



## 大会

第七十六届会议

Distr.: General  
24 May 2022  
Chinese  
Original: English

## 正式记录

## 第五委员会

## 第 11 次会议简要记录

2022 年 3 月 9 日星期三上午 10 时在纽约总部举行

主席： 马尔加良先生.....(亚美尼亚)  
嗣后： 阿曼先生(副主席).....(瑞士)  
行政和预算问题咨询委员会主席：巴沙尔·邦先生

## 目录

议程项目 143：人力资源管理

议程项目 136：审查联合国行政和财政业务效率(续)

联合国秘书处的问责制

议程项目 136：审查联合国行政和财政业务效率(续)

议程项目 146：关于内部监督事务厅活动的报告(续)

议程项目 144：联合检查组

联合国秘书处的供应链活动

本记录可以更正。

更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理科科长([dms@un.org](mailto:dms@un.org))。更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

22-03505 (C)



请回收



上午 10 时 10 分宣布开会。

议程项目 143：人力资源管理(A/76/76、A/76/551、A/76/570、A/76/570/Corr.1、A/76/602、A/76/724 和 A/76/733)

1. **Lopez 女士**(主管管理战略、政策和合规部助理秘书长)在介绍秘书长关于秘书处的组成:工作人员情况统计(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)的报告时说,该报告所涉期间为 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。报告概述年龄和性别等人员情况变量以及员工队伍的结构各方面,包括实体、工作地点、职类和任用时间。其中还载有关于工作人员搬迁和根据适当幅度制度征聘的工作人员的信息。
2. 报告有了很大的改进,以便向会员国提供强化员工队伍分析,包括退休人员预测延长到 10 年以上。报告透彻分析了影响人力资源改革长期成果的因素,以确保实现多样化和包容性的工作场所,使员工队伍体现本组织所服务的人民的地域、性别和其他多样性层面。报告还载有关于征聘流程各主要阶段的深入统计数据,按申请人的性别和年龄以及申请人国籍国的任职情况分列。正在努力通过扩大在线报告的方式,向会员国提供报告所载的大部分人员情况统计信息,以便会员国能够不断获得关键的人员情况统计数据,同时还能够根据需要进行自己的分析。
3. 她介绍了秘书长关于 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间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/76/602)。她说,该报告概述了纪律事项的行政框架,摘要说明了个别案件,并说明了秘书长在采取纪律措施时所考虑到的其中一些因素。报告还载有关于本报告所述期间收到的案件数量和类型以及已结案件数量及其处理情况的统计数据。此外,报告中还增加了一节,列出 2021 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间受理和已结案件处理情况的相关统计数据。
4. 她在谈到第七十三、七十四和七十五届会议期间印发的、委员会也收到的秘书长报告时说,秘书处在这此些报告概述的许多改革举措方面取得了进展,以确保一个权力下放、机敏灵活、注重外地的管理模式,推动对人力资源进行有效和透明的管理。虽然第七十五届会议推迟审议秘书长题为“工作人员流动新办法:为工作人员提供在职学习和技能发展机会,打造一个

灵活的本组织”的报告(A/75/540/Add.1),但流动对于联合国仍然至关重要,工作人员和管理人员继续认为流动对于完成任务和工作人员的职业发展至关重要。流动使工作人员能够受益于本组织任务和工作地点的多样性和丰富性,而且对于开展需要大量业务人员的活动来说是必要的。根据新办法,流动被定义为工作人员受益于此种多样性和丰富性的一个途径,并通过不断学习和发展,获得和发展必要的技能,以履行不断变化的任务。

5. 新办法确立的框架以学习和技能发展与职业成就感之间的根本联系为基础。目的是阐明实现工作岗位的影响力和专业精益求精必须成为本组织的主要职业驱动力,从而将职业提升与掌握和发展技能密切挂钩,也与学习挂钩。以往的工作侧重于地域和职能流动,而新的办法是针对地域流动,以确保完成任务和工作人员有机会在总部和非总部工作地点获得更广泛的经验。

6. 根据新办法,在 D 和 E 类工作地点的专业及以上和外勤事务职类工作人员的流动次数预计将分别增加一倍和二倍以上,这一改进将有助于解决这些工作地点的不平衡问题,包括地域和性别代表性方面的不平衡问题。将特别关注在艰苦工作地点服务的工作人员,在这些工作地点工作两年以上的工作人员将优先获得调动。随着在职工作人员退休和新征聘的工作人员加入本组织,这一新办法将逐步实施,在职工作人员可以选择加入。流动的全面实施是长期性的工作。

7. 对《工作人员条例和细则》提出了修正案,以便为决策者提供一个符合新管理模式的简化管理框架。人力资源改革的战略性长期成果具有灵活性、多样性、包容性及问责制;并反映了根据人力资源整合的必要性对人员管理采取的系统办法。为了提高灵活性,秘书处审查并更新了存在 20 年之久的能力框架,并全面修订了领导和管理发展方案,使之与授权制度和领导框架保持一致。

