



第七十二届会议

议程项目 141

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，是秘书长自大会第六十九届会议以来提交大会的历次报告的延续。报告介绍了在实施流动和职业发展框架方面取得的最新进展。按照第 [68/265](#) 号决议的要求，提交大会第七十三届会议的下一次报告将载有对该框架的全面审查。



## 一. 引言

1. 大会在第 68/265 号决议中核准了经过完善的管理下流动和职业发展框架，并要求提交关于流动的年度报告，直至第七十二届会议。本报告就是按此提交的第四次报告，介绍了 2016 和 2017 年实施政治、和平和人道主义职类的最新进展，并概述了 2017 年推出信息和电信技术职类的情况。报告还载有关于流动趋势、流动成本、外部征聘和关键业绩指标的信息。

2. 流动和职业发展框架现已改称工作人员甄选和管理下流动制度(新制度)，有以下三个主要目标：(a) 使本组织能够更好地保留并部署一支全球化、有活力、能适应且有担当的员工队伍，能够有效满足当前和未来的任务授权和不断变化的业务需求；(b) 让工作人员拥有更广阔的追求职业发展和为本组织作贡献的机会，能够在同一和不同部门、职能和工作地点进一步获取新的技能、知识和经验；(c) 确保工作人员享有在联合国不同部门服务的平等机会，并在相关职能范围内公平分担艰苦工作地点的工作责任。

3. 新制度包含两个部分：

(a) 管理下流动：这是工作人员横向调动的内部流程，在职工作人员通过这一流程对在任职位表示兴趣。参与这一流程的工作人员要么在本职类实施框架的第二年已达到最高职位占用期限，<sup>1</sup> 要么在选择参与时已达到最低职位占用期限；<sup>2</sup>

(b) 填补空缺：公告现有和预计出现的空缺职位，向所有供甄选的外部 and 内部候选人开放。

4. 首个职类(即政治、和平和人道主义职类)于 2016 年推出。第二个职类(即信息和电信技术职类)于 2017 年实施。

## 二. 政治、和平和人道主义职类实施新的工作人员甄选和管理下流动制度的最新情况

### A. 管理下流动

#### 2016 年选择参与管理下流动的情况

5. 在政治、和平和人道主义职类运作的第一年，管理下流动是“选择参与”，因此，已达到最高职位占用期限的工作人员并不是自动纳入横向调任。2016 年的两次管理下流动有 601 名工作人员选择参与，188 人被认定有资格参与。如表 1

<sup>1</sup> 通常允许工作人员担任轮调职位的最高期限。H 类和 A 类工作地点的最高职位占用期限为七年，B 类和 C 类工作地点为四年，D 类和 E 类工作地点为三年。工作地点分类由国际公务员制度委员会确定。

<sup>2</sup> 工作人员在能够参与管理下流动或申请空缺职位之前通常必须担任轮调职位的最低期限。H 类、A 类、B 类和 C 类工作地点的最低职位占用期限为连续在某个职位工作两年，D 类和 E 类工作地点为连续工作一年。工作地点分类由国际公务员制度委员会确定。

所示,其中 33 名工作人员(18%)来自非艰苦工作地点,155 人(82%)来自艰苦工作地点;共有 53 名女性工作人员(28%)和 135 名男性工作人员(72%)。

表 1

2016 年政治、和平和人道主义职类选择参与管理下流动的人数,按工作地点类别和性别分列

工作地点类别	参与者		合计	百分比
	女性	男性		
非艰苦	13	20	33	18
艰苦	40	115	155	82
<b>共计</b>	<b>53(28%)</b>	<b>135(72%)</b>	<b>188(100%)</b>	

6. 在 2016 年有资格的 188 名工作人员中,60 人(32%)被推荐安置。在分摊负担方面,大部分参与者(85%)来自艰苦工作地点,有 6 名工作人员(10%)被推荐从艰苦工作地点安置到非艰苦工作地点,还有 6 名工作人员(10%)被推荐从非艰苦工作地点安置到艰苦工作地点。

7. 应该指出的是,并非所有来自艰苦工作地点的工作人员都表示有兴趣向非艰苦工作地点流动:在来自艰苦工作地点的 155 名参与者中,有 37 名工作人员(24%)表示只对向其他艰苦工作地点(D 类和 E 类)流动有兴趣。

8. 在推荐安置的工作人员中,32%为女性,高于参与流动的女性工作人员百分比(28%)(见表 2)。在 2016 年推荐安置的 60 名工作人员中,90%被推荐担任他们表示兴趣的职位。

表 2

2016 年政治、和平和人道主义职类选择参与管理下流动的安置情况,按工作地点类别和性别分列

流动	安置数			百分比
	女性	男性	合计	
从艰苦工作地点到艰苦工作地点	15	30	45	75
从艰苦工作地点到非艰苦工作地点	2	4	6	10
从非艰苦工作地点到艰苦工作地点	1	5	6	10
从非艰苦工作地点到非艰苦工作地点	1	2	3	5
<b>共计</b>	<b>19(32%)</b>	<b>41(68%)</b>	<b>60(100%)</b>	

9. 有多个原因导致并非所有参与者都能得到安置。工作人员提供了他们感兴趣的职位清单,但其中并非总是包括他们也适合的职位。方案管理人也提供了他们的偏好,这些偏好并非总是与参与者的兴趣相匹配。职类委员会在提出安置建议时考虑了多个因素,包括特别制约小组的调查结果以及方案管理人和工作人员的偏好。

10. 在推荐安置的 60 名工作人员中，有 25 人出于各种原因未能调往新的职位，包括签证问题、流程开始后特派团缩编、供资问题等。为了使工作人员能够参与，相关职位的供资必须有两年保证。由于政治、和平和人道主义职类的大多数职位是每年一次供资，许多实地办公室要满足这项要求极其困难。其结果是，这 60 名工作人员中只有 35 人调动。35 人中有 33 人是调往其他地域。

#### 2017 年强制参与管理下流动的情况

11. 2017 是政治、和平和人道主义职类运作的第二年，达到最高职位占用期限的工作人员必须参与管理下流动。2017 年管理下流动职位公告的最后列表包括 113 个参与职位：83 个强制参与，30 个有资格选择参与；31 个为女性(27%)，82 个为男性(73%)；44 个来自非艰苦工作地点(39%)，69 个来自艰苦工作地点(61%)(见表 3)。在符合资格的部分(107 名工作人员和 113 个职位)，<sup>3</sup> 有 34 名工作人员(32%)被推荐安置(见表 4)。

表 3

2017 年政治、和平和人道主义职类强制参与管理下流动的人数，按工作地点类别和性别分列

工作地点类别	参与者			百分比
	女性	男性	合计	
非艰苦	15	29	44	39
艰苦	16	53	69	61
<b>共计</b>	<b>31(27%)</b>	<b>82(73%)</b>	<b>113(100%)</b>	

表 4

2017 年政治、和平和人道主义职类选择参与管理下流动的安置情况，按工作地点类别和性别分列

流动	安置数			百分比
	女性	男性	合计	
从艰苦工作地点到艰苦工作地点	5	14	19	56
从艰苦工作地点到非艰苦工作地点	1	2	3	9
从非艰苦工作地点到艰苦工作地点	0	2	2	6
从非艰苦工作地点到非艰苦工作地点	5	5	10	29
<b>共计</b>	<b>11(32%)</b>	<b>23(68%)</b>	<b>34(100%)</b>	

<sup>3</sup> 有 6 名工作人员最初参与该流程，但后来(因甄选或离职)空出自己的职位。

## B. 填补空缺

### 2016 和 2017 年空缺填补情况

12. 2016 和 2017 年政治、和平和人道主义职类有 463 份空缺通知(共计 530 个职位)。<sup>4</sup> 其中共有 269 份“从名册征聘”的空缺通知(312 个职位)和 194 份针对具体职位的空缺通知(218 个职位)。

