



大会

Distr.: General
23 December 2016
Chinese
Original: English

第七十一届会议

议程项目 139

人力资源管理

第五委员会的报告

报告员：李敏仪女士(新加坡)

一. 引言

1. 第五委员会先前在议程项目 139 下向大会提出的建议见 [A/71/638](#) 号文件所载委员会的报告。
2. 第五委员会在 2016 年 10 月 28 日和 12 月 23 日第 9、10 和 23 次会议上审议了该项目。在委员会审议本项目时所作的发言和所提的意见载于有关的简要记录。¹
3. 在审议项目时，委员会面前有下列文件：
 - (a) 秘书长关于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法的报告([A/71/186](#))；
 - (b) 秘书长关于借调现役军警人员的报告([A/71/257](#))；
 - (c) 秘书长关于工作人员条例和细则修正案的报告([A/71/258](#))；
 - (d) 秘书长关于“人力资源管理改革概览：建设一支全球化、充满活力、适应力强、参与度高的联合国员工队伍”的报告([A/71/323](#))；
 - (e) 秘书长关于流动的报告 ([A/71/323/Add.1](#))；

¹ [A/C.5/71/SR.9](#) 和 [A/C.5/71/SR.23](#)。



(f) 秘书长关于“人力资源管理改革概览：对适当幅度制度的评估”的报告(A/71/323/Add.2)；

(g) 秘书长关于道德操守办公室的活动的报告(A/71/334)；

(h) 行政和预算问题咨询委员会的相关报告(A/71/557)；

(i) 秘书长关于“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告(A/71/360)；

(j) 秘书长关于“秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人以及个体订约人”的报告(A/71/360/Add.1)；

(k) 秘书长的说明，转递联合检查组题为“联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”的报告(A/70/685)；

(l) 秘书长的说明，转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会对联合检查组题为“联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”的报告的评论意见(A/70/685/Add.1)；

(m) 秘书长的说明，转递联合检查组题为“联合国系统各组织的继任规划”的报告(A/71/393)；

(n) 秘书长的说明，转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会对联合检查组题为“联合国系统各组织的继任规划”报告的意见(A/71/393/Add.1)。

二. 审议决议草案 A/C.5/71/L.11

4. 在 2016 年 12 月 23 日第 23 次会议上，委员会面前有委员会主席根据爱尔兰代表协调的非正式协商提出的决议草案，题为“人力资源管理”(A/C.5/71/L.11)。

5. 在同次会议上，委员会未经表决通过了决议草案 A/C.5/71/L.11(见第 6 段)。

三. 第五委员会的建议

6. 第五委员会建议大会通过下列决议草案：

人力资源管理

大会，

回顾《联合国宪章》第八、九十七、一百和一百零一条，

又回顾其 1987 年 12 月 21 日第 [42/220A](#) 号、1994 年 12 月 23 日第 [49/222A](#) 号、1995 年 7 月 20 日第 [49/222B](#) 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 4 月 8 日第 [58/285](#) 号、2004 年 6 月 18 日第 [58/296](#) 号、2004 年 12 月 23 日第 [59/266](#) 号、2005 年 4 月 13 日第 [59/287](#) 号、2005 年 9 月 16 日第 [60/1](#) 号、2005 年 12 月 23 日第 [60/238](#) 号、2006 年 5 月 8 日第 [60/254](#) 号、2006 年 5 月 8 日第 [60/260](#) 号、2006 年 12 月 22 日第 [61/244](#) 号、2007 年 6 月 29 日第 [61/276](#) 号(第八节)、2007 年 12 月 22 日第 [62/238](#) 号(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、2009 年 4 月 7 日第 [63/271](#) 号、2010 年 12 月 24 日第 [65/247](#) 号、2011 年 4 月 12 日第 [66/234](#) 号、2013 年 4 月 12 日第 [67/255](#) 号、2013 年 12 月 27 日第 [68/252](#) 号、2014 年 4 月 9 日第 [68/265](#) 号、2015 年 12 月 23 日第 [70/244](#) 号和 2016 年 6 月 17 日第 [70/286](#) 号决议，2016 年 4 月 1 日第 [70/553B](#) 号决定，以及其他相关决议和决定，

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

又审议了联合检查组关于联合国系统各组织继任规划的报告³ 和关于联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式的报告，⁴ 以及秘书长和联合国系统行政首长协调理事会上述报告所作评论，⁵

1. 重申联合国工作人员是本组织的宝贵资产，赞扬他们为促进联合国宗旨和原则所作的贡献；

¹ [A/71/186](#)、[A/71/257](#)、[A/71/258](#)、[A/71/323](#)、[A/71/323/Add.1](#)、[A/71/323/Add.2](#)、[A/71/334](#)、[A/71/360](#) 和 [A/71/360/Add.1](#)。