8. 本组织制定了一个新的职业满意度框架,其中规定了帮助工作人员实现职业成就感的原则、程序、工具和资源,并正在制定新的业绩管理办法,其中将强调管理问责制、面向团队的目标和持续的反馈。将于 2022 年 4 月取代《地域多样性战略》的《地域代表性

战略》为增加地域多样性提供了有重点、有系统和经过深思熟虑的办法。

9. 2018 年,秘书长请大会消除阻滞一般事务及相关职类工作人员竞争专业职等职位的各种障碍。有人提议,将 P-2 职等的专业职类职位(未指定留给青年专业人员方案)和 P-3 职等的此类职位对所有申请人一视同仁的原则,扩大到一般事务及有关职类和外勤事务职类的工作人员,直至 FS-5 职等,并取消青年专业人员方案中一般事务人员晋升专业人员(G 升 P)的内容,以便 P-1 和 P-2 职等受适当幅度制度限制的职位全由来自任职人数不足或无人任职的会员国的外部候选人填补。这项建议不仅可以提高职业满意度,而且有助于实现公平地域代表性。

10. 影响改革的其他待定事项包括:《工作人员条例和细则》修正案(A/74/289);如秘书长关于对适当幅度制度的评估的报告(A/73/372/Add.3)所载,关于审查适当幅度制度的指导意见,以便建立更有效的机制,确保公平地域代表性;如秘书长关于 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/73/372/Add.1)所载,将退休人员的收入限额从 22 000 美元提高到相当于 P-4 职等第六职档 6 个月薪金水平。

11. **Armstrong 女士**(道德操守办公室主任)在介绍秘书长关于道德操守办公室活动的报告(A/76/76)时说,该报告涉及该办公室 2020 年的活动,并列入了关于联合国道德操守小组活动的资料。在本报告所述期间,道德操守办公室继续协助秘书长加强本组织的道德操守、透明度和问责文化。

12. 道德操守办公室的独立性对于其努力加强本组织工作中的廉正、透明度和问责制,以及促进会员国对这项工作的监督至关重要。按照大会第 71/263 号决议的要求,秘书长在其 2017 年报告(A/73/89)中提出三项措施供大会审批,以加强道德操守办公室的独立性。第一,他提议该办公室直接向大会提交年度报告。第二,他提议加强道德操守办公室的问责制,授权该办公室就涉及秘书长的事项,包括利益冲突指控和可能需要大会注意的事项,与独立审计咨询委员会协商。第三,他提议从下一任主任开始,将该办公室主任的级别提升到助理秘书长职等,以便主任有机会接触更高级别的决策,并赋予其与其为之提供咨询的高级官

员同等的地位。秘书长还提出了三项补充措施,涉及该办公室主任的任期限制、任期安全和重新任职,供大会注意。本报告(A/76/76)再次强调了这些措施的优点和理由。

13. 加强道德操守办公室的独立性是一项治理措施,而不是一项预算措施。正如秘书长在上一份关于道德操守办公室活动的报告(A/71/334)中所指出的那样,在日益复杂的业务环境中,联合国面临着新的和越来越多的挑战,这就需要由一支胜任其职的国际公务员队伍来为联合国服务。

14. 2020 年,该办公室主要通过远程通信手段回应了 1 681 项请求。在总共 691 项有关道德操守咨询的请求中,最大一部分主要涉及利益冲突事项。财务披露方案有助于减少利益冲突和保护本组织的信誉,已根据该方案审查了 5 904 份披露报表。在 158 名符合条件的高级官员中,近 80%的人参加了自愿公开披露倡议,比过去有所增加。该办公室还与联合国监察员和调解事务办公室一道,推动了 2020 年领导力对话,主题是“文明礼貌促进尊严:如何沟通才能促进工作场所和谐?”,约有 40 000 人参加对话,是对话发起以来人数最多的一次。

15. 根据防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭到报复的政策,该办公室处理了 138 项请求。道德操守办公室对内部监督事务厅(监督厅)提出的 7 项案件移交作出了回应,要求采取预防措施,处理该办公室确定存在报复风险的案件。道德操守办公室还完成了对 30 项索偿的初步审查,并确定有 3 项索偿是初步证据确凿的报复案件;它已将所有 3 项索偿移交调查。在以前移交后进行调查的案件中,该办公室确定有 3 起涉及报复。为确保适用道德标准方面保持连贯,道德操守小组就防止报复问题举行了 10 次正式会议和一次特别非正式会议。道德操守办公室还参与了多边组织道德操守网络第十二次会议的规划和记录。

