



第五十五届会议

议程项目 123

人力资源管理

**联合检查组关于联合国系统有关组织中的年轻专业人员：
征聘、管理和保留的报告**

秘书长的说明

增编

秘书长谨提交他和行政协调委员会对联合检查组题为“联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留”的报告（见 A/55/798）的意见，供大会各成员国审议。

行政协调委员会（行政协调会）对联合检查组题为“联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留”的报告的意见

一般意见

1. 秘书长兹按照《联合检查组（联检组）章程》第 11 条 4 (e) 款的规定，提交行政协调委员会（行政协调会）对联合检查组题为“联合国系统有关组织中的年轻专业人员：征聘、管理和保留”的报告的意见。

2. 关于此项研究的目标，即“比较并分析……在征聘和管理起职专业人员方面的政策和做法，以便就如何……准备和保留一支具有献身精神的合格专业人员的骨干队伍提出建议”，需要强调指出，各组织在任务、结构、工作人员规模等方面存在着很大差别。因此在人力资源管理方面没有一个单一的“最好做法”，可作为联合国各机构一律适用的范例。最好做法就是符合每一组织情况与利益的最行之有效的做法。

3. 一个组织的人力资源需要和战略必须符合其方案需要，因此必须由每一组织自行决定，而不应照搬联合国系统任何一种通用的妙方。国际公务员制度委员会在 2000 年提交联合国大会报告¹中提出的“人力资源管理框架”内就肯定了这一点。

4. 国际公务员制度现在运作的环境，与第二次世界大战刚结束时完全不同。原来设想的是，各组织以任命年轻人为主，他们再一级级地晋升。现时则要求各组织对每一领域中非常复杂的问题立刻提出意见，如核安全、人体免疫机能丧失病毒/后天免疫机能丧失综合症（艾滋病毒/艾滋病）的传播或工业结构改革等；因此只有具有全球经验的高级专家才能提供这些意见。此外，过去十年的零增长拉平了各种组织结构，以便能更多地横向交流专业知识，这已伤害到各组织规划其适合年轻专业人员的组织结构与工作的能力。各机构之间的任用做法差别很大，常常不顾过去的“职业”概念。许多专门机构的“起职”，常为有多年职业生涯的人士，被征聘为 P-4 或 P-5 职等的高级专家。

5. 虽然如此，人们仍日益认识到有效的征聘，管理和保留工作人员是一项内容广泛的职能，包括遴选、培训和发展、报酬、工作安排和结构考虑。在全系统中，正在探讨和采用一些创新做法，如支持系统评估今后所需工作人员的更有效的制度，基于能力的评估中心，新的简介、指导和辅导方案等。

6. 同时，各组织需与世界各种其他的雇主大力争夺人才。为征聘和保留业绩优良者，减少不必要的轮换和增加对机构的忠心，有竞争力的就业条件最为至关重要。然而，报酬并非唯一的考虑。年轻人员还有不同方面的期望：如发展技能机会、晋升机会、有无吸引人的组织文化和配偶就业等，都是他们关心的问题。

对报告具体建议的意见

建议 1

各秘书处应该进行具体的努力，降低所有专业人员职位，特别是 P1 至 P3 职位的征聘年龄。联合国秘书处不妨就其本身而言审查目前对（国家竞争征聘考试）（征聘考试）报名人实行的年龄限制是否合适（见第 8 至第 13 段）。

7. 大家一致认为应做出努力降低征聘的年龄，意识到各项要求必须符合每一组织的需要。

建议 2

应该通过以下方面的行动更认真地监督联合国系统专业工作人员离职的趋势：

(a) 行政问题（人事和一般行政问题）协商委员会（行政协商会）在其“人事统计”的年报中公布按职等和职类分列的专业工作人员的离职数据；

(b) 由尚未制定离职调查表的各秘书处制定这种调查表，以便更好地查明辞职的原因。这种调

查表可以由内容完善的离职面谈回答或取代(见第 15 至第 18 段)。

8. 各组织认为使用内容完善的离职调查表可为收集数据和系统分析离职原因打下可靠的基础。当所有组织都收集并将这些结果存储于其电子数据库之后,就可由行政协调会秘书处的全系统共同数据库对这些资料加以记录、储存和分析。

建议 3

所有有关组织的秘书处都应该对管理人员审查申请和安置候选人规定严格的限期,从而加速招聘过程(见第 35 至第 37 段)。

9. 所有组织的秘书处都同意需要加速招聘过程。实际上在 2000 年 12 月行政协调会管理问题高级别委员会上已提出一些革新设想,如更有创意的招聘广告,职务说明通俗易懂,将事先筛选的申请人列入名册/加以集中,利用特色人才的机构,利用“远程”评估中心,简化手续,改善工作环境,根据集合/名册主要招聘低级等人员以及使任用条件更有竞争力等。

建议 4

秘书处应该进一步努力,通过以下方面的行动加紧安置通过招聘考试的候选人,减少目前在候补人名册上的候选人人数,并最佳利用这一名册:

(a) 加强人力资源规划、考试和员额配备之间的联系,这几项工作不应该作为单独的任务,而应该是一个综合的过程;

