

50/7 修订《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》⁷

亚洲及太平洋经济社会委员会，

回顾其关于《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》的1988年4月20日第274(XLIV)号决议，

还回顾其关于区域合作执行《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》的1992年4月23日第48/6号决议，其中特别要求参照本区域正在变化的社会经济状况，修订增补《行动计划》，供经社会第五十届会议审议，

重申致力于人力资源开发，视其为本区域消除贫穷的基本战略，

认识到亚洲及太平洋区域进一步可持续的发展在很大程度上依靠通过普及教育、增进知识、技能和能力、改善健康营养状况和保健服务及其他方法而有效利用本区域的人力资源和继续培养人才，

注意到各成员和准成员十分重视《雅加达行动计划》及其执行工作中所取得的进展，

还注意到亚太经社会秘书处及联合国其他机关和机构、包括联合国开发计划署、国际劳工组织和联合国教育、科学及文化组织在执行《行动计划》方面所进行的有益工作，

又注意到秘书处为执行第274(XLIV)号决议，于1994年1月在曼谷召开了审查《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》专家小组会议，并在修订《行动计划》时充分参考了专家们提出的各项建议，

1. 通过本决议所附的《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》1994年修订本，作为经社会及其成员和准成员视本区域各国和各地区的不同经济社会情况遵行的指导方针；

2. 敦促所有成员和准成员优先重视制订和执行各项政策、计划和方案，推动

⁷ 见上文第376段。

人力资源的开发,将其作为发展工作中不可分割的一部分;

3. 请尚未采取行动的成员和准成员设立全国人力资源开发协调中心,监督《行动计划》在国家和国家以下各级的执行情况,并积极参加全区域的亚太经社会人力资源开发全国协调中心网;

4. 呼吁所有双边和多边发展伙伴切实支持经社会进一步执行《行动计划》的努力;

5. 促请联合国开发计划署和其他供资机构提供足够资金,支持本区域进一步执行《行动计划》的工作,以实现其人力资源开发政策的目标;

6. 请执行秘书在现有预算资源的范围内加紧努力,推动进一步执行《行动计划》,特别是在下列领域:

(a) 将城乡穷人、特别是失业者、妇女、青年、无土地者、残疾人、老人和少数群体定为秘书处人力资源开发活动的主要受益者;

(b) 推动执行与经济增长相适应的人力资源开发政策,以增强国家能力,并致力于提高灵活性和促进技能的持续开发;

(c) 促进男女平等,赋予妇女权力,将此作为所有人力资源开发政策的制订、计划和方案规划、监督和评价工作的首要考虑;

(d) 加强政府、非政府组织和私营企业在人力资源开发进程中的跨部门合作;

(e) 通过亚太经社会人力资源开发全国协调中心网促进区域内的经验和专门知识交流;

(f) 提供培训,增强政府部门和非政府部门人士规划和提供人力资源开发服务的技能;

7. 还请执行秘书在现有预算资源的范围内:

(a) 编制一份本区域人才中心目录,在发展中国家间技术合作的基础上促进对这些中心现有专门知识的利用,提高全区域人力资源的素质;

(b) 在1996年召开一次特设专家小组会议,就1994-2000年《雅加达行动计划》第三阶段的秘书处工作方针向秘书处提出建议;

(c) 在1997年向经社会提出一份载有《行动计划》第三阶段进展情况中期审查的报告。

1994年4月13日

第758次会议

附 件

《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》1994年修订本

目 录

背景

第一部分 分析框架

一、核心概念

二、主要问题

- A. 人力资源开发的各个方面
- B. 优先事项
- C. 政府和其它促进群体的作用
- D. 变化和不定因素
- E. 在区域和国际范围内的国家问题

三、原则

第二部分 行动大纲

一、促进人力资源开发

- A. 人力资源投资
- B. 人力资源利用
- C. 提高生活质量

二、管理人力资源开发

- A. 政策、规划和方案编制
- B. 加强体制
- C. 研究与信息
- D. 监测和评价
- E. 区域支助

第三部分 实施安排

一、参与

二、优先事项的确定

三、协调

- A. 国家一级
- B. 区域一级

四、时限

表. 《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》修订本内的主要更改

背 景

1. 人力资源开发一直是亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)1986年至1988年各届年会讨论的主要重点。历届会议对此议题的审议最后导致经社会于1988年4月20日通过了关于《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》的第274(XLIV)号决议。

2. 通过《雅加达行动纲领》的部分原因是亚洲及太平洋区域的人们日益认识到,对发展是否成功所下定义往往太狭隘,同时本区域大多数人也未能从中获益。同时这也是针对一种普遍的认识,即发展政策、规划和方案编制通常未能充分与人的切身利益直接挂钩并对其产生影响。此外,在许多发展中国家里,由于经济的不断增长,所需的人力有所减少,难以充分地利用现有的人力资源,因此出现了人浮于事的现象,《行动计划》的通过也是出于对这一问题的关注。

3. 《行动计划》的一个基本依据是亚洲及太平洋区域进一步的可持续发展在很大程度上取决于能否有效地利用本区域的人力资源以及通过教育、技能培养、改善健康和营养以及其它手段使人力资源的素质不断得到提高。因此,有必要重新调整国家发展政策的方向,使发展更近人情。《计划》为亚洲及太平洋国家充分发展其公民的潜力提出了一套协调的政策指导方针。《计划》提出了本区域发展中国家应采取的措施,其中包括应如何提高其人力资源的素质,把握经济和社会发展中出现的新选择和新机会。《计划》就如何采取行动,促进广大民众普遍参与人力资源开发进程提出了建议,并将重点放在提高社会上处境不利群体地位的特别规定上。

4. 在《行动计划》通过以来的六年里,《计划》为亚洲及太平洋各政府实现人力资源开发的目标提供了有用的工具。各政府实际执行的情况如何是检验这类计划的真正标准。因此,《行动计划》在促进国家一级采取行动方面所具有的意义已很明显。其中一些明显的结果包括:

- (a) 以《雅加达行动计划》作为蓝图制定国家人力资源开发行动计划;
- (b) 将《计划》的建议融入国家发展计划和政策;
- (c) 建立国家部际委员会和其它高级机关,协调《计划》的执行工作;

(d) 建立人力资源开发国家联络点,以便采取部际和部门间协调的方针执行《计划》;

(e) 参与人力资源开发具体工作的政府机关执行《计划》中的行动建议;

(f) 建立国家人力资源开发信息系统;

(g) 调动私营部门和非政府组织参与人力资源开发规划,政策制订和方案编制工作;

(h) 通过公众宣传运动和调动大众传媒普及人力资源开发概念;

(i) 将《计划》译成各国语文,向公众广泛宣传;