13. 表 5 按职系分列了截至 2017 年 12 月 31 日政治、和平和人道主义职类已完成填补的 369 份空缺通知(418 个职位甄选)。其余 94 份空缺通知正处在填补空缺的不同阶段。

表 5

#### 截至 2017 年 12 月 31 日政治、和平和人道主义职类已完成填补的空缺通知

职系	空缺通知数	百分比
政治事务	185	50
人权事务	92	26
法治	26	6
民政事务	20	6
安保机构	18	5
人道主义事务	16	4
选举事务	12	3
<b>共计</b>	<b>369</b>	<b>100</b>

14. 职类委员会和高级审查委员会在提出甄选建议时审议了组织优先事项，其中一个显著成就可在性别均等数据中看到。在截至 2017 年 12 月 31 日已完成的 418 个职位甄选中，女性比例(57%)高于男性(43%)(见表 6)。

表 6

#### 截至 2017 年 12 月 31 日政治、和平和人道主义职类空缺职位甄选情况，按性别和职等分列

类别/职等	女性		男性		总甄选数
	甄选数	职等百分比	甄选数	职等百分比	
D-2	4	80	1	20	5
D-1	5	50	5	50	10
P-5	37	53	33	47	70
P-4	81	58	59	42	140
P-3	96	55	78	45	174
P-2	15	79	4	21	19
<b>共计</b>	<b>238</b>	<b>57</b>	<b>180</b>	<b>43</b>	<b>418</b>

<sup>4</sup> 有些空缺通知包含多个职位，所以职位和甄选数大于空缺通知数。

15. 确保公平分摊艰苦工作地点的工作负担这一目标只涉及在职工作人员，与外部征聘无关。<sup>5</sup> 如表 7 数据所示，18%的艰苦工作地点工作人员甄选是转往非艰苦工作地点，46%的非艰苦工作地点工作人员甄选是转往艰苦工作地点。换句话说，34%的工作人员甄选(266 人中的 90 人)是在艰苦和非艰苦工作地点之间转换。

表 7

截至 2017 年 12 月 31 日政治、和平和人道主义职类通过填补空缺在艰苦和非艰苦工作地点之间分摊负担的情况

工作地点	甄选转往艰苦工作地点		甄选转往非艰苦工作地点		合计
	人数	百分比	人数	百分比	
非艰苦	69	46	81	54	150
艰苦	95	82	21	18	116
<b>共计</b>	<b>164</b>	<b>62</b>	<b>102</b>	<b>38</b>	<b>266</b>

### C. 人员激增、开办或人道主义紧急情况

16. 为了确保在和平与安全、发展和人权三大支柱下有效履行任务授权，政治、和平和人道主义职类各部厅得以在半年一次的人员配置之外进行征聘，以满足人员激增、开办或人道主义紧急情况所产生的重大业务需求。大部分例外涉及人员激增需求(见表 8)。

表 8

获准在新制度之外发布的政治、和平和人道主义职类空缺通知

征聘原因	职位数
人员激增	45
开办	30
人道主义紧急情况	4
<b>共计</b>	<b>79</b>

## 三. 信息和电信技术职类新的工作人员甄选和管理下流动制度的最新实施情况

### A. 管理下流动

17. 在信息和电信技术职类运作的第一年，管理下流动是按照“选择参与”进行，因此，已达到最高职位占用期限的工作人员并不是自动横向调任。2017 年的管理下流动有 91 名工作人员选择参与，38 人被认定有资格参与。有 1 名工作人员在

<sup>5</sup> 表 7 反映的是拥有内部 Inspira 账户的候选人甄选情况。

被甄选填补空缺后退出。在其余 37 名参与者中，46% 来自非艰苦工作地点，54% 来自艰苦工作地点，16%(6 人)为女性，84%(31 人)为男性(见表 9)。

表 9

2017 年信息和电信技术职类选择参与管理下流动的人数,按工作地点类别和性别分列

工作地点类别	参与者			百分比
	女性	男性	合计	
非艰苦	3	14	17	46
艰苦	3	17	20	54
<b>共计</b>	<b>6(16%)</b>	<b>31(84%)</b>	<b>37(100%)</b>	

18. 在 37 名参与者中，有 18 名工作人员(49%)被推荐安置。所有工作人员都被推荐到他们表示感兴趣的职位。在分摊负担方面，有 2 名工作人员(11%)被推荐从艰苦工作地点安置到非艰苦工作地点，还有 2 名工作人员(11%)被推荐从非艰苦工作地点安置到艰苦工作地点。在推荐安置的工作人员当中，22%为女性(见表 10)。应该指出的是，22%的女性安置率高于 16%的女性参与率。

表 10

2017 年信息和电信技术职类选择参与管理下流动的安置情况,按工作地点类别和性别分列

流动	安置数			百分比
	女性	男性	合计	
从艰苦工作地点到艰苦工作地点	2	7	9	50
从艰苦工作地点到非艰苦工作地点	0	2	2	11
从非艰苦工作地点到艰苦工作地点	0	2	2	11
从非艰苦工作地点到非艰苦工作地点	2	3	5	28
<b>共计</b>	<b>4(22%)</b>	<b>14(78%)</b>	<b>18(100%)</b>	

## B. 填补空缺

19. 2017 年信息和电信技术职类共有 11 份空缺通知(11 个职位)。所有 11 份空缺通知都属于信息管理系统和技术职系，其中 5 份“从名册征聘”，6 份针对具体职位。有 4 份空缺通知位于总部工作地点(纽约、日内瓦和维也纳)，7 份位于实地工作地点；8 份为专业职类，3 份为外勤事务职类。截至 2017 年 12 月 31 日，所有空缺通知都已完成填补，共甄选了 5 名女性和 6 名男性(见表 11)。

表 11

截至 2017 年 12 月 31 日信息和电信技术职类空缺职位甄选情况，按性别和职等分列

类别/职等	女性		男性		总甄选数
	甄选数	职等百分比	甄选数	职等百分比	
P-5	0	0	2	100	2
P-4	0	0	2	100	2
P-3	0	0	1	100	1
P-2	3	100	0	0	3
FS-7	1	100	0	0	1
FS-6	1	50	1	50	2
<b>共计</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>11</b>

20. 确保公平分摊艰苦工作地点的工作负担这一目标只涉及在职工作人员，与外部征聘无关。<sup>6</sup> 如表 12 数据所示，33%的艰苦工作地点工作人员甄选是转往非艰苦工作地点，33%的非艰苦工作地点工作人员甄选是转往艰苦工作地点。换句话说，33%的工作人员甄选(9 人中的 3 人)是在艰苦和非艰苦工作地点之间转换。

表 12

截至 2017 年 12 月 31 日信息和电信技术职类通过填补空缺在艰苦和非艰苦工作地点之间分摊负担的情况

工作地点	甄选转往艰苦工作地点		甄选转往非艰苦工作地点		合计
	人数	百分比	人数	百分比	
非艰苦	2	33	4	67	6
艰苦	2	67	1	33	3
<b>共计</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>9</b>

### C. 人员激增、开办或人道主义紧急情况

21. 对于在半年一次的职位配置之外出现的员额空缺，给予“团结”企业资源规划项目的例外共有四次。此外，联合国海地司法支助特派团(联海司法支助团)获准在新制度之外发布空缺通知，以满足该团开办所产生的人员需求(见表 13)。

表 13

获准在新制度之外发布的信息和电信技术职类空缺通知

征聘原因	职位数
人员激增	4
开办	1
<b>共计</b>	<b>5</b>

<sup>6</sup> 表 12 反映的是拥有内部 Inspira 账户的候选人甄选情况。

## 四. 流动趋势

22. 本节介绍拥有定期、连续和长期合同的专业、主任和外勤事务类工作人员当前流动趋势的最新情况。截至 2017 年 12 月 31 日，秘书处九个职类共有 12 329 名工作人员。<sup>7</sup>

