联合国 A/77/729

大 会

Distr.: General
10 February 2023
Chinese
Original: English

第七十七届会议

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

行政和预算问题行预咨委会的报告

一. 导言

1. 行政和预算问题行预咨委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/77/580)。行预咨委会在审议该报告期间会晤了秘书长的代表，他们提供了补充资料，作出了澄清，最后提出了日期为 2022 年 12 月 12 日的书面答复。

2. 秘书长指出其年度报告载有 2021 年秘书处工作人员情况统计数据，是根据大会关于人力资源管理的各项决议提交的，其中最近一份为第 72/254 号决议。

二. 工作人员情况统计

A. 列报和分析

3. 秘书长在报告中概述和分析了年龄、性别和国籍等人员情况统计变量的趋势，以及员工队伍的结构要素，包括实体、地点、职类和任用类型。报告还载有预期退休数据、工作人员流动信息以及对根据适当幅度制度征聘的工作人员情况进行的分类分析(A/77/580，第 1 段)。行预咨委会询问后获悉，针对其以往关于趋势分析和数据报告的一些建议(例如见 A/76/733，第 9 段)，报告作出了额外的分析性说明，包括工作人员人数的变化、辞职和预测退休时间延长，以及强化的五年时间线数据，并在某些领域对工作人员进行统计分类。行预咨委会还获悉，秘书处利用关于秘书处组成的报告中提供的数据、分析和趋势作为启动和设计改革举措的投入，并向各实体提供信息，支持它们行使授权，以实现公平地域分配、性别

均衡和年轻化方面的改革成果。**行预咨委会多年来一直强调，应进行更广泛的趋势分析，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。行预咨委会承认秘书长报告中载有大量信息，但相信将继续努力提供更深入的分析、更具可比性和更加细分的信息，并说明数据与人力资源政策实施、管理目标和拟议行动之间的相互关系。**行预咨委会在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)和关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中讨论了与人力资源管理有关的政策事项。

4. 秘书长在报告中指出，2022 年期间推出了一个新的联合国秘书处员工队伍门户网站，以满足会员国对更及时获取更具分析性的员工队伍数据的需求。新的门户网站每日提供员工队伍数据洞察，可以进行专业分析，并能够生成定制的报告。报告还指出，一旦全面部署，新的门户将提供机会，从年度纸质报告转变为持续以数字形式提供关于秘书处组成的数据(A/77/580，第 3 段)。行预咨委会询问后获悉，正在分阶段向会员国推出该网站。行预咨委会相信，新的员工队伍门户网站将包含全面和最新的统计信息。**行预咨委会还相信，秘书长将确保所有会员国和行预咨委会都能访问该网站，并在大会审议本报告时向大会提供关于逐步部署该网站的最新情况。行预咨委会重申其意见，即应提交关于秘书处组成的年度报告，但认为逐步整合员工队伍门户网站上强化和透明的数据，加上会员国在包容性和广泛使用该网站方面的进展，可能有助于在今后关于秘书处组成的报告中列报和分析更具战略性的数据。**

B. 秘书处工作人员和变化趋势

5. 秘书长的报告在表 1 和表 2 中提供了截至 2021 年 12 月 31 日以及 2017 年 12 月 31 日至 2021 年 12 月 31 日的秘书处工作人员统计数据，包括以下内容：(a) 秘书处和联合国系统有关实体的工作人员人数增加了 3.6%，从 75 903 人增至 78 649 人；(b) 秘书处工作人员人数减少了 6.1%，从 38 105 人减至 35 762 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 33.4%升至 38.1%，而一般事务及有关职类工作人员的比例从 56.9%降至 53.1%；(d) 长期或连续任用的工作人员占工作人员总数的比例从 25.5%升至 27.9%，而定期任用的工作人员比例从 67%降至 65.2%；(e) 女性工作人员占工作人员总数的比例从 35.9%升至 40.3%；(f) 秘书处工作人员的平均年龄从 45.1 岁升至 47；(g) 在秘书处的平均服务年限从 8.4 年增至 9.9 年；(h) 秘书处具有地域地位的工作人员增加了 1.4%，从 3 074 人增至 3 116 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 103 个增至 106 个。

