



第七十六届会议

议程项目 143

人力资源管理

秘书处的组成：工作人员情况统计

行政和预算问题咨询委员会的报告

一. 导言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)。行预咨委会在审议该报告期间在线会晤了秘书长的代表，他们提供了补充资料，作出了澄清，最后提出了于 2022 年 2 月 24 日收到的书面答复。

2. 秘书长指出其年度报告载有 2020 年秘书处工作人员情况统计数据，¹ 是根据大会关于人力资源管理的各项决议提交的，其中最近的决议为第 72/254 号决议。

二. 背景和一般事项

3. 行预咨委会回顾，秘书长提交了 2019-2021 年期间全球人力资源战略，行预咨委会的意见和建议载于其相关报告(见：A/73/497，第 51 至 65 和 82 段；A/75/765，第 11 段)。行预咨委会还回顾，这些报告以及自第七十三届会议以来提交的其他人力资源报告(包括关于秘书处组成的报告)已在大会决定将相关审议工作推迟到第七十六届会议续会第一期会议(第 75/553 B 号决定)之后提交大会。

4. 行预咨委会建议大会请秘书长在大会第七十七届会议期间提交最新的人力资源战略。经大会核准的该最新战略应解决长期以来一再证明存在的具有挑战性的问题，行预咨委会已反复讨论过其中许多问题，包括：工作人员甄选程序的缺

¹ 关于秘书处组成的报告每 2 年以增编补充内容，重点是免费提供的人员、退休工作人员、咨询人、个体订约人。最近的增编涵盖 2018-2019 年期间(A/75/591/Add.1)。



陷、年轻化问题、平等对待外部和内部候选人的问题、实现公平地域分配和性别均衡目标方面的障碍，改进考绩的必要性、人力资源管理的适当问责框架(另见：[A/75/765](#)，第 10、11 段；[A/73/497](#)，第 61 段)。此外，该战略还应详细说明冠状病毒病(COVID-19)大流行期间吸取的经验教训对人力资源管理的影响、正在进行的工作方式审查、任何相关举措和建议。另外，该战略还应考虑到审计委员会就人力资源事项提出的、经大会核可的的建议的执行情况。

5. 行预咨委会注意到秘书处的一系列政策文件，其中列出了与人力资源管理有关的广泛目标和战略行动。这些文件包括管理战略、政策和合规部人力资源厅以及业务支助部支助业务厅 2021 年 8 月发布的《2021-2025 年人事战略：我们未来的路线图》。行预咨委会强调的一个总体事项是，考虑到近年来人力资源管理方面多份文件所载举措和政策指导的数量多、范围广，有必要进一步明确哪些是需要大会核准的提案、哪些是秘书长作为本组织行政首长(见《联合国宪章》第九十七条)职权范围内的措施、不同办法之间可能有哪些重叠、不同办法之间如何相互协调。行预咨委会还相信秘书长将确保不同报告和文件所载的定义、目标、举措、战略与大会相关决议完全一致。

6. 关于一个相关事项，行预咨委会询问后获悉，秘书处对多样性的定义包括身份、背景、特征，如有无残疾、种族、族裔、宗教、社会经济背景、年龄、性别认同、性取向等，秘书处希望在员工队伍和整个人力资源管理系统中了解、反映并充分纳入这些因素。行预咨委会注意到此定义也列入了《2021-2025 年人事战略》和秘书长关于人力资源管理概览的最新报告(见 [A/75/540](#)，第 50 段)。大会第 [73/273](#) 号决议核准国际公务员制度委员会在最新人力资源管理框架中纳入员工队伍多样性部分，载于该委员会 2018 年报告(见 [A/73/30](#)，附件五)，即：

联合国共同制度各组织的工作人员组成应反映从各个角度(包括公平地域分配和性别平衡、文化、代际和多语言角度以及残疾人角度)而言都具多样性的员工队伍，并且这种多样性应体现在决策中，以加强各组织的业绩。

7. 行预咨委会回顾大会第 [73/273](#) 号决议核准的多样性定义。行预咨委会注意到，秘书长所采用的多样性的范围不完全符合大会核准的员工队伍多样性部分的内容，相信在大会审议本报告时将进一步向大会作出澄清(另见 [A/75/765](#)，第 22-24 段；另见上文第 5 段)。

三. 工作人员情况统计

8. 秘书长表示，截至 2020 年 12 月 31 日秘书处共有 36 827 名工作人员([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，表 1)。秘书长在其报告中分 5 个部分(导言、员工队伍分析、秘书处全体工作人员、工作人员变动、根据适当幅度制度征聘的工作人员)提供了资料，其中后 3 个部分包含实体、类别、性别、年龄、任用类型(按具体情况而定)方面的数据。该报告还说明了 2020 年工作人员情况统计以及 2016 年 12 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日人员情况统计趋势。