16. **Bachar Bong 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会关于秘书处的组成(工作人员情况统计)的报告(A/76/733)时说,行预咨委会建议大会请秘书长提交一项最新人力资源战略,供第七十七届会议审议。这一战略应解决长期以来一直证明具有



挑战性的问题，并应包括关于审计委员会建议执行情况的信息，以及关于 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行期间的经验教训的影响的信息。还需要对秘书长报告(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)中提供的统计数据进行分析。例如，该报告没有分析 2020-2040 年期间预计退休人数众多所带来的机会，以实现人力资源管理领域的多项目标，如员工队伍年轻化、公平地域分配和性别均衡等。

17. 审查辞职的原因，途径包括进行离职面谈，这对于更好地进行趋势分析、查明挑战、加强本组织业务员工队伍规划以实现人力资源管理目标是非常必要的。行预咨委会注意到，大量职位申请被拒绝的原因是申请人未能达到语文能力要求，而语文能力要求是根据其固有的主观自我评估确定的，行预咨委会相信，秘书长将确保在职位发布中明确界定这些要求，并将探讨适当的评估方法。行预咨委会还注意到，秘书长不久将启动其《地域代表性战略》，并相信该战略将包含明确、有时限的目标，其中的绩效指标将超越适当幅度制度。

18. 他在介绍行预咨委会关于 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间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/76/724)时说，行预咨委会注意到，在纪律案件中，秘书长在确定适用的减轻或加重情节方面拥有广泛酌处权。行预咨委会建议大会请秘书长确保行使这一酌处权的透明度、相称性和一致性，并在其下一次报告中列入详细资料，说明在确定减轻和加重处罚情节时适用的标准。

19. 行预咨委会建议大会请秘书长采取适当措施，提高案件处理率，包括采用一个基准，其中考虑到 3 至 4 个月处理案件的理想时限，并在其下一次报告中介绍这方面的最新情况。秘书长在其报告(A/76/602)中指出，人力资源厅参与了与行为问题有关的政策制定，包括在联合国消除种族主义和促进人人享有尊严的专责小组的框架内。行预咨委会建议大会请秘书长加快处理种族主义和种族歧视问题的的工作，并在其下一次报告中提供这方面的最新情况以及任何相关提议，包括资源提议。

20. 他在介绍行预咨委会关于道德操守办公室活动的报告(A/76/551)时说，行预咨委会欣见参与自愿披

露倡议的人数继续增加。行预咨委会相信秘书长将根据问责制原则采取一切必要措施，解决潜在的利益冲突，并将继续鼓励尚未公开披露资产汇总情况的高级官员在今后的周期中作此披露。关于道德操守办公室直接向大会提交年度报告、改变该办公室的上下级关系以及将道德操守办公室主任员额从 D-2 改叙为助理秘书长职等的提议，行预咨委会重申了其上一次报告(A/75/515)所载的建议。

21. 主席根据大会第 35/213 号决议，邀请联合国秘书处工作人员代表作为职工会的单一代表发言。

22. **Wahidi 女士**(工作人员代表)通过视频连线发言说，第五委员会的支持对于保护服务条件至关重要，使工作人员能够享有人权和劳工权利，并给予他们为联合国服务所需的动力和毅力。她对受战争、自然灾害、经济困难和 COVID-19 大流行影响的国家中面临多方面威胁的个人表示同情和声援。

23. 在整个疫情大流行期间，秘书处各级工作人员，包括外地工作人员，都作出了非凡的努力，以保持业务和服务的运作，满足会员国的期望，及时交付成果，并在困难的情况下进行了长时间的远程工作。虽然工作人员仍致力于有成效和高效率地履行其职责，但他们在紧张和不安全的条件下工作，他们的身心健康也受到重大影响。管理层已采取步骤解决工作人员的安全和心理健康问题以及重返办公室带来的挑战，但会员国必须加强本组织在这方面的能力，必须响应工作人员要求所有职类和职等都得到平等待遇的呼吁，并作出合理灵活和通融的安排。

24. 关于人力资源战略，工作人员对其工作的未来和为本组织员工队伍设定的不明确道路感到严重关切。征聘做法偏离了灵活性、问责制和多样性的已确定成果，内部工作人员的职业前景不足，授权制度被滥用，各小组的代表性也不足。与工作人员的协商基本上是走形式。委员会应促进举行协商，以促成进行得到广泛认可的变革，维护工作人员福利和会员国的利益。

25. 消除阻碍一般事务及有关职类工作人员职业发展的障碍，是朝着有意义的改革迈出的关键一步。因此，委员会应指示秘书处着手实施行预咨委会在上一次关于人力资源管理的报告(A/73/497)中提出的试点项目，为一般事务及有关职类工作人员提供机会，申