(b) 向大会提出建议,进一步控制名册上的候选人人数,例如对名册的有效性规定时限,或者对于名册上的候选人已经超过预定人数的职类,自动暂停这一方面的考试;

(c) 尤其是在共同职类方面,与其他组织分享候补人名册(见第 23 至第 25 段)。

10. 联合国秘书处在继续努力加紧安置已通过招聘考试的人员。除其他外,已通过各部门人力资源行动

计划将规划、考试和员额配备纳入一项连续的程序。已通过招聘考试者的名册是招聘程序的重要组成部分;联合国秘书处认为,除现行规章外,不应再做出行政的限制。联合国秘书处同意与其他组织分享这一名册,并欢迎这将有利于扩大其招聘网的可能性,但也必须考虑到每一组织必须按各自的招聘要求与程序办事。

建议 5

大会不妨吁请会员国更有效地配合组织考试,特别是宣传考试。秘书长还可以在人力资源管理定期报告中阐述这一方面的良好做法事例(见第 22 段)。

11. 虽然这条建议主要是针对联合国秘书处,但所有组织都认为各会员国可以发挥有益的作用,广泛传播就业机会的信息和坚持《联合国宪章》第一零一条规定的原则。各组织还欢迎交流各会员国在工作人员融合、简介和发展方面的经验和最佳做法。

建议 6

尚未这样做的秘书处应该通过以下方面的行动,建立结构,在年轻专业人员就职的最初几个月里协助他们成功地融合:

(a) 在实务部门明确确定中心点,协助新聘者解决所有实际问题;

(b) 为年轻专业人员制定适当的情况介绍讲习班。这种课程可以在联合国职员学院的支持下共同主办;

(c) 提出指导方案,因而资深工作人员可以就实质性和职业问题向年轻专业人员提供咨询(见第 47 至 50 段和第 52 段)。

12. 各组织承认情况介绍和简介方案十分重要,能帮助各级新职员有效地进行工作并能帮助共同了解某一组织的观念和文化。零增长已在一定程度上伤害到各组织在此方面采取重大行动的能力;但各组织正在制定若干实验性的情况简介和辅导方案,行政协调会

也支持由联合国职员学院编制一份全系统通用的情况简介培训方案。

建议 7

有关组织的秘书处应该使初级专业人员很快有资格请学习假或提出新的兼职学习办法，从而使他们有机会从事与其工作有关的领域里学习和研究（见第 51 段）。

13. 在一般意见中已经提到，各组织普遍认为创造发展机会是吸引和保留合格工作人员的重要因素。必须在预算规定范围内并根据一组织提出的技能能力要求来提供这些机会。因此，当较资深雇员有进修的合理要求、如果这也符合该组织的利益时，优先照顾初级专业人员并不适当。

建议 8

有关组织的秘书处应该增加年轻专业人员的机会，使他们有可能在最初五年或六年时间里分配到总部和外地。特别是联合国秘书处应该进一步改进年轻专业人员的职业发展。它还应在适当时候评估其管理下的调动方案的影响，以确保该方案不仅推动各部门之间的流动，而且还推动各工作地点之间的流动，并确保它推动晋升调动和同级调动（见第 53 至第 57 段）。

14. 各组织认为调动是提高其职工适应能力的机会，它可以使工作人员取得在职学习的经验，从而加深理解该组织的工作并获得新的技能。虽然如此，也应考虑到若干组织并无地域调动的实际需要。

建议 9

有关组织的管理人员应该用足够的时间充分注意其初级工作人员的发展。评估他们如何履行这项职责应该是其考绩的一个有机组成部分（见第 58 和第 59 段）。

15. 各组织的管理发展方案和考绩制度日益强调主管/管理人员在支持有效的人的管理与发展方面的重

要作用。不论对哪个年龄组，诸如联合国、难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）和国际劳工组织（劳工组织）的能力框架都可证明这一点。

建议 10

应该展开以下努力来推动配偶就业：

(a) 各主要工作地点的秘书处应该制定共同的家庭——职业过渡方案；

(b) 仍然禁止配偶就业的各组织的理事机构应该修正有关工作人员条例，从而废除这项限制；

(c) 大会应该重新呼吁东道国政府考虑向工作人员的随任配偶发放工作许可证，并监督有关决议的执行情况（见第 70 至 76 段）。

16. 如行政协调会“工作/家庭议程”的政策声明中所指出，联合国共同制度的各组织有义务采取最符合其结构和任务的有利措施，增加其工作人员伴侣的就业机会。为此，建立了参加机构调动系统，使工作人员及其伴侣可在互联网上采用简单的电子手段表达其职业愿望，使世界任何地方的其他机构予以注意。将在 2001 年第三季度进行一项可行性研究，看可否采用一种可查询的数据基和纳入更多的国际组织来扩大调动系统（第二版）。

17. 各组织坚决支持做出努力鼓励各东道国政府考虑向随任配偶发放工作许可证。

注

¹ 《大会正式记录，第五十五届会议，补编第 30 号》（A/55/30），附件二。