



大会

Distr. :General
13 March 1998
Chinese
Original: English

第五十二届会议

议程项目 100 和 118

训练和研究:联合国训练研究所

联合检查组

秘书长的说明

增 编

秘书长谨向大会转交行政协调委员会对联合检查组题为“联合国系统的培训机构：方案与活动”的报告(A/52/559)的评论。

行政协调委员会对联合检查组题为“联合国系统的培训机构：方案与活动”的报告的评论

一. 研究的范围

1. 联合检查组的报告是根据 1996 年 12 月 16 日大会第 51/188 号决议编写的,大会在该项决议中请联合检查组与联合国训练研究所(训研所)和其它有关的联合国机构密切合作,编写关于联合国系统培训机构方案与活动的研究,并提交一份有关报告供大会第五十二届会议审议。大会通过第 51/188 号决议的背景是其对联合检查组题为“关于将联合国训练研究所迁往都灵中心的可行性研究”的报告(A/51/642)的审议。

2. 检查专员在联合检查组报告执行摘要第五段中解释说,本报告的重点是联合国系统内的培训机构,而不是各组织内部工作人员培训方案,也不是各组织作为技术合作方案的一部分而提供的培训。¹

3. 然而,行政协调委员会却指出,整个报告根本混淆了联合国系统的独立培训机构的活动与联合国系统各组织的培训活动,报告第 22 段把前一类机构定义为“联合国系统立法机关为促进工作人员和(或)会员国代表和(或)其他合作伙伴的培训而成立的结构独特、与众不同、预算独立的实体”,而后一类机构则是每个组织人力资源职能的组成部分。该报告第二节和第五(B)节所载内容主要涉及各组织的内部工作人员培训活动,而不是本报告主题应涉及的培训机构的活动。在报告其它部分,有关培训机构的论述与有关各组织内部培训方案的论述相间交错;这会混淆两类很不相同的活动和实体之间的区别,并可能导致误解。此外,报告交替使用“培训机构”一词来指称系统机构(如联合国职员学院项目、训研所、行政问题协商委员会)和各组织内的各个培训单位。

4. 检查专员在第 6 段内强调了他们在编写本报告时面临的一些障碍,特别是需要在很紧的期限内处理大量文件并征求整个系统内参与组织和培训机构的意见,以及在某些情况下所提供的资料不完整的问题。

5. 培训这一问题——更确切地说,整个共同系统的培训这个定义本身——极为错综复杂。为了有条理地从广度和深度两方面论述这个问题,报告开头如能更简洁地说

明本项研究的范围将有助于各组织了解所需要的投入;如果检查专员在定稿前能有更多时间全面认真地审议各组织对报告草稿的评论,本报告的缺点或许就可以避免,因为有必要对一些基本假设作进一步的澄清和修正。各组织为了赶在最后期限前提出评论作了很大努力,这个期限却在最后一刻有所变动,而各组织的评论也被搁置一边。

二. 结论和建议

6. 检查专员查明了下列六项问题领域:在机构和系统一级普遍缺乏一贯的培训战略、政策、准则和标准;培训体制的活动缺乏透明性、能见度;培训体制、方案及活动已扩增;培训体制之间的互动不足、协调不足;培训体制向立法机构提出报告缺乏清晰、明确的程序;没有明确界定培训和研究的职能。

7. 行政协调委员会认为,较合适的方式是,对这些结论和所导出的建议引起的费用利益影响提出更详细的分析,或对这些建议所根据的理由提出某些其他形式的实证。

8. 就秘书处方面而言,它是有明确的培训和工作人员发展战略的,并且与秘书长的改革建议相配合。在对工作人员的学习和发展方案的设计、拟订及管理方面,特别强调学习、发展、业绩管理同职业支助间的基本联系。秘书处继续评估各种需要、评价各种方案,以确保它们能支助联合国的战略目标,同时亦为工作人员提供个人增进与发展的机会。目前正在协力把培训重点转移到有组织地学习的更广泛的概念,为各种供选择的学习和发展活动提供更多的机会。

9. 这种方式在共同制度的许多组织中都照样实施。的确,有相当数量的组织都配合它们各自的需要订有一套一贯的培训战略。此外,这些战略之间具有广泛的相同点;因此,共同制度的方式也不必被另一组织视为是必要或需要,因为各组织彼此间在职权规定、结构、地点、组织的运行方式和筹资状况上各有不同,因而也就需要互异。但正如下文第 11 段中指出的,联合国职员学院项目提供了一种机制,使各组织能共享关于培训战略的资料以及制订跨组织价值领域内的联合方案。大会在关于共同制度的 1992 年 7 月 31 日第 46/191B 号决议中认识到,联合国共同制度应响应各参与组织的特殊需要及关切[着重线后加]。行政协调委员会日益强调,在共同制度中需具有更大的务实性与灵活性,以进一步增强各组织履行其不同职权规定的的能力。