请未指定留给青年专业人员方案的专业人员员额。令人遗憾的是，本组织继续依赖个体订约人，而不是提高内部专门知识和技能。提及新的合同模式令工作人员极为关切，他们指望会员国的支持来改善现有的服务条件，并确保充分发挥现有合同模式的潜力。本组织必须继续向所有职类的合格工作人员发放连续合同，并确保公平使用名册，以尽量缩短征聘时间，激励工作人员竞争职位，提高他们的技能和知识。

26. 尽管管理层在完成适当程序后就纪律事项作出了一些适当决定，但各工作地点依然存在滥用职权和骚扰行为，工作人员对此有时选择保持沉默，以避免报复和漫长而紧张的过程。会员国应加强调查和纪律制度，使其反应更及时、更灵活。要鼓励工作人员举报不当行为，就必须让他们能够信任这一制度。会员国的支持对于改进问责制和监督是必要的，管理层应处理工作人员参与和满意度调查的结果。

27. **Ajmal 先生**(巴基斯坦)代表 77 国集团和中国发言时说，人力资源管理改革对联合国的全面改革至关重要。77 国集团赞扬所取得的进展，特别是在精简规则和政策以及改变服务条件方面。77 国集团还欢迎有关方面加强内部反腐败措施、建立工作人员举报不当行为的安全环境以及努力预防和处理工作场所性剥削、性虐待和性骚扰情形。

28. 联合国的工作人员队伍必须具有地域多样性，保持性别平衡，具有国际性，注重才干，并代表本组织所服务的所有人民。公平地域代表性和性别均等原则是这支队伍的基石。

29. 《联合国宪章》第一百零一条提到在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性，就此，该集团对秘书处内地域代表性不平衡表示关切。该原则对于确保本组织具有国际性并代表所有会员国至关重要。77 国集团关切的是，与来自无人任职和任职人数不足国家、特别是发展中国家的潜在候选人进行接触的努力缺乏成效。秘书长应加紧努力，在联合国工作人员、特别是高级职等工作人员中实现公平地域代表性。需要适当注意部队和警察派遣国的代表性。77 国集团还随时准备参与关于改进适当幅度制度的谈判，并接受将推动本组织的变革。

30. 77 国集团欢迎女性工作人员人数增加，但对妇女担任高级职位的比例仍低于 50% 表示关切。令人遗憾的是，担任这些职位的发展中国家妇女比例过低。

31. 77 国集团对秘书处工作人员平均年龄上升和初始职级职位、特别是 P-1 和 P-2 职等职位数量下降感到关切。这种情况阻碍了实现重要的人力资源目标，包括振兴本组织和从世界不同区域，特别是无人任职和任职人数不足的发展中会员国获取新人才。

32. 语文能力在选拔过程中很重要；秘书处两种工作语文平等地位必须得到尊重，在征聘过程中，必须适当考虑能否很好掌握具体工作地点的正式语文。工作人员的工作环境必须有章可循、多样化、灵活和充满活力，必须激励工作人员尽最大努力为国际社会服务。

33. **Camelli 先生**(欧洲联盟代表，以观察员身份发言)同时代表下列国家发言：候选国阿尔巴尼亚、黑山、北马其顿、塞尔维亚和土耳其；稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那；安道尔、格鲁吉亚、摩纳哥、摩尔多瓦共和国、圣马力诺和乌克兰。他说，本组织的工作人员在履行其任务、维护其原则和捍卫其价值方面发挥了重要作用。会员国应向工作人员提供最新和改进的劳工框架，并应采取现代、有效的人力资源政策。欧洲联盟将尽一切努力就人力资源管理的所有方面达成共识。

34. 本组织的员工队伍应继续体现《宪章》第一百零一条规定的效率、才干及忠诚之最高标准；此外，还应反映本组织所服务的人民的多样性，包括地域、性别、年龄和技能方面的多样性。为支持员工队伍多样性，应在全系统范围内努力在包括外地在内的各级实现两性均等。还必须振兴本组织并获取新人才，包括重新重视实习生和加强培训。使用多种语文至关重要，在人力资源管理中应充分体现语文多样性。欧洲联盟还期待讨论秘书长将在今后届会上提出的关于残疾包容的建议。

35. 欧洲联盟欢迎全球人力资源战略，该战略旨在促进战略性人员管理和积极主动的人才获取，并转变组织文化。这些目标对于建立一个具有前瞻性、及时应对需求、注重成果和问责制的统筹兼顾的人力资源管理系统至关重要。

36. 欧洲联盟欣见采取新的工作人员流动办法。在总部和外地建立一个运作良好的流动框架，对于本组织来说必不可少，其符合工作人员的利益，将促进执行任务。这样一个框架将使联合国能够利用秘书处内组织任务和工作地点的多样性和丰富性，同时还使工作人员能够获取和不断发展所需的技能，以适应具有挑战性的工作环境。为工作人员和管理人员提供进一步培训机会以及让其他职类工作人员更顺利转到专业职类，对于让其有机会拓宽经历和充分发展职业生涯很有必要。

