



大会

Distr.: General
3 April 2023
Chinese
Original: English

第七十七届会议

议程项目 143

人力资源管理

第五委员会的报告

报告员：马林科·阿夫拉莫维奇先生(波斯尼亚和黑塞哥维那)

一. 导言

1. 大会在 2022 年 9 月 16 日第 3 次全体会议上，根据总务委员会的建议，决定将题为“人力资源管理”的项目列入第七十七届会议议程，并分配给第五委员会。
2. 第五委员会在 2023 年 3 月 6 日和 31 日第 26 次和第 28 次会议上审议了该项目。在委员会审议该项目过程中所作的发言和发表的意见，已反映在相关简要记录¹ 中。
3. 委员会在审议该项目时，面前有下列文件：
 - (a) 秘书长关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)；
 - (b) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/77/728)；
 - (c) 秘书长关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/590/Add.1)；
 - (d) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/77/728/Add.1)；
 - (e) 秘书长关于 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法的报告(A/77/606)；

¹ A/C.5/77/SR.26 和 A/C.5/77/SR.28。



- (f) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告([A/77/730](#));
- (g) 秘书长的报告：秘书处的组成：工作人员情况统计([A/77/580](#));
- (h) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告([A/77/729](#));
- (i) 秘书长的报告：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及联合国志愿人员([A/77/578](#));
- (j) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告([A/77/727](#));
- (k) 秘书长关于道德操守办公室的活动的报告([A/77/75](#));
- (l) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告([A/77/545](#));
- (m) 秘书长的说明，提请注意联合检查组关于审查联合国系统的道德操守职能的报告([JIU/REP/2021/5](#)) ([A/77/258](#));
- (n) 秘书长的说明，转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会对联合检查组关于审查联合国系统的道德操守职能的报告([JIU/REP/2021/5](#))的评论意见([A/77/258/Add.1](#))。

二. 决议草案 [A/C.5/77/L.31](#) 的审议情况

4. 在3月31日第28次会议上，委员会面前有委员会主席在格鲁吉亚、马来西亚和葡萄牙代表协调的非正式协商基础上提出的题为“人力资源管理”的决议草案([A/C.5/77/L.31](#))。
5. 在同次会议上，委员会未经表决通过了决议草案 [A/C.5/77/L.31](#)(见第6段)。

三. 第五委员会的建议

6. 第五委员会建议大会通过以下决议草案：

人力资源管理

大会，

回顾《联合国宪章》第八、九十七和一百条，

又回顾《联合国宪章》关于工作人员任命、雇用和征聘的第一百零一条，

还回顾其 1987 年 12 月 21 日第 [42/220](#) A 号、1994 年 12 月 23 日和 1995 年 7 月 20 日第 [49/222](#) A 和 B 号、1997 年 4 月 3 日第 [51/226](#) 号、1997 年 12 月 22 日第 [52/219](#) 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 12 月 23 日第 [59/266](#) 号、2005 年 4 月 13 日第 [59/287](#) 号、2005 年 9 月 16 日第 [60/1](#) 号、2005 年 12 月 23 日第 [60/238](#) 号、2006 年 5 月 8 日第 [60/254](#) 号、2006 年 5 月 8 日第 [60/260](#) 号、2006 年 12 月 22 日第 [61/244](#) 号、2008 年 4 月 3 日第 [62/247](#) 号、2008 年 12 月 24 日第 [63/250](#) 号、2010 年 12 月 24 日第 [65/247](#) 号、2011 年 12 月 24 日第 [66/234](#) 号、2013 年 4 月 12 日第 [67/255](#) 号、2013 年 12 月 27 日第 [68/252](#) 号、2014 年 4 月 9 日第 [68/265](#) 号、2015 年 12 月 23 日第 [70/244](#) 号和 2016 年 12 月 23 日第 [71/263](#) 号决议以及其他有关决议和决定，