A. 一般事项

1. 列报和分析

9. 秘书长表示他的报告作了大幅度改良，在第三至第五节为会员国提供更好的员工队伍分析，包括提供年龄等更多变量，还提供更多时序数据，例如将预测的退休情况延长到 10 年以后。此外，在大会第七十五届会议上提交的报告(A/75/775) 包含关于员工队伍分析的第二节，其中按申请人的地域代表性、性别、年龄深入分析了征聘过程各关键阶段的情况(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，第 2-4 段、第 9-10 段)。秘书长为了按本组织的各种业务环境对工作人员情况统计进一步分类，首次在报告中将工作人员划入 7 个实体类别(机构服务实体；外地工作实体；设在总部的实体；总部以外办事处；和平行动；区域经济委员会；驻地协调员系统)。此外还有 4 个实体集群分类(部/厅、区域委员会、法庭、维持和平行动、特别政治任务及其他政治机构)(同上，第 106 段)。行预咨委会多年来一直强调需要作出更多趋势分析，并更好地了解趋势背后的原因，以便制定纠正措施和政策改进措施(见：A/75/775，第 6 段；A/74/696，第 7-8 段；A/73/497，第 8-9 段)。行预咨委会注意到秘书长的最新报告载有大量资料，但在下述方面仍存在缺陷：统计资料(例如见下文第 20、26、33、34 段)，对趋势和潜在原因的深入分析(例如下文见第 12、28、29 段)。另外，该报告在分析方面也未能将数据和趋势与人力资源管理目标、持续及新出现的挑战、拟采取的行动联系起来。行预咨委会特别注意到该报告未分析如何能利用所述 2020-2040 年期间预计退休人数较多所提供的机会在公平地域分配、性别均衡(特别是在外地特派团)、员工队伍年轻化等多项人力资源目标方面取得重大进展，从而达到《联合国宪章》第一百零一条第三项² 以及第八条的要求(另见下文第 24 段)。

2. 年度报告周期

10. 行预咨委会注意到秘书长每年就“秘书处组成：工作人员情况统计”提交报告。秘书长在其最新报告的第 13 段中表示，目前设想以双年度报告制进行详细的前瞻性分析，这往往需要对数据进行多方互证，需要不同业务领域之间开展协商，还需要进行迭代数据分析，从而不局限于年度报告周期目前涵盖的时间范围。行预咨委会询问后获悉秘书长将继续按照大会的授权就秘书处的组成提交年度报告。秘书处表示，考虑到就秘书处的组成编写报告的负担较重，同时考虑到可使该报告与按双年度提交的战略人力资源管理报告保持一致，因此采用双年度报告制将能就联合国员工队伍状况进行更具分析性、全面性、战略性的报告，同时还能以数字方式更及时、更持续地获取范围更广大的员工情况统计数据。行预咨委会回顾，秘书长在其上一份报告中根据这些考虑因素提议用双年度报告周期取代目前的年度报告周期(A/75/591，第 12-13 段)。行预咨委会回顾其曾建议不采用秘书长在上次报告中提议的双年度报告周期，并重申其下述观点，即：鉴于正在采取的举措和需解决的政策问题数量很多，仍需要提交年度报告，其中对此类举

² 《联合国宪章》第一百零一条第三项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。征聘工作人员时，应适当注意地域上尽可能普及的重要性。

措执行情况作出总体评价，同时提供机会早日确定潜在的挑战和解决办法(见 [A/75/775](#)，第 8 段)。

B. 秘书处工作人员和变化趋势

11. 秘书长报告的表 1、表 2 就秘书处工作人员截至 2020 年 12 月 31 日以及 2016 年 12 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日期间的情况提供了统计数据，包括：(a) 秘书处和联合国系统有关实体的工作人员人数增加了 4.4%，从 76 234 人增加到 79 605 人，原因是联合国儿童基金会、联合国难民事务高级专员公署的工作人员人数增加；(b) 秘书处工作人员人数减少了 7.1%，从 39 651 人减少到 36 827 人；(c) 秘书处专业及以上职类工作人员占工作人员总数的比例从 32.4% 升至 36.8%，而一般事务及有关职类工作人员占工作人员总数的比例从 57.8% 降至 54.0%；(d) 长期或连续任用工作人员占工作人员总数的比例从 25.4% 升至 28.5%，而定期任用工作人员的比例从 67.2% 降至 64.3%，主要原因是 2018 年有 1 项连续任用工作结束；(e) 女性工作人员占工作人员总数的总体比例从 35.1% 升至 38.6%；(f) 秘书处工作人员的平均年龄从 44.8 岁增至 46.8 岁；(g) 在秘书处服务的平均年限从 8 年增至 9.6 年；(h) 秘书处具有地域地位的工作人员人数增加了 4%，从 3 005 人增至 3 129 人；(i) 按地域分配员额任职人数在适当幅度内的会员国数目从 102 个增至 109 个。