37. 欧洲联盟高度重视推出强有力的问责制框架。秘书处和其他利益攸关方的问责制是管理改革的基石，也是授权制度的组成部分。这种问责制对于培养道德、包容和透明文化、防止歧视和处理不当行为也至关重要。欧洲联盟欢迎道德操守办公室的工作，该办公室的独立性必须得到加强。

38. 必须将联合国改革目标转化为对工作人员的具体和明确指导。因此，欧洲联盟期待就《联合国工作人员条例和细则》的拟议修正案作出决定，赞赏秘书长努力使文本现代化以反映改革带来的新文化。令人鼓舞的是，委员会能够在第七十五届会议第一期会议上主要侧重于与人力资源管理有关的事项；委员会本届会议应在这些努力的基础上再接再厉。

39. **Ammann 先生**(瑞士)还在代表列支敦士登发言时说，联合国最宝贵的资产是其工作人员，本组织履行任务要靠这些人员的专门知识和技能。因此，联合国需要合理管理现代人力资源，为一只高绩效的员工队伍和一个有成效、高效率、灵活、注重成果的联合国提供支持。因此，关于人力资源管理的议程项目值得委员会充分关注。遗憾的是，委员会在前几届会议上未就该项目达成一致，因此，在续会本期会议上要审议各种报告并作出重要决定。

40. 两国代表团赞赏秘书长的全面战略和为加强人力资源管理所作努力。本组织高级管理人员必须以身作则，并在这方面采取措施。适当的人力资源管理对管理改革至关重要，而管理改革对其他改革进程必不可少。

41. 两国代表团支持秘书长的做法，即招聘和培养一支流动、面向实地、多语种和多样化的员工队伍。他

们赞扬秘书长详细分析了招聘工作缺乏多样性的根源，并启动了地域代表性战略。不过，应特别注意中高级管理职位和外地服务中的性别平等及员工队伍年轻化问题。

42. 工作人员流动对于建设一支能在不同环境中与不同利益攸关方互动的、有技能、充满活力和适应能力强的员工队伍必不可少，同时要为工作人员提供学习机会和职业发展机会，以便本组织能够应对一个相互关联的世界的挑战，并确保这支员工队伍的长期可持续性。因此，两国代表团欢迎秘书长努力通过各项举措、战略和修订《工作人员条例和细则》来加强人力资源管理。会员国现在必须就此项目通过一项决议，为前进方向提供明确的指导，同时给予秘书长有效管理人力资源所需的灵活性。

43. **Kalugin 先生**(俄罗斯联邦)还在代表白俄罗斯、哈萨克斯坦和土库曼斯坦发言时说，委员会批准关于人力资源管理的决议草案时必须依据的报告数量每年继续增加。本届会议必须尽一切努力向秘书长提供一份基本文件，以指导其制订人事政策。行预咨委会在这方面的建议为达成妥协提供了良好的基础。四国代表团将从以下角度审议秘书长的各项提议：它们是否会使人力资源政策更加有效，是否满足本组织在合格工作人员和秘书处成功、高效率运作方面的需要。四国代表团还将考虑这些提案是否符合会员国的财政能力。

44. 招聘工作人员的原则载于《宪章》第一百零一条，这一原则应成为制定新的人力资源战略和改进现有政策的基础。有必要根据会员国一再赋予秘书长的任务，把重点放在改善地域代表性上。俄罗斯联邦、白俄罗斯、哈萨克斯坦和土库曼斯坦对未经会员国批准的新办法持谨慎态度。秘书处自行采取的任何行动都必须符合大会的决议和决定。

45. 四国代表团担心，关于工作人员流动和青年专业人员方案的提案可能会减少外部候选人加入联合国的机会。不过，四国代表团对这些提案给予了肯定，因为它们确认秘书处没有成为一个排他性俱乐部。俄罗斯联邦、白俄罗斯、哈萨克斯坦和土库曼斯坦将密切关注国际公务员制度委员会制定的员工队伍多样性参数。秘书处应由持不同观点的人员组成，还应考

虑到文化方面、使用多种语文以及不同年龄的个人和残疾人的代表性。秘书长关于 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望的报告(A/75/540)中所载的最新多样性概念并不完全符合国际公务员制度委员会制定的框架。

46. **Eboa Ebongue 先生**(喀麦隆)代表非洲国家集团发言时说,人力资源管理对本组织的顺利运作是至关重要的。该集团注意到秘书长提出的 2019-2020 年期间及以后全球人力资源改革及其为向会员国通报在该领域各项举措进展情况所作努力。