(j) 就《计划》所载人力资源开发问题编写政策研究报告并举办国家研讨会及培训班。

5. 亚太经社会以及联合国其它有关机构,其中包括联合国儿童基金会(儿童基金会)、联合国开发计划署(开发计划署)、国际劳工组织(劳工组织)、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)和世界卫生组织(卫生组织)为上述国家一级的行动提供了区域支助。亚太经社会为支持《计划》而开展的活动包括建立和协调亚太经社会人力资源开发国家联络中心网;就《计划》内各项问题为政府和非政府组织的人员举办政府间会议、研讨会和培训讲习班;就人力资源开发的重要问题进行研究;建立亚太经社会人力资源开发奖;作为关于本区域人力资源开发活动信息的储存中心以及通过出版如《亚太经社会人力资源开发简讯》等出版物在区域范围内传播人力资源开发的信息。

6. 自1988年通过《雅加达行动计划》以来,亚洲及太平洋区域在政治、经济和社会方面都经历了意义深远的变化。务实的合作方针取代了以往长期存在的地缘政治和意识形态方面的对立。整个区域内各政府都开始进行政治改革、经济自由化、恢复社会活力和分区域合作。这类变化需要在人力资源开发方面作出新的反应并提出新的优先事项。

7. 鉴于上述考虑,经社会在1992年4月23日通过的关于区域合作执行《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》的第48/6号决议中请秘书处修订《计划》,以确保它能继续切合本区域变化中的情况。秘书处根据经社会的请求召开了

一次专家组会议,审查《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》以便加以修订,并提交经社会第五十届会议审议和通过。

8. 经仔细审查,修订了《计划》,吸收了专家组的讨论结果和建议,更切合本区域不断变化的情况和需要,并保证了各项建议适于直接执行。下列图表概括了《计划》修订本作出的主要更改。

表.《亚太经社会区域人力资源开发雅加达行动计划》修订本内的主要更改

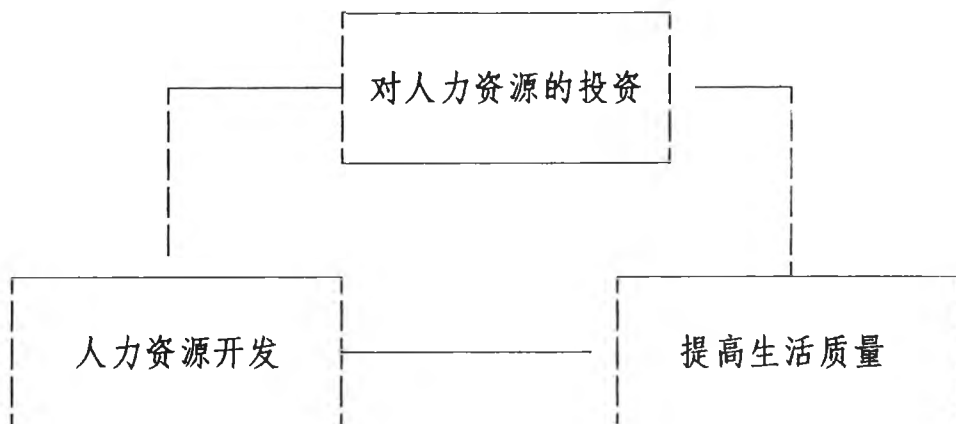
雅加达行动计划,1988年	雅加达行动计划,1994年修订本	更 改
第一部分: 引言 一、人力资源开发: 核心概念 二、分析架构 A. 人力资源开发的各个方面 B. 人力资源开发的目标群 C. 人力资源开发的促成者 D. 侧重需求与侧重供应的不同办法 E. 不稳定的问题 F. 在区域范围内的国家问题 三、原则	第一部分: 分析框架 一、核心概念 二、主要问题 A. 人力资源开发的各个方面 B. 优先事项 C. 政府和其他促进者的作用 D. 变化和不定因素 E. 在区域和国际范围内的国家问题 三、原则	进一步明确了关于核心概念的这一部分,以便提出一个更有力的理论框架,明确提出了人力资源开发的各个方面为对人力资源投资、利用人力资源和提高生活质量。 关于主要问题的部分也有所改变,以便配合经修订的关于核心概念的部分。 一系列原则基本上未变。作出了一些技术上的更改,以便反映出核心概念的更改和经社会优先事项的不断变化。
第二部分: 行动建议和提议 一、政策和规划 二、加强人力资源开发体制 三、教育和培训 四、研究和分析 五、资料系统 六、监测和评价	第二部分: 行动大纲 一、促进人力资源开发 A. 人力资源投资 B. 人力资源利用 C. 提高生活质量 二、管理人力资源开发 A. 政策、规划和方案编制 B. 加强体制 C. 研究与信息 D. 监测和评价 E. 区域支助	将建议与行动提议合并以便取消重复。 将建议按主要方面分类,以便将实质性问题与程序问题区分开来。 减少提议数量,以便将重点集中在更切实和较为优先的事项上。 更改了许多提议的措词,以便反映本区域发展优先事项和社会经济状况的不断变化。
第三部分: 执行工作的安排 一、参与 二、协调 A. 国家一级协调 B. 区域一级协调 三、优先事项 四、时限	第三部分: 实施安排 一、参与 二、优先事项的确定 三、协调 A. 国家一级 B. 区域一级 四、时限	关于参与的这一部分基本未变。更新了优先事项的顺序,以便反映本区域不断变化的情况。 关于国家一级协调的这部分阐述了根据1988年的《雅加达行动计划》建立的国家联络点的作用。关于区域一级协调的部分根据在执行《计划》方面的经验阐明了亚太经社会的作用。 更改了时限,但原来的分阶段不变。

第一部分

分析框架

一、核心概念

9. 《雅加达行动计划》提出的人力资源开发的概念使整个发展进程具有人的方面。人力资源开发是一个持续的相互作用的过程,包括三个相互依存的组成部分:(a)对人力资源进行投资,以便提高生产能力;(b)利用这些人力资源来增加产出;(c)通过提高生活质量让这些人力资源人群分享产出增加所带来的福利。图1说明了人力资源开发各组成部分之间存在的基本的相互依存关系。



10. 可持续的人力资源开发必须包括这三个组成部分。在国家一级,要持续地提高国民产出就要将对人力资源的投资转变成对这些人力资源的有效利用。从个人来看,在智力方面的投资有助于通过就业或自谋生计提高创收能力,这就进一步鼓励了个人(及其家庭)进行进一步的人力资源开发。同时也提高了他们对未来人力资源开发进行投资的能力。

11. 《雅加达行动计划》提出的人力资源开发概念强调了对人力资源的投资与提高生活质量之间的和谐统一,尤其是在发展中国家更是如此。改善营养、健康和

教育是提高生活质量的主要因素,因此也应视作对人力资源的重要投资。相反,由于生产力的提高使人们对工作感到更为满意和感到个人存在的价值对于提高生活质量也十分重要。

12. 要全面地看待人力资源开发,参与和选择也是其中重要的因素。个人通过参与生产性活动获得的报酬是他们分享由发展所创造的生活福利的主要手段。发展提高了能力,扩大了个人和国家的选择范围,而人力资源开发的许多方面都是带有个性色彩的,这使个人选择成为人力资源开发进程的一个主要因素。