12. 表 1 显示，截至 2020 年 12 月 31 日一般事务及有关职类工作人员人数为 19 878 人，比上一期间增加 177 人(增幅为 0.9%)。行预咨委会注意到，这一变化与前几年观察到的这些职类工作人员人数下降趋势不符。行预咨委会询问后获悉，增加的原因是驻地协调员系统和联合国人权事务高级专员办事处增加了工作人员(前者增加 385 人、后者增加 64 人)，另外有 31 个其他实体的人员有少量增加。行预咨委会建议大会请秘书长在今后关于秘书处组成的报告中充分反映和解释工作人员人数的变化。

1. 地域代表性：适当幅度制度

13. 秘书长在报告中表示，截至 2020 年 12 月 31 日秘书处共有 3 129 名具有地域地位的工作人员。这是根据大会第 [65/247](#) 号决议第 66 段确定的，其中大会决定使用按地域分配员额的工作人员应具有地域地位，但由青年专业人员方案征聘的人员除外。须按地域分配的员额数目(3 681 个)与占用按地域分配员额的具有地域地位的工作人员人数(3 059 个)两者有差异是因为有 416 个员额空缺，159 个员额由无地域地位的工作人员临时担任，有 47 个人员是有限期任用。此外，具有地域地位的工作人员总数(3 129 个)包括青年专业人员方案中占用非按地域分配员额的 70 名工作人员([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，第 140 段及脚注 24)。行预咨委会注意到，与截至 2019 年 12 月 31 日空缺的 276 个按地域分配员额相比，空缺的按地域分配员额数目增加了 50.7% ([A/75/591](#)，脚注 22)。许多须按地域分配的员额目前空缺，许多按地域分配的员额暂时由无地域地位的有限期任用人员填补，行预咨委会此情况表示关切。行预咨委会建议大会请秘书长采取一切必要措施迅速填补这些有公平地域分配限制的空缺员额，确保按地域分配员额的暂时填补过程充分顾及地域代表性，并在有限期任用人员担任这些职位期间给予其地域

地位，从而进一步提高透明度、改善公平地域代表性。行预咨委会相信关于秘书处组成的下一次报告将就这方面的努力和这些员额状况提供最新信息(另见 [A/75/775](#)，第 20 段)。

14. 下表概述了 2016 年 12 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日期间会员国在适当幅度制度下的任职情况([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，表 39)。

2016 年至 2020 年截至 12 月 31 日适当幅度制度下的会员国任职情况

(总数：193 个会员国)

年度	无人任职	任职人数不足	在幅度之内	任职人数过多
2016 年 12 月	18	44	102	29
2017 年 12 月	19	44	103	27
2018 年 12 月	21	40	105	27
2019 年 12 月	22	34	108	29
2020 年 12 月	20	37	109	27

15. 行预咨委会注意到，2016 年至 2020 年的五年期间按地域分配员额的任职人数在适当幅度内的会员国数目从 102 个增加到 109 个，任职人数不足类会员国数目从 44 个减少到 37 个。然而行预咨委会也注意到，无人任职类别的会员国数目从 18 个增加到 20 个，任职人数过多类会员国数目仍多，在整个期间徘徊于 29 至 27 个之间。

16. 秘书长还说明了 2020 年任命 73 名秘书处工作人员担任须按地域分配员额的情况如下：(a) 1 人来自无人任职会员国；(b) 24 人来自任职人数不足会员国；(c) 22 人来自在幅度内会员国；(d) 26 人来自任职人数偏高会员国(同上，表 45)。行预咨委会注意到，2020 年，秘书处受地域分配限制员额的首次任用人员只有 34%是选自无人任职和任职人数不足的会员国。行预咨委会还注意到，这一百分比自 2018 年以来未变，与 2017 年的 36%和 2016 年的 32%相比仅有微小差异(另见：[A/75/775](#)，第 13 段；[A/74/696](#)，第 12 段；下文第 20 段)。