### A. 截至 2017 年 12 月 31 日的流动人员分布情况

23. 表 14 展示了按职类分列的流动人员。

表 14

截至 2017 年 12 月 31 日的流动人员分布情况，按职类分列

职类	工作人员数	流动人员百分比
MAGNET	2 285	19
POLNET	2 199	18
DEVNET	2 107	17
LOGNET	1 735	14
INFONET	1 515	12
SAFETYNET	1 160	9
ITECNET	945	8
LEGALNET	270	2
SCINET	113	1
<b>共计</b>	<b>12 329</b>	<b>100</b>

简称：DEVNET：经济、社会和发展职类；INFONET：新闻和会议管理职类；ITECNET：信息和电信技术职类；LEGALNET：法律职类；LOGNET：后勤、运输和供应链职类；MAGNET：管理和行政职类；政治、和平和人道主义职类；政治、和平和人道主义职类；SAFETYNET：内部安保和安全职类；SCINET：科学职类。

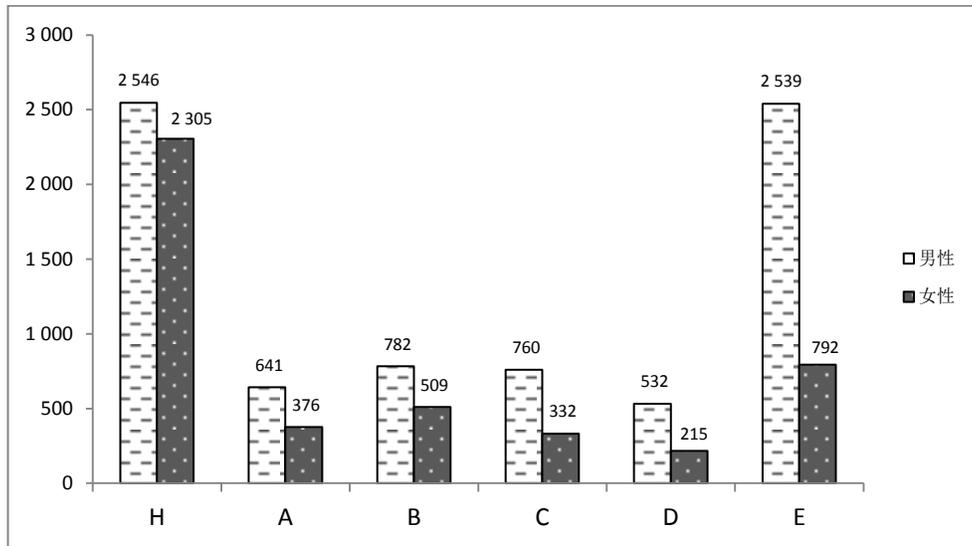
### B. 工作人员流动趋势

24. 图一所示为截至 2017 年 12 月 31 日按性别和工作地点类别分列的流动人员分布情况。<sup>8</sup>

<sup>7</sup> 该数字包含定期、连续和长期任用的专业、主任和外勤事务职等工作人员。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法庭和刑事法庭余留事项国际处理机制工作人员不含在内。

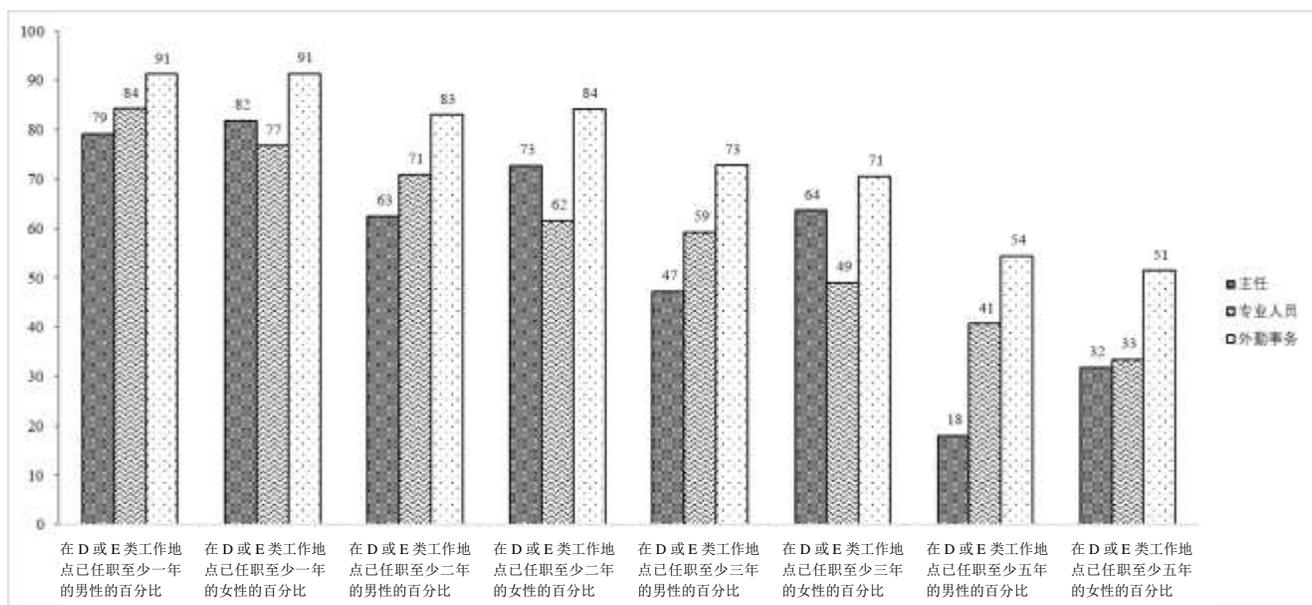
<sup>8</sup> 公务员制度委员会将所有工作地点分为六类：H、A、B、C、D 和 E 类。H 类工作地点包括总部以及联合国未设发展方案或人道主义援助方案的类似指定地点，或欧洲联盟成员国境内地点。A 至 E 类工作地点是外地工作地点。外地工作地点按艰苦程度划分为 A 至 E 类，A 类艰苦程度最低。

图一  
截至 2017 年 12 月 31 日按工作地点类别和性别分列的流动人员  
(总人数: 12 329)



25. 图二所示为截至 2017 年 12 月 31 日在 D 和(或)E 类工作地点任职超过一年、两年、三年或五年的工作人员所占比例。<sup>9</sup> 该图显示, 男性和女性工作人员留在艰苦工作地点的时间长度往往基本相当。

图二  
截至 2017 年 12 月 31 日在 D 和(或)E 类工作地点任职超过一年、两年、三年或五年的工作人员百分比, 按性别分列



说明: “团结”项目实施后, 进行这些计算的方法进行了调整, 以便与人力资源其他领域对连续服务的界定方式保持一致。

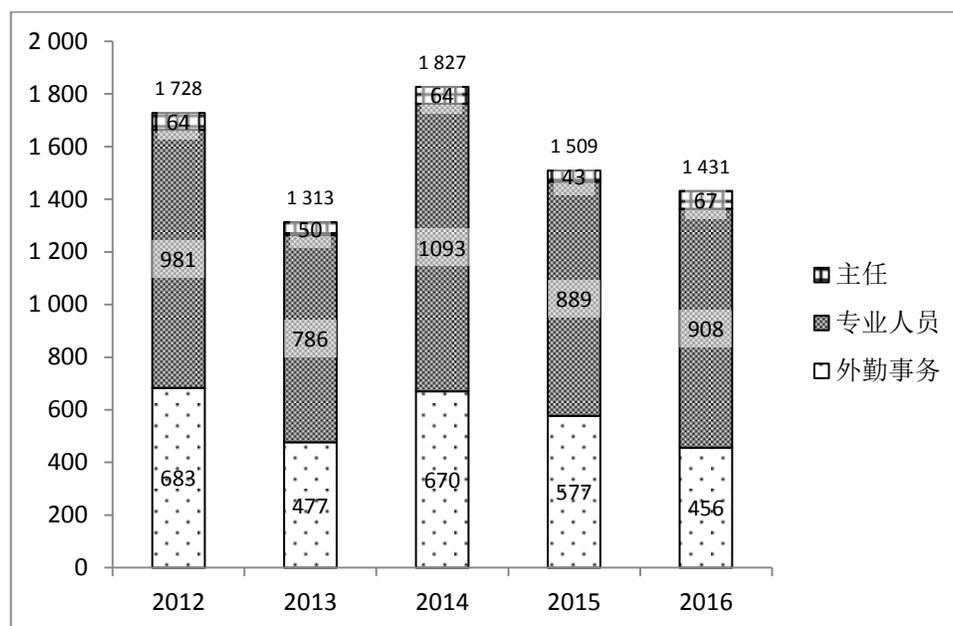
<sup>9</sup> 在 D 或 E 类工作地点长期担任主任、专业或外勤事务人员职类的流动人员。

