



大会

Distr.: Limited
28 December 2010
Chinese
Original: English

第六十五届会议

第五委员会

议程项目 134

人力资源管理

主席在非正式协商后提出的决议草案

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 1994 年 12 月 23 日第 49/222 A 号和 1995 年 7 月 20 日第 49/222 B 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 6 月 18 日第 58/296 号、2004 年 12 月 23 日第 59/266 号、2005 年 9 月 16 日第 60/1 号、2006 年 5 月 8 日第 60/260 号、2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议、2007 年 6 月 29 日第 61/276 号决议第八节、2007 年 12 月 22 日第 62/238 号决议第二十一节、2008 年 4 月 3 日第 62/248 号、2008 年 12 月 24 日第 63/250 号和 2009 年 4 月 7 日第 63/271 号决议、第 64/546 号和第 64/548 号决定以及其他有关决议和决定，

重申联合国工作人员是联合国的宝贵资产，赞扬他们为促进联合国的宗旨和原则所作出的贡献，

悼念所有为联合国服务而牺牲的工作人员，



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

又审议了联合检查组关于联合国系统的道德操守的报告³以及秘书长的说明，⁴其中转递了他本人和行政首长协调理事会对其报告的意见；

1. 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，并计及其第 65/___ 号决议⁵的规定；

—

人力资源管理改革

2. 强调联合国的人力资源管理改革至关重要，它有助于加强国际公务员制度，在这方面回顾国际公务员制度委员会的报告，并重申其对执行这些改革的承诺；

3. 重申支持国际公务员制度的完整性和独立；

4. 确认人力资源管理必须在确保本组织以统筹的方式运作方面发挥中心的战略作用；

5. 确认人力资源管理必须不断地致力于使本组织更能回应要求，支持增强能力、提高业绩的文化；允许工作人员平等获得职业机会，而无论方案和供资来源为何；使工作人员有机会学习进步，以便发挥最大潜力；

6. 注意到自大会通过第 63/250 号决议以来本组织采取的各项人力资源管理举措，并确认改革举措的持续实施将使本组织能更好地应对多变的、要求高的环境，而在这种环境下，统筹与统一将为提升生产力的长期效率和改善工作环境奠定基础，这又进而能使本组织更好地履行各项任务；

7. 确认秘书长为处理第 63/250 号决议中所提出的一些问题而作出的努力，并鼓励他进一步增强努力以执行这项决议；

8. 敦促秘书长确保在拟订新提议时考虑到从以前的改革中吸取的经验教训；

¹ A/65/305 和 Add. 1-4、A/65/350、Add. 1 和 A/64/352、A/65/202 和 A/64/230、A/65/213、A/64/267、A/65/305/Add. 2、A/65/332、A/65/180 和 A/64/269、A/65/343 和 A/64/316。

² A/65/537。

³ A/65/345。

⁴ A/65/345/Add. 1。

⁵ A/C. 5/65/L. 16。

9. 对并非所有的工作人员代表都参加了工作人员和管理当局协调委员会表示关切，再次呼吁纽约的工作人员代表和管理当局加紧努力，克服分歧，开展协商；

10. 请秘书长定期报告现行人力资源管理改革的进展，包括效率和具体改进；

二

人员征聘和配置

11. 重申秘书长必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，在雇用工作人员时确保以效率、胜任能力和诚信之最高标准为首要考虑，并适当顾及公平地域分配原则；

12. 遗憾的是秘书长认为，为秘书处进行包含各个方面的工作人员队伍规划价值有限，而且他没有提出全组织的工作人员队伍战略规划；

13. 确认工作人员队伍的规划应当是一个持续不断的进程，而本组织所需人员编制视任务而定，秘书长有对今后的主要职业类人员需求作出预测的余地，包括对所需的工作人员人数和必要的技能配置进行预测；

14. 请秘书长在他向大会第六十七届会议提交的人力资源管理报告中报告这方面的进展情况；

15. 请秘书长继续确保在征聘过程中对具有同等学历的候选人一视同仁，充分考虑到各会员国的教育体制不同，并且任何教育体制都不得被视作本组织将采用的标准；

16. 对本组织、尤其是外地特派团空缺率居高不下以及特别是艰苦工作地点工作人员更替率较高深表关切，这种情况对本组织任务的执行产生了不利影响，为此请秘书长尽速填补所有空缺；