17. 秘书长在其报告中指出，根据截至 2020 年 12 月 31 日的地域工作人员人数和预期退休人数，秘书处到 2030 年底要达到幅度内状态，就需要从无人任职和任职人数不足的会员国征聘 717 名具有地域地位的工作人员，同时需要从因按地域征聘工作人员预期退休而无人任职和任职人数不足的会员国征聘工作人员([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，第 164 段；另见上文第 9 段)。

(a) 地域代表性战略

18. 行预咨委会回顾秘书长在管理战略、政策和合规部人力资源厅 2020 年 1 月发布的《地域多样性战略》中引入了“地域多样性”概念。该词既包括实现公平地域分配，也包括增强区域组多样性([A/75/765](#)，第 9 段、第 19-21 段)。行预咨委会询问后获悉该《战略》已于 2021 年修订，新版本预定于 2022 年 4 月印发，名

称为《地域代表性战略》。行预咨委会还获悉即将出台的《地域代表性战略》将包括以下内容：

(a) 在下列方面提供结构化方法：(一) 受适当幅度制度限制的地域分配员额实现公平地域代表性；(二) 在非按地域分配员额(包括由维和支助账户预算和自愿捐款供资的员额以及方案预算下的语文员额)上增强地域多样性。秘书处认为，根据秘书长的设想增强区域组多样性并不会转移对公平地域分配的关注；

(b) 力求使每个无人任职会员国都有人任职，并使尽可能多的任职人数不足会员国进入适当幅度制度之内(见 [A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，第 14 段)；

(c) 采取三管齐下的办法，通过 3 个不同渠道实现其目标，即：(一) 在内部疏导任命决定的走向，具体包括由高层提供指导，提高认识和知识，加强问责机制；(二) 对外加大吸引新人才的力度，包括以面对面和在线形式开展外联活动；(三) 利用与会员国、联合国系统、其他关系网的伙伴合作关系。

19. 行预咨委会回顾大会第 [71/263](#) 号决议(第 9 和 17 段)要求在秘书处实现公平地域分配。行预咨委会还回顾其曾建议大会请秘书长根据《宪章》第一百零一条第三项改善来自会员国的工作人员的地域代表性，并在下一次秘书处组成情况报告中提供最新情况([A/75/775](#)，第 16 段)。行预咨委会注意到预计不久将实施秘书长设想的《地域代表性战略》，并相信该战略将制定明确的有时限目标，其中的绩效指标将超越适当幅度制度。行预咨委会还回顾其曾建议大会请秘书长就改善地域代表性制定通盘战略，内容包括具体行动、基准、时间表，作为改进版人力资源总体战略的一部分提交大会审议([A/75/765](#)，第 18 段；[A/73/497](#)，第 69 段)。行预咨委会还相信秘书长将作出更大努力，确保今后提前足够长的时间提交举措和提案，以便行预咨委会和大会能够加以充分审议。行预咨委会就秘书长关于问责制的第十一次进展报告提交的报告([A/76/728](#))提出了进一步的意见。

(b) 高级管理人员契约

20. 努力实现公平地域代表性和区域组多样性的目标也是高级管理人员与秘书长所订契约的一部分。行预咨委会询问后获悉，按此目标高级管理人员须做到：

(a) 确保 50%的按地域分配员额任用者来自无人任职和任职人数不足的会员国；
(b) 努力使各实体在区域组多样性方面取得进展，从工作人员较少区域甄选候选人，并减少任职人数最多区域组工作人员的占比。行预咨委会注意到最常见的业绩问题之一与区域多样化有关([A/76/728](#)，第 18 段)，而且秘书长的报告([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#))未说明高级管理人员在实现地域目标方面的业绩。行预咨委会重申其先前的建议，即：大会应请秘书长在今后关于秘书处组成的年度报告中论述各实体的年度执行情况，同时提供这方面的比较数据。并相信在大会审议本报告时将向其提供最新资料([A/75/765](#)，第 30 段)。行预咨委会在就秘书长关于问责制的第十一次进展报告所提交的报告([A/76/728](#))中进一步讨论了高级管理人员契约问题。

21. 在一个相关事项上，行预咨委会提出要求后收到按区域组分列的秘书处员工数据。行预咨委会期待收到最新资料，并期待下一份关于人力资源管理的概览报告讨论与区域组代表性有关的事项。

