



第七十六届会议

议程项目 136

审查联合国行政和财政业务效率

关于问责制的第十一次进展报告：加强联合国秘书处的问责制

行政和预算问题咨询委员会的报告

一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长题为“关于问责制的第十一次进展报告：加强联合国秘书处的问责制”(A/76/644)的报告预发本。在审议该报告期间，行预咨委会以在线方式会见了秘书长的代表，他们提供了补充资料，并作了澄清，最后于 2022 年 2 月 14 日收到了书面答复。

2. 大会第 64/259 号决议第 8 段决定采用以下问责制定义，¹ 这一定义依然有效：

问责制系指秘书处及其工作人员有义务对其作出的所有决定和采取的一切行动作出交代，并无条件地、无例外地对履行其承诺负责。

问责制包括以及时、具有成本效益的方式实现各项目标和高质量的成果，从而按照所有决议、条例、细则和道德标准，全面执行和交付联合国政府间机构及其所设其他附属机关核准授予秘书处的所有任务；真实、客观、准确并及时报告业绩成果；负责任地管理资金和资源；工作业绩的所有方面，包括一个明确界定的奖惩制度；对监督机构的重要作用予以应有的承认并全面遵守已接受的建议。

¹ 问责制的定义包括工作业绩的所有方面，包括明确界定的奖惩制度(见 A/75/804，第 5 段)。



3. 自 2011/12 年举行大会第六十六届会议以来，行预咨委会继续在其关于问责制的报告以及一系列包含问责制层面的报告中提出广泛的意见和建议。² 大会在第 60/260、63/276 和 64/259 号决议中阐述了问责制和确保加强秘书处问责制的重要性。迄今为止，秘书长已提交 11 份此类进展报告((A/76/644、A/75/686、A/74/658、A/73/688 及 A/73/688/Corr.1、A/72/773、A/71/729、A/70/668、A/69/676、A/68/697、A/67/714 和 A/66/692)。秘书长在第十一次进展报告中介绍了截至 2021 年 12 月为加强联合国秘书处问责制所做努力的最新情况。行预咨委会询问后获悉，大会已决定不对秘书长的第十次进展报告(A/75/686)或行预咨委会的有关报告(A/75/804)采取行动。行预咨委会注意到，它就秘书长关于问责制的第十次进展报告提出的报告(A/75/804)及其中所载行预咨委会的意见和建议已不再列入大会议程。

4. 行预咨委会询问后获悉，在秘书长最近的管理改革之后，问责制继续发展变化，特别是在采取以下行动之后：采用新的授权制度；加强秘书处的评价活动；实施企业风险管理系统；加强行为和纪律措施(比如，保护举报人政策和防止性剥削和性虐待)；完善高级管理人员契约；实施新的考绩制度；发布本组织第一份关于内部控制的声明(另见下文第二节)。³ 行预咨委会还获悉，2021 年，由道德操守办公室协调的秘书长年度工作人员领导力对话题为“联合国秘书处的问责制：我们如何理解并使其发挥作用？”，大约有 30 600 名人员必须参加这一对话，关于对话的进一步信息将在秘书长即将就道德操守办公室 2021 年活动提出的报告中提供。此外，利用近 4 600 名工作人员的投入，于 2021 年利用现有资源推出了《联合国价值观和行为框架》。除此之外，管理战略、政策和合规部的业务转型和问责司发布了一本关于秘书处问责制的手册。行预咨委会询问后获悉，这些活动普遍引起了人们对问责制专题的浓厚兴趣(另见 A/76/644，第 6 段)。

5. 行预咨委会期待在下次进展报告和关于道德操守办公室活动的下次报告中收到有关年度工作人员领导力对话和问责制手册在建立全组织问责文化方面所产生影响的详细信息和评估。此外，关于《联合国价值观和行为框架》，行预咨委