13. 人力资源开发强调了可持续的概念。从经济角度来看,只有当国家一级的人力资源开发有助于增加国民产值,从而创造更多资源,维持并扩大对人力资源开发的投资时,人力资源开发才能得以持久。人力资源开发能否持久也取决于它对整个自然资源造成的影响。例如,有些国家所拥有的自然资源无论从总体或是从人均角度来看都很有限,在这些国家里,自然资源的迅速枯竭加上人口的迅速增长加剧了对人力资源开发的压力,使生活质量和贫困状况不断恶化。为使人力资源开发不断持续,应对经济和社会体制加以有效管理,对现有的福利加以最佳利用,同时也不损害未来获得类似福利的潜力。

14. 从个人角度来看,人力资源开发是一个动态进程,可以用人力资本理论的成本利得框架的修订格式表述。这一进程中的主要因素是投资的净利得或回利。这就调动了个人改善人力资源的积极性,长远来说,也为进行和维持人力资源投资增加了资源。成本利得框架(利得-成本=回利)包括人力资源开发的所有三个组成部分。成本包括用于提高人力资源生产力的投资,当这类投资随后在生产中获得利用时就产生了利得。所获得的回利(净利得)通常表现在收入的增加,但并非没有例外,而回利则为受益者提供了改善生活质量的机会。

15. 对人力资源开发进行投资的任何决定都包括货币和非货币成本和利得。例如,对人力资源的大多数投资(如参加学习班或培训)都不仅包括财政支出,同时也要花相当多的时间,在总投资成本中一个重要的组成部分是机会成本(即假定个人如不参加学习班可在同一时期内创造的收入)。尽管从常规的经济角度分析成本利得通常强调货币成本和利得,但是非货币成本和利得也是同样重要的,也许更为重要。非

货币成本包括社会和心理创伤,例如由于某一特定的生活方式、职业或其它类似决定给个人带来的社会鄙夷或精神压力。同样,如自我满足感、威望感或社会地位的提高对于调动个人对人力资源开发进行投资的积极性也是重要的。

16. 成本利得框架强调了促使个人做出投资决定的关键因素是投资所获得的回利。由于穷人通常不了解或难以从对人力资源的投资中获得净利得,因此与其它社会群体相比他们对投资的积极性不大。由于这一决策上的弱点,因此有必要采取侧重需求的方针,将重点放在如何提高穷人进行人力资源开发的积极性上。

17. 在总体或国家一级应用成本利得框架时应当对其两个关键的方面加以调整。就个人而言,个人收入的增加就足以使个人觉得对人力资源开发进行一定的投资是有效的,但在国家一级只有国民总产值得到提高才能获得这种效果。这两种情况并非完全相同,例如,高等教育等方面的投资若只是有助于个人谋职,而未能提高生产率,那么这类投资对国民收入产生的影响从净量来看等于零或甚至是负值。

18. 从总体来说,应对成本利得框架加以调整,以兼顾外差因素,或人力资源开发给整个社会带来的成本和利得,而非对个人带来的成本和利得。有必要对这两者加以区分,因为人力资源素质的许多方面的改善对整个社会带来的好处要比给个人带来的好处大得多。由于极为有利的外差因素,个人对人力资源开发许多方面投资的积极性相对不大,因此政府应发挥重大的作用,确保大力进行人力资源开发。

19. 人力资源开发具有重大意义并不是什么新观念,但是经社会提出的人力资源开发的概念更深一层。经社会认为人力资源开发是一个包括发展的手段和目的在内的广泛概念,这一概念对经济和社会进步都是同样重要的。应当持续不断地注重各部门内部以及各部门间人力资源开发活动之间的相互关系,以便有效地利用这些活动对发展可能带来的积极影响。同样,人力资源开发带来的机会应促进民众广泛参与发展进程,尤其是促进穷人的参与。

二、主要问题

20. 要在亚太经社会区域执行一项人力资源开发行动计划就要对所有国家需要

处理的主要的分析性问题有一种共同的认识。《雅加达行动计划》制定的分析框架内所涉及的基本问题如下：

A. 人力资源开发的各个方面

21. 人力资源开发是一个多方面的动态概念，其中包括人的双重作用：既是发展进程的投入又是同一进程的最终受益者。人力资源开发的主要因素包括(a)对人力资源的投资，(b)利用人力资源，(c)提高生活质量。这三个方面构成了一套互为补充、相互依存的关系。要对其中的一个问题进行深入的研究势必涉及其它问题；但每一项都对整个问题的性质及其切实有效的解决办法提供了独特的启迪。它们形成了一个审查人力资源开发过程的综合框架。各项内的优先事项如下：

1. 对人力资源的投资

22. 对人力资源的投资重点集中在通过提高人力资源的素质来提高其生产力的进程上。改善营养和健康是提高人力资源素质的重要途径，尤其是在发展中国家，但人们普遍认为提高人的生产率的最重要的方法是教育和培训。《行动计划》所提出的行动建议反映出对教育的全面看法，其中包括各级正规教育系统以及成人教育和继续教育等形式的终生教育。同样，从广义上讲，培训包括通过离校后的职业和技术培训、在职培训、再培训和社区培训培养技能。国际经济趋势和新技术使人很难预测在中长期需要何种专门知识。然而，教育和培训努力应将重点放在创造有广泛基础的生产能力，而不只是着眼于建立一支偏专的技工队伍。人们已认识到坚实的基础教育可提高一生的适应能力、灵活性和流动性，同时也为具体技能的培训奠定了良好的基础。它可以提供范围广泛的社会福利，并为穷人提供梦寐以求的机会。

2. 利用人力资源

23. 为了确保充分调动积极性对人力资源开发进行初次投资，同时确保经济增长水平足以提供充足的资源，用于对人力资源开发的持续投资，因此有效地利用劳动力是十分关键的。本区域许多国家持续面临着进行结构改革的沉重压力，造成严重

的失业和就业不足,而其它一些国家由于经济的快速增长已造成一些部门劳动力短缺。在许多发展中国家里,由于过去和目前持续的人口速度增长造成本区域大多数地区劳动力的迅速增长。在一些国家里,人口的迅速增长已造成教育和技能水平的普遍低下。货物和劳务全球需求结构不断变化,因此发展中国家有必要减少对生产劳动密集型初级产品的过度依赖,并注重技能要求更高和资本密集程度更高的现代工业和劳务的生产。因此,在某些情况下,在农业部门和非熟练劳动力市场上出现了严重的失业和就业不足的现象。许多发展中国家还遇到了如何使劳动力需求与供给相配合的问题,与此同时国内和国际的需求状况也不稳定或不断恶化。在此情况下,应改变政策,建立一个经济环境,提供充足的就业机会,提供有效的劳动力市场信息和奖励结构,促进对劳动力的利用和对培训的投资。本区域许多国家为了更好地利用其人力资源,日益注重挖掘自谋职业、创业和扩大非正规部门以及国际劳动力迁移的潜力。