2. 性别均衡

22. 秘书长在报告中表示，截至 2020 年 12 月 31 日妇女在秘书处所有工作人员中的总占比为 38.6%，比 2019 年 12 月 31 日增加了 0.2%。妇女在维持和平行动和特别政治任务中的占比为 24.3%，在各部/厅、区域委员会、法庭中的占比为 49.3%，因此与上一期间相比基本保持不变，各增加了 0.1%(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，表 1)。该报告还表示，在 2020 年被任命填补受地域分配限制员额的 73 名秘书处工作人员中(见上文第 16 段)，41 名工作人员(占 56%)为妇女，具体如下：(a) 1 人来自无人任职的会员国；(b) 12 人来自任职人数不足会员国；(c) 13 人来自在幅度内会员国；(d) 15 人来自任职人数偏高会员国。此外，妇女任职者中 20 人来自发展中国家，21 人来自发达国家(见 A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，表 45)。行预咨委会询问后获悉，秘书处认为，根据 2016 年至 2021 年的趋势，秘书处各职等的男女任职人数到 2028 年可实现均等。行预咨委会重申其先前的建议，即：大会应请秘书长根据《宪章》第一百零一条第三项的规定作出更多努力，改善秘书处各级别的性别平衡，包括维持和平行动和特别政治任务的性别平衡，特别是来自无人任职和任职人数不足的会员国的工作人员性别平衡，同时适当考虑到公平地域代表性的原则(A/75/775，第 17 段；另见 A/75/765，第 16-17 段)。

3. 工作人员老龄化与秘书处年轻化

23. 根据报告中提供的数据，从 2016 年 12 月 31 日至 2020 年 12 月 31 日，秘书处工作人员的平均年龄增大了 2.0 岁，从 44.8 岁增至 46.8 岁(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，表 2)。报告指出获选候选人平均年龄比申请人平均年龄大 3 岁左右，可能表明更注重较长的工作经历，而不是其他预测未来业绩的因素(如技能评估等)。但是，虽然经验较多的申请人在征聘过程中获选较多，但在获选的主管和专业职类空缺职位候选人中，60%以上比秘书处目前平均年龄(46.8 岁)年轻(同上，第 97-98 段)。行预咨委会对秘书处工作人员平均年龄增大表示关切，并相信将采取一切必要措施扭转此趋势(另见下文第 24 段)。

24. 行预咨委会询问后获悉，秘书处员工队伍年轻化措施和努力包括：(a) 预计到 2028 年 12 月 31 日将有 3 100 多人退休，需要利用此机会征聘年轻人才；(b) 在即将修订的工作人员甄选程序中，考虑将征聘标准从目前的注重工作经历改为注重技能，并考虑在作出征聘决定时以能力为重(见下文第 35 段)；(c) 面向较年轻的申请人开展外联工作；(d) 继续实施青年专业人员方案，作为从无人任职和任职人数不足的会员国引进青年人才的关键人才渠道，从而促进年轻化和地域多样性；(e) 向所有实体发出预算指示，为审查员额结构、发现年轻化的机会指明方向。行预咨委会强调必须利用 2028 年之前预计有大批人员退休这个机会实现多项人力资源管理目标，包括年轻化、公平地域分配、性别均衡，同时认为此努力应辅之以明确的计划，包括设定具体、可衡量、有时限的目标，还包括建立适当的问责机制。行预咨委会相信下一次关于人力资源管理的概览报告将提供最新信息。

4. 高级别工作人员

25. 截至 2020 年 12 月 31 日，秘书处有 152 名工作人员担任副秘书长或助理秘书长职等的职务(见 [A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，表 23)。与此对应，截至 2019 年 12 月 31 日有 153 人担任此类职务，截至 2018 年 12 月 31 日和 2017 年 12 月 31 日有 150 人，截至 2016 年 12 月 31 日有 157 人。应行预咨委会请求提供的最新资料显示，截至 2021 年 12 月 31 日，159 个副秘书长或助理秘书长职位中有 145 个由 72 个会员国的国民任职。尽管最近几个报告期间的高级别工作人员人数保持相对稳定，但咨行预咨委会强调仍需监测本组织高层人员总体超编情况，确保今后提出任何设立高级别职位提议时都彻底审查现有职能和结构，尽量减少本组织较高级别职能职责可能重叠的情况(见 [A/75/775](#)，第 26 段；[A/74/696](#)，第 20 段；[A/73/497](#)，第 18 段；[A/71/557](#)，第 114 段；另见下文第 26 段)。

26. 报告所载数据还显示，截至 2020 年 12 月 31 日 D-1 及以上职等工作人员中有 504 人由经常预算供资，170 人由维持和平预算供资，251 人由预算外资源供资([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，附件，表 3)。行预咨委会已请求以表格列出由预算外资源供资的现有各 D-1 及以上职位，包括其在职状况以及任职者的国籍和性别，但未收到该表格。行预咨委会重申其先前的建议，即：大会应请秘书长在今后关于秘书处组成和拟议方案预算的报告中系统地以细目表明由各资金来源供资的所有 D-1 及以上职等职位的在职情况，包括在职人员的国籍、性别、工作地点(另见 [A/75/775](#)，第 27 段)。