47. 本组织必须确保其员工队伍更好地代表其成员的多样性,特别是通过公平地域代表性加以体现。大会第 71/263 号决议呼吁在秘书处实现公平地域分配,以反映本组织成员的多元文化和广泛地域性。该集团非常重视按照《宪章》第一百零一条实现公平地域代表性。该条指出,应妥为顾及在最广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性。令人遗憾的是,尽管该集团参与了讨论,但第七十五届会议并没有对这一问题进行实质性讨论。该集团相信,委员会将努力在本届会议上就这一事项取得圆满成果。

48. 该集团关切的是,秘书处高级管理人员远未实现其契约中规定的目标,即确保被任命担任受地域分配限制员额的候选人中有 50%来自无人任职和任职人数不足的会员国。联合国要反映会员国的多样性,则须加快提高发展中国家特别是在高级职等的任职人数。

49. 该集团对须按地域分配的空缺员额数目以及无地域地位的工作人员占用这些员额表示关切。这种情况对按大会第 65/247 号决议规定须按地域分配员额本已很少情况产生了不利影响。

50. 关于性别均衡,需要进一步努力吸引和留住更多女性工作人员,特别是来自非洲的女性工作人员到外地行动工作,那里的女性工作人员与工作人员总数之比仍然较低。

51. **Croker 先生**(联合王国)说,联合王国坚定地站在乌克兰人民一边,谴责俄罗斯联邦对该国的侵略。俄罗斯联邦必须停止暴力,撤出部队,停止违反国际法和《宪章》。

52. 联合国最大的资产是其工作人员;本组织必须具备适当技能人员在适当时间出现在适当地点。因此,委员会必须在本届会议上向秘书处提供早就应该提供的人力资源指导意见。

53. 联合国员工队伍必须具备应对当代挑战和执行本组织任务的技能。现代、符合目的的人力资源管理对实现这一目标至关重要。本组织将受益于一种已更新的主流化流动办法,以便利用外地和总部工作地点的经验,同时允许工作人员从条件最困难的工作地点进行轮调。职业晋升、奖励和及时执行是这种办法的关键方面。

54. 一个拥有体现其所服务的人民的员工队伍的联合国能够更好地履行其任务。因此,应加大力度实现多样性,包括地域、性别和年龄方面的多样性。联合国应代表全球人口,其工作人员在残疾状况、族裔、种族、宗教、社会经济背景和性取向等特征方面各不相同,并确保这些工作人员感到在本组织内得到支持。根据《宪章》,不应仅仅根据服务年限和资格,而且还应根据其独特的经验、技能和能力来雇用工作人员。

55. 为了让员工感到有动力,必须在各级建立有效的绩效管理制度,对优秀的员工给予奖励,对表现不佳的员工予以处理。99.6%的工作人员获评超出或达到预期,这一事实使人对现行制度的效力产生疑问。更明确、更具包容性和更切合目的的《工作人员条例和细则》将有助于更好和更公平地管理工作人员,并有助于减少纠纷。一个健全和独立的道德和纪律制度以及对受害者的支持将确保问责制的实施。

56. **Jerboui 女士**(摩洛哥)说,联合国需要一支合格和多样化的员工队伍,以履行其任务。摩洛哥欢迎秘书长努力加强人力资源管理,使其对性别问题更加敏感、反应更灵敏、更负责任。联合国应拥有一支符合效率、才干及忠诚之最高标准的国际工作人员队伍。

57. 摩洛哥代表团欣见秘书长关于“秘书处的组成:工作人员情况统计”的报告(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)中有关征聘工作的综合分析,并欢迎行预咨委会关于确保内部和外部候选人获得平等待遇和征聘机会的建议。此外,摩洛哥赞赏地注意到秘书长为促进更广泛的地域代表性所作的努力。摩洛哥代表团



还承认秘书长为提高妇女在联合国工作人员中的代表性所作的努力，并赞成提高妇女的代表性，包括在高级管理职位上的代表性。摩洛哥赞扬道德操守办公室为确保工作人员按照联合国价值观和最高行为标准履行职责而开展的工作。

58. **Kawasaki 先生**(日本)说，人力资源管理是一个有效、高效和包容的组织的关键要素，联合国必须招聘和投资于高技能和积极进取的工作人员。会员国必须努力向秘书长提供这方面的适当指导，同时充分利用第七十五届会议上提出的有关人力资源管理的各专题的群组讨论，以及对每个议题进行的更有针对性的讨论。

59. 《宪章》第一百零一条提到在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性，为了按照该条规定使组织更加多样化，必须解决一些会员国任职人数不足或无人任职的长期挑战；日本代表团再次呼吁秘书长为此加倍努力。日本还欢迎秘书长为实现性别均等所作的努力，并鼓励他加强诸如将性别问题纳入外地主流等举措。

60. 日本对阻碍员工队伍年轻化的因素感到关切，特别是秘书处初始职级专业人员员额数量与高级员额数量之间存在不平衡，这种不平衡使本组织头重脚轻现象日益严重。秘书长应进一步努力振兴联合国，引入新想法，促进员工队伍的更替规划和灵活性，以推进管理改革。