3. 提高生活质量

24. 在许多发展中国家里,发展进程显然未能对国家和国际公正带来重大的改善,也未使许多发展中国家摆脱贫困,因此,除非在一些主要部门,其中包括教育、卫生、人口、城市化和环境领域采取认真协调的补救战略、政策和方案,否则很难扭转这一局面。对穷人所拥有的未被充分利用的人力资源的潜力加以充分利用将极大地促进社会进步,同时也将提高赤贫民众的生活质量。相反,穷人生活质量的改善也对其生产力带来重大的影响。要获得这些好处就要查明和大力执行改善穷人生活条件,促进他们进一步参与社会生活的各种具体措施。

B. 优先事项

25. 《雅加达行动计划》修订本查明了人力资源开发方面应特别注意的四个优先领域:针对穷人,提高竞争力,开发妇女人力资源和利用科学技术。

1. 针对穷人

26. 《行动计划》要成功地提高本区域人力资源的素质就要在社会各级和各阶层中提高个人、社区和组织的生产力和韧性,以便应付迅速变化的经济和社会环境。然而,由于亚洲及太平洋区域的发展中国家普遍存在着物质和财政资源严重短缺的困难,因此任何国家或区域发展计划都难以对每个人、每个社区和组织产生直接的影响。因此,必须查明人力资源开发的目标群。

27. 挑选目标群的基础应是成本效益标准,包括人力资源开发方案的未来联系和增殖效应。穷人成为人力资源开发的明显的第一优先对象,这不仅仅因为这样做能贯彻平等和人道主义的理想,而同样重要的是因为这种投资可获得长期的高收益率。

28. 穷人并非是单一的群体,它们各自所承担的成本和获得的收益取决于人力资源开发方案以及哪些穷人受到最直接的影响。因此挑选目标群对于方案的有效执行是很重要的。此外,如不仔细挑选目标群,为穷人举办的人力资源开发方案就可能使非穷人获益。挑选目标群需要查明穷人中的具体的分群,如赤贫者、失业者、妇女、青少年、残疾人和少数人群等,只有这样才能使各方案切合各小群体的具体特点和情况。

29. 在《计划》中查明目标群的原则符合经社会1992年4月23日第48/2号决议提出的调整后会议结构内的优先事项。经社会在该决议中建立了三个主题委员会,其中一个委员会解决与扶贫直接有关的具体问题。该主题委员会的职权范围(见该决议附件5)对经社会在人力资源开发方面的活动作出了规定,其中具体指出了将脆弱和处境不利的社会群体作为关注的重点。

2. 提高竞争力

30. 在整个区域内,随着国际贸易、资本流动和技术转让对国家发展日趋重要,

因此各国都日益主动地采取各种战略方针,以便在具体的生产领域建立国家比较优势。人力资源开发是最易于调整、可事半功倍和自我维持的一种资本,因此它对于这些战略方针来说是一个基本的因素。

31. 要努力提高国家在某些活动中的竞争能力就需要使人力资源开发政策与经济增长相称并促进灵活性和持续的技能培养。通过正规和非正规教育以及在职培训形成人力资本是很关键的。对改善人民的教育和技能水平进行投资可能是决定国家长期的经济实绩的最重要的因素。

32. 奖励结构是切实有效开发技能的关键。方案要获得最大的成功就要高度重视设置一些奖励办法,向那些按市场需要进行努力、发挥主观能动性和首创精神的个人提供最大限度的奖励。由政府资助和提供的以侧重供应的培训政策和方案过于僵化,要改变这种做法,进行更为灵活应变、侧重需求和由雇主主办的培训,同时也让国家适当发挥一定的补充作用。第二个优先事项是促使人们获得知识和技能,利用各种机会改善自身的经济和社会福利。这样做首先就要对教育进行投资,同时也要对营养和卫生进行投资来加以辅助。

3. 开发妇女人力资源

33. 发展的历史表明长期以来在对妇女人力资源投资的问题上存在着偏见。同时还反映出对妇女人力资源长期利用不足的情况。此外,本区域妇女与其男性同行相比生活质量较低下,就妇女而言,认识到人力资源开发三个组成部分之间基本的相互依存关系尤其重要。与男性相比,妇女在人力资源开发方面的水平较低是本区域整个发展格局中的一个重要因素。

34. 与男性相比,妇女在人力资源开发方面的水平较低,部分原因是发展方案未能兼顾性别对人力资源开发的成本和收益产生的影响。因此,在制订人力资源开发政策、规划和方案的整个过程中都要把男女平等作为首要的考虑因素。为此,应通过性别分析查明妇女的具体作用、兴趣和关心的问题;应确保妇女更多地参与决策;应使用反映性别差别的数据,以便加强妇女人力资源开发,并促进她们作为变革的受

益者和推动者参与发展。

4. 利用科学技术

35. 国际科学和技术宝库的迅速增长不断为亚洲及太平洋创造新的发展机会。本区域发展中国家除非能采取强有力的步骤,使其人力资源适应新的现实,否则将会丧失现代科学和技术带来的发展潜力。要对新技术加以改造,使之适合本区域以劳动力为主的生产要素比例。此外,新技术也有助于满足本区域人力资源投资方面的迫切需要;应注意培养技能熟练人员,以便发挥科学和技术的作用,同时也要利用科学和技术来提高所有人,包括穷人的素质。

C. 政府和其它促进群体的作用

36. 在过去半个世纪中,亚太经社会区域许多国家都过份依赖公营部门,相信政府能够给经济和社会发展引路。然而,近年来,采取这种发展战略带来了越来越多的问题,促使整个区域都在进行具有深远影响的变革。然而,由于对人力资源的大部分投资所产生的外差因素以及穷人难以获得这类投资,因此人力资源开发的主要责任仍落在政府肩上。然而,政府在这方面的作用也日益侧重于宏观政策中的人力资源开发方面以及提供一个有助于个人采取主动的客观社会环境。商业企业、非政府组织和其它经济和社会机构也相应地扩大了在人力资源开发方面的作用。

37. 在许多国家里,政治权力的下放伴随着自由化的进程为民众提供了机会,使他们能更多地左右决定其生活的各种经济和社会力量。在此背景下已出现一种新的组织结构,配合政府发挥促进发展的作用。《行动计划》将所有这些方面,其中包括政府各机构称为人力资源开发的促进者,它们应当提高自身的人力资源素质,有效地执行《计划》内的各项方案和项目。