5. 平均服务年限和辞职情况

27. 截至 2020 年 12 月 31 日的平均服务年限为 9.6 年，比上一个报告期间增加了 0.5 年([A/76/570](#) 和 [A/76/570/Corr.1](#)，表 1)。行预咨委会询问后获悉平均服务年限同比略有增加，部分原因是将规定离职年龄延长至 65 岁(2018 年 1 月 1 日生效)。

28. 秘书长报告中提供的数据表明，2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日共有 671 名秘书处工作人员辞职。总体而言，妇女的辞职率略低于男子(妇女 318 人、男子 353 人)。然而，妇女的辞职率高于其任职占比，特别是在 D-2 职等。P-3、P-4、FS-5、FS-6 职等女性任职人员辞职率也有所上升，需要进一步审查(同上，第 137 段及表 37、38)。工作人员辞职时平均年龄为 45.0 岁，在秘书处平均服务年限为 8.7 年(同上，第 139 段)。行预咨委会询问后获悉，辞职原因数据的记录不统一，但可能包括：(a) 提前退休，占 2020 年所有辞职人数的 12%；(b) 临时合同持有人获得长期工作机会；(c) 一般事务及有关职类工作人员申请其他职类职位或其他组织的更高级职位。行预咨委会强调，更系统而全面地收集辞职及其原因的数据(途径包括进行离职面谈)，对于更好地进行趋势分析、查明挑战、加强本组织业务员工队伍规划以实现人力资源管理目标具有至关重要的意义。行预咨委会相信今后关于秘书处组成的报告将就辞职情况提供统计数据并加以分析。

C. 其他征聘相关事项

1. 每个选定了任职者的职位的申请人数

29. 秘书长在报告中表示，每个选定了任职者的职位的平均申请人数比 2019 年减少 39%，从 309 人减少到 188 人，此情况与采用改进的预筛选程序相吻合，也与流动性危机、COVID-19 疫情暴发等其他因素相吻合(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，摘要、表 4)。行预咨委会询问后获悉，需要进一步详细分析才能确定改进的预筛选工具对每个空缺职位的申请人数有何影响。行预咨委会注意到未确切说明造成每个选定了任职者的职位的平均申请人数减少的因素，相信下一次关于秘书处组成的报告将分析每个因素的影响。

2. 任职人数不足会员国的申请人

30. 秘书长在报告中指出，总体而言，2016-2020 年各部/厅、区域经济委员会、法庭所公布主管和专业职类空缺职位的来自任职人数不足会员国的申请人占比从 19.9%降至 16.8%。此外，由于申请人数对征聘过程这些后续阶段有重大影响，在这五年的评估和甄选阶段，来自任职人数不足会员国的申请人占比也略有下降。然而报告还指出，来自任职人数不足会员国的申请人如提出申请则更成功，获选率最高(同上，第 92 段和表 16)。行预咨委会询问后获悉，与 2016 年、2017 年(分别为 58 500 人、53 814 人)相比，2018 年、2019 年来自任职人数不足会员国的申请人数有所增加(分别为 79 023 人、69 557 人)，但 2020 年降至 31 202 人，原因是该年度征聘被冻结。

3. 语文能力评核

31. 秘书长在其报告中指出，所有被拒申请人被拒的主要原因是达不到语文能力规定，此类情况占 32.1%(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1，第 36 段)。在 2016-2020 年各部/厅、区域经济委员会、法庭所公布主管和专业职类空缺职位被拒的申请人中，因“语文”原因被拒者占非洲国家申请人的 29.6%，占拉丁美洲和加勒比国家申请人的 26.9%，占东欧国家申请人的 26.3%，占亚太国家申请人的 23.5%(同上，图 6 及第 31 段)。报告指出，由于申请人的语文能力水平是根据所提交申请表中填写的自我评估得出的，因此申请人的主观判断可能是导致一些申请被筛选出局的一个因素(同上，第 38 段)。³ 行预咨委会询问后获悉，联合国职业门户网站就语文标准和评估提供信息，而且语文标准是征聘外联活动中讨论的一个专题。但行预咨委会还获悉，秘书处目前正在审查如何在职位空缺通知中说明语文标准，以使其与联合国语文框架所载的规则保持一致，同时也在审查为申请人填写申请表而向其提供的信息。此外，秘书处还在探讨其他语文评估办法，包括使用国际公认的外部语文考试。在即将对甄选过程所有步骤进行的审查中，也将确定语文能力的评估办法和标准(见下文第 35 段)。行预咨委会注意到因达不到语文能力标