1. 秘书处工作人员人数减少

6. 在 2017 年至 2021 年五年报告所述期间，秘书处工作人员总体减少 2 343 人(或 6.1%)，从 38 105 人减至 35 762 人，主要原因是秘书处内的业务环境和任务期限不断变化，特别是在维持和平行动和特别政治任务(同上，第 7 段)。2020 年 12 月 31 日至 2021 年 12 月 31 日，秘书处工作人员减少 1 065 人(或 2.9%)，主要原因是非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动)的任务完成(1 216 名工作人员)和联合国组织刚果民主共和国稳定特派团(联刚稳定团)的过渡计划

战略(89 名工作人员)，但因驻地协调员系统(188 名工作人员)和联合国苏丹过渡时期综合援助团(128 名工作人员)的工作人员增加而部分抵消。除这些主要驱动因素外，本报告所述一年期间其他实体的工作人员流动情况包括：联合国几内亚比绍建设和平综合办事处(67 名工作人员)、刑事法庭余留事项国际处理机制(71 名工作人员)、大会和会议管理部(56 名工作人员)、联合国阿富汗援助团(48 名工作人员)和非洲经济委员会(46 名工作人员)的工作人员减少，以及联合国人权事务高级专员办事处(123 名工作人员)、联合国毒品和犯罪问题办公室(48 名工作人员)和联合国马里多层面综合稳定团(46 名工作人员)的工作人员增加(同上，附件，表 1.D)。

7. 行预咨委会询问后获悉，本组织通过多种努力向受实体关闭或员额裁撤影响的联合国工作人员提供支持，包括技能培训、与当地国内雇主举办招聘会、旨在促进工作人员概况全球可见度的“地平线”在线平台，同时倡导在整个秘书处适当考虑他们的机会。例如，通过上述举措，2021 年 1 月至 2022 年 6 月期间，本组织留用了 158 名符合条件的缩编后达尔富尔混合行动工作人员。

2. 任用类型趋势

8. 截至 2021 年 12 月 31 日，27.9%的工作人员持有长期或连续合同，65.2%持有定期合同，6.9%持有临时合同。2018 年至 2021 年，持有长期或连续合同的工作人员人数呈下降趋势，主要原因是退休和提前退休(同上，第 25 段)。行预咨委会询问后获悉，在缩编情况下，根据是否有适当员额以及相关工作人员细则所载的其他标准，工作人员按任用类别的顺序优先留用：长期任用、连续任用和定期任用。行预咨委会还获悉，在缩编情况下，这一留用顺序不会对员工队伍规划产生不利影响。

(a) 地域代表性：适当幅度制度

9. 秘书长在报告中指出，截至 2021 年 12 月 31 日，秘书处共有 3 116 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，只有占用按地域分配员额的工作人员才应保留地域地位，但在青年专业人员方案下征聘的人员除外。表 1 概述了 2017 年 12 月 31 日至 2021 年 12 月 31 日期间会员国在适当幅度制度下的任职情况(A/77/580，表 25)。

表 1
2017 年至 2021 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 个成员国)

年度	无人任职	任职人数不足	在幅度之内	任职人数不足
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
2021 年 12 月	21	36	106	30

10. 行预咨委会注意到，2017 年至 2021 年五年期间，地域分配员额任职人数在适当幅度内的会员国数目从 103 个增至 106 个，任职人数不足的会员国从 44 个降至 36 个。然而，行预咨委会还关切地注意到，无人任职的会员国数目从 19 个增至 21 个，任职人数偏高的会员国数目从 27 个增至 30 个(见下文第 15 段)。

11. 2021 年，139 名秘书处工作人员获任受地域分配限制的员额，与上一报告期相比，此类任用增加了 90.4%，原因是 2021 年中期取消了为缓解流动性危机对业务的影响而暂停征聘经常预算空缺员额的做法(A/77/580，第 73 段和表 1)。在这 139 项任用中：(a) 1 名工作人员来自无人任职的会员国；(b) 44 名来自任职人数不足的会员国；(c) 49 名来自幅度内的会员国；(d) 45 名来自任职人数偏高的会员国(同上，表 31)。行预咨委会注意到，2021 年，在秘书处受地域分配限制的员额中，只有 32.4%的外部流动(定义为首次任用和再任用)选自无人任职和任职人数不足的会员国。这一百分比为 2017 年至 2021 年五年期间最低，相比之下，2018 年、2019 年和 2020 年为 34%，2017 年为 36%(另见 A/76/733，第 16 段)。行预咨委会关切地注意到，虽然受地域分配限制员额的任用与上一个报告期相比增加了近一倍，但来自无人任职和任职人数不足的会员国的任用百分比却有所下降，而 32.4%的任用来自任职人数偏高的会员国(见下文第 15 段)。