61. **荣四才先生**(中国)说，地域代表性仍然是中国代表团的一项核心关切。中国欢迎秘书长确定的目标，即确保到 2030 年使每个无人任职和任职人数不足的会员国达到幅度内状态，并注意到秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)所反映的 2016 至 2020 年在实现公平地域分配方面取得的进展。但令人遗憾的是，根据 2022 年的数据，这一进展有所放缓，无人任职和任职人数不足的会员国数目有所增加，任职人数不足的会员国任职人数有所下降。特别是来自发展中国家的候选人在受地域代表性限制的职位上任职人数越来越不足。秘书长必须提出强有力的针对性的政策措施，并确保对其实施情况进行问责。在填补受地域代表性限制的空缺员额时，本组织必须优先考虑从任职人数

严重不足的会员国征聘候选人，以便到 2030 年实现公平地域代表性。

62. 数据分析是健全决策的基础。因此，中国赞赏秘书长的报告(A/76/570 和 A/76/570/Corr.1)中介绍员工队伍的分析情况。中国代表团希望，秘书长今后将提供更多数据，以便对各类工作人员进行比较，评估有助于征聘工作取得进展的成功做法，查明人力资源管理领域持续存在挑战的根源，并提出改进措施。

63. **Vorshilov 先生**(蒙古)说，秘书长应采取一切必要步骤，迅速填补空缺员额，特别是受公平地域分配限制的高级员额。蒙古相信，他将努力确保每个无人任职的会员国都有任职人员，并尽可能增加任职人数不足的会员国的任职人数。蒙古还相信，设想的《地域代表性战略》将包含明确的有时限目标，其中的绩效指标将超越适当幅度制度。

64. 蒙古代表团欣见秘书处女性工作人员人数增加，并鼓励根据《宪章》第一百零一条，进一步努力提高妇女的任职比例，特别是提高来自无人任职和任职人数不足的会员国的妇女在秘书处各级的任职比例。蒙古代表团还欢迎为发展中国家候选人创造平等机会所作的努力，并支持行预咨委会的建议，即在下一轮人力资源管理概览报告中分析秘书处开展有针对性外联活动的影响。蒙古赞扬秘书长努力改善人力资源管理，加强问责制和内部反腐败措施。

65. **Valles 女士**(菲律宾)说，菲律宾感谢秘书长为加强人力资源管理所作的努力。尽管近年来未能就人力资源管理问题达成共识，但续会的本期会议比以往任何时候都更为关键。

66. 菲律宾代表团欢迎秘书处工作人员总数从 2019 年到 2020 年增加了 0.7%，原因是根据秘书长的发展系统改革将 609 名驻地协调员系统工作人员纳入秘书处。她希望，驻地协调员系统人力资源调动方面的改进将继续提高本组织与各国发展需要的相关性，并确保对 COVID-19 大流行等挑战作出协调一致的反应。

67. 菲律宾高度重视包容性员工队伍。它确认在实现性别均等方面取得的进展，特别是在高级职位方面，以及启动人才库以更好地利用联合国共同制度中的女性人才。菲律宾代表团期待收到关于这些举措的最



新情况，特别是关于其业绩和成果的最新情况。秘书长必须促进发展一支体现性别均衡的世界级国际员工队伍，包括在总部和外地促进性别均等。菲律宾代表团注意到，2019 年至 2020 年，维持和平行动和特别政治任务中女性工作人员的所占比例增加了 0.1 个百分点，截至 2020 年 12 月 31 日已达到 24.3%。可以根据《宪章》第一百零一条进一步提高这种参与程度。菲律宾支持努力促进妇女在外地的参与，并期待收到关于为征聘、保留和促进女性维持和平人员的作用而采取的举措的最新情况。

68. 菲律宾代表团优先重视保护残疾人的权利，并支持《联合国残疾包容战略》，秘书长通过该战略旨在实现残疾人平等，并促进包容文化。她期待收到关于该战略的最新情况，特别是与就业政策以及吸引、征聘和保留残疾人的举措有关的方面。秘书长应采取更具体的步骤，确保联合国实习生的多样性，并确保一个有利和非敌对的工作环境，具有一致的质量标准和防止骚扰的机制。

69. **Lui 先生**(美利坚合众国)说，秘书长自上任以来，推动了旨在提高本组织效力、透明度和问责制的改革。联合国人员对这些改革至关重要，他们在解决世界上最重大问题的同时，表明了对本组织目标的承诺。他们的决心、创新和灵活性值得赞扬。联合国在其历史上面临的重大挑战之一是俄罗斯联邦的无端和无理侵略，这一侵略导致数千名无辜平民死亡，迫使 200 多万乌克兰人逃离自己的国家。正如大会在其第 [ES-11/1](#) 号决议中所指出的，这种侵略违反了《宪章》。