² 这些报告包括行预咨委会以往关于问责制的 13 份报告((A/75/804、A/74/741、A/73/800、A/72/885、A/71/820、A/70/770、A/69/802、A/68/783、A/67/776、A/66/738；以及 A/64/683 和 A/64/683/Corr.1、A/63/457 和 A/60/418)，以及其他有关报告，包括关于以下方面的报告：管理改革(A/76/7/Add.29、A/75/538、A/74/7/Add.32、A/74/7/Add.7、A/73/411、A/72/7/Add.49 和 A/72/7/Add.24)；道德操守办公室的活动(A/76/551、A/74/539)；防止性剥削和性虐待特别措施(A/75/847、A/74/788、A/73/828、A/72/824 和 A/71/643)；全球外勤支助战略(A/69/874)；全球服务提供模式(A/73/791、A/72/7/Add.50、A/71/666 和 A/70/436)；人力资源管理(A/75/765、A/73/497、A/73/183、A/71/557、A/70/718、A/69/572 和 A/68/523)；纪律事项(A/75/776 和 A/74/558)；工作人员条例和细则修正案(A/74/732 和 A/73/622)；财务报告和已审计财务报表以及审计委员会的报告(A/76/554、A/75/539、A/74/528 及 A/74/528/Corr.1、A/73/430、A/72/537、A/71/669、A/70/380、A/69/386 和 A/68/381)；企业资源规划项目(“团结”项目)(A/76/7/Add.20、A/75/7/Add.14、A/74/7/Add.17、A/72/7/Add.31、A/71/628、A/70/7/Add.19、A/69/418、A/68/7/Add.7 和 A/67/565)；采购活动(A/73/790、A/71/823、A/69/809、A/67/801 和 A/64/501)。

³ 行预咨委会在单独的报告中就包括环境管理及行为和纪律在内的一些事项发表了评论意见。

会相信，秘书长将在大会审议本报告时向大会提供进一步详情，包括制定该框架的时间表和所涉费用，以及所涉利益攸关方。

6. 行预咨委会注意到迄今采取的步骤，相信秘书长将继续努力在联合国秘书处创建一种根深蒂固和可持续的个人和机构问责组织文化，并在今后的进展报告中报告有关措施的影响。⁴ 行预咨委会认为，问责制概念必须以自大会第六十四届会议以来一直沿用的上述问责制定义为基础，并认为问责制在所有改革努力以及所有组织、行政和业务变革中发挥核心作用(另见下文第 35 段，以及 [A/75/804](#) 第 4 段)。

二. 行预咨委会的意见和建议

1. 政府间机构以及内部和外部监督

政府间机构

7. 大会第七十五届会议通过的与行政和预算事项有关的决议的执行情况、包括审计委员会的意见和建议的执行情况摘要载于秘书长报告附件二。行预咨委会注意到，若干大会决议仍有待执行。这些决议包括第 [76/235](#)、[75/242](#)、[74/249](#) 和 [73/268](#) 号决议，大会在这些决议中认可了行预咨委会在其就审计委员会的报告提出的有关报告中提出的相关建议，并请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)主席的身份，为联合国系统中央金库投资管理职能提出可行的备选方案，促进制定业务准备金最低和最高数额的合理基准，供联合国系统使用，并在已审计联合国财务报表第一卷(联合国)中报告有关情况。

及时提交材料

8. 行预咨委会回顾，它在秘书长关于加强联合国秘书处问责制的第十次进展报告([A/75/686](#))中获悉，所有高级管理人员均被要求不迟于委员会商定的预定提交日期提供所有材料供委员会审议。然而，行预咨委会认为，报告及有关补充资料和额外资料的及时提交率据报很高，仍然不能反映秘书处往往拖延提交文件的业务现实。行预咨委会回顾，大会在第 [74/271](#) 号决议第 16 段中除其他外重申，及时提交文件是秘书处接受会员国问责的一个重要方面，并请秘书长确保继续在高级管理人员契约中包括一个相关管理指标，并在其随后的进展报告中说明如何利用这一指标来改善高级管理人员在及时提交文件方面的问责(另见 [A/74/741](#)，第 37-39 段)。

9. 行预咨委会还注意到，似乎有一种趋势，即有关重要报告和举措有时在委员会届会结束后不久或大会审议期间最后完成，这种迟交可能影响到对有关事项的分析和今后的方向。行预咨委会相信，秘书长将考虑到行预咨委会和第五委员会的时间安排，例如，人力资源管理事项在续会第一期会议上审议，在适当的时限