12. 秘书长在报告中指出，须地域分配员额数目(3 693 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(3 033 个)两者有差异是因为有 416 个员额空缺，200 个员额由无地域地位的工作人员临时担任，44 人是有限期任用。此外，具有地域地位的工作人员总数中包括青年专业人员方案中占用非地域分配员额的 51 名工作人员(A/77/580，第 64 段和脚注 13)。行预咨委会注意到，截至 2020 年底，地域分配员额数目保持不变，当时增加了 50.7%，相比之下截至 2019 年 12 月 31 日地域分配员额空缺数为 276 个。行预咨委会还注意到，由无地域地位的工作人员临时任职的员额增加了 41 个，而截至 2020 年 12 月 31 日为 159 个，有限期任用的人员减少了 3 个(见 A/76/733，第 13 段)。行预咨委会再次表示关切的是，须按地域分配员额的空缺仍然很多，而且临时由无地域地位和有限期任用的工作人员担任的地域分配员额增加(见下文第 15 段)。行预咨委会重申其建议，即大会请秘书长采取一切必要措施，迅速填补须按地域分配员额的空缺，并确保在临时填补按地域分配员额的过程中充分考虑到地域代表性。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。

13. 秘书长在报告中指出，根据截至 2021 年 12 月 31 日的地域工作人员人数和预期退休情况，秘书处到 2031 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 701 名具有地域地位的工作人员，同时需要从因按地域征聘的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/77/580，第 87 段)。行预咨委会询问后获悉，秘书处的组成实现公平地域代表性的工作受到影响，尤其受到来自无人任职和任职人数不足的会员国的申请人数以及与当前工作人员甄选制度、员工队伍规划和人才外联有关的挑战的影响。在外联方面，行预咨委会获悉，2021 年举办了 20 次全球和 20 次区域招聘活动，随后截至 2022 年 11 月，又举办了 4 次全球职业活动和 19 次区域职业活动。此外，

在 2021 年，人力资源厅与发展协调办公室和全球传播部缔结了伙伴关系协议，以加强人才外联工作，包括通过联合国新闻中心在无人任职和任职人数不足的会员国的系统参与。**行预咨委会相信，下一次人力资源管理概览报告中将提供更多关于外联工作的信息，以及关于从无人任职和任职人数不足的会员国征聘具有地域地位的工作人员的数据。**行预咨委会在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)和关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中，进一步讨论了与工作人员甄选制度有关的外联活动和计划采取的举措，包括在公平地域分配目标方面。

14. 行预咨委会询问后获悉，秘书处还将继续讨论并帮助改进各实体负责人在与秘书长签订的高级管理人员契约规定的地域分配目标方面的业绩，根据该契约，高级管理人员必须：(a) 确保 50%的按地域分配员额的任用来自无人任职和任职人数不足的会员国；(b) 在提高所有员额的地域代表性方面取得进展，充分利用报告所述期间填补的空缺。行预咨委会回顾，审计委员会注意到，2020 年和 2021 年连续两年，公平地域代表性这一关键指标的业绩未达到 50%的目标，来自无人任职和任职人数不足的会员国的工作人员仅占按地域分配员额的 20%(见 A/77/5(Vol.I)，第二章，第 337(a)段和 381(a)段)。行预咨委会还注意到，秘书长的报告中没有列入高级管理人员在地域目标方面的业绩资料。**行预咨委会重申其先前建议，即大会请秘书长在今后关于秘书处组成的年度报告中，提供按实体分列的年度比较数据，说明对照高级管理人员契约中所载地域目标的业绩情况。**行预咨委会在其关于问责制的报告(A/77/743)和关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)中进一步讨论了高级管理人员契约。

15. **行预咨委会回顾，大会第 71/263 号决议(第一节，第 9 和 17 段)要求在秘书处实现公平地域分配。行预咨委会建议大会请秘书长提供资料，说明按照《联合国宪章》第一百零一条第三项，[1] 努力改善会员国工作人员地域代表性所产生的影响，包括关于非地域分配员额的分类数据。**行预咨委会在关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)和关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中就地域代表性，包括非地域分配员额提出了进一步意见。