³ 申请人在申请表中注明自己语文能力水平的 4 个方面(说、读、写、理解)是“母语”、“流利”、“自信”还是“基础”。任何空缺职位都要求熟练掌握英文或法文，因为这 2 种语文是联合国秘书处的工作语文。就职位空缺通知中列为必备的语言而言，如果申请人注明自己的水平不是“母语”或“流利”，就会被自动筛选出局。

准而被拒的人数众多，而目前这一点取决于申请人主观的自我评估。行预咨委会相信秘书长将确保在职位空缺通知中明确列出语文标准，并将探讨什么才是适当的评估方法。行预咨委会期待下一份关于人力资源管理的概览报告就这项工作提供最新信息。

4. 外联

32. 秘书长在其报告中指出，秘书处将加紧努力增加来自无人任职和任职人数不足会员国的合格申请人数，以便在流程一开始就提高此类申请人的数量和占比。此举将对这些地域代表性群体进入甄选阶段的申请人数产生数量影响(A/75/570 和 A/76/570/Corr.1，第 75 段)。行预咨委会询问后获悉，外联工作的重点是：(a) 吸引更多申请人，例如为无人任职和任职人数不足的申请人群体开展雇主宣传活动，因为这些群体的申请人数很少；(b) 举办情况介绍会和培训，帮助申请人数多但获选率相对较低的无人任职和任职人数不足申请人群体了解如何以最佳方式完成申请程序和评价程序的具体步骤做好准备。行预咨委会还获悉，2021 年共有 17 项外联活动面向无人任职和任职人数不足的会员国，6 项涉及性别均衡问题，6 项面向残疾人，3 项面向青年，4 项涉及使用多种语文，5 项旨在扩大关系网、加强雇主认识，7 项是有关具体工作岗位的外联活动。2022 年的外联活动将包括：一年举行 2 次外联圆桌会议，让无人任职和任职人数不足的会员国与目前和即将出现空缺职位数最多的联合国实体进行互动；一年举行 2 次大学联合国职业网络直播研讨会，积极主动地向学生特别是来自无人任职和任职人数不足会员国的学生提供信息和培训。向行预咨委会提供的资料表明，在截至 2016 年 12 月 31 日无人任职的会员国和截至 2019 年 12 月 31 日无人任职或任职人数不足的会员国中，对 2016 年和 2019 年所发布职位空缺通知的申请人数增加的有 7 个，无变化的有 2 个，减少的有 9 个。行预咨委会相信下一份关于人力资源管理的概览报告将分析秘书处开展的专题外联活动所产生的影响。

5. 内外征聘

33. 行预咨委会注意到秘书长报告中缺乏有关对外部和内部候选人征聘情况的统计资料。行预咨委会索要后得到 2016 年 7 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日主管职类、专业职类、外勤事务职类、一般事务及有关职类工作人员空缺职位甄选、晋升、调动、改派、再任的数据。所提供的信息表明，主管职类、外勤事务职类、一般事务及有关职类空缺职位外部候选人的平均获选率较低于内部候选人，分别为 41.4%、23.3%、35.8%。行预咨委会再次建议秘书长在征聘内部和外部候选人方面提供平等待遇及平等机会，并在下一次关于人力资源管理的概览报告中提供最新情况(见 A/75/775，第 23 段)。行预咨委会还建议大会请秘书长在今后关于秘书处组成的报告中系统地列入关于内部和外部任用以及内部调动的详细分类资料。

6. 征聘所用时间

34. 行预咨委会询问后获悉，预算显示 2021 年专业及以上职类的常设员额、一般临时人员员额、临时员额的平均空缺时间为 241 天，与 2020 年相比增多 27 天，与 2017-2021 年这 5 年相比增多 83 天。行预咨委会还获悉，征聘过程的平均持

续时间从 2017 年的 161 天减少到 2018 年的 148 天和 2019 年的 149 天，但 2020 年增至 163 天。此外，2020 年招聘平均所用时间(从张贴空缺通知到确定人选)为 191 天，自 2018 年以来基本保持不变。行预咨委会重申对招聘时间过长表示关切，并重申相信将采取相关纠正措施并在下一次关于人力资源管理的概览报告中提供全面信息。行预咨委会还强调，今后关于秘书处组成的报告应就空缺员额提供完整、明确、可比的统计资料，包括员额空缺的持续时间、招聘所用时间(包括每个招聘阶段所用时间)、对各年度招聘所用时间的差异的分析(另见：[A/75/775](#)，第 21 段；[A/75/765](#)，第 31 段)。

