



大 会

Distr.
GENERAL

A/49/845/Add.1
9 March 1995
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第四十九届会议
议程项目113

人力资源管理

检查联合国征聘、安置和升级政策的实施情况

秘书长的说明

秘书长谨向大会递交他对联合检查组题为“检查联合国征聘、安置和升级政策实施情况”的报告(JIU/REP/95/1(Part 1))的评论。

一、导 言

1. 联合检查组(联检组)题为“检查联合国征聘、安置和升级政策实施情况”的报告是由两名检查专员布阿亚-阿迦和埃尔南德斯主动编写的。

2. 秘书长欢迎这一主动行动。检查专员承认秘书长已经发动一个新的人力资源管理小组、战略和步骤,这也是可喜的事。检查专员在其报告的正文和具体建议中都已正确地指出,秘书长关于本组织人力资源管理的战略(载于A/C.5/49/5号文件)分析现行政策和制度的缺失并提出一个全面的战略和方案来解决它。大会第四十九届会议已在第49/222号决议中核可这项战略。战略中集中讨论征聘、安置和升级三个关键领域的若干内容完全符合检查专员对下列等领域的看法:规划和政策管理协调的重要性;空缺管理;工作规划与绩效考核的管理;职务设计和说明及其与成

功征聘和管理工作人员的关系；权力分散和下放，附带建立一种适当制度以确保责任和职责（包括人力资源管理方面的责任和职责）；尤其是需要在本组织内部创造一种管理（而非程序、行政）环境和文化“以有助于工作人员发挥最大潜力、效能和效率”。

3. 人力资源管理战略也完全同意检查专员的具体看法，认为加强征聘制度和手段，例如与实质性部门磋商、征聘规划和空缺管理、名册的编制和管理、预先刊登广告（包括采用电子方式登广告）、见习方案、到校征聘、分阶段进行小组面谈、与会员国和专业机构重新合作物色合格的男女候选人并简化征聘程序。大会给予支持，不仅核可战略，还指拨有限的额外预算资源，在人力资源管理厅内培养规划和政策协调的能力，等于迈出一小步，走向解决检查专员表示应当关切的问题。

4. 但是，秘书长感到遗憾的是，在征聘和挽留工作人员方面，检查专员显然忽略联合国缺乏竞争能力的整套薪酬办法的影响。这样一来，检查专员忽略了使本组织难以吸引并挽留最佳专业人才在其各项方案中工作的一个重大问题。检查专员正确地主张更加未雨绸缪地征聘顶尖的专业人才，这就需要联合国在国际专业人才的市场上有竞争能力，不分这种候选人的国籍，往往也不分他们的征聘地点。联合国目前的整套薪酬办法，对这种人才来说，是不够的，例如在日本、东南亚、欧洲或北美洲，这种人才有其他可以选择的就业机会。

5. 报告中所载述的若干领域情况反映出误解，必须加以澄清或评论。

二、对一般调查结果的评论

第75段

6. 承认通过竞争性考虑程序征聘P-3职等人员的工作相当缓慢，因为这种征聘工作必须与通过例常征聘途径（目前仍以P-3聘为主）进行的征聘工作保持平衡——实际上是竞争。1995年，在可能范围内，将采用一种更有系统的办法，用竞争性考试来任用P-3职等人员。目前正在寻找一种更能适应会员国和方案管理员的要求的制

度。

第77段

7. 不清楚检查专员如何算出P-3职等征聘工作的费用估计数,因为这种考试是在P-2职等竞争性考试的总预算范围内举行。应当指出,通过竞争性考试程序的征聘工作是替本组织进行的一种长期投资,这种投资可以在所征聘人员任职期间“分期摊还”。不过,今年将开始进行费用效益的研究。

第78和79段

8. 候选人在秘书处的成就不能证明所谓他们的一般水平相当低的说法。过去多次研究显示,他们迁升的速度快过其他方式征聘的人员(A/C.5/40/39,第11至16段;A/46/445,第41至44段)。然而,这个观点表示方案管理员没有参与征聘过程。

第80段

9. 人力资源管理厅同意检查专员对初次征聘时采用试用办法一事的看法,在修改有关的工作人员细则之前,已采用适当措施停止这种办法。

第81和82段

10. 应该回顾大会制定竞争性考虑程序,是为了鉴定每一会员国国内最佳的候选。尽管有此种考虑,为了符合征聘资格,每名候选人必须通过笔试、口试和面谈,以证明符合工作能力很高的标准。面谈的目的实际上是评审候选人的个人态度和表示意见的技巧;笔试和口试则测验专业知识和技能。然而,考虑与面谈之间的比重需要重新仔细考虑。

第85段最后一句

11. 尽管认识到有时候方案管理员心中已有一个主要的候选人,但这个制度鼓

励竞争。只要顾及性别和地域分配原则,选中方案管理员所推荐的候选人并不一定是坏的办法。

第99段

12. 承认在填补空缺时,应该在更广大的范围内物色候选人,预料在这方面将有改进,其方法是加强规划能力并实施人力资源战略(A/C.5/49/5)中关于征聘的要点。但是,所谓“一般做法都是指明事先已知的候选人可以应征的员额”的说法是不正确的。