⁴ 还应该继续报告影响和有关措施，例如在秘书长关于纪律措施的经常性报告以及审计委员会提交大会的有关财务报告(第一卷)中报告。

内提交相关报告和举措，以便对其进行充分审议，并将在已审计联合国财务报表第一卷(联合国)中报告有关情况。

10. 行预咨委会强调指出，问责制框架构成部分一与《联合国宪章》有关，《宪章》载有本组织的基本原则，并规定了本组织的主要机关及其作用和责任，包括责成秘书长执行这些机关所规定的任务(A/76/644，第 8 段)。行预咨委会关切的是，秘书长未执行第 76/235、75/242、74/249 和 73/268 号决议，也未落实大会一再提出的要求，即为联合国系统中央金库投资管理职能提出可行的备选方案，促进制定业务准备金最低和最高数额的基准，供联合国系统使用。由于一些其他事项也仍在进行中，行预咨委会强调指出，必须及时执行政府间机构的决定和建议，包括大会相关决议认可的行预咨委会和审计委员会的建议(见 A/75/804，第 12 段)。

审计委员会

11. 审计委员会的意见和建议载于其关于联合国财务报告和已审计财务报表的年度报告第一卷(联合国)和第二卷(维持和平行动)中。行预咨委会重申，必须充分和及时地执行监督机构的建议，这是问责制的一个组成部分，例如，包括关于金库业务和授权的建议(另见上文第 7 段，A/76/554 第 47-53 段，以及 A/75/804 第 12 段)。

联合检查组

12. 行预咨委会回顾，联合检查组将于 2021 年对联合国系统各组织的问责制框架进行全系统评估(见 A/75/804，第 9 段)，并在询问后获悉，有关报告将于 2022 年 12 月 31 日前完成。行预咨委会期待着联合检查组的审查结果(另见 A/75/804，第 9 段)。

内部监督事务厅

13. 行预咨委会回顾，内部监督事务厅(监督厅)正在对联合国问责制进行评价，以确定该制度在多大程度上具有相关性、效率和效力，确保秘书处：(a) 充分执行政府间机构和附属机构核准的所有任务，(b) 及时、高效率地取得优质成果；审查工作将于 2021 年 6 月最后完成(A/75/804，第 6 段)。行预咨委会询问后获悉，监督厅评价的最后完成推迟了 9 个月，可能到 2022 年第一季度末完成。

14. 行预咨委会重申其建议，即大会请秘书长确保内部监督事务厅的评价也将侧重于机构和个人问责制的实际方面，包括落实和报告旨在促进问责制的进程和措施的具体成果和结果。行预咨委会注意到，监督厅最后完成评价的时间推迟了 9 个月，现在要到 2022 年第一季度末并在行预咨委会审议关于问责制的第十一次进展报告之后才能完成。行预咨委会期待着将有关评价结果列入秘书长关于问责制的第十二次进展报告(另见 A/75/804，第 5 和 6 段)。行预咨委会相信，在此期间，将在大会审议本报告时向大会提供有关评价结果和结论的初步最新情况。

2. 旨在加强问责制的活动

成果管理制的实施

15. 秘书长报告附件二提供了 2018 年至 2021 年联合国秘书处成果管制实施行动计划的执行进展情况摘要。例如，摘要涵盖关于成果管制以及全面规划和业绩评估系统及联合国可持续发展合作框架的培训和指导。继续努力采用综合规划、管理和报告解决方案，该解决方案目前正在一些特派团试用(A/76/644，第 17-25 段)。行预咨委会询问后获悉，该解决方案涵盖在战略规划、预算编制和业绩管理项目下，目前有 90 个实体正在使用，并且正在开发项目工具，以补充其他同样也正在开发的工具和框架，比如全面规划和业绩评估系统和联合国可持续发展合作框架。行预咨委会还获悉，该项目的部署，特别是解决方案工具的部署，将推动不同规划、成果管制和成果预算编制工具的持续协调统一。

16. 行预咨委会询问后获悉，虽然《方案规划、预算内方案部分、执行情况监测和评价方法条例和细则》适用于整个秘书处的所有资金来源，但在将成果预算编制方法适用于方案预算、维和预算和不同实体的自愿捐助管理的方式上存在差异。行预咨委会还获悉，考虑到秘书处很多实体的方案由多种资金来源供资，其成果预算编制框架存在差异，这些实体将从统一的成果预算编制框架中受益，这种框架将有助于管理人员全面规划和管理其方案，而不管资金来源如何。行预咨委会还获悉，不同资金来源的预算方法存在差异，证明在充分统一“团结”系统提供的日益增加的信息方面构成挑战。