10. 对于培训体制活动缺乏透明性和能见度的看法,应从体制本身及其报告对象的立法机关的角度来看待;此外,培训体制方案及活动的所谓“扩增”应根据其不同的职权规定、方案目标及受益对象来判断。

11. 关于行政协调委员会的两个实体,即方案和业务问题协商委员会咨询小组同行政问题协商委员会工作人员培训小组委员会可能相互重叠的问题,这是在第 129 段中提到的,应注意到,前者的重点是与业务活动有关的培训的具体方面,特别是有关实地协调的方案;而后者则是关于工作人员培训的一般方面,包括,除其他外,作为联合国系统的工作人员培训专家的论坛。

建议 1

12. 行政协调委员会及其机制大力支持联合国职员学院项目,认为该项目有可能在整个联合国系统工作人员培训方面,特别是在核心领域和促进联合国系统共同文化方面,发挥宝贵的协同作用。因此,委员会认为,此项建议某些内容的主要方面对联合国职员学院项目来说是值得注意而且是重要的。不过,某些基本假设则需进一步澄清。

13. 本报告建议 1 和建议 2 提及联合国职员学院项目“一旦其目前的法律地位即项目更改之后”,意思是在发生此种改变之前,它还不是完整的法律实体,因而不能与其他培训机构开展合作及协作。在人们对职员学院项目寄以厚望的时候,本应希望对这一倡议给予更大的支助和鼓励。职员学院项目作为联合国的项目,已经委托由劳工组织国际训练中心实施和管理。

14. 行政协调委员会完全同意,培训方案的设计应直接反映受益目标群体明白确定的需要,而且如报告第 23 段所述,应经过充分与之协商。因此,根据目标群体和可能的对象(例如就训研所而言是会员国;就联合国职员学院项目而言则是联合国系统工作人员和非政府组织)而进行过分僵硬严格的分工,不一定总是有效用或有效率的,对此,报告第 46 段已予确认。联合培训联合国系统工作人员、国家官员和民间社会正得到越来越多的考虑;例如,联合国职员学院项目培训方案常常包括国家、政府合作伙伴和对口单位,尤其是认为采取这种方法最有效用的方案领域(例如发展管理、维持和平和建立和平、复杂的紧急情况管理)。因此,为了进行更为合理的分工,不妨考虑(a)根据各机构已

证明有能力并显示具有执行能力的主题和专题划分,或(b)通过汇集资源和以合作联合企业为基础的方式。

建议 2

15. 行政协调委员会认为,不应把协调本身当作目的来进行,而不设法确定任何切实的方案改进或所涉增加的费用。同样,应该根据目前整个共同制度从事精简、放权、简化、授权及寻找更接近“客户”的执行机制的工作目标,谨慎斟酌有关加强集中和确立更正式协调机构及共同战略的建议。

16. 在工作人员培训和发展领域,行政协调委员会机制在协调培训方案和编写教材方面已取得一些成绩。在适当和可行的情况下,还同国际公务员制度委员会合作进行这项工作,例如 1993 年拟定和颁布培训评价准则。这些努力将继续得到加强,但如同上文第 9 段所述,解决办法不是把一个共同培训战略强加给共同制度所有各组织,也不是增加正式立法或对培训和发展倡议的微观管理。

建议 3

17. 关于认为行政协调委员会应对成员组织管辖下培训机构活动的利用情况和影响进行评价并向有关立法机关提出此项报告的建议,其中对行政协调委员会的作用有所误解。应该由这些立法机关来确定是否有必要评价其管辖下的机构及所采用的方法,但须酌情在委员会可能同意的此种政策协调考虑范围内进行。

建议 4

18. 此项建议是向大会和各组织的立法机关提出的,这些机关终须对以最有效用的方式管理自己的议程负责。行政协调委员会完全支持旨在进一步加强培训机构之间的合作与协调的倡议。然而,在进行培训活动方面开展有效协调和合作最好的激励因素是,一个机构在共同关心的领域内所显示出的能力和执行高效率的方案的能力。

注

¹ 编写此评论文件时还未印发该报告所涉的培训机构的完整名单。