### C. 地域流动数据

26. 图三显示了 2012 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日期间按职类分列、为期一年或以上的地域流动次数。地域流动在流动开始的年份进行记录，但在工作人员在该工作地点工作满一年后方予确认。在过去 5 年中，国际征聘工作人员平均每年进行了 1 562 次地域流动。图四所示为 2012-2016 年期间政治、和平与安全职类工作人员为期一年或更长时间的地域流动次数，图五反映了信息和电信技术职类的情况。

图三

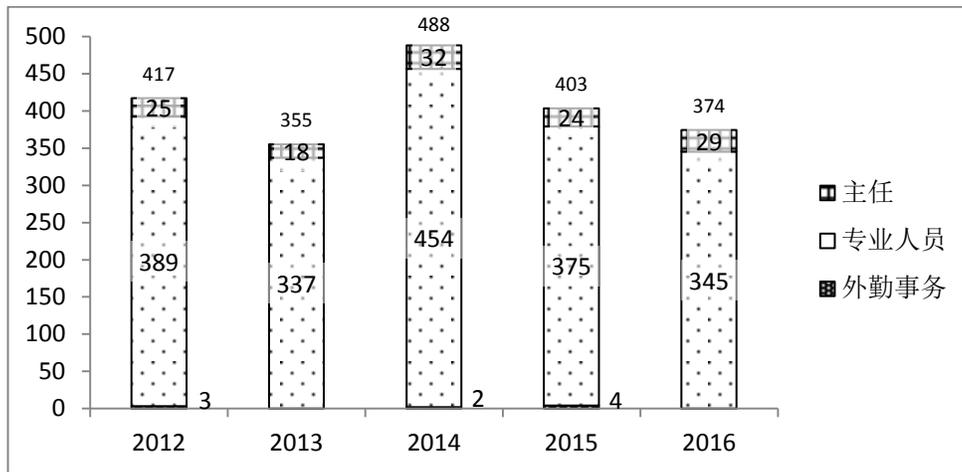
2012-2016 年主任、专业人员和外勤事务职类工作人员地域流动次数



说明：到 2013 年，地域流动仅指变换所在国的流动；自 2014 年起，流动包括所有地域流动。例如，从 2014 年开始，如果一名工作人员从马里加奥调至马里巴马科，任职为期一年以上，该流动则算作一次地域流动；2014 年前，这不算地域流动。

图四

2012-2016 年政治、和平与安全职类的主任、专业人员和外勤事务职类工作人员地域流动次数

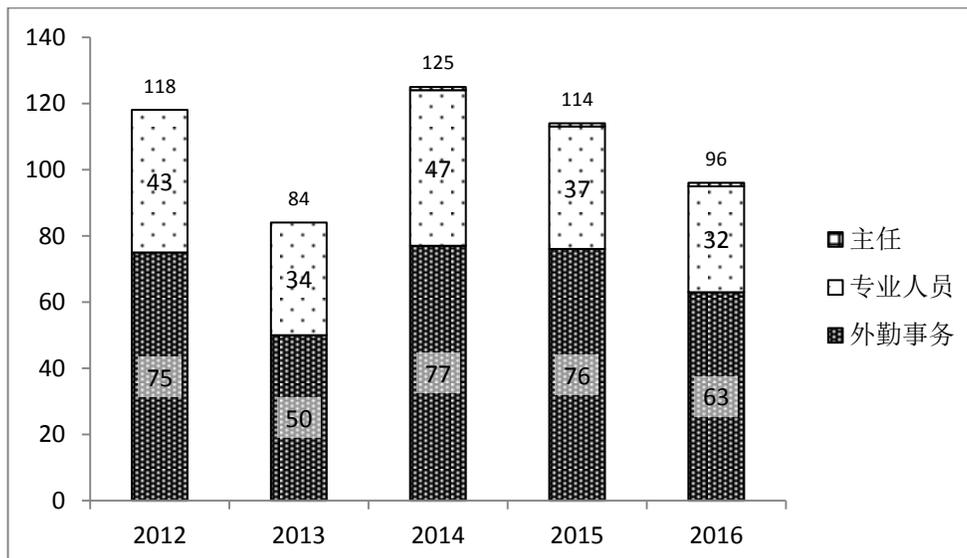


说明：到 2013 年，地域流动仅指变换所在国的流动；自 2014 年起，流动包括所有地域流动。

27. 大会第 68/265 号决议决定，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。对于政治、和平与安全职类，2014 年和 2015 年的平均地域流动次数为 446 次(2014 年为 488 次，2015 年为 403 次)。该数字被用作政治、和平与安全职类 2016 年和 2017 年平均流动次数上限。如图四所示，2016 年政治、和平与安全职类的地域流动次数未超过规定的上限。2017 年的地域流动次数尚未确定，因为长期地域流动在工作人员在工作地点任职至少一年后才计入。

图五

2012-2016 年信息和电信技术职类的主任、专业人员和外勤事务职类工作人员地域流动次数



28. 对于信息和电信技术职类，2015 年和 2016 年平均地域流动次数为 105 次(2015 年 114 次，2016 年 96 次)。该数字被用作 2017 年平均流动次数的上限。如第 27 段所述，2017 年开始的地域流动尚无法确认，因为长期地域流动只有在工作人员在该工作地点任职至少一年以后才能计入。目前的数据表明，2017 年信息和电信技术职类不会超过这一上限，因为建议在管理下流动工作中进行安置的工作人员数目以及在填补空缺过程中公布的职位总数大为减少。

## 五. 直接和间接流动费用

29. 只有当工作人员改变工作地点时才产生直接流动费用，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(适用于第二次调动的工作人员)。一次性费用包括搬迁补助金、派任津贴和差旅费。实际支付款额取决于若干因素，如工作人员的职类和职等、家庭人数、新工作地点的分类和指定类别、改派期限和此前的改派次数。因此，费用可能将逐年波动。

30. 为了提供资料说明地域流动的直接费用，秘书处分析了 2011 至 2015 日历年的地域流动及相关付款，以得出每人每次调动的直接费用平均数。本报告提供了 2015 年数据，国际征聘工作人员在这一年共进行了 1 509 次地域流动(见上文图三)，报告还列出了 2011-2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年直接费用平均数总表(见下表 16)。

### A. 直接费用

31. 如第 27 段所述，直到整整一年过去之后才能确定地域流动。因此，2016 年地域流动的结果才刚刚出来。由于地域流动费用分析为人工操作，是在查出与进行地域流动的工作人员的人事编号相关的费用信息后进行的，所以在本报告发表前没有时间进行 2016 年地域流动分析。因此，本报告列入了 2015 年最新地域流动费用分析(见表 15)，以及根据 2016 年的流动次数乘以 2015 年确定的平均成本得出的 2016 年流动费用估计数(见表 17)。