² [A/71/557](#)。

³ 见 [A/71/393](#)。

⁴ 见 [A/70/685](#)。

⁵ [A/71/393/Add.1](#) 和 [A/70/685/Add.1](#)。

2. 缅怀在联合国工作中献身的的所有工作人员；

3. 认可行政和预算问题咨询委员会报告²所载结论和建议，但以符合本决议的规定为前提；

—

人力资源管理改革

4. 强调联合国人力资源管理改革至关重要，有助于提高联合国和国际公务人员队伍的效率和效力，并重申致力于实行这项改革；

5. 请秘书长继续提升、精简和整合本组织的人力资源管理结构和功能，顾及预期效益、效率和以往实行改革的经验教训，并提出详细提案，供大会第七十三届会议审议；

6. 着重指出需要有一个全面和强大的员工队伍规划系统作为人力资源管理的关键组成部分，确认已经取得的进展，请秘书长加紧努力，制订全面和有效的员工队伍和继任规划提案，并就此向大会第七十三届会议报告；

7. 请秘书长在当前人力资源管理改革和业务转型项目中，继续确保征聘期间平等对待具有同等教育背景的候选人，充分顾及会员国拥有不同教育制度的事实，不将任何教育制度视为本组织适用的标准；

8. 再次强调秘书长必须依照《联合国宪章》第一百零一条第三款，确保将效率、才干和忠诚之最高标准作为雇用工作人员时的首要考虑因素，同时适当注意公平地域分配的原则；

9. 重申《联合国工作人员细则和工作人员条例》条例 4.2 的规定，并决定沿用工作人员甄选系统中的地域状况标准，作为确保在每一个应实行地域分配的员额职等实现地域平衡的关键要素之一；

10. 又重申需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位，还重申按照任务授权需要在特定工作地点使用其他工作语文，为此，请秘书长确保在空缺通知中注明需要掌握秘书处两种工作语文之任何一种，除非该员额的职能要求掌握特定工作语文；

11. 确认联合国在实地与当地居民的互动交流必不可少，而语文技能是甄选和培训进程的重要元素，因此申明，在这些进程中应将熟练掌握驻在国官方语文作为一个补充优势加以考虑；

12. 严重关切地注意到 120 天完成员额填补的目标并没有达到，请秘书长调查在工作人员甄选和征聘进程的每一个阶段、包括推荐候选人阶段和中央审查机构认可阶段出现拖延的原因，并请秘书长在向大会第七十三届会议提出的下一次概览报告中提出实现大会确定的 120 天完成征聘目标的全面战略；

13. 表示注意到行预咨委会报告第 36 和 84 段，决定作为试点，暂时将专业及以上职类岗位特定职位空缺的标准公告期从 60 天缩短为 45 天，还决定继续审查这一措施，并请秘书长在下一概览报告中报告这一措施的全面影响；

14. 强调青年专业人员方案在提高无人任职和任职人数不足的会员国的地域代表性以及确保继续推进秘书处年轻化方面的重要作用；

15. 请秘书长审查其关于用一般性认知和社交能力测试替代现行一般性书面考试的提案，并在下一概览报告中提出详细的分析；

16. 表示注意到行预咨委会报告第 41 段，并认可秘书长关于将青年专业人员方案成功入选者可留在名册上的时间延长至三年的提议⁶。

17. 再次请秘书长继续当前努力，确保秘书处实现公平地域分配，确保秘书处所有部厅和所有级别，包括在主任及以上级别，工作人员地域分配面尽可能广泛，并请秘书长在下一概览报告中就此提出报告；

18. 回顾第 65/247 号决议第 65 段和 2012 年 6 月 21 日第 66/265 号决议第 17 段，其中请秘书长加紧努力，确保部队派遣国在秘书处维持和平行动部和外勤支助部的适当代表性，顾及这些国家对联合国维持和平工作的贡献，并请秘书长在他关于 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间维持和平行动支助账户拟议预算中就此提出报告；

19. 表示严重关切在按照《联合国宪章》第一百零三条第三款实现联合国系统特别是高级、决策和外勤职位 50/50 性别平衡的目标方面进展缓慢；

20. 欢迎秘书长打算实施全面战略，加紧努力，确保增加妇女在秘书处的任职人数，特别是高级领导职位任职人数，包括为此采取积极的征聘和留用政策；请秘书长在下一概览报告中作为优先事项，提供最新信息，说明在实现性别平衡目标、包括实现发展中国家妇女有适足任职人数的目标方面的进展情况，以及如何让主管人员对实现性别平衡目标负责；

21. 重申业绩管理系统的总体目标是以有公信力和有效的方式衡量业绩和奖优罚劣，这一制度应当易于工作人员和管理层理解，请秘书长进一步加紧努力，确保在全组织范围、特别是在管理级别和领导级别实施更加完善的业绩管理框架，并提供适足的培训和指导，支持实施该框架；

22. 注意到当前评级分布不能准确反映本组织的业绩，请秘书长在下一概览报告中分析和报告系统改进措施的实效、完成率的模式和趋势、评级分布以及参加业绩管理培训的情况；