38. 促进者来自那些与社会中处境不利的阶层有直接联系的人。其中尤其重要的促进者包括负责地方公共管理的政府机构,通常在这一级执行人力资源开发政策

最为薄弱；负责在地方一级提供基本服务的机构，包括小学；地方卫生机构和农业推广局；商业企业，它们不仅负责提供就业，同时也是技术和其它专门知识的来源；非政府组织，它们的自愿努力对于鼓励民众参与，培养公众的认识，在基层填补空缺和辅助政府的努力方面发挥重要作用；大众传媒提供了现代经济和社会生活所不可或缺的日益壮大的知识、信息和通信网。这些促进机构本身的人员也需要获得适当的教育、培训、提高认识，提供奖励和其它途径，以便确保发挥它们的特殊作用。

39. 促进者的人力资源对于人力资源开发十分重要，而许多重要的促进者组织只需要最起码的预算支助。尽管政府在财力物力上困难重重，但是它们也不应忽视有效地利用自身的人员可在人力资源开发方面发挥的重大作用。在处理如失足、犯罪、滥用药物和获得性免疫缺损综合症(艾滋病)等特殊的社会问题以及如营养不良等卫生问题这类可能严重妨碍人力资源开发的问题方面，人力资源，包括家庭、社区和自愿组织内的人力资源比财政资源更为重要。

D. 变化和不定因素

40. 亚太经社会区域各国以往在发展规划方面的一个重大教训是无论对经济社会条件的分析如何精确，无论采取多么尖端的技术，通常还会发生难以意料的事情。因此，指令性的发展规划已经不合时宜，甚至使用指示性规划也得谨慎小心。

41. 这一问题在人力资源开发规划方面最为明显，在这方面，规划的时间跨度是中长期，而政策环境也日益复杂。这些年来与这类政策直接有关的组织、权力团体和各种受益者的数量大幅度增加。亚太经社会区域各国的经济日益多样化，市场力量在资源分配方面发挥更大的作用。如技术进步、工业化、城市化和国际间以及文化间交流的日益加强形成的种种力量推动着经济和社会的加速变革。

42. 由于人力资源开发的环境存在着种种未知因素和变得日益复杂，同时也由于本区域各国之间存在着很大的差别，因此修订《雅加达行动计划》的目的是为了使之适用于可能出现的各种情况。

43. 有鉴于此，《计划》将其指令性内容主要局限于基本的人力资源开发方

面。在较长期的问题上采取较为提示性的方针。《计划》中的行动建议和执行这些建议的机构体制都有内在的灵活性,以利于应变和让各具体目标群在处理不断变化的发展问题中提高适应能力和韧性。

E. 在区域和国际范围内的国家问题

44. 亚太经社会区域在经济和社会环境以及政治和文化条件和地貌特征方面千差万别,非常独特。《行动计划》兼顾到本区域各国发展历程的巨大差别,力图留有充足的余地和灵活性,以便切合各种国情,并对人力资源开发采取可行的办法。简言之,《计划》是要在国家一级执行的。

45. 区域一级的行动可发挥支助作用。区域分析和技术援助,发展中国家间区域合作和区域对新兴的经济和社会问题的协调反应,以及各国对人力资源开发所采取的这类方针都有助于补充各国为解决与人力资源开发有关的重大问题所执行的一系列范围广泛的方案和项目。

46. 为配合国家政策筹集必要资金的国际援助应从长计议。各捐助者应当把各自的目标和方案集中起来,以便为国家人力资源开发战略提供它们所需的联贯和灵活的支助。

47. 也要对发展中国家努力实现其人力资源开发目标的国际环境加以认识和分析。外债危机、国际商品价格下跌、外部资源流动量的减少以及顽固的保护主义削弱了发展中国家执行必要的投资方案,进行社会经济调整和采取结构调整战略的能力。因此有必要利用如北南对话等途径努力改善人力资源开发的国际环境,以便辅助各发展中国家的内部努力。

48. 亚太经社会区域一些发展中国家实现其人力资源开发目标的快慢取决于它们在执行结构调整方案中对人力资源开发的目标的重视程度如何。在结构调整中有必要考虑具体的人力资源开发问题,如为人口中的脆弱和处境不利阶层提供社会保障网,将人力资源方面的投资维持在充足的水平,以便保持和提供充足的社会服务,和保证最起码的生活质量。因此,国际金融机构对人力资源开发的赞助可对本区域

发展中国家所采取的发展政策战略带来重大影响,因此它们的作用是十分重要的。

三、原则

49. 《雅加达行动计划》所遵循的原则如下:

(a) 人作为生产者在发展中发挥决定性作用;与此同时,人又是发展的预定受益对象。因此人力资源开发既是发展的根本手段又是其最终目的。

(b) 对人力资源进行投资、利用人力资源和改善生活质量这三大主题构成亚太经社会区域人力资源开发的有效规划和执行的大纲。

(c) 人力资源开发可极大地有助于根除赤贫。因此在规划和执行人力资源开发时应把扶贫作为优先事项,并尤其注重社会中处境不利的具体阶层。

(d) 鉴于人力资源开发和社会经济进步的各个方面互为影响,因此人力资源开发的规划和执行就应采取仔细的协调方针,使所有部门和群体积极地参加。

(e) 人力资源开发的政策制定、规划和方案编制应首先考虑到男女平等的问题。应把妇女的独特兴趣和关心的问题纳入所有的人力资源开发政策、计划和方案中,使她们更易于获得有酬的生产性就业,并增加她们作为变革的受益者和促进者更多地参与国家发展进程。

(f) 各国中央政府在执行人力资源开发计划和方案方面负有首要职责,然而,让其它促进群体参与,尤其是在地方一级参与仍大有可为,这些促进群体通常可对具体目标群的人力资源开发产生直接的催化作用。

(g) 侧重供应的传统的人力资源开发战略强调对人力资源的投资,应当使之与侧重需求的战略相配合,后者旨在消除社会文化和其它限制因素,以便有效地利用人力资源。

(h) 由于未来的经济和社会发展趋势不明朗,因此在人力资源开发规划和执行中应强调内在灵活性,包括侧重于提示性内容而非指令性内容。

(i) 在制定人力资源开发的规划和执行的区域方针时,应酌情注意各国在经验和条件方面的差别,包括最不发达国家、内陆国和发展中岛国的特殊需要。

(j) 人力资源开发国家战略、政策、计划和方案的制定和执行是亚太经社会各成员和准成员的主权和职责,它们应根据各自具体的国家发展需要和目标加以制定和执行。

(k) 为各国的人力资源开发战略、政策、计划和方案提供区域合作和技术援助可为丰富人力资源作出重大贡献。

第二部分

行动大纲

50. 本行动大纲包括两套建议。其中第一套由关于促进人力资源开发以下三个组成部分的30项建议组成：人力资源投资(13项建议)、人力资源利用(8项建议)和提高生活质量(9项建议)。第二套则由关于有效管理人力资源开发的32项建议组成：政策、规划和方案编制(5项建议)，加强体制(6项建议)，研究和信息(7项建议)，监测和评价(4项建议)以及区域支助(10项建议)。预期各国将根据本国的发展情况，在执行这些建议时确定各自的优先事项。