#### 1. 2015 年流动的经常性费用

32. 秘书处分析了薪资数据，以确定向 2015 年流动的工作人员支付的经常性费用。当年向 1 509 名工作人员支付了费用，其中 354 人是在非外地实体之间流动，1 155 人是调入或调出外地实体。<sup>10</sup> 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已连续任职至少五年，因此一些工作人员要到今后某一年才能领取 2015 年的流动津贴。

33. 对 1 509 名工作人员的付款总额为 10 825 024 美元，其中，1 905 783 美元付给在非外地实体之间进行地域流动的工作人员，8 919 241 美元付给调入或调出外地实体(包括维和特派团和特别政治任务)的工作人员。向每名工作人员支付的经常性费用平均为 7 174 美元。

<sup>10</sup> 外地和非外地实体清单见 A/71/360，附件，表 I.B。

## 2. 2015 年流动的一次性费用

34. 为了获得与 2015 年非外地实体之间的地域流动相关的全部一次性费用数据，还从综合信息管理系统(综管信息系统)和“团结”系统旅行分类账合并了数据。在这一年中，有 354 名工作人员进行了非外地实体之间的地域流动，确定其中有 324 人产生了一次性费用。为 2015 年流动的一次性费用共支出 11 219 321 美元。这些工作人员每人的一次性费用平均数为 34 628 美元。

35. 2015 年，继续利用各种数据来源，包括综管系统和“团结”系统，收集调入或调出外地实体的地域流动的一次性费用。在这一年中，有 1 155 名工作人员进行了调入或调出 37 个外地实体的地域流动，确定其中有 1 008 人产生了一次性费用。为 2015 年流动的一次性费用共支出 19 957 621 美元。向这些工作人员支付的一次性费用平均数为 19 799 美元。

## 3. 2015 年直接费用总结

36. 根据上文提供的数据，2015 年非外地实体之间的地域流动的直接费用共计 1 310 万美元，调入或调出外地实体的相关费用共计 2 890 万美元，合计 4 200 万美元。由于在 2015 年调动的一些工作人员到一年后才能领取流动津贴，而且无法确定调入或调出外地实体的所有一次性费用，因此 2015 年的数字并没有反映所有费用。

37. 表 15 按流动类别汇总了 2015 年地域流动的直接费用总额。表 16 比较了 2011-2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年的直接费用平均数。

表 15

### 2015 年地域流动的直接费用汇总表

(百万美元)

	经常性费用	一次性费用	共计
在各部门或总部以外办事处(包括作为非外地实体的区域委员会)之间流动的工作人员	1.9	11.2	13.1
调入或调出外地实体的工作人员	8.9	20.0	28.9
<b>共计</b>	<b>10.8</b>	<b>31.2</b>	<b>42.0</b>

表 16

2011-2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年每人每次调动的直接费用平均数对比

(美元)

	2011-2012 年 (每年)	2013 年	2014 年	2015 年
在各部门、总部以外办事处和区域委员会 (非外地实体)之间流动的工作人员的一次 性费用平均数	48 870	43 745	39 788	34 628
调入或调出外地实体的工作人员的一次 性费用平均数	24 292	17 506	15 164	19 799
每名已流动工作人员的平均经常性费用 总额	8 964	9 035	6 283	7 174

## 4. 2016 年流动的直接费用

38. 由于 2016 年的地域流动到 2017 年底才能确定,2016 年实际费用的全面分析工作无法在本报告发表之前完成。2016 年,有 1 431 名工作人员进行了一次地域流动:396 人为在非外地实体之间调动,1 035 人为调入或调出外地实体。表 17 所示为 2016 年的流动次数乘以 2015 年确定的平均费用。

表 17

2016 年地域流动的直接费用估计数汇总表

(百万美元)

	经常性费用	一次性费用	共计
在各部门或总部以外办事处(包括作为非外地 实体的区域委员会)之间流动的工作人员	2.1	12.6	14.7
调入或调出外地实体的工作人员	8.0	17.9	25.9
<b>共计</b>	<b>10.1</b>	<b>30.5</b>	<b>40.6</b>

## B. 间接费用

39. 管理新制度的间接费用与建立职类人员配置小组有关,后者为该制度提供了全面的行政支持,并提供了专门知识和技术。

40. 职类人员配置小组是专职的临时全职机构,负责为实施新制度提供实质性和行政支持。通过重新部署现有资源为下列临时职位供资,将其用于支持 2017 年在政治、和平与安全职类以及信息和电信技术职类的全组织职能中实施新制度:

(a) 17 名专业人员职类的职类人员配置干事、5 名一般事务职类的支助人员和 6 名从其实务部门全时借调的专题专家;

(b) 考试和测验科的 5 个临时职位负责评估的编写和实施工作;

(c) 规划、监测和报告处 2 个临时职位负责数据管理和报告。

41. 具有专门知识的咨询人提供了其他支助，以进行评估的编写和评分，扩大现有技术以满足新制度的需要。

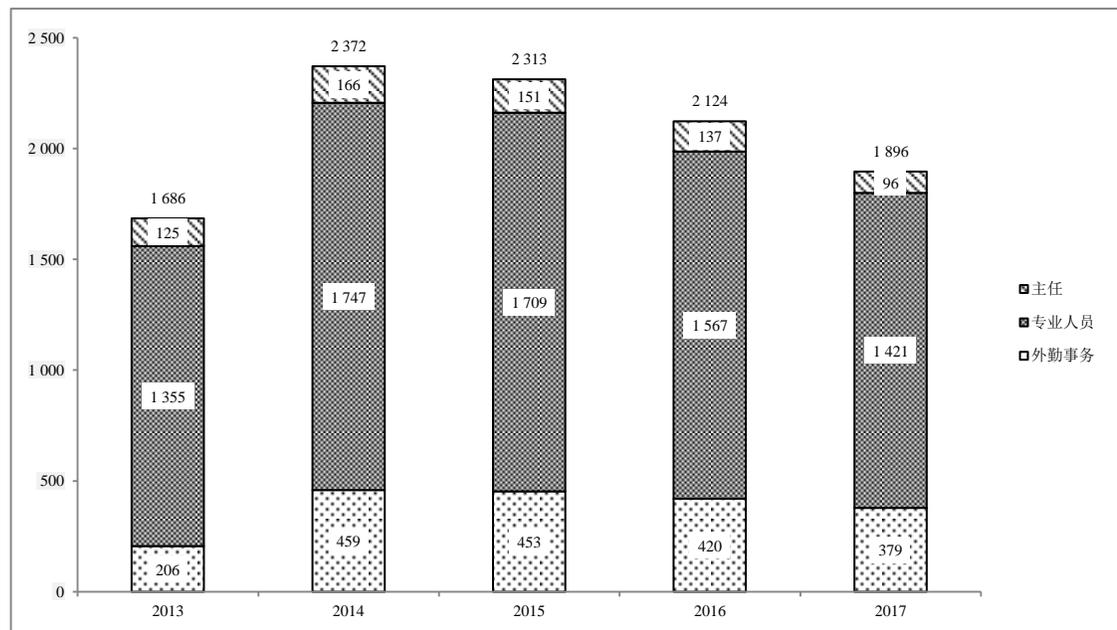
## 六. 外部征聘

### A. 可供甄选的机会数目

42. 图六详细介绍了 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期间公布的 10 391 个可供甄选的机会(即主任、专业人员和外勤事务职类的职位空缺)。机会数目因年而异，从 1 686 个至 2 372 个不等。2017 年可用机会数目为 1 896 个。

图六

2013-2017 年按工作人员职类分列的可供甄选机会的数目



43. 大多数机会出现在专业人员职类中，这是参与流动的工作人员中人数最多的职类，有 7 799 个机会，占可用总数的 75%。外勤事务职类有 1 917 个机会，占可用机会总数的 19%，主任职等有 675 个机会，占 6%。