第100至103段

13. 事实与这几段的说法相反,联合国的确有专业以上职类各等工作人员的征聘标准。这些标准曾于1994年11月临时修正,以便考虑到不断改变的市场情况,努力提高妇女在秘书处任职的比例,并且高级人员需要具备管理经验。应当指出,P-3和以上职等专业员额所录取的候选人都符合很高的资历标准;他们获有工作领域的大学高等学位,并且具备与有关员额职等相符的适当专业经验。但仍须进行检查专员提议的工作。

第107和108段

14. 一埃综合管理资料系统(管理系统)开始充分运作,并从事名册管理方面的训练,这些问题就容易解决。

第110和114段

15. D-1职等及以下的所有员额都有适当完成并分类的职务说明。根据职务说明拟成简短的职责说明,填写在分发的空缺通知上面。人力资源管理厅还以咨询方式审查D-2职等员额的职务说明。此外,今后根据责任和职责制度和考绩制度拟定的所有工作人员指派工作和责任的说明将提供指导。所有候选人都由人力资源管理厅

及任用和升级委员会按这些职务说明加以审查。有些通用的职务说明已经拟定,在这一领域将继续努力。人力资源管理厅的有限资源不能帮助进行最新分类/职务说明的工作。

第115段

16. 虽然仍须努力,但在讨论第101和103段时所提到的最近修订征聘标准也考虑到市场情况。

第116至120段

17. 如秘书长的本组织人力资源管理战略中所指出,关于规划对人力资源管理的重要性,必须极力强调检查专员的看法。1995全年逐渐在人力资源管理厅内部建立这种能力,预料将大有助于解决目前存在的关心问题和缺点。还应指出,新的考绩制度将采用若干成绩指标,来衡量方案管理员的管理技巧,包括他们在提高秘书处内妇女地位的努力。此外,人力资源管理厅将举办管理技巧训练方案,以期特别加强管理技巧,这样不仅可以帮助征聘符合“效率、才干及忠诚之最高标准”的工作人员的程序,而且可以创造一种管理文化和环境,使工作人员能为联合国工作充分发挥其潜力。

三、对各项建议的评论

18. 如上面所指出,秘书长的本组织人力资源管理战略与检查专员的各项建议颇为雷同。人力资源管理厅在实施秘书长的战略时,将充分考虑到这些建议。

建议1

19. 秘书长刚刚印发《人事行政人员手册》第二版,这虽不恰好是检查专员所指的那种手册,但在很大程度上发挥所预期的作用。此外,理所当然,目前正在审查人事政策和做法,以期予以合理化,并使其更趋透明。然而,非常需要一本人力资源

管理手册。在这项建议的第二部分中,检查专员的建议与秘书长的战略吻合。

建议2和3

20. 认为检查专员的观点很有道理,将在可行范围内实施。

建议4

21. 工作人员和管理当局协调委员会正在暂时研讨应否建议将工作人员的退休年龄延长到62岁。

建议5和6

22. 针对第77段的评论可以适用。秘书处和会员国都曾经以竞争性考试为题进行过几次研究和分析。已经进行的研究包括下列各项:

1. 主管人事助理秘书长的两名顾问的报告 1984年7月
(一般事务职类晋升专业职类考试和国别征聘考试的分析)
2. 秘书长提交第五委员会的报告 (A/C.5/ 1985年11月
40/39)
3. 联检组的报告 (A/39/483) 1984年9月
4. 国际公务员制度委员会的报告 (ICSC/ 1985年2月
21/R.21)
5. 审查联合国行政和财政业务效率高级别 1986年
政府间专家组的报告(《大会正式记录,
第四十一届会议, 补编第49号》(A/41/
49))
6. 秘书长提交大会的报告 (A/49/445) 1994年9月

不过,秘书长将在正常的汇报程序范围内,向大会报告征聘工作的进行情况以及国别

竞争性考试的举行情况,包括P-3职等的征聘和考试在内。

建议7

23. 这项建议的第一部分与秘书长的本组织人力资源管理战略完全吻合。至于竞争性考试,秘书处内普遍认为,竞争性考试把优秀的候选人带进本组织来。过去各项研究显示,他们的迁升速度比其他方式征聘的人员要快。针对报告第78和79段的评论也提到这一点。

建议8

24. 秘书处完全同意这项建议,并已采取措施执行。

建议9

25. 感激检查专员关于名册的格式和内容的建议,将于改进现有缺点时予以采用。

四、结 论

26. 秘书长谨表示感激检查专员,根据他们的研究和努力,提出发人深省的意见和建议。人力资源管理厅根据其中许多建议采取行动,期望同联检组和会员国密切合作。

- - - - -