17. 认识到必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，加快人员征聘和配置工作；

18. 注意到行政和预算问题咨询委员会的报告²第 11 和第 12 段，决定具体职位空缺通知的公布期限暂时仍为 60 天，请秘书长对整个征聘程序进行全面审查，以在总体的反应时间方面取得改进，达到填补职位的 120 天基准，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

19. 回顾行政和预算问题咨询委员会的报告²第 13 段，请秘书长从工作人员甄选制度中删除外部候选人甄选特别程序；

20. 请秘书长确保关于人力资源的所有行政指示和任何其他内部指示以及与其执行有关的信息技术完全符合大会的有关决议；

21. 强调工作人员代表参与中央审查机构工作的重要性，请秘书长并邀请工作人员代表参与协商进程，以期工作人员代表恢复参与中央审查机构的工作；

22. 欢迎秘书长打算通过中央审查机构的虚拟会议加快甄选进程；

23. 请秘书长确保将申请结果告知所有申请人；

24. 请秘书长与会员国合作，通过更广泛的外联工作等途径，增加人们对本组织工作机会的了解，以期找到符合资格的候选人填补空缺职位，尤其是空缺时间超过 120 天基准的职位；

25. 决定协理专家应继续被视为不享受任何优待的外部候选人；

26. 重申需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位，又重申按照规定在特定工作地点使用其他工作语文的做法，为此请秘书长确保在空缺通知中具体说明需要秘书处两种工作语文中的任一种，除非有关员额的工作需要一种特定的工作语文；

27. 回顾行政和预算问题咨询委员会的报告²第 27 段，再次请秘书长确保人力资源管理厅继续加强其对下放人力资源管理权力的监测，包括对落实地域和男女比例方面的指标的监测，同时确保在征聘工作人员时以效率、胜任能力和诚信之最高标准为首要考虑；

28. 请秘书长作为人力资源管理计分卡的一部分，再列入一个业务指标，以报告过剩的未用假期情况；

29. 注意到在执行 Inspira 方面取得的进展，欢迎秘书长作出一切努力，尤其是在在维和特派团应用之前审查和纠正意外后果，并将不便减至最低程度；

30. 敦促秘书长确保及时实现该制度预期会带来的各种惠益；

31. 为此请秘书长确保切实推出 Inspira，以不再进一步拖延地填补外地特派团的职位；

32. 请秘书长确保 Inspira 与企业资源规划系统(Umoja)实现运作良好的无缝对接；

33. 请秘书长不迟于大会第六十五届会议结束，在 Inspira 网址中提供有关个人简历和胜任能力面试指导材料以及有助于外部候选人申请空缺和得到考虑的其他材料，并向大会第六十七届会议报告这方面的成绩；

34. 遗憾的是秘书长没有按照大会第 63/250 号决议第七节提出关于流动政策的提议，为此要求在大会第六十七届会议上提出一项全面的提议；

三

联合国青年专业人员方案

35. 核准联合国青年专业人员方案，但以符合本决议的规定为前提；

36. 请秘书长在 2012 年之前，作为一项一次性的特别措施作出努力，让截至 2009 年 12 月 31 日名列名册、对须按地域分配的 P-3 员额有兴趣并符合此类职位所需资格的通过国家竞争性征聘考试的候选人填补此类职位空缺，但决定不给此类候选人连续任用合同，并请秘书长就此向第六十七届会议提出报告；

37. 注意到行政和预算问题咨询委员会的报告²第 72 段，核准使用通过经常预算和自愿捐款供资的外地业务中 15% 的 P-1 和 P-2 职等员额，但有一个理解是公布所有其他此类职位以及通过维持和平预算供资的 P-1 和 P-2 职等的职位；

38. 赞赏地注意到秘书长最近为加快给通过国家竞争性征聘考试的候选人安排职位而作出的努力；并请秘书长确保尽快为通过国家竞争性考试的候选人安排职位；

39. 决定青年专业人员方案的最大年龄为 32 岁；

40. 请秘书长向大会第六十七届会议报告青年专业人员方案的执行情况，包括在减少考试判卷和为通过考试的候选人安排职位所需时间方面的进展情况；

四

业绩管理

41. 强调一个可信的、公平的、充分运行的考绩制度对有效的人力资源管理至关重要，请秘书长严格予以执行；

42. 回顾第 63/250 号决议第六节第 2 段，请秘书长继续拟定和执行措施来加强考绩制度，尤其是对业绩优异的工作人员给予奖励，对表现不佳的工作人员实行处罚，并加强业绩与职业进展之间的联系，尤其是位居管理职位的工作人员的这种联系，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