17. 行预咨委会注意到，用于描述成果管制各个方面的术语并不一致，这可能妨碍业务统一，并相信将在下次进展报告中就术语的统一情况提供综合信息。行预咨委会建议大会请秘书长提供信息，包括说明成果管制和成果预算编制的实施及其在三个相关资金来源之间的潜在协调，如何彼此配合，形成一个可持续和全面的问责制度(A/75/804，第 13 段)。行预咨委会认为，有必要扩大本组织基于成果的基础，并如下文第 20 和 21 段所述的那样创建一个三管齐下的办法，包括：
(a) 成果管制；(b) 成果预算编制；(c) 基于成果的业绩。

高级管理人员契约

18. 秘书长指出，经修订的高级管理人员契约模板于 2022 年 1 月启动。已定于 2022 年扩大基于 Inspira 的在线平台，以包括助理秘书长职等管理人员契约，目前正在测试在用户管理、契约工作流程监测和自动生成业绩评估文件等领域的改进(A/76/644，第 34-37 段)。行预咨委会询问后获悉，契约模板目前正在根据管理业绩委员会的建议加以修订，并已得到秘书长核准，新模板包括五个部分：
(a) 实现方案目标(要求管理人员确定最多五个战略目标并作出承诺)；
(b) 具体领域的交付(要求管理人员在特定领域作出承诺)；
(c) 管理资源(包含标准的一套量化指标)；
(d) 合规和问责(包括遵守条例和细则以及行为标准中概述的道德标准)；
(e) 声明(秘书长和高级管理人员签署契约)。行预咨委会还获悉，最常引述的业绩问题涉及区域多样化、职业安全和健康、周期末评价、网站和应用程序的遵守情况以及监督机构建议的执行情况。

19. 行预咨委会注意到，新的高级管理人员契约模板现在包括五个部分，并相信将在下次进展报告中介绍其最新实施情况，包括契约中关于内部控制的声明的最新实施情况。行预咨委会期待在今后的进展报告中提供信息，说明高级管理人员契约的实际执行情况，包括对各部厅的好处(另见下文第 21 段)。行预咨委会在其关于 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望的报告中对高级管理人员契约发表了进一步评论(A/75/765，第 29-30 段)。

业绩管理制度

20. 秘书长指出，在所谓的灵活业绩管理办法试点结束后，工作人员业绩管理已从合规驱动的进程转向注重成果问责的进程，后一个进程旨在营造管理人员和工作人员持续对话的文化，并促进协作。新办法针对 2021 年 4 月至 2022 年 3 月周期推出，精简制定工作计划的程序，鼓励管理人员和工作人员就业绩进行对话，并规定 360 度反馈机制，该机制最初将适用于 D-1 和 D-2 级工作人员。

21. 行预咨委会重申，高级管理人员和各级工作人员的业绩与秘书处已获授权活动的实施密切相关，高级管理人员契约和工作人员工作计划应与既定任务引起的核定方案活动保持一致(另见 A/75/765，第 27-28 段)。因此，为了确保创建一个可持续和全面的个人和机构问责制，行预咨委会认为，不仅需要将核定方案活动与成果预算编制和成果管理制联系起来，而且还需要在高级管理人员契约和工作人员工作计划中明确界定基于成果的业绩指标和基准。行预咨委会相信，为此目的，秘书长将使用新评价框架的资源和知识库，包括自我评价方面的资源和知识库，并在下次进展报告中就此提供最新情况。

22. 行预咨委会询问后收到了按部门和实体分列的 2019/20 年和 2020/21 年业绩合规报告，其中指出，与过去一样，业绩评级显示，近 100%的工作人员被评为“超出预期”或“达到预期”这两类(另见 A/75/804，第 17 段)。关于可能的分级钟形曲线或对业绩评级进行强迫排名，行预咨委会询问后获悉，关于有效的工作人员业绩管理的当代学派不包括使用曲线分级办法，因为很大一部分工作人员达到或超过本组织的业绩预期被认为是一个理想的结果。

23. 行预咨委会回顾其意见，即目前的评级分布未准确反映本组织的业绩，对大多数工作人员的评级可能未客观反映实际业绩。行预咨委会回顾其建议，即应向大会提供更多信息和说明，除其他外，说明是否考虑为业绩评级采用分级曲线，以及所涉经费问题(如果有)(另见 A/75/765，第 34-36 段)。此外，行预咨委会认为，有必要通过提高针对某一具体等级规定的预期业绩水平标准，对包括“超出预期”或“达到预期”在内的等级类别作出更精细的区分。行预咨委会建议大会请秘书长评价业绩评级制度，以确保按实体采用可信和可比的信息作为工作人员业绩评价评级的依据(见同上，第 33-34 段)，并在下次进展报告以及关于人力资源管理的有关报告中提供最新情况。