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

又审议了秘书长的说明，³ 其中提请注意联合检查组关于联合国系统道德操守职能审查的报告以及秘书长和联合国系统行政首长协调理事会对该报告的评论，⁴

1. **重申**联合国工作人员是本组织的宝贵资产，赞扬他们为促进联合国宗旨和原则作出的贡献；

2. **缅怀**所有为联合国事业献出生命的工作人员；

3. **认可**行政和预算问题咨询委员会报告所载结论和建议，但以符合本决议的规定为前提；

4. **强调**联合国人力资源管理改革至关重要，它有助于提升联合国和国际公务员制度的效率和效力，鼓励在执行改革过程中持续保持透明度；

¹ [A/77/590](#)、[A/77/590/Add.1](#)、[A/77/580](#)、[A/77/578](#)、[A/77/75](#) 和 [A/77/606](#)。

² [A/77/728](#)、[A/77/728/Add.1](#)、[A/77/729](#)、[A/77/727](#)、[A/77/545](#) 和 [A/77/730](#)。

³ [A/77/258](#)。

⁴ [A/77/258/Add.1](#)。

5. **注意到**人力资源框架和秘书长提出的执行该框架的前进方向，请秘书长完善有关参数，包括用于衡量多样性、灵活性和问责制成果影响的明确可量化目标、基准和时间表，相应调整执行计划，并向大会第七十九届会议续会第一期会议报告有关情况，包括取得的进展；

6. **表示注意到**行预咨委会报告第 50 段，⁵ 强调指出必须制订一项全面人力资源管理战略，以协助秘书长全面综合地履行人力资源职能，确保本组织的效率和效力，请秘书长总结其人力资源改革工作，借鉴过去十年的成功经验和教训，同时铭记需要应对未来的挑战，向大会提交一份人力资源战略，供其在第八十届会议上审议；

7. **注意到**对于由预算外资源供资的员额和由分摊会费供资的员额，没有单独的征聘政策；

8. **请**秘书长作出努力，酌情确保驻地协调员制度的征聘政策和程序符合《联合国工作人员条例和细则》，并确保驻地协调员制度的甄选程序透明，以期平等对待内部和外部候选人；

9. **确认**秘书长打算根据《联合国宪章》第九十七条和第一百零一条，通过实施“工作人员甄选 2.0”方案等途径，更新秘书处工作人员甄选制度，以改善总体人力资源管理，确保建立切实有效、公平、高效率和灵活的征聘制度，使本组织能够拥有一支多样化的工作人员队伍，并请秘书长提供详细资料，说明征聘过程所有阶段工作人员甄选工作的变化，包括分析这些变化对征聘做法、预计时间表、所需资源、如何指定征聘过程中中央和个人作用和责任以及从当前职位空缺通知规定申请人资格要求(工作经验和学历)向规定所需知识、技能和能力过渡等事项的影响，以确保择优录用，提高客观性，避免偏见，对所有申请人公平；

10. **重申**秘书长必须依照《宪章》第一百零一条第三项，确保将效率、才干和忠诚之最高标准作为雇用工作人员和确定服务条件时的首要考虑因素，同时适当注意在尽可能广泛地域基础上征聘工作人员的重要性；

11. **着重指出**需要在整个组织进行工作人员队伍战略规划，鼓励秘书长在工作人员征聘和留用的所有阶段，综合考虑执行任务和有效应对当前和今后挑战所需的一切技能和能力，请秘书长加紧努力，预测未来工作人员队伍需求，并在下次概览报告中报告有关情况；

12. **请**秘书长在正在进行的人力资源管理改革和业务转型项目中，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，同时充分考虑到各会员国的教育制度不同，不得将某一特定教育制度视为本组织采用的标准；

13. **又请**秘书长在考虑空缺申请人时，平等对待内部和外部候选人，并在今后的报告中提供资料，说明内部和外部候选人的录用百分比；

⁵ A/77/728。

14. **回顾**行预咨委会报告第 51 段，⁶ 严重关切地注意到仍未实现 120 天的征聘时限目标，请秘书长制定并采取具体措施，以提高效率，解决工作人员甄选过程出现延误的根源，根据对征聘过程每个阶段的具体分析，缩短征聘时间，实现 120 天目标；