### B. 外部任用的数目

44. 图七显示了 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日期间外部任用的数目。<sup>11</sup> 外部任用数目总计是 3 112 人次，每年从 545 人次到 718 人次不等。表 18 所示为同期外部任用在供甄选的全部任职机会中所占的比例，从 26%至 37%不等。专业职类共有 2 436 人次外部任用，外勤事务职类共有 490 人次外部任用，主任职等有 186 人次。

<sup>11</sup> 外部任用是指期限为一年或一年以上的首次任用。

图七  
2013年1月1日至2017年12月31日外部任用数目

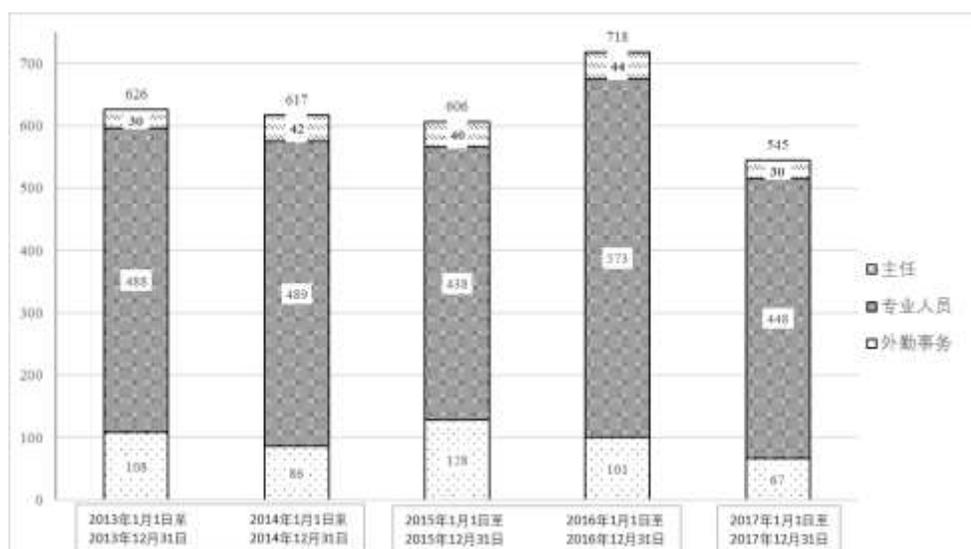


表 18  
外部任用在所有任职机会中所占百分比

期间	机会共计	外部任用共计	外部任用在机会中所占百分比
2013年1月1日至2013年12月31日	1 686	626	37
2014年1月1日至2014年12月31日	2 372	617	26
2015年1月1日至2015年12月31日	2 313	606	26
2016年1月1日至2016年12月31日	2 124	718	34
2017年1月1日至2017年12月31日	1 896	545	29
<b>共计</b>	<b>10 391</b>	<b>3 112</b>	<b>30</b>

## 七. 主要业绩指标

45. 随着新制度的采用，制订了五个指标来评估实现流动目标的程度。

46. 指标 1 是人员配置的可预见性和稳定性得到提高，衡量方式是比较整个秘书处的预算空缺率，评估秘书处各部门的空缺率是否因为加强工作人员的战略部署而变得更加均衡。表 19 列出了截至 2016 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日总部、总部以外办事处 以及各区域委员会专业及以上职类经常预算员额的平均空缺率，表 20 列出了截至 2016 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日外地行动的相应数字。应该指出的是，2016 年底至 2017 年底，主要办事处的空缺率略有下降。新的人员配制度尚处于实施初期阶段，因此不可能对空置率产生影响。

表 19

截至 2016 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日总部、总部以外主要办事处和区域委员会专业及以上职类经常预算员额的平均空缺率

	截至 2016 年 12 月 31 日		截至 2017 年 12 月 31 日	
	空缺率(百分比)	核定员额数	空缺率(百分比)	核定员额数
<b>主要办事处</b>				
维也纳	6.2	174	6.5	174
日内瓦	5.2	1 111	4.5	1 111
内罗毕	13.1	215	12.7	215
纽约	11	2 142	8.3	2 144
<b>主要办事处共计</b>	<b>8.9</b>	<b>3 642</b>	<b>8.0</b>	<b>3 644</b>
<b>区域委员会</b>				
非洲经济委员会	13.7	240	12.5	240
亚洲及太平洋经济社会委员会	11.7	202	10.5	202
欧洲经济委员会	4.2	125	6.2	125
拉丁美洲和加勒比经济委员会	12.5	219	12.6	219
西亚经济社会委员会	9.4	123	9.7	123
<b>区域委员会共计</b>	<b>10.3</b>	<b>909</b>	<b>10.3</b>	<b>909</b>

表 20

截至 2016 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日外地行动中外勤事务和专业及以上职类的空缺率

部分特派团和办事处	截至 2016 年 12 月 31 日		截至 2017 年 12 月 31 日	
	空缺率(百分比)	核定员额数	空缺率(百分比)	核定员额数
<b>专题群组一：秘书长特使、个人特使及特别顾问<sup>a</sup></b>				
秘书长缅甸问题特别顾问	—	4	—	—
秘书长塞浦路斯问题特别顾问	10.8	13	11.4	15
秘书长防止灭绝种族罪行特别顾问	16.3	8	3.1	8
西撒哈拉问题秘书长个人特使	—	2	44.9	2
执行安全理事会第 1559(2004)号决议秘书长特使	4.8	2	25.0	2
参加日内瓦国际讨论的联合国代表	—	6	19.1	6
秘书长叙利亚问题特使办公室 <sup>b</sup>	39.6	59	46.5	53
苏丹和南苏丹问题特使办公室	19.3	5	15.0	5
秘书长也门问题特使办公室 <sup>b</sup>	24.1	51	33.2	60
秘书长预防冲突、包括在布隆迪预防冲突特别顾问办公室	33.9	25	31.4	25
秘书长大湖区问题特使办公室	31.2	18	30.3	18
<b>专题群组二：各类制裁监测组<sup>a</sup></b>				
索马里和厄立特里亚问题监测组	—	1	28.6	1

部分特派团和办事处	截至2016年12月31日		截至2017年12月31日	
	空缺率(百分比)	核定员额数	空缺率(百分比)	核定员额数
利比里亚问题专家小组	—	—	—	—
科特迪瓦问题专家组	46.7	1	—	—
刚果民主共和国问题专家组	20.0	1	34.2	1
苏丹问题专家小组	15.6	1	—	1
朝鲜民主主义人民共和国问题专家小组	7.7	2	23.5	3
伊朗伊斯兰共和国问题专家小组	—	2	—	—
利比亚问题专家小组	—	1	17.2	1
中非共和国问题专家小组	—	1	12.5	1
也门问题专家小组	30.4	6	34.4	6
南苏丹问题专家小组	49.7	1	—	1
执行安全理事会第 2231(2015)号决议	79.2	8	32.9	8
禁止化学武器组织-联合国联合调查机制	26.6	21	12.5	21
安全理事会关于伊黎伊斯兰国(达伊沙)、基地组织和塔利班及关联个人和实体的第 1526(2004)号和第 2253(2015)号决议所设分析支助和制裁监测组	33.1	12	12.9	12
对安全理事会关于不扩散大规模毁灭性武器的第 1540(2004)号决议所设委员会的支助	—	3	—	3
反恐怖主义委员会执行局	3.6	35	8.4	36
<b>专题群组三：政治办事处、建设和平支助办事处和综合办事处<sup>a</sup></b>				
联合国哥伦比亚核查团 <sup>b</sup>	39.1	91	28.1	117
联合国西非和萨赫勒办事处 <sup>d</sup>	14.9	38	11.5	38
联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	14.0	61	15.3	63
联合国索马里援助团	24.9	161	18.0	159
联合国中亚地区预防外交中心	9.4	8	4.9	8
联合国支助喀麦隆-尼日利亚混合委员会行动	0.9	10	0.8	10
联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处	17.4	20	15.8	20
联合国中部非洲区域办事处	29.1	29	12.4	29
联合国利比亚支助团	16.0	153	26.4	195
联合国阿富汗援助团	11.5	375	11.7	355
联合国伊拉克援助团	14.0	356	8.5	350
<b>维持和平特派团<sup>c</sup></b>				
联合国西撒哈拉全民投票特派团	21.3	89	8.4	83
联合国中非共和国多层次综合稳定团	21.8	738	19.7	758
联合国马里多层次综合稳定团	13.8	727	17.4	806
联合国海地稳定特派团	10.9	320	NA	NA
联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	14.7	885	15.6	885
非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	12.3	855	19.3	855
联合国脱离接触观察员部队	7.1	42	7.1	42
联合国驻塞浦路斯维持和平部队	5.6	36	10.8	36
联合国驻黎巴嫩临时部队	7.0	254	5.0	254