(b) **性别均衡**

16. 秘书长在报告中指出，截至 2021 年 12 月 31 日，秘书处所有工作人员中女性总占比为 40.3%，比 2017 年至 2021 年五年期间增加了 4.4%，与 2020 年 12 月 31 日相比增加了 1.7 个百分点。截至 2021 年 12 月 31 日，各部/厅、区域委员会和法庭中女性占比为 50.0%，但在维持和平行动、特别政治任务和他政治存在中，女性仅占工作人员的 25.7%，比上期增加了 1.4 个百分点(A/77/580，表 1 和 2)。此外，在 2021 年获任须按地域分配员额的 139 名秘书处工作人员中(见上文第 11 段)，84 名工作人员(即 60.4%)是女性，分列如下：(a) 1 人来自无人任职的会员

[1] 《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。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及”。

国；(b) 26 人来自任职人数不足的会员国；(c) 28 人来自幅度内会员国；(d) 29 人来自任职人数偏高的会员国。此外，46 人来自发展中国家，38 人来自发达国家(同上，表 31)。**行预咨委会肯定在增加秘书处女性任职人数方面取得的总体进展，但注意到女性仅占维持和平行动和特别政治任务工作人员的 25.7%。行预咨委会相信，今后关于秘书处组成的报告将继续提供按实体分列的性别比例数据。**行预咨委会在其关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中就性别均衡作出进一步评论。

(c) 残疾人

17. 行预咨委会在关于秘书处组成的上一次报告中获悉，没有关于本组织雇用的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(A/76/733，第 36 段)。行预咨委会注意到，秘书长本次报告没有提供关于残疾人的统计资料。行预咨委会询问后获悉，这是由于此类信息的敏感性和工作人员的数据保护权，但秘书处正在探索其他适当途径，促进残疾人员工队伍的多样性。**行预咨委会强调统计资料对促进残疾人员工队伍多样性的重要性，并重申期望在关于秘书处组成的下一次报告中提供此类数据，同时考虑到有关个人的隐私。**行预咨委会在其关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中就残疾包容作出进一步评论。

(d) 高级别工作人员

18. 截至 2021 年 12 月 31 日，145 名秘书处工作人员在副秘书长或助理秘书长职等任职，减少了 7 人，相比之下截至 2020 年 12 月 31 日为 152 人，截至 2019 年 12 月 31 日为 153 人，截至 2018 年 12 月 31 日为 150 人。此外，797 名工作人员在 D-2 或 D-1 职等任职，与截至 2020 年 12 月 31 日的人数相比，减少了 5 人(见 A/77/580，表 10)。行预咨委会询问后获悉，在本报告所述期间，高级别工作人员人数减少的主要原因是外地特派团，特别是达尔富尔混合行动和马里稳定团人员减少。**行预咨委会强调，仍然需要监测本组织高级别工作人员人数很多的情况，并确保今后关于设立高级别职位的任何提议都需要对现有职能和结构进行彻底审查，以尽量减少本组织较高职等的职责可能重叠的情况(另见下文第 19 段)。**

19. 报告所载数据还显示，截至 2021 年 12 月 31 日，500 名 D-1 及以上职等工作人员由经常预算供资，157 名由维持和平预算供资，255 名由预算外资源供资，24 名由其他摊款和共同出资活动供资，7 名由联合国开发计划署(开发署)管理(A/77/580，附件，表 3；见下文第 25 段)。**行预咨委会重申其先前建议，即大会请秘书长在新的员工队伍门户网站(见上文第 4 段)中，并在今后关于秘书处组成和拟议方案预算的报告中作为补充资料，按供资来源系统地详细列出所有 D-1 及以上职等职位的在职情况，包括任职人员的国籍、性别和工作地点。**

(e) 工作人员老龄化与秘书处年轻化

20. 根据报告中提供的数据，2017 年 12 月 31 日至 2021 年 12 月 31 日，秘书处工作人员的平均年龄增加了 1.9 岁，从 45.1 岁增至 47 岁。虽然 2020 年至 2021 年平均年龄增加了 0.2 岁，但与 2017 年至 2020 年的趋势相比，这一年的增幅有