各级工作人员离职后准则

24. 关于联合国各级工作人员离开本组织后在外部就业的问题，行预咨委会询问后获悉，离职后限制由联合国工作人员条例 1.2(g)、1.2(i)和 1.2(m)以及工作人员

细则 1.2(q)规定，其中载列了以下方面的一般规则：利益冲突、禁止利用公务谋取私利以及在一切公务事项上行使酌处权的义务，这一义务在离职时不停止。此外，关于离职后限制的 [ST/SGB/2006/15](#) 号秘书长公报为直接参与采购过程的工作人员制定了规则。

授权

25. 秘书长表示，最初的一套主要业绩指标有 16 个指标，2021 年开始推出扩大后的整套指标，共有 26 个指标，2021 年第四季度实施了第一组 6 个订正指标，而其余 18 个指标被认为在技术上更为复杂，计划于 2022 年推出(见 [A/76/644](#)，第 50-55 段)。行预咨委会询问后获悉，2021 年在授权方面的进展包括：(a) 扩大授权方面的主要业绩指标；(b) 将季度性主要业绩指标报告迁移到管理看板上的互动在线问责指标监测平台；(c) 加强授权门户网站；(d) 全面审查和修订 [ST/SGB/2019/2](#) 号秘书长公报和授权文书，以解决任何已查明的问题和机会。行预咨委会还获悉，4 个重新制定的指标和 2 个新的指标将于 2022 年 2 月 15 日实施，并获得了一份显示原有指标和订正指标的对比表(见附件)。行预咨委会相信，将在大会审议本报告时向大会提供进一步详细情况，并在下次进展报告中列入最新情况。

26. 行预咨委会回顾，审计委员会注意到，没有为一些实体负责人建立问责制，并指出，在授权框架下的 233 个实体中，有 134 个实体负责人的级别为 D-2 或以下级别，除非有具体规定，否则他们不需要签署高级管理人员契约，此外，也没有适当的机制来追究这些实体负责人的责任([A/76/554](#)，第 53 段)。行预咨委会同意审计委员会的建议，即有必要为 D-2 或以下级别的实体负责人制定一个更强有力的问责机制([A/76/554](#)，第 53 段)。

27. 行预咨委会指出，审计委员会注意到，关于非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动)的清理结束，在达尔富尔混合行动特派团团长于 2021 年 1 月 31 日离开后，特派团支助事务主任在没有实体负责人权力的情况下担任代理团长。审计委员会建议秘书处确保在授权门户网站上显示对代理主管的授权；并针对在安全理事会授权的某个特派团的任务结束后所有缩编和清理结束活动所需的资源管理(包括人力资源管理)，规定对行政决定的授权，并将其编成法规([A/76/5 \(Vol. II\)](#))，第 64-77 段)。

28. 行预咨委会询问后获悉，各实体负责人负责行使授予他们的权力，并直接对秘书长负责，迄今尚未发生因不当行使权力而撤销或修改授权的情况。行预咨委会还获悉，当前机制需要：(a) 增强第一道防线的能力，向各实体及其管理人员本身提供工具，以尽快查明问题；(b) 支持管理人员以最有效的方式解决问题，以提高业绩，并防止不合规行为；(c) 将问题上报给适当的利益攸关方。行预咨委会询问后还获悉，从通过上述管理看板收集的各实体反馈来看，所吸取的经验教训表明，大多数实体负责人认为，加强授权促使提高了决策过程的效率，促进了负责任地使用资源，并推动改善了任务执行情况。行预咨委会获悉，新的授权框架的总体目标被认为已实现。