部分特派团和办事处	截至 2016 年 12 月 31 日		截至 2017 年 12 月 31 日	
	空缺率(百分比)	核定员额数	空缺率(百分比)	核定员额数
联合国阿卜耶伊临时安全部队	24.2	157	13.1	160
联合国利比亚特派团	11.9	294	20.9	234
联合国科索沃临时行政当局特派团	17.0	112	14.3	112
联合国南苏丹特派团	10.4	926	8.3	921
联合国科特迪瓦行动	29.2	243	NA	NA
联合国索马里支助办公室	32.3	375	13.4	344
<b>其他<sup>c</sup></b>				
意大利布林迪西联合国后勤基地 <sup>d</sup>	17.7	130	18.3	126
乌干达恩德培区域服务中心	21.2	146	15.7	134
支助账户	10.7	962	11.2	959

<sup>a</sup> 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日以及 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的平均数。

<sup>b</sup> 包括根据承付权供资的职位。

<sup>c</sup> 系 2016 年 7 月至 12 月以及 2017 年 7 月至 12 月期间的核定员额平均数。

<sup>d</sup> 包括租户单位。

47. 指标 2: 更公平地分担艰苦工作地点服务的负担, 衡量方式是监测 D 或 E 类艰苦工作地点长期服务的工作人员的人数。表 21 分类列出了截至 2017 年 12 月 31 日在 D 或 E 类工作地点连续任职满 5 年的工作人员数量。

表 21

截至 2017 年 12 月 31 日在 D 或 E 类工作地点任职五年以上的工作人员<sup>a</sup> 在流动人员中所占比例

类别	截至 2017 年 12 月 31 日的 流动人员		D 或 E 类 工作地点的 工作人员数量		在 D 或 E 类工作 地点任职五年或 以上的工作人员数量		在 D 或 E 类工作地点 任职五年或以上的工 作人员所占的百分比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主任	414	202	72	22	13	7	18	32
专业人员	4 835	3 408	1 183	404	481	135	41	33
外勤事务人员	2 551	919	1 816	581	988	299	54	51
<b>共计</b>	<b>7 800</b>	<b>4 529</b>	<b>3 071</b>	<b>1 007</b>	<b>1 482</b>	<b>441</b>	<b>48</b>	<b>44</b>

说明: “团结”项目实施后, 对这些计算的方法进行了调整, 以便与其他人力资源领域界定连续服务的方式保持一致。

<sup>a</sup> 其定义是, 在 D 或 E 类工作地点任职的参与流动工作人员, 并在 D 或 E 类工作地点以主任、专业人员或外勤事务职等获得连续正规派任。不包括一年或更长的临时派任。

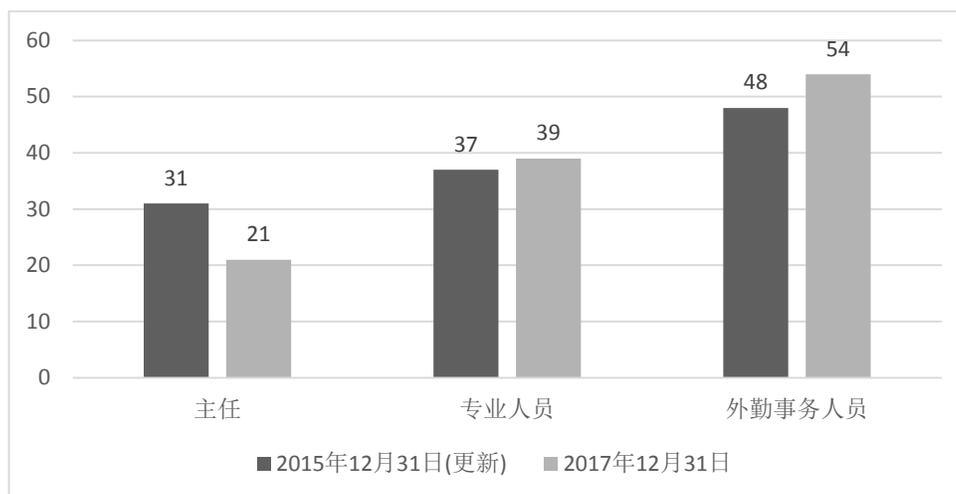
48. 图八比较了截至 2015 年 12 月 31 日<sup>12</sup> 和截至 2017 年 12 月 31 日的指标 2 数据。数据显示, 主任职等在 D 或 E 类工作地点任职五年以上的人数略有下降,

<sup>12</sup> 已使用本报告中经修订的计算方法, 对秘书长关于流动问题的前一次报告(A/71/323/Add.1)中截至 2015 年 12 月 31 日的数据进行了更新, 以便于比较。

而专业和外勤事务职等略有增加。应当指出，这些数据反映了在任何 D 或 E 类工作地点任职的工作人员，而不一定在相同 D 或 E 类工作地点任职。

图八

截至 2015 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日在 D 或 E 类工作地点任职五年或以上的的工作人员所占百分比对比



49. 指标 3 是参与地域流动的高级管理人员 (P-5、D-1 和 D-2) 人数增加。表 22 列出了截至 2017 年 12 月 31 日已地域流动至少一次的此类管理人员所占的百分比。应当指出，根据新制度中的过渡性措施，在 2020 年 12 月 31 日之前，应考虑到的晋级 P-5、D-1 和 D-2 职等资格规定可以包括两次横向调动，而不是地域流动，现行工作人员甄选制度和管理下流动制度 (见 ST/AI/2016/1, sect. 25) 也对此作出规定。因此，高级管理人员可能是根据满足横向调动而不是地域流动的要求获得晋级。

表 22

截至 2017 年 12 月 31 日已经或未曾地域流动的资深工作人员的人数和百分比<sup>a</sup>

职等	未曾地域流动的 高级管理人员 (a)	已地域流动 1 次或以上的 高级管理人员 (b)	共计 (a)+(b)	高级管理人员的百分比	
				未曾地域流动的 百分比	已地域流动 1 次 或以上的高级管 理人员的百分比
D-2	100	46	146	68	32
D-1	267	203	470	57	43
P-5	871	644	1515	57	43
<b>总计</b>	<b>1238</b>	<b>893</b>	<b>2131</b>	<b>58</b>	<b>42</b>