一、促进人力资源开发

A. 人力资源投资

- (1) 各政府应加倍努力，在尚未普及基本教育的地方普及基本教育，并让所有具备资格的人获得接受中等教育的机会。这也许可作为支持人力资源开发的唯一最重要手段。
- (2) 认识到要有效致力于实现让人人受教育的理想，就需要所有部门的合作，因此各政府应明确界定程序和标准，促进建立和加强私营及其它非政府教育机构。
- (3) 为了在迅速变化的经济和社会环境中为终身教育提供一个有效的基础，应不断地改进课程安排，以提高所有各级的教育质量。
- (4) 应通过基本教育计划加强识字和算术能力，着重于获得解决问题的能力，而不只是死记硬背知识，以便为在现代科学技术影响下迅速进步的世界所需能力打下基础。
- (5) 中等教育计划应切合实际，这就要更加着重于提高独立学习和应用科学原

理、批判性思维以及有效交流的能力,并强调将知识应用于解决当地问题和因地制宜。

- (6) 应推动成人教育计划向所有受过很少或从未受过正规教育的人,特别是妇女,教授基本识字和算术技能以及科学常识,作为改善其就业前景和提高其生活质量的一个重要手段。
- (7) 应制定旨在支持终身教育的继续教育计划,特别是促进提高未充分利用的人力资源的素质,以及加强个人适应迅速变化的社会和经济环境的能力。
- (8) 应支助妇女教育自助网络,让妇女,特别是那些希望加入劳动力队伍的妇女,有机会获得基本教育和培训的机会。
- (9) 职业和技术培训应切合目前和以后的就业情况,这就要采取广泛而灵活的方法开发人力资源,提高熟练劳工适应劳动力需求变化的能力。
- (10) 应扩展职业和培训课程的范围,反复灌输创业精神,并应包括介绍小型企业运行所需的所有技能。
- (11) 应将半工半读计划、实习和学徒制计划纳入职业和技术培训计划,使其更加切合实际就业情况。
- (12) 应通过给予奖励和技术支助,鼓励商业公司扩展和提高其在职就业培训能力,以及为其雇员提供机会,在本单位外的培训机构中接受继续教育。
- (13) 应发展新的创新培训方法和教学技巧,以提高穷人(特别是在非正规部门的穷人)的就业和自谋职业的能力,因为即使有机会他们通常也不会寻求正规培训。

B. 人力资源利用

- (14) 认识到增加就业主要是靠促进劳动力利用投资的政策,因此各政府应促进建立良好的投资环境,最好是在公共和私营部门中进行面向就业的投资。
- (15) 应改变或消除宏观经济扭曲现象,以不致妨碍所有具备资格并愿意和能够工作的人得到充分的生产性就业。
- (16) 各政府应提高劳动力市场的效率,这就要制定有关机制,向求职者提供有

关工作机会的信息以及向雇员提供有关求职者的信息,并应促进私营部门和社区以及非政府团体参与这些活动。

- (17) 应重视 采取支持劳动力较为密集的非正规部门和小型工业及家庭工业的政策,增加穷人的就业机会。
- (18) 应制定计划,促进特别是在非正规部门和服务部门的自谋职业和企业家精神,这就要有一整套法律的保障,适当的基础设施和服务,获得信贷的机会,以及商业技能培训。
- (19) 应特别考虑以何种方法促进小型工业和家庭工业对就业做出贡献,并使工业规章和行政程序合理化,促进非正规部门和正规部门企业之间的联系。
- (20) 城市规划者应发展支助性设施并向非正规部门企业提供基本服务,因为该部门有可能雇用大量城市穷人。
- (21) 应重新审查进行适当土地改革的可能性,并应致力于扩展经济基础设施以及向农村和偏远地区提供经济服务,以创造更有利的外部环境,充分而有效地利用有大量穷人居住的农村地区的人力资源。

C. 提高生活质量

- (22) 在分配公共支出时,应更充分地认识到这样一个事实,即对提高生活质量的支出也是对人力资源的投资。应在此基础上做出特别努力,增加拨给提高生活质量的支出的政府预算比重,并在财政紧缺、结构调整或经济改革期间保留这一比重。
- (23) 政府应 鼓励雇员充分考虑如何对提高职工生活质量的生产率产生积极影响,并应特别是在工作时间、工作条件和职业保健及保障方面酌情采取行动。
- (24) 鉴于提高妇女地位大大有助于提高人口的总的生活质量,人力资源开发方案应将提高妇女地位,特别是劳动妇女的地位,作为优先事项。

- (25) 应制定社会服务方案,以便在较高级别的有效支持下,向最需要的地区,包括偏远村庄和城市贫民区,提供足够的社会基础设施和有效的服务。
- (26) 应通过协调公营、私营和非政府部门的行动向穷人提供社会服务,并应通过编制切合实际的方案、在职培训以及确保指定目标群体得到预期好处的其它方法,使这些服务合理化。
- (27) 应通过加强有关政府机构与其它有关机构,特别是参与提供基本服务的志愿机构、群众团体、社区组织和私营企业之间的联系,提高社会服务系统对穷人的需要和利益做出反应的能力。
- (28) 积极行动方案应把目标更有效地对准穷人,采取面向需求的方法,着重于提高公众对方案好处的认识以及减少妨碍参与的社会文化和其它方面的限制。
- (29) 应加强参与科学研究与开发的机构在提高生活质量方面的能力,让新技术惠及包括穷人在内的各阶层人民。
- (30) 应制定有效战略,减轻国内和国际劳动力迁移,特别是妇女迁移,可能对家庭产生的消极影响。具体而言,应使提供诸如保健、教育和咨询等服务的机构的服务战略符合受迁移影响的家庭的特殊需要和环境。

二、管理人力资源开发

A. 政策、规划和方案编制

- (31) 作为国家发展战略的一部分,各政府应为本行动计划的人力资源开发三大组成部分中的每一个组成部分确定明确的目标,并应为在特定时期内实现这些目标查明适当的政策和方案。
- (32) 各政府 应在其国家发展战略范围内奉行可促进人力资源开发的宏观经济政策,并应特别注意有必要确保这些政策对穷人产生有利影响。
- (33) 政府在制定人力资源开发多部门战略时应利用私营企业、非政府组织、

社区和家庭作为人力资源开发手段的比较优势。

- (34) 应在人力资源开发政策的制定、规划和方案编制过程中采取照顾到性别的方法。具体来说,应通过加强在高级和管理各级的妇女人力资源开发,鼓励妇女积极参与决策,包括国家政策的制定和规划。
- (35) 政府应考虑行政和财政责任与权力的转移可能产生何种积极影响,同时应对地方一级工作人员进行培训,并使与此有关的体制安排合理化,以提高人力资源开发方案的功效和影响力。