15. **请**秘书长继续努力扩大向工作人员提供的专业发展机会，包括语文培训和六种正式语文培训，以满足秘书处工作人员的能力需求；

16. **又请**秘书长评估强制性培训的频率、充分性、效益、差距和运作情况，以促进完成本组织的任务；

17. **强调指出**迫切需要培养工作人员流动文化，加快整个组织的流动进程，特别是总部与外地工作地点之间的流动，以建立一支灵活、适应性强和有干劲的工作人员队伍，有效完成大会赋予的任务，并表示注意到秘书长决定从 2023 年开始，通过新的工作人员流动综合办法，开展年度流动工作；

18. **回顾**行预咨委会报告第 49 段，⁷ 重申大会在就流动框架提供指导方面的作用，请秘书长向大会第七十九届会议续会第一期会议详细报告新的综合流动框架政策执行情况和进展情况，包括在秘书处和实体一级采取了哪些非奖金措施，以鼓励流动和激励工作人员参与该方案，特别是参与在总部和外地工作地点之间的流动；对秘书处组成、多样性目标和外部征聘产生了哪些影响；所涉费用以及采取了哪些措施，以减少今后所需资源增加额；与职业发展挂钩的情况；评估现行留置政策及其对流动性的影响；

19. **强调**必须通过人力资源管理概览报告向大会定期介绍关于框架实施进展的最新情况，包括说明对征聘趋势的任何可见影响、实施框架对技能发展和职业进展的贡献以及工作人员的体验和对框架的满意度；

20. **表示注意到**行预咨委会报告第 15 段，⁸ 注意到秘书长努力按照《宪章》第一百零一条第三项的规定，在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员，并请秘书长报告本组织各部门在实现地域多样性方面不断作出的努力和取得的进展；

21. **再次**请秘书长确保秘书处所有按地域分配的员额中，包括主任及以上职等在内的所有职等工作人员的地域分配尽可能广泛，并在下次概览报告中报告有关情况；

22. **注意到**适当幅度制度是一个具有可量化指标的机制，请秘书长在关于秘书处组成情况的报告中报告每个会员国的任职人数状况、适当幅度以及达到适当幅度需要变动的按地域分配员额数；

⁶ 同上。

⁷ 同上。

⁸ [A/77/729](#)。

23. **请**秘书长更新秘书处自 2024 年 1 月 1 日生效的适当幅度制度，纳入以下变动：

(a) 将受适当幅度制度限制的员额扩大到由经常预算供资的所有专业及以上职类员额，包括特别政治任务和维持和平行动中的员额，但不包括语文员额；

(b) 使用最新基数和会员国数目，每年计算所有会员国的最新适当幅度下限和上限；

(c) 每五年审查一次适当幅度制度；

24. **鼓励**秘书长作出努力，最迟于 2030 年使每个无人任职和任职人数不足会员国的任职人数达到适当幅度；

25. **请**秘书长确保应按适当幅度制度征聘的所有员额都相应填补，并迅速填补空缺员额；

26. **回顾**行预咨委会报告第 14 段，⁹ 请秘书长敦促其高级管理人员实现高级管理人员契约所载的地域目标，并在其关于秘书处组成情况的报告中报告取得的进展；

27. **表示注意到**行预咨委会报告第 27 段；¹⁰

28. **请**秘书长加强与所有会员国的合作，特别是与无人任职和任职人数不足会员国的合作，包括开展有针对性的外联活动，以吸引合格候选人参加秘书处职位空缺的甄选进程；

29. **重申**联合国应有一支从各种角度看都是多样化的工作人员队伍，并鼓励秘书长加强秘书处的多样化努力；

30. **鼓励**秘书长加强努力，确保联合国成为一个多样化的工作场所，所有工作人员和编外人员都能得到有尊严的待遇和尊重，并负责维持一个没有任何形式歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用力量的工作场所；

31. **表示注意到**行预咨委会报告第 9 段，¹¹ 赞扬秘书长为在本组织实现性别均等所作的努力，特别是任命了女性担任高级职务，注意到妇女在外地行动中的任职人数仍然偏低，在这方面实现均等的进展缓慢，鼓励秘书长进一步作出努力，包括采用人才库和后备人才库等支持和创新机制，最迟于 2028 年实现所有职等性别均等，特别是在外地行动等离实现性别均等还有一段距离的领域；