⁶ A/71/323，第 52 (d)段。

23. 又注意到制订了通过学习和发展机会向工作人员提供支持的学习和职业发展支助战略，尤其是该战略增强本组织内部管理和领导技能的部分；

24. 回顾第 70/244 号决议第 56 段，鼓励秘书长作出进一步努力，确保工作与生活的平衡并提供职业发展机会，这对于调动工作人员积极性和留住工作人员至关重要；

25. 又回顾行预咨委会报告第 68 段，请秘书长对潜在成本和效益进行更加广泛的分析，并在下一次概览报告中就此提出报告；

二 流动

26. 表示注意到秘书长报告的在实施政治、和平和人道主义职类工作人员的首次管理下流动方面取得的进展、相关成果以及调研结果和经验教训的初步性质，⁷ 并期待继续实施大会第 68/265 号决议通过的这一制度；

27. 请秘书长作出进一步分析并就此向大会第七十二届会议报告，以实现流动的全部效益，例如缩短征聘时间，增强员工队伍活力，确保公平分摊在艰苦工作地点的服务负担；

28. 敦促秘书长确保有关部厅在实施新的工作人员甄选和管理下流动制度方面开展必要合作，并请他在下一次进度报告中就此提出报告；

29. 请秘书长在下次进度报告中详细说明他关于将 B、C、D 和 E 类工作地点的空缺职位纳入管理下流动制度的提议；

30. 再次请秘书长确保公平对待管理下流动框架所涉改派人员库中的所有工作人员；

31. 请秘书长确保连贯和透明地适用可推迟或免于遵守流动要求的标准；

三 评估适当幅度

32. 关切地注意到秘书长没有提出关于全面审查适当幅度制度的提议，为此，请秘书长至迟向大会第七十三届会议提出关于全面审查适当幅度制度的提议，包括沿用或扩大现行专业员额基数，以期建立更加有效的工具，确保秘书处内所有由经常预算供资员额的公平地域分配；

⁷ A/71/323/Add.1。

四

秘书处的组成

33. 关切地注意到秘书处职等结构向上偏移和初级职等员额相对较少的情况，请秘书长采取具体措施扭转这一趋势，包括审查现有所有主任、副秘书长和助理秘书长级职位，以查明任何重叠的职能和责任，减少这些级别的员额总数，并在下一次预算报告中就此提出报告；

34. 再次对本组织特别是在核心活动中使用咨询人的情况增加表示关切，强调在使用咨询人方面应遵循大会相关决议的规定，特别是第 53/221 号决议第八节的规定，而且应从尽可能广泛的地域挑选咨询人，请秘书长尽最大可能使用内部能力，并向大会第七十三届会议报告为此采取的措施；

35. 欢迎联合国实习方案，请秘书长确保该方案有助于实现联合国的目标，使参与者能够累积学习经验；

五

秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为的做法

36. 确认本组织在调查工作中秉持最高标准的重要性，为此，请秘书长继续改进调查程序，并在下一次报告中就此提出报告；

37. 请秘书长作为优先事项，不再有进一步拖延，至迟于 2016 年 12 月 31 日敲定并发布关于纪律事项的行政指示，并就此向大会第七十三届会议提出报告；

六

《工作人员条例和细则》修正案

38. 核准秘书长报告所阐述的《工作人员条例》拟议修正案，⁸ 注意到报告阐述的对《工作人员细则》修正案，但以符合本决议的规定为前提；

39. 表示注意到行预咨委会报告关于扩大工作人员细则 9.9(b) 的适用范围、使其涵盖其他类型严重不当行为的第 129 段；

40. 请秘书长在下一次报告中提供信息，说明修订工作人员细则 10.4 对调查活动的影响；

41. 决定为落实第 70/244 号决议第 53 段所核准的新的征聘奖励措施，提出新的工作人员细则 3.20，内容如下：

“在本组织吸引不到适当合格人员的情况下，可根据秘书长所定条件，以支付奖金的方式征聘高度专业化领域的专家。征聘奖金的数额不应超过商定任用每年的年基薪净额的 25%。”

⁸ A/71/258。

七

道德操守办公室的活动

42. 赞扬道德操守办公室为促进本组织道德、忠诚、透明和问责文化而持续作出超常努力，并欢迎该办公室通过外联、培训和教育活动，努力提高对道德操守相关问题的认识；

43. 请秘书长继续鼓励所有符合条件但尚未公开披露资产概况的高级官员在未来周期公开披露资产概况，还请秘书长收集与秘书处官员收到的礼品和荣誉有关的数据，监测相关趋势，并在下一次报告中就此提出报告；

44. 回顾行预咨委会报告第 146 段，敦促秘书长最迟于 2016 年底敲定并颁布订正防止报复政策，确保快速和有效地付诸实施，并促进建立让工作人员大胆发声和追究报复者责任的组织文化；

45. 又回顾行预咨委会报告第 147 段，请秘书长在下一次报告中就道德操守办公室的独立性提出提议，供大会审议。