B. 加强体制

- (36) 那些尚未物色人力资源开发国家联络点的政府应指定一个适当的机构或机关来协调对人力资源开发的多部门决策、规划、方案编制和监测。
- (37) 为了提高其成效,各人力资源开发国家联络点应在战略上与政府最高决策各级联系起来,并让其享有业务上和预算上的自主权。
- (38) 应让有关政府机构、非政府组织和私营企业随时使用人力资源开发国家联络点以及获得积极参与其协调活动的方法。
- (39) 各人力资源开发国家联络点应根据本国的具体国情和需要,将修订后的《行动计划》中的建议作为优先事项,并应采取行动确保这些做为优先事项的建议得到有效执行。
- (40) 应鼓励在国家以下各级参与人力资源开发政策制定和方案执行工作的政府机构采取参与性方法开发人力资源,让受惠者和非政府促进团体共同参与。
- (41) 政府应建立标准程序来促进与非政府组织(包括社区团体)的合作,作为确保其在基层一级有效协调和参与执行人力资源开发的一种手段。

C. 研究与信息

- (42) 在为推动人力资源开发而进行研究的广泛政策问题中,应优先注意下列问题:
- (a) 宏观经济发展政策与人力资源开发进程之间的联系,查明不同政策选择对人力资源开发的影响;
 - (b) 以何种方法提高劳动力对变化中的劳动力市场条件的反应能力,包括个人技能培训的范围;
 - (c) 不同技能培训制度对劳动生产率有何影响,以及技能培养、劳动生产率和补偿之间有何联系;
 - (d) 性别在教育,特别是在科学技术教育和职业及技术培训方面的作用如何,以及制定什么战略来促进妇女参与这些人力资源开发关键领域;
 - (e) 性别在工作地点的作用如何,特别是在政府机关和私营部门中的性别差异方面,并将此作为制定旨在加强妇女参与人力资源开发的积极行动方案;
 - (f) 非政府组织在提高穷人生活质量方面的作用,它们采取的成功方法是针对低收入群体进行规划和提供基本服务;
 - (g) 私营部门对于配合政府努力制定和执行特别是针对穷人的更为适宜和面向需求的培训方案的作用。
- (43) 应鼓励自上而下的研究与开发,着重于小型、劳动力密集型和以当地资源为基础的企业的技术和管理升级,将此作为增加穷人的经济机会的一种手段。
- (44) 应通过 学科间定性研究战略查明特定处境不利群体在人力资源开发具体方面的差异成本和收益,特别是社会性和其它非货币成本和收益,以协助制定可改善其人力资源状况的更有效方法。
- (45) 参与收集人力资源开发数据的许多有关机构的活动应实行标准化,并应改善对这些数据的传播和利用,以便利区域分析工作。

- (46) 应改进人力资源开发数据处理方法,并应培训合格的人力资源开发信息处理和分析人员。
- (47) 应充分利用大众传媒传播信息的能力,提高公众对人力资源开发关键作用的认识,并特别注意其在扶贫方面的作用。
- (48) 人力资源开发资料和培训教材应酌情用当地语言编写并随时传播给基层一级的促进者和目标群体。

D. 监测和评价

- (49) 当酌情制定总的、部门性的和具体目标群体的指标,以便监测和评价人力资源开发三个组成部分中的每一个组成部分的变化,以及查明人力资源开发方案的实际影响。
- (50) 应建立报告制度,提供从基层一级到中央的定期信息流通,以便利监测人力资源开发,并应建立从中央到基层的反馈的评价机制,以便作出相应调整。
- (51) 关于人力资源开发方案的监测和评价工作的报告应包括对所取得的进展作定量说明,其中应使用已建立的指标,并应将其广为传播,以便提高对整个人力资源开发努力的认识并增加其透明度。
- (52) 应监测私营部门对人力资源开发(特别是教育和培训方面)的参与,以确保公、私营方案之间相辅相成,并为适当调整公营部门政策和规划提供一个基础。

E. 区域支助

- (53) 应加强在亚太经社会秘书处协调下的人力资源开发国家联络点区域网,并应将其范围扩展至包括亚太经社会所有成员和准成员。
- (54) 应在亚太经社会范围内为在执行《行动计划》方面的区域和国家项目和

活动建立一项人力资源开发信托基金。

- (55) 为了提高人力资源开发国家联络点的效率,在本区域从事人力资源开发工作的所有有关联合国机关和机构都应让各国联络点充分了解其国家间活动。
- (56) 亚太经社会秘书处应审查人力资源开发国家联络点的活动,作为对其进一步发展提供指导的基础。
- (57) 应研究本区域过渡经济国家特殊人力资源开发的环境和需要,并应在已查明的领域提供所需技术援助。
- (58) 应鼓励本区域培训机构间为促进技能培训开展发展中国家间技术合作(技合)活动,并应特别注意培养穷人的就业、自谋职业和创业的技能以及扩展在职培训方案。
- (59) 应鼓励那些已成功执行人力资源开发方案的国家的政府机构和其它有关机构邀请本区域其它国家的代表,在“技合”基础上参加国家间研讨会、培训班、参观考察和其它有关活动,以便在区域范围内分享其成就。
- (60) 亚太经社会秘书处应与教科文组织合作,探索促进在本区域发展远距离教育的有效措施,其中包括如国家机构间进行区域内交流的方式,包括建立一所区域开放大学的可能性,以便向更多的公众提供人力资源开发机会。
- (61) 亚太经社会秘书处应针对政府和非政府工作人员执行区域和分区域培训方案,提高其对穷人的特殊需要的认识以及提高其为穷人中特定群体,包括赤贫户、失业者、妇女、青年、残疾人和少数群体,开展人力资源开发方案的能力。
- (62) 亚太经社会秘书处应重视本区域劳动妇女对人力资源开发的特殊需要,并进行旨在协助妇女培养领导能力、管理和创业技能的项目,以促进其充分参与公共机关、政府部门和私营企业。

第三部分

实施安排

一、参与

51. 国家和区域两级的各参与者要继续对本区域的人力资源开发产生重要影响,就必须在执行《雅加达行动计划》方面发挥紧密协调的互补作用。

52. 首先,在国家一级,各政府有必要根据《行动计划》所载建议制定本国的行动计划(如果尚未这样做的话)。这些政府有必要确保有足够的预算和其它资源投入用于执行本国行动计划。此外,它们有必要建立必要的体制基础设施,其中包括规划和执行机关以及国家协调机制,以便按照《行动计划》的规定,充分有效地行使其国家职责。

53. 其次,必须继续动员私营企业和非政府组织以及全体公众,在制定和执行国家行动计划方面发挥支助性作用。应建立让这些部门经常参与执行这些计划的程序。应继续鼓励各有关部门制定支助这些计划的项目。这种多部门参与非常重要不仅能确保最有效利用稀缺资源,而且因各部门拥有积累的经验和专门知识而能与政府的努力相辅相成。