43. 请秘书长就新的人才管理制度的执行情况向大会第六十七届会议提出报告；

五

职业发展与工作人员福祉

44. 回顾行政和预算问题咨询委员会的报告²第 17 和第 18 段，请秘书长在培训战略中说明全部培训资源情况，包括预算外资源，以及对此类资源的管理，并以需求评估为基础发展此类战略；

45. 指出休假和休养权利的适当享用是工作人员和本组织健康和福祉的一个基本组成部分；

46. 强调管理人员有责任确保执行与工作人员健康和福祉有关的政策，特别是确保在实地加以执行；

47. 请秘书长向大会第六十七届会议报告为在整个秘书处加强对工作-生活平衡原则和灵活的工作人员队伍原则的认识和执行而作出的努力情况；

六

合同安排

48. 回顾大会第 63/250 号决议第二节第 2 段，重申合同安排包含三种任用类型(临时任用、定期任用和连续任用)；

49. 核准自 2011 年 1 月 1 日起，根据本组织的连续性需求给予符合资格的工作人员连续任用合同；

50. 回顾大会第 63/250 号决议第二节第 23 段，并决定虽下文第 51 段至 61 段的规定，将给予通过国家竞争性征聘考试的候选人和试用两年后的语文工作人员连续任用合同；

51. 决定本组织的连续性需求应以过去五年的常设员额和临时员额以及特别政治特派团的一般临时人员为基础加以确定，但本决议第 53 段(b)和(c)分段的规定情况除外，有关员额分为两套，一套用于专业及以上职类和外勤事务人员职类的国际工作人员，一套用于一般事务人员和其他当地雇用职类，它们将由大会定期审查，并根据本组织的活动加以扩增或缩减；

52. 决定将每套员额的初始水平设定为本决议第 51 段所确定的连续性员额总数的 75%，并将长期合同包含在各套员额内；

53. 决定工作人员必须满足下列标准，才能有资格被考虑授予连续任用合同：

(a) 至少连续 5 年的《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》下的服务：

(一) 联合国秘书处工作人员按定期任用合同连续服务满五年，其中包括在适用《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》的实体的服务期；

(二) 以前根据 100、200 或 300 号编任用且自 2009 年 7 月 1 日起根据暂行《工作人员细则》定期任用的工作人员，他们须在连续服务满五年后，根据工作人员细则 4.15 经过一个竞争性程序；

(b) 不得是为外地特派团征聘的本国工作人员；

(c) 不得是为卢旺达问题国际刑事法庭或前南斯拉夫问题国际法庭征聘的国际或当地雇用工作人员；

(d) 在最近四个考绩报告中达到至少“符合预期”或同等业绩评级，而且工作人员在被考虑给予连续任用合同之前五年中没有受过任何纪律处分；

(e) 在达到规定的离职年龄之前尚有至少 7 年的服务期；

54. 又决定按照附件一所列办法对满足本决议第 53 段所述的给予连续合同资格标准的专业及以上职类国际征聘工作人员和外勤事务类工作人员实行计分，采用的其他标准为：

(a) 在最近的四个考绩报告中达到“符合预期”或同等以上考绩评级；

(b) 在 A、B、C、D 或 E 类艰苦工作地点中的一个地点工作了至少一年；

(c) 在一个不带家属工作地点工作了至少一年；

(d) 地域流动，对此的界定是在不同国家的两个工作地点之间的流动，且在两个工作地点均连续工作了至少一年；

(e) 职责流动，对此的界定是在一个以上的职类的每一类连续工作了至少一年；

(f) 熟练掌握非本人母语的联合国一门正式语文；

(g) 五年以后每增加一年；

55. 还决定按照附件一所列办法对满足本决议第 53 段所述的给予连续合同资格标准的一般事务人员和当地征聘的工作人员实行计分，采用的标准为本决议第 54 段(a)、(e)、(f)和(g)分段所列的标准：

56. 进一步决定给予满足连续任用合同合格标准的本决议第 51 段所述工作人员连续任用合同，但须视相关的各套员额每年是否有此类合同，且须视通过本决议第 54 段所述机制得到的点数多少；