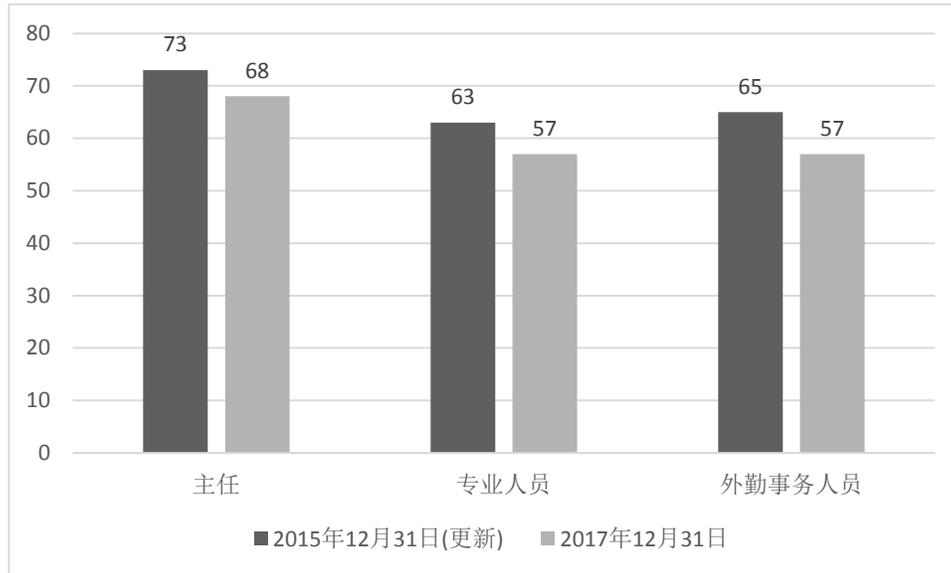
说明：在实施“团结”项目之后，这些计算方法已与在其他人力资源领域规定连续服务的方式保持一致。

<sup>a</sup> “地域流动”的定义是，在两个不同工作地点担任专业职类的两个不同职位，在每个职位连续任职至少一年。

50. 与截至 2015 年 12 月 31 日的数据相比，未曾地域流动的高级管理人员所占比例略有下降(见图九)。

图九

截至 2015 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日未曾地域流动的高级管理人员所占比例对比



51. 指标 4 是，在家属随行工作地点工作人员中，从不带家属工作地点获得任用的工作人员比例增加。表 23 开列了调往家属随行工作地点的工作人员总数、2016 年来自不带家属工作地点的工作人员人数(和百分比)以及在 2015 年确定的目标。这些目标说明了截至 2016 年 12 月 31 日不带家属工作地点工作人员的分布情况。图十对比了截至 2014 年 12 月 31 日和截至 2016 年 12 月 31 日的指标 4 数据。与 2014 年相比，在从不带家属工作地点调往家属随行工作地点的所有工作人员人数中，所有职类工作人员都略有增加，专业职等的增幅最大。

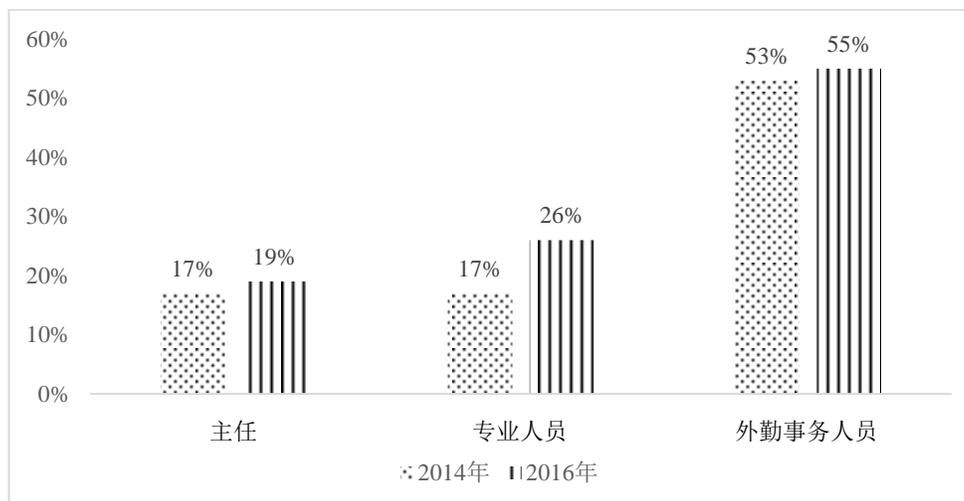
表 23

2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日从不带家属工作地点调往家属随行工作地点的情况

类别	截至 2016 年 12 月 31 日			截至 2016 年 12 月 31 日为不带家属工作地点工作人员确定的目标(百分比)
	从不带家属工作地点派任到家属随行工作地点的工作人员数量	从不带家属工作地点派任到家属随行工作地点的工作人员数量	从不带家属工作地点派任到家属随行工作地点的工作人员百分比	
主任	36	7	19	18
专业人员	540	143	26	22
外勤事务人员	108	59	55	77
<b>共计</b>	<b>684</b>	<b>209</b>	<b>30</b>	<b>38</b>

图十

2014 年和 2016 年从不带家属工作地点调往家属随行工作地点的工作人员百分比对比



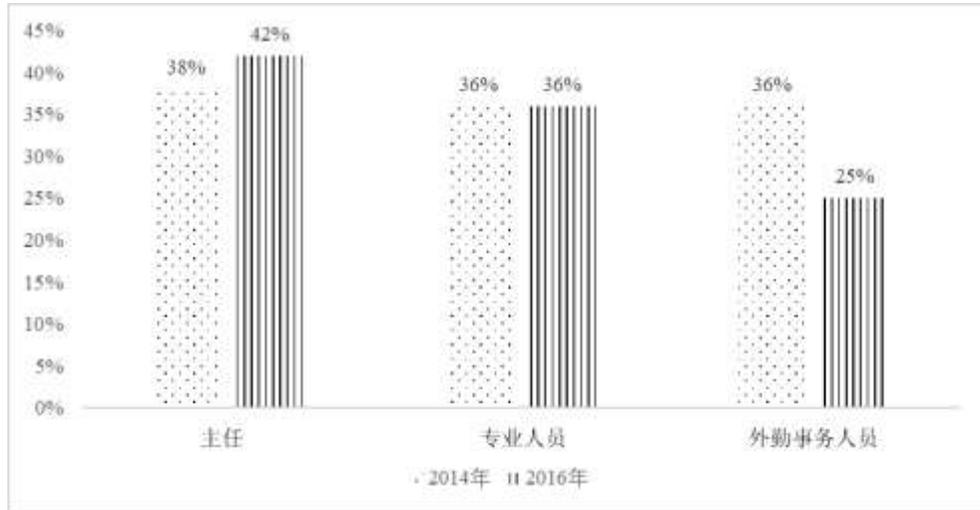
52. 指标 5 是，在不带家属工作地点工作人员中，从家属随行工作地点获得任用的工作人员比例增加。从家属随行工作地点任用的工作地点工作人员的比例增加。表 24 列出了调往不带家属工作地点的工作人员总人数、来自家属随行工作地点的工作人员人数和百分比以及相关目标。这些目标说明了截至 2016 年 12 月 31 日家属随行工作地点工作人员的分布情况。图十一对比了截至 2014 年 12 月 31 日和截至 2016 年 12 月 31 日的指标 5 数据。与 2014 年相比几乎没有变化，从家属随行工作地点调往不带家属工作地点的主任职等工作人员人数略有增加，外勤事务职等的此类流动有所减少。

表 24

2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日从家属随行工作地点调往不带家属工作地点的情况

类别	截至 2016 年 12 月 31 日		截至 2016 年 12 月 31 日	
	从家属随行工作地点 派任到不带家属工作 地点的工作人员数量	从家属随行工作地点 派任到不带家属工作 地点的工作人员数量	从家属随行工作地点 派任到不带家属工作 地点的工作人员百分比	为家属随行工作地 点工作人员确定的目标 (百分比)
主任	31	13	42	82
专业人员	368	132	36	78
外勤事务人员	348	88	25	23
<b>共计</b>	<b>747</b>	<b>233</b>	<b>31</b>	<b>62</b>

图十一  
2014 年和 2016 年从家属随行工作地点调往不带家属工作地点的工作人员百分比对比



## 八. 请大会采取的行动

53. 请大会注意到本报告。