32. **注意到**联合国工作人员的平均年龄提高，预计退休人数很高，强调指出需要加快振兴本组织的进程，请秘书长提出征聘和留住具有新视角和所需技能人才的综合办法，供大会第七十九届会议续会第一期会议审议，包括为此进行外联

⁹ [A/77/729](#)。

¹⁰ [A/77/728](#)。

¹¹ [A/77/728/Add.1](#)。

以及实施实习方案、初级专业干事方案和青年专业人员方案，增加初级职等专业人员员额(P-1 至 P-3)数目，减少高级职等员额(D-1 及以上)数目，酌情向下改叙或裁撤职位，利用即将到来的退休情况，不增加所需员额资源总数；

33. **请**秘书长评估青年专业人员方案现行行政管理做法的效率，并在下次报告中报告有关情况，包括可以采取哪些措施，改进该方案；

34. **重申**需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位，还重申按照任务授权需要在特定工作地点使用其他工作语文，并在这方面请秘书长确保在空缺通知中注明需要掌握秘书处两种工作语文之一，除非该员额的职能要求掌握一种特定工作语文；

35. **注意到**在 Inspira 上发布的职位空缺通知的语文要求在各种正式语文之间存在显著差异，鼓励制定和执行关于在今后的职位空缺通知中设定语文要求的准则，并请秘书长就此向大会第七十八届会议报告有关情况；

36. **欢迎**秘书长努力在本组织打击种族主义和种族歧视，包括任命处理工作场所种族主义问题特别顾问，并请秘书长继续在整个联合国，包括在征聘和雇用过程中，完善并执行在联合国秘书处处理种族主义问题并促进所有人尊严的战略行动计划；

37. **重申**业绩管理制度的首要目标是以有公信力和有效力的方式衡量业绩、奖励良好业绩和处理业绩不佳问题，请秘书长继续加强整个组织的业绩管理，包括实施考绩制度和提高管理人员的业绩管理技能，以提高效力和问责制，包括处理业绩不佳问题，并维持高绩效和注重成果的文化；

38. **鼓励**秘书长确保本组织的文化奖励高绩效并有效处理业绩不佳问题，并确保工作人员的职业进展与良好业绩密切挂钩；

39. **回顾**行预咨委会报告第 41 段，¹² 肯定秘书长努力支持工作人员的心理健康和福祉，期待在下次概览报告中收到关于这些努力落实情况的进一步细节；

40. **回顾**秘书长关于弹性工作安排的公报，鼓励秘书长支持管理人员监测工作人员出勤情况，以确保本组织能够继续回应会员国的要求，继续高效力和高效率地开展本组织的工作，协助立法机构开展工作，执行其决定，并就此向大会第七十八届会议续会第一期会议提出报告；

41. **赞赏地注意到**开发了秘书处工作人员队伍在线门户网站，这是秘书处组成情况年度报告的补充信息工具，请秘书长酌情确保所有会员国和行预咨委会均可访问该门户网站；

42. **请**秘书长在今后关于秘书处组成情况的报告中重点介绍体现战略成果进展情况的工作人员队伍数据，包括性别、地域代表性和年轻化情况，并提供趋势分析和查明人力资源管理方面的潜在挑战；

¹² [A/77/728/Add.1](#)。

43. **又请**秘书长在今后关于人力资源管理改革的概览报告中提供秘书处所有实体专业及以上职类和外勤事务职类按职等分列的每个经常预算职位空缺的申请人数；

44. **回顾**行预咨委会报告第 22 段，¹³ 请秘书长通过协调整个秘书处的强制性离职面谈等途径，设法了解某些年龄段和职等辞职率和趋势背后的原因，并在今后关于秘书处组成情况的报告中提供关于辞职情况的全面数据和信息，包括分析调查结果和趋势，提出拟议对策；