57. 决定如工作人员得到的点数相同，则应按服务年限排序；

58. 敦促秘书长考虑给予已在本决议第 54 段所述进程中排序、但未得到连续任用合同的工作人员五年定期合同；

59. 回顾其第 63/250 号决议第二节第 24 段中的决定，即协理专家(初级专业人员)的服务年限不得计入连续任用的所需服务年限；

60. 请秘书长在人力资源改革报告内向大会报告连续任用制度的执行情况，包括自大会第六十七届会议起，酌情审查每套员额的数目；

61. 又请秘书长就执行本决议的规定情况向大会第七十三届会议提出报告，以期对给予连续任用合同进行审查；

62. 决定得到连续任用合同的工作人员须受大会关于流动性的决定和秘书长的学习政策的制约；

七

对地域分配制度的全面评估

63. 回顾大会第 63/250 号决议第九节第 17 段，请秘书长就此向第六十七届会议提出报告；

64. 再次请秘书长提出提案，以切实增加发展中国家在秘书处的任职人数，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

65. 回顾大会第 63/250 号决议第 13 段，请秘书长考虑到部队派遣国对联合国维持和平工作的贡献，继续确保这些国家有适当数目的人员在秘书处维持和平行动部和外勤支助部任职；

66. 决定占用地域员额的工作人员保留地域地位，但在青年专业人员方案下征聘的人员除外；

67. 重申地域分配制度仅适用于工作人员的专业及以上职类的经常预算员额；

八

男女比例

68. 严重关切在按照《联合国宪章》第一百零一条第三项实现联合国系统、特别是高级别和决策级别男女各占半数的目标方面进展迟缓；

69. 请秘书长加大努力，实现秘书处内尤其是高级别人员中男女人数均等的目标，并监测其实施情况，为此确保妇女，特别是来自发展中国家和经济转型国家的妇女在秘书处内有适当的任职人数，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

九

咨询人、个体订约人、免费提供的人员和雇用退休工作人员

70. 表示关切使用咨询人、尤其是在本组织的核心活动中使用咨询人的情况增多，着重指出使用咨询人应遵守大会各项有关决议，特别是第 53/221 号决议第八节的规定，并从尽可能广泛的地域选聘咨询人；请秘书长尽最大可能利用内部能力，并向大会第六十七届会议报告为此采取的措施；

71. 重申对于经常聘用咨询人长达一年多的领域，秘书长应酌情提出设立员额的提议，并就此向大会第六十七届会议提出报告；

72. 请秘书长就退休的前工作人员的使用情况向大会第六十七届会议提出报告，并为退休人员的聘用订立明确标准；

十

暂行《工作人员细则》和对《工作人员条例》的修订

73. 注意到行政和预算问题咨询委员会的报告²关于重新考虑有关放弃永久居民地位的要求的第 84 和第 85 段；

74. 注意到秘书长的报告⁶所列的《工作人员细则》；

75. 在这方面决定将对秘书长修订《工作人员条例》的提议的审议推迟到第六十六届会议；

十一

其他事项

76. 欣见财务披露方案的遵守比例有所提高，并请秘书长进一步鼓励充分参与和遵守该方案；

77. 请秘书长鼓励高级行政人员更广泛地参与公开披露方案；

78. 请国际公务员制度委员会结合 2011 年的工作方案和报告审议行为标准；

79. 又请秘书长就利益冲突、包括对何者构成个人利益冲突的当代分析及其法律、管理和减少问题向大会提出一份全面报告，供其在第六十六届会议主要会期审议；

80. 决定同时审议国际公务员制度委员会关于行为标准、尚未提出的道德守则草案和任何其他有关报告的建议；

81. 请秘书长加强其外联活动，以吸引外部候选人；

⁶ A/65/202。

82. 请秘书长根据向自愿离职的工作人员发出的离职问卷调查分析工作人员离开本组织的原因，并向大会第六十七届会议报告调查结果；

83. 重申大会在其第 64/243 号决议第 91 段中的请求，即请秘书长为联合国人权事务高级专员办事处提出员额建议时确保员额符合相关法律授权，包括人权理事会的法律授权。

附件一

评估工作人员从固定任用转为连续任用的资格的计分制度

	分数
(一) 最近 4 年的考绩评级	每个报告(涵盖至少 1 年时间) 7 分
• 超出预期	
• 经常超出预期	每个报告(涵盖至少 1 年时间) 5 分
(二) 在艰苦工作地点工作至少 1 年(连续):	
• A 和 B	每个任职期 1 分
• C	每个任职期 3 分
• D	每个任职期 5 分
• E	每个任职期 7 分
(三) 在不带家属的工作地点工作至少 1 年(连续)	每个任职期 2 分
(四) 地域流动至少 1 年(连续)	每个任职期 3 分
(五) 职责流动至少 1 年(连续)	每个任职期 2 分
(六) 熟练掌握除本人母语以外的联合国一门正式语文	2 分
(七) 5 年后每增加一年	一年 1 分