7. 即将对工作人员甄选过程进行的审查

35. 行预咨委会询问后获悉，报告第二节的分析得出了一些结论，要求详细审查和进一步修订工作人员甄选程序，以支持目前为实现员工队伍年轻化、多样化、使之具备在不断变化的业务环境中执行本组织不断变化的任务所需的技能而作出的努力。这项审查将于 2022 年开始，预计将是多年期项目，因为其将涵盖甄选程序的所有步骤，并可能对职责、程序、政策、技术、工具进行修订。审查内容包括考虑修订职务说明中的标准，包括可能将标准从注重工作经历变为注重技能，还包括修订语文能力标准和评估方法。行预咨委会相信将在大会审议本报告时向其提交更多相关信息，而且下一次关于人力资源管理的概览报告将提供详细信息供审议。

四. 其他事项

A. 残疾人

36. 秘书长于 2019 年在联合国系统启动了《联合国残疾包容战略》，为将残疾人有效地纳入员工队伍制定了路线图。该《战略》的问责制框架规定各实体须制定相关规定，吸引、招聘、留住残疾人并促进其职业发展。行预咨委会询问后获悉，秘书处的相关行动包括：开展有针对性的外联活动，协同招聘平台和机构吸引残疾候选人，使招聘门户网站完全无障碍，提供合理便利，对招聘部门管理人员进行包容性招聘方面的培训。不过行预咨委会还获悉，目前没有关于本组织所雇用残疾人人数和所在地点的全面数据，预计到 2022 年第二季度将在企业资源规划系统中纳入数据收集机制。行预咨委会相信将进一步努力为残疾人促进员工队伍的多样性，并相信将在下一次关于秘书处组成的报告中提供相关统计信息。行预咨委会在就秘书长关于加强残疾人无障碍参加联合国系统各种会议的报告所提交的报告中提出了相关意见。

B. 考绩

37. 行预咨委会询问后收到了 2016/17 年至 2020/21 年这 5 个周期的工作人员业绩评级信息。在此前的 5 个周期中，只有 0.30%的工作人员被评为“部分符合业绩预期”，0.10%的工作人员被评为“不符合业绩预期”，99.60%的工作人员被评为“超出业绩预期”和“符合业绩预期”。这一趋势也反映在上一个业绩周期(2020/21 年)，99.61%的工作人员被评为“超出业绩预期”和“符合业绩预期”。

行预咨委会考虑到其对工作人员甄选制度缺陷的意见，建议大会请秘书长评估在甄选过程中是否充分考虑到效率、能力、廉正方面的标准，并请其在下一次关于人力资源管理的概览报告中说明最新情况。行预咨委会在就秘书长关于问责制的第十一次进展报告提交的报告(A/76/728)和就 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望提交的报告(A/75/765)中提出了相关意见和建议。

C. 工作模式审查

38. 行预咨委会询问后获悉，管理问题高级别委员会在联合国系统行政首长协调理事会会的总体协调下于 2019 年设立了联合国系统员工队伍的未来问题工作队。该工作队编写了一份中期报告，概述了远程工作新办法的框架以及灵活合同安排必要性所依据的原则。行预咨委会还获悉，目前正在与联合国合办工作人员养恤基金、国际公务员制度委员会、工作人员联合会等相关利益攸关方协调，考虑实施非特定地点工作安排，为此将需要采用新的合同模式。此外，秘书长制定的任何潜在提案都可包括分析其对秘书处性别多样性和地域多样性有何影响，并需要政府间机构事先审议与核准。行预咨委会期待下一次关于人力资源管理的报告就工作模式审查提供全面最新信息，其中考虑到在 COVID-19 大流行疫情期间吸取的经验教训。行预咨委会在就秘书长关于联合国总部实施灵活工作场所的最后报告提交的报告中提出了相关意见。

D. 编外人员

39. 行预咨委会询问后获悉，秘书长将就免费提供的人员问题向大会第七十七届会议提交下一个双年度报告，相关数据收集工作已经开始，因为需要为此进行全球人工数据收集工作，以获取、合并、验证企业资源规划系统中尚未完全提供的信息。行预咨委会还获悉下一次报告将包括联合国志愿人员，这是今后扩大报告范围以涵盖所有编外人员模式的第一步。

五. 结论

40. 请大会采取的行动载于秘书长报告第 165 段。行预咨委会建议大会在考虑到上文意见和建议的前提下注意到秘书长的报告。