45. **请**秘书长在今后关于秘书处组成情况的报告中系统地列出 P-2 及以上职等所有员额和职位的详细细目及在职情况；

46. **表示注意到**行预咨委会报告第 5 段；¹⁴

47. **欢迎**秘书长努力采取措施，加强联合国系统实习方案管理和使用方面的一致性、实效和问责制；

48. **表示注意到**行预咨委会报告第 7、9 和 10 段；¹⁵

49. **邀请**联合国系统各组织行政首长在担任联合国系统行政首长协调理事会主席的秘书长的领导下，努力为联合国系统制定更加协调一致的实习方案；

50. **重申**实习应对参与人有教育价值；

51. **又重申**会员国的教育制度各不相同，任何教育制度都不应被视为本组织适用的标准；

52. **敦促**秘书长考虑将联合国实习方案作为正在进行的联合国人力资源系统改革的一个组成部分，并要求至迟于大会第七十九届会议续会第一期会议提交关于下列要素的全面审查报告，同时酌情考虑到这些要素：

(a) 根据实习战略和半结构化的实习培训课程，制定可持续的实习方案，以最大限度地增加他们的培训体验，强化方案的学习目标，除其他外，学习目标包括建立一个具有领导技能的多样化专业人才库，并提供联合国方案和活动方面的体验；

(b) 通过客观审查所有符合标准的实习生申请人，加强透明、择优录取的实习生征聘进程，为合格候选人提供平等机会，并建立外联机制，吸引候选人，特别是来自无人任职和任职人数不足会员国的候选人；

(c) 就联合国实习方案中的远程工作机会提出建议，包括纳入经验教训，同时考虑到该模式的包容性和质量、教育目的、外联以及对身处多个时区、获得信息和通信技术设备和连接能力各不相同的参与者的切实因素；

¹³ [A/77/729](#)。

¹⁴ [A/77/727](#)。

¹⁵ 同上。

(d) 制定明确和可衡量的指标，以评估在建立一个在地域代表性、性别均等和残疾等方面尽可能具有多样性的联合国实习方案方面取得的进展，同时反映最佳做法；

(e) 根据对供资和相关机制的审查以及联合国系统一些组织已有的良好做法，提出可能实施的适当支助计划建议，包括酌情为实习生设立一个新的编外人员职类，以便在实习生实习期间为其提供支助；

(f) 废除禁止实习生在实习期满后六个月内申请或被任命担任专业及以上职类或外勤事务职类 FS-6 和 FS-7 职等任何职位的规定；

(g) 分析如何加强实习生诉诸联合国司法机制的问题；

53. **请**秘书长在全面审查中评估调整后的实习方案是应集中管理还是继续完全分散管理；

54. **回顾**行预咨委会报告第 17 段，¹⁶ 请秘书长限制对退休人员的依赖，以便更好地进行工作人员继任规划，促进年轻化；

55. **表示注意到**行预咨委会报告第 19 段；¹⁷

56. **回顾**其第 71/263 号决议第 34 段，强调使用咨询人应遵守大会有关决议，特别是第 53/221 号决议第八节，回顾行预咨委会报告第 26 段，¹⁸ 关切地注意到使用咨询人的情况继续增加，请秘书长尽一切努力减少对咨询人的严重依赖，尽量减少使用个体订约人，利用秘书处的内部专门知识和技能，并发展内部能力；

57. **表示注意到**行预咨委会报告第 33 段；¹⁹

58. **赞赏地注意到**联合检查组题为“审查联合国系统内道德操守职能”的报告；

59. **赞扬**道德操守办公室持续作出卓越努力，以在本组织内树立讲求道德操守、正直、透明度和问责的文化，并欢迎该办公室努力通过外联、培训和教育提高在道德操守相关问题上的认识；

60. **表示注意到**行预咨委会报告第 4 和 13 段；²⁰

61. **表示注意到**行预咨委会报告第 15 段，²¹ 请秘书长继续采取一切必要措施，处理所有潜在的利益冲突，包括酌情完善关于工作人员应披露的信息类型和

¹⁶ 同上。

¹⁷ 同上。

¹⁸ 同上。

¹⁹ 同上。

²⁰ [A/77/545](#)