29. 行预咨委会认为，负责任地管理资源是向高级工作人员作出授权的基本前提，无论其职能级别如何。行预咨委会同意审计委员会的意见，即应在授权门户网站中正式确定对代理主管的授权，并针对在安全理事会授权的某个特派团的任务结束后所有缩编和清理结束活动所需的所有资源的管理，规定对行政决定的授权，并将其编成法规。行预咨委会注意到，如审计委员会上述报告所述，在达尔富尔混合行动缩编和清理结束过程中出现了一些违规行为。行预咨委会认为，尽管授权具有分散性，也仍需要确定个人问责制以及总部和外地地点之间共担责任的情况，在过渡时期，比如在外地特派团的设立和清理结束期间，以及在特派团团长抵达之前和离开之后，尤其如此。行预咨委会建议大会请秘书长就特派团过渡期间总部与外地地点划分和共享授权的问题提出具体建议。行预咨委会还在其就审计委员会关于联合国维持和平行动 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日 12 个月期间的财务报告和已审计财务报表提出的报告(A/76/735)中就此发表了评论意见。

执行伙伴准则

30. 行预咨委会回顾，与执行伙伴订立协议的准则最初定于 2020 年 3 月发布，后来推迟到 2021 年第二季度(A/75/804，第 21 段)。秘书长在其报告指出，这些准则现在将于 2022 年第一季度发布，包括嵌入“团结”系统赠款人管理模块的关键原则和标准化流程(A/76/644，第 56 段)。行预咨委会回顾，准则将专门针对联合国秘书处各实体发布，并将考虑到秘书处的立法框架、条例、规则、政策和业务流程，还将处理与欺诈有关的风险(A/75/804，第 21 段)。行预咨委会建议大会请秘书长在下次进展报告中就与执行伙伴订立协议的准则提供最新情况。此外，行预咨委会建议大会请秘书长以行政首长协调理事会主席的身份，制定管理执行伙伴的全系统统一办法和执行伙伴准则，并在下次进展报告中提供关于此种办法的最新情况。

企业风险管理

31. 行预咨委会询问后获悉，在管理委员会于 2020 年核准了包含 16 项风险的全秘书处风险登记册之后，继续在全秘书处和单个实体两级实施企业风险管理。行预咨委会还获悉，29 个选定的秘书处实体(占 50%)已在 2021 年底前完成风险评估，75%预计将在 2022 年底前完成这一评估(另见 A/76/644，第 58-63 段)。行预咨委会询问后还获悉，被评估为“非常高”的 16 个关键治理、管理、业务、财务、合规以及欺诈和腐败风险涉及：战略规划、预算编制和预算分配；组织文化、人力资源战略和问责制；大流行病；组织结构和同步化；维持和平特派团和特别政治任务授权；人力资源业务；医疗保健管理；职业安全和健康；安保；信息和通信技术(信通技术)战略、基础设施、系统和实施；财政捐助；预算外供资、捐助资金管理和执行伙伴；信通技术治理和网络安全；“团结”系统控制环境；偷窃；燃料、口粮和存货；采购欺诈。行预咨委会期待在今后的进展报告中提供进一步信息，说明用于量化风险的方法，以及上述重大风险发生的任何变化。

反欺诈反腐败框架

32. 如秘书长报告第 64 至 68 段进一步阐述的那样，制定了关于欺诈和腐败认识的手册以及反欺诈反腐败战略，预计将于 2022 年初发布。行预咨委会期待在下次进展报告中就上述手册和相关战略的实施情况提供进一步详情，并相信将在大会审议本报告时就向大会提供最新情况。

内部控制说明

33. 秘书长于 2021 年 5 月为秘书处所有业务签署了第一份内部控制说明，并以联合国六种正式语文发布在 reform.un.org 上(A/76/644, 第 69-70 段)。行预咨委会询问后获悉，该说明涵盖了特雷德韦委员会赞助组织委员会内部控制综合框架的三个目标，即业务、合规和报告。行预咨委会注意到第一份内部控制说明的发布，并期待审计委员会审查该说明在全秘书处的应用情况。

评价

34. 秘书长在其报告中指出，2021 年 8 月公布了全秘书处评价政策，作为一项行政指示(见 ST/AI/2021/3)，该政策是由内部监督事务厅和管理战略、政策和合规部在与利益攸关方进行广泛协商后联合编写的。该政策阐述了如何按照《方案规划、预算内方案部分、执行情况监测和评价方法条例和细则》第七条的规定，在秘书处内使用评价(见 A/76/644, 第 81 段)。行预咨委会询问后获悉，管理委员会在 2021 年第四季度确认了评价管理委员会的设立，评价管理委员会将在 2022 年第一季度举行的第一次会议上讨论职权范围。

