供应链职类；MAGNET，管理和行政职类；POLNET，政治、和平与人道主义职类；SAFENET，内部安保和安全职类；SCINET，科学职类。

附件二

政治、和平与人道主义职类人员配置小组组织结构