54. 在区域一级,需要政府间组织,包括在本区域积极开展活动的联合国机关和机构的继续参与来支持各国的努力。这些组织必须继续制定具体活动配合政府的人力资源开发努力。此外,这些组织还有必要制定有关活动,进一步促进区域合作,包括“技合”。最后,亚太经社会秘书处除了作为执行机构负责《行动计划》在区域一级的实施工作并支持国家一级的活动之外,还应继续作为协调《行动计划》实施工作的区域联络点。

55. 所有有关捐助国和机构都有必要继续特别重视提供财政援助,用于有效执行根据《行动计划》制定的方案和项目。鉴于这项任务的艰巨性和各政府在其颁布《行动计划》时所确定的高度优先事项,当务之急是捐助国和机构应把为支助《行动计划》实施活动调拨资源作为最高优先。

二、优先事项的确定

56. 《行动计划》虽然对人力资源开发采取了整体协调方法,但其范围上却并非包罗万象。其中的62项行动建议是一套精心制定的准则,旨在解决亚洲及太平洋区域变化中的社会经济条件下的人力资源开发问题。在制定这些准则时,对加强穷人的的人力资源开发需要的措施给予了特别关注。

57. 各国在确定优先事项时应考虑到本国国情,包括人力资源开发所达到的阶段。本区域的发展水平参差不齐,说明各国有必要根据本国的特殊情况查明各自的优先事项。然而,在任何情况下都应与《行动计划》的广泛原则和准则相一致。在这方面,各国应查明本国在《行动计划》三大组成部门(即人力资本投资、人力资源利用和提高生活质量)方面的人力资源开发优先事项,特别是应顾及穷人的需要。

58. 确定优先事项应是公营部门和私营部门中有关国家机构和组织的共同责任。人力资源开发国家联络点应协调本国的优先事项确定工作。在区域一级,优先事项的确定应是参与实施《行动计划》的各联合国机构和机关以及其它政府间组织的共同责任。

三、协调

A. 国家一级

59. 为了保证在国家一级充分有效地协调《行动计划》实施工作,各政府有必要建立一个人力资源开发国家联络点(如果尚未这样做的话)。国家联络点应设在尽可能高的决策一级。国家联络点应监督有关《行动计划》实施工作的所有国家活动的协调。联络点将负责在《行动计划》范围内,制定国家人力资源开发计划。联络点应有权酌情促进所有部门积极参与《行动计划》的实施工作,包括私营企业、非政府组织和其它促进团体以及所有社会团体。国家联络点还应成为亚太经社会人力资源开发国家联络点区域网中的国家对口单位和积极成员。

60. 本区域53个国家和地区中的大多数都响应《行动计划》的呼吁,建立了人力资源开发国家联络点。在实施《行动计划》方面的经验表明,凡是设在能影响国家政策和规划的战略机构中的国家联络点都卓有成效。国家联络点还应获得业务和预算自主权而使其成效得以提高。各国应考虑到这些因素并酌情加强各自的人力资源开发国家联络点,使其能够有效履行在国家一级协调《行动计划》实施工作的职能。

B. 区域一级

61. 与在国家一级协调国家行动计划实施工作相区别,协调支持《雅加达行动计划》实施工作的区域措施的总的责任就落在了亚太经社会身上。这是与联大1977年12月20日通过的关于改革联合国经济和社会部门的第32/197号决议相一致的,其中指示各区域委员会作为联合国系统在其各自区域的主要综合性经济社会中心;大会还呼吁各区域委员会实行集体领导以及负责区域一级的协调与合作。亚太经社会在亚洲及太平洋区域发挥这一作用。

62. 亚太经社会在协调区域支助《行动计划》实施工作方面的作用体现了若干重要因素,其中包括对以下方面进行协调:协助各国制定和执行国家人力资源开发计划和政策;提供培训以提高政府职员和非政府组织工作人员在《行动计划》所设领域中的技能;对区域人力资源开发问题进行研究;促进区域内部交流经验和专门知识;通过亚太经社会人力资源开发国家联络点区域网传播区域信息;以及定期监测和评价《行动计划》实施情况。

63. 为了促进在实施《行动计划》方面进行区域合作,亚太经社会将定期交流关于人力资源开发问题的信息和观点。将对与人力资源开发区域合作直接有关的问题进行研究并大力推广其成果。将举行政府间会议和国家联络点间的定期协商会议。此外,还将经常举行高级官员会议和部长级会议,审议与《行动计划》实施工作有关的特殊问题。将鼓励非政府组织参加这些活动。

64. 联合国系统的有关机关和专门机构将与其它政府间组织共同协调其为支持本区域人力资源开发所开展的各项活动,以确保最佳利用资源。为了使这一进程顺

利发展,由亚太经社会担任主席的人力资源开发机构间工作队将定期举行会议,以加强在制定和执行有关机构的工作方案方面的合作与互补。

四、时限

65. 经社会于1988年通过的原先的《雅加达行动计划》曾设想了一个三阶段方案,各阶段时限分别为1988-1991年、1992-1995年和1996-2000年。第一阶段(1988-1991年)是为随后在第二阶段(1992-1995年)在区域和国家两级制定和执行协调后的人力资源开发项目打下体制基础。

66. 在第一阶段,通过各政府建立人力资源开发国家联络点和通过建立亚太经社会人力资源开发国家联络点区域网奠定了实施《行动计划》的体制框架。

67. 在第二阶段,亚太经社会与如劳工组织、开发计划署和教科文组织等其它联合国机关和机构合作,为实施《行动计划》,在国家和区域两级执行了一系列人力资源开发实验项目。还为政府机构和非政府组织的工作人员进行了人力资源开发培训方案。此外,还设立了亚太经社会人力资源开发奖,奖励在人力资源开发方面作出的杰出工作;应有关政府的请求提供了咨询服务;对人力资源开发方面的各种问题进行了研究;已开始出版发行《亚太经社会人力资源开发通讯》。

68. 目前的《行动计划》修订本着重于更广泛的结构调整和体制变革,这是当初的《行动计划》中设想的第三阶段(原先打算时限为1996-2000年)所涉及的内容。目前的《行动计划》修订本呼吁在1994年开始进行第三阶段。预期在这一阶段,各政府和其它参与部门将继续致力于采取更为协调的方法开发人力资源,包括根据修订后的《行动计划》的新特色,详细阐述综合性人力资源开发政策、计划和方案。亚太经社会将继续支持这种努力,并特别重视国家一级的能力建设,把重点放在培训方面。

69. 在《行动计划》的第三阶段到2000年结束时,经社会将估量其实施工作所取得的进展,审查可能需要进一步进行的工作,并根据本区域变化中的需要和优先事项,提出一套新的关于阶段性周期的建议。