所下降，当时人口老龄化速度为 0.6 岁(A/77/580，表 2)。行预咨委会询问后获悉，工作人员平均年龄上升的趋势由各种因素驱动，包括执行大会第 70/244 号决议，该决议将 2014 年 1 月 1 日之前征聘的工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁，以及由于维持和平行动和特别政治任务裁员，G-2 至 G-4 职等工作人员减少，他们的年龄往往低于总体平均年龄。行预咨委会还获悉，多年来，资格要求加上初级职等员额数量有限，也可能对工作人员进入秘书处的平均年龄产生影响，并因此影响到秘书处工作人员的平均年龄。**行预咨委会再次对秘书处工作人员平均年龄增加表示关切，尽管在本报告所述期间增速放缓，并强调需要扭转这一趋势(另见下文第 21 段)。**

21. 秘书长的报告指出，2022 年至 2031 年期间，预计共有 4 209 名长期、连续或定期任用的专业及以上职类(不包括副秘书长和助理秘书长)和外勤事务职类的工作人员退休(A/77/580，表 18)。此外，到 2041 年，各部/厅、区域委员会和法庭现有工作人员中的 11 705 名工作人员(58%)将退休，换言之，这些实体一半以上的工作人员将在未来 20 年内发生变化。在维持和平行动、特别政治任务和其他政治存在中，预计到 2041 年将有 8 522 名工作人员(42.1%)退休(同上，第 46 段)。行预咨委会询问后获悉，预计退休人员将逐年增加，从 2031 年起，预计每年将有 1 000 多名工作人员退休，是 2023 年预计退休人员的两倍，这一趋势为加快在公平地域分配、性别均等和秘书处年轻化方面的进展提供了机会。**行预咨委会相信，今后所有关于秘书处组成的报告都将提供按实体和员额职等分列的退休趋势的最新资料，以及对改进工作，包括振兴本组织的影响。**行预咨委会在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)、关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)以及关于秘书处的组成：免费提供的人员、退休工作人员、咨询人和个体订约人以及联合国志愿人员的报告(A/77/727)中对员工队伍规划和年轻化作出进一步评论。

(f) 平均服务年限和辞职情况

22. 截至 2021 年 12 月 31 日，平均服务年限为 9.9 年，比上一报告期增加了 0.3 年(A/77/580，表 15)。2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，共 858 名秘书处工作人员(392 名女性，466 名男性)辞职，一年期间增加 27.9%(同上，表 23)。辞职主要发生在 35 至 44 岁和 60 至 64 岁这两个年龄组。P-2 职等工作人员的辞职率远远高于他们在秘书处的任职人数，该职等辞职人员中近一半(47.2%)是初级专业人员，11.3%是青年专业人员方案成员(同上，第 51 段)。行预咨委会询问后获悉，虽然没有通过离职面谈持续记录辞职原因的数据：(a) 134 名工作人员因提前退休而辞职，比 2020 年提前退休的辞职人数增加了 71%，可能与冠状病毒病(COVID-19)大流行有关；(b) 139 名辞职的工作人员持有临时合同，可能有机会获得更长期的聘用。**行预咨委会再次强调，需要更系统、全面地收集关于辞职及其原因的数据，包括通过进行离职面谈，以便能够更好地分析趋势，查明挑战，并加强本组织员工队伍业务规划，支持人力资源管理目标(另见上文第 21 段)。行预咨委会相信，今后关于秘书处组成的报告将提供关于辞职的统计数据并作进一步分析。**

(g) 内部和外部任用

23. 秘书长在报告中指出，与上一报告期相比，2021 年任用流入(定义为首次任用和再任用)增加了 933 人(即 27.7%)，原因是取消了 2020 年暂停征聘所有经常预算空缺员额的做法，以及采用有效措施应对 COVID-19 大流行的影响后，此后征聘人数增加(A/77/580，第 11 和 54-55 段)。行预咨委会询问后获悉，首次任用和再任用被视为外部流动，而晋升、调动和改派被视为内部流动。行预咨委会还在索要后得到了 2017-2021 年期间按流动类别分列的候选人人数信息(见表 2 和表 3)。

表 2
2017-2021 年外部和内部流动

	2017	2018	2019	2020	2021
外部流动	**5 257**	**4 754**	**5 064**	**3 372**	**4 305**
任用	5 257	4 754	5 064	3 372	4 305
内部流动	**4 789**	**4 285**	**6 393**	**2 164**	**3 423**
晋升	1 567	1 313	1 223	763	1 166
调动	443	322	2 702	265	535
改派	2 779	2 650	2 468	1 136	1 722
共计	**10 046**	**9 039**	**11 457**	**5 536**	**7 728**