²¹ 同上。

数量的标准，并继续鼓励尚未通过自愿公开披露倡议披露资产概要的高级官员在今后的周期中披露资产概要；

62. **鼓励**秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份在全系统推动防范报复工作，强调必须提高对这一政策的认识，必须努力不断改进防范报复框架，并在这方面请秘书长在下次报告中继续提供信息，说明该政策的执行情况；

63. **回顾**行预咨委会报告第 20 段，²² 强调需要对全球在线登记册内的馈赠接收、保管和处置情况以及各个实体负责人的权力进行适当程度的监督、跟踪和监测，请秘书长在下次关于道德操守办公室活动的报告中介绍最新情况；

64. **欢迎**道德操守办公室为提高所有工作人员对道德操守相关问题的认识而开展的活动，欢迎该办公室更新其联合国六种正式语文网站，并请秘书长提出加强道德操守办公室外地工作的措施，供大会审议；

65. **表示注意到**行预咨委会报告第 25、27 和 30 段，²³ 核准关于加强道德操守办公室在直接向大会提交年度报告方面的独立性以及加强独立审计咨询委员会在加强问责制框架方面的作用的建议，决定将题为“道德操守办公室活动报告”的项目列入第七十八届会议议程；

66. **重申**本组织对所有不当行为案件采取零容忍做法，强调指出必须确保纪律措施制度中的信任和问责制，包括以一致和透明的方式实施制裁，并请秘书长向大会第七十九届会议第一期会议提交下列文件，供大会审议：旨在确保实施秘书长对所有不当行为案件采取零容忍做法的全面措施，包括消除举报不当行为的障碍、确保监督和调查的独立性以及建立确保行政和刑事问责的机制；

67. **表示注意到**行预咨委会报告第 5 段，²⁴ 确认在本组织内以有公信力、客观、实事求是和公正的方式履行高标准调查职能的重要性，请秘书长继续采取措施改进调查做法，并在今后关于纪律事项的报告中提供关于已处理案件的全面分列数据，并分析数据；

68. **注意到**处理案件所需时间增加，强调指出必须确保迅速处理案件，并请秘书长在下次关于纪律措施的报告中提出进一步措施，以提高案件处理率；

69. **回顾**行预咨委会报告第 7 段，²⁵ 请秘书长更清楚地说明在确定不当行为和采取纪律措施时，包括在考虑减轻和加重处罚的情节以及与离职和解雇有关的各类不当行为时，适用的是哪些标准和内部条例；

70. **邀请**秘书长在高级管理人员的业绩审查中评估高级管理人员在防止和处理不当行为方面的效力；

²² 同上。

²³ 同上。

²⁴ [A/77/730](#)。

²⁵ 同上。

71. **注意到**必须确保工作环境中不存在任何形式的歧视(包括仇外心理)、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力行为,还注意到秘书长努力促进信任和问责,确保对报告的指控采取以受害人为本的做法,在这方面,请秘书长在整个纪律进程中采取进一步措施,包括改善信息,更好地支助受害人;

72. **请**秘书长与联合国系统行政首长协调理事会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组协调,根据受害人的意见和最佳做法,确定比较恰当的术语,对联合国系统内各种形式的性行为进行分类;

73. **欢迎**使用清白背景调查,请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份鼓励各参与实体首长迅速将相关数据录入清白背景调查,以提高其效用,还请秘书长评估可否扩大清白背景调查条目范围,以涵盖其他类别的不当行为和纪律制裁,探讨清白背景调查数据库和人道主义应急指导委员会不当行为披露计划是否可以相互补充,并就此向大会第七十八届会议提出报告;

74. **欣见**新的案件管理跟踪系统对案件进行全程跟踪,并记录案件管理流程的整个周期,请秘书长继续分析有关不当行为和纪律措施的数据和趋势,以便为今后的预防和应对活动提供参考,并向大会第七十八届会议报告有关情况;

75. **回顾**行预咨委会报告第 11 段,²⁶ 强调应争取全额追回财务损失,并鼓励秘书长加强努力,更好地量化损失,提高损失追回率;

76. **鼓励**秘书长继续作出努力,提高内部人员和公众对其打击违禁行为政策的认识,提高这些政策的能见度,维护联合国的廉正原则。

²⁶ 同上。