35. 行预咨委会认为，尽管问责制概念具有无形性，但仍需要确定总体所涉经费问题，更确切地说，需要确定成本和效益，并确定在问责制方面已经实施的各种活动和举措的影响。委员会期待在今后的进展报告中就此提供进一步信息。

三. 结论

36. 秘书长报告第 102 段载列了秘书长请大会采取的行动。

37. 行预咨委会建议大会注意到秘书长关于加强联合国秘书处问责制的第十一次进展报告，但以符合本报告的意见和建议为前提。

附件

授权方面的主要业绩指标对比表

主要业绩指标编号	原有的一套主要业绩指标 (截至 2019 年 1 月 1 日)	经订正的一套主要业绩指标(包括简要说明与原有指标相比有哪些最显著的变化或新指标的重点)	实施日期
1	公平地域分配制度	公平地域代表性 作出修改,使其与联合国战略和高级管理人员契约保持一致	2021 年 11 月 实施
2	—	加强区域组多样性 显示在加强区域多样性方面取得的进展(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
3	性别多样性	性别均等 作出修改,使其与联合国战略和高级管理人员契约保持一致,包括增加外勤事务人员职类	2021 年 11 月 实施
4	征聘流程	征聘流程 作出修改,使其与联合国战略和高级管理人员契约保持一致,包括增加外勤事务人员职类和所有专业人员职等	定于 2022 年 2 月 15 日发布
5	行为和纪律:强制性培训	对所有工作人员的强制性培训 增加所有 9 门必修课程,以目前授课所用的所有语文授课	定于 2022 年 2 月 15 日发布
6	行为和纪律:对报告的评估	行为和纪律案件评估 显示企业系统中报告的行为和纪律案件(在开发和实施新的案件管理跟踪系统期间暂停后恢复)	计划于 2022 年 12 月实施
7	行政指示的例外情况	及时报告人力资源方面的例外情况 增加一张图表,显示平均提交天数	定于 2022 年 2 月 15 日发布
8	—	考绩 显示考绩的进展或完成情况(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
9	支出与每月批款对比	支出与批款对比 对图表作了修改,以显示百分比,而不是比率	2021 年 11 月 实施
10	自愿捐助管理	自愿捐助管理 对图表作了修改,以显示百分比,而不是比率	2021 年 11 月 实施
11	服务提供方费用回收	费用回收可持续性 增加支出与资金结余对比图表,以提供额外信息	定于 2022 年 2 月 15 日发布
12	及时向服务提供方付款	及时向服务提供方付款 对范围作出修改,重点关注使用订购单处理的付款	2021 年 11 月 实施
13	—	方案支助费用的可持续性 显示一个实体的方案支助费用资金支出与收入(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施

主要业绩指标编号	原有的一套主要业绩指标(截至 2019 年 1 月 1 日)	经订正的一套主要业绩指标(包括简要说明与原有指标相比有哪些最显著的变化或新指标的重点)	实施日期
14	—	员额空缺率 显示实际员额空缺率与计划/编入预算的空缺率(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
15	—	无效资金承付款付款 显示不允许的资金承付款付款(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
16	长期合同的利用	单独购买 增加了前十大供应商和商品	2021 年 11 月实施
17	正式邀约方法的利用	正式邀约方法的例外情况 增加了前十大供应商和类别	2021 年 11 月实施
18	适当规划货物和服务	适当规划货物和服务 显示向总部合同委员会报告的事后批准采购个案(暂停后恢复)	计划于 2022 年 12 月实施
19	—	规定的采购培训 显示已完成强制性采购培训课程的工作人员(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
20	—	获得授权的采购批准人 显示担任“团结”系统角色、需要采购授权的工作人员(新指标)	定于 2022 年 2 月 15 日发布
21	—	非正式邀约方法(询价单)的使用 显示作为询价结果授予的、获批金额不超过 150 000 美元的订购单和合同(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
22	遵守提前 16 天订票政策	提前购买机票政策 增加了最后确定请求和开始旅行之间的平均天数	2021 年 11 月实施
23	—	差旅支出与预算 显示实际公务差旅支出和已核准的预算(新指标)	计划于 2022 年 12 月实施
24	防止财产损失	防止财产损失 原有指标无变化	2020 年实施
25	财产的核销和处置	财产的核销和处置 原有指标无变化	2020 年实施
26	—	规定的财产管理培训 显示具有财产管理授权的工作人员完成的规定培训(新指标)	定于 2022 年 2 月 15 日发布