表 3
2017-2021 年外部流动细目

年度	首次任用	再任用	其他任用[a]	共计
2017	2 381	2 870	6	5 257
2018	2 055	2 675	24	4 754
2019	2 186	2 834	44	5 064
2020	1 404	1 965	3	3 372
2021	1 867	2 426	12	4 305

[a] “其他任用”指成功通过称为“G 升 P”或“G 升 N”的竞争性考试后被任用的工作人员。

24. 行预咨委会询问后获悉，内部和外部流动的定义沿用了关于工作人员甄选制度的行政指示(ST/AI/2010/3/Rev.1)中的定义。根据该指示，内部申请人被定义为根据《工作人员细则》任用(临时任用除外)、通过《工作人员细则》4.15(由中央审查机构审查)或《工作人员细则》4.16(竞争性征聘考试)规定的竞争性程序征聘的在职工作人员。这些流动被记为晋升、调职或改派。**行预咨委会强调，外部和内部任用应更加明确，并再次建议大会请秘书长在今后关于秘书处组成的报告中，系统地提供关于内部和外部任用的详细分类资料，包括按不同类型分列的外部任用，如临时工作人员的再任命/任命。**行预咨委会在其关于 2023-2026 年期间实施

人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/728)和关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/728/Add.1)中讨论了与工作人员甄选有关的事项。

三. 其他事项

联合国开发计划署管理的工作人员

25. 行预咨委会询问后获悉，截至 2021 年 12 月 31 日，由开发署管理的 1 890 名秘书处工作人员被计入 35 762 名工作人员总数，而 2020 年由开发署管理的工作人员为 2 553 人。2021 年由开发署管理的秘书处工作人员包括人道主义事务协调厅聘用的 2 名助理秘书长。行预咨委会已获得开发署管理的工作人员细目(见表 4)。

表 4
联合国开发计划署管理的秘书处工作人员

	任用类型			
按联合国开发计划署管理的实体分列的类别	定期	长期	临时	共计
主任级别及以上	**3**	—	**4**	**7**
人道主义事务协调厅	3	—	4	7
专业人员	**22**	**—**	**2**	**24**
人道主义事务协调厅	10	—	—	10
联合国人权事务高级专员办事处	5	—	—	5
驻地协调员系统	7	—	2	9
一般事务及有关职类	**1 721**	**78**	**60**	**1 859**
安全和安保部	14	—	—	14
人道主义事务协调厅	1081	35	26	1142
裁军事务厅	2	—	—	2
联合国人权事务高级专员办事处	401	23	33	457
驻地协调员系统	40	—	—	40
联合国贸易和发展会议	2	—	—	2
联合国环境规划署	8	—	—	8
联合国人类住区规划署(人居署)	61	—	—	61
联合国毒品和犯罪问题办公室	112	20	1	133
总计	**1 746**	**78**	**66**	**1 890**

26. 行预咨委会还获悉，在不可能通过遗留系统征聘、甄选和管理工作人员的地点，历来都采用开发署管理工作人员的办法，但随着“团结”系统的推出，这一障碍已被消除，这些工作人员的管理已逐步移交给秘书处。行预咨委会回顾，审计委员会建议行政当局继续支持各实体加快将开发署管理的其余工作人员逐步和无缝地融入秘书处的进程，以确保按照本组织的监管框架征聘、甄选和管理这些工作人员(A/77/5 (Vol. I)，第二章，第 278 段)。执行这一建议的估计目标日期

是 2023 年第四季度(A/77/322，第 83 段)。**行预咨委会相信，关于秘书处组成的下一份报告中将提供关于将开发署管理的其余工作人员并入秘书处的最新情况。**

秘书处人员总数

27. 行预咨委会询问后获悉，包括 11 642 名编外人员(即免费提供的人员、咨询人、个体订约人和联合国志愿人员)在内，截至 2021 年 12 月 31 日，秘书处人员总数为 47 404 人，工作人员占员工总数的 75.4%。行预咨委会在其相关报告(A/77/727)中就编外人员作出评论。

四. 结论

28. 请大会表示注意到秘书长的报告(A/77/580，第 88 段)。**行预咨委会以上文意见和建议为前提，建议大会表示注意到秘书长的报告。**