70. 关于人力资源改革的讨论与乌克兰的局势有着不可分割的联系，因为正是通过吸引、保留和培养多样化的全球工作人员的潜力，联合国才能够最好地解决危机。因此，美国支持秘书长努力建立一个注重成果和全面一体化的人力资源管理系统，以便预测和应对快速的全球发展。本组织应继续授权管理人员作出业务决策，同时培养问责和灵活的文化。美国还欢迎秘书长根据赋予他的权力，努力加强人才管理。在本届会议上，委员会必须就人力资源管理问题达成协议，包括秘书长关于加强道德操守办公室独立性的务实提议。联合国人员、特别是那些在具有挑战性环境中

工作的人员是非常宝贵的；因此，必须向他们提供工具和授权，以应对当代的挑战。

71. **Kalugin 先生**(俄罗斯联邦)说，俄罗斯联邦驳斥了涉及乌克兰特别军事行动的不实指控。俄罗斯联邦已在安全理事会和大会上一再表达了它对这一问题的立场。主席应提醒委员会按照其任务规定，重点讨论行政和预算事项，并将政治讨论留给其他平台。

#### 议程项目 136：审查联合国行政和财政业务效率(续)

联合国秘书处的问责制度([A/76/644](#) 和 [A/76/728](#))

72. **Monier 先生**(业务转型和问责司司长)在介绍关于问责制的第十一次进展报告：加强联合国秘书处的问责制([A/76/644](#))时指出，在整个 2021 年，本组织始终注重加强秘书处各级的问责制，以确保有效完成任务。随着新管理模式的扎根，高级管理人员正获授权以透明、负责和问责的方式执行其任务。秘书处方面仍致力于在管理本组织资源和执行任务方面做到透明、负责和接受问责。这就需要不断加强问责制原则，并确保内部控制机制和已获授权的监督活动的实效。

73. 加强监测授权问责制框架是 2021 年的一个优先事项。这方面的主要业绩指标已得到修订和扩大，并继续分阶段执行。秘书长于 2021 年 5 月签署了第一份关于内部控制的声明，并以所有正式语文在联合国网站上发表。根据分发给各实体负责人的 2020 年业务和主要业绩指标自我评估问卷以及内部和外部监督机构的建议，该声明确认了内部控制的效力。评估未发现重大问题，但查明一些领域存在改进机会。

74. 道德操守办公室举行了 2021 年年度领导力对话，主题是“联合国秘书处的问责制：我们如何理解并使其发挥作用？”。价值观和行为框架的出台是为了指导本组织的关系发展，确保工作人员负责地开展工作，并帮助他们驾驭在联合国的日常经验。业务支助部继续提高高级领导层的业绩，为各实体负责人及其高级领导小组提供组织治理和资源管理方面的培训。

75. 报告第二节概述了进展情况，包括在加强秘书处的问责文化和巩固问责制的六个组成部分方面的进展。在这方面采取的行动包括推动实施成果管理制，加强企业风险管理和评价，并从预防、执行和补救行动的角度处理行为和纪律问题。报告第三节和第四节

载有结论和建议。最后，报告附件说明了大会第七十五届会议通过的关于行政和预算事项的决议执行情况；总结了成果管理制的实施进展情况；并指出监督机构自 2010 年以来提出的建议的累计执行率。

76. 秘书处为加强问责制方面取得了稳步进展，问责制是有效和高效管理的核心支柱。秘书处致力于与所有利益攸关方合作，在 2022 年及以后持续不断地作出改进。在这方面，它期待收到委员会的咨询意见。

77. **Bachar Bong 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/76/728)时说，应继续努力在秘书处创建一种根深蒂固和可持续的个人和机构问责组织文化。问责制必须以大会第 64/259 号决议所述的问责制定义为基础。这种制度在改革努力以及组织、行政和业务变革中发挥了核心作用。

78. 高级管理人员和各级工作人员的业绩与秘书处已获授权活动的实施密切相关，高级管理人员契约和工作人员工作计划应与既定任务引起的核定方案活动保持一致。因此，有必要扩大本组织的成果制原则，并制订一种三方面兼顾的方法，包括成果管制、成果预算编制和成果业绩。

79. 有必要界定个人问责制以及总部和外地工作地点分担责任的情况，特别是在外地特派团成立或清理结束等过渡时期，以及在特派团团长抵达之前或离开之后。因此，行预咨委会建议大会请秘书长就此提出具体建议。行预咨委会还就文件问题提出了建议。

80. **Ajmal 先生**(巴基斯坦)在代表 77 国集团和中国发言时说，问责制对任何组织的生存能力和效率都至关重要，因为它使会员国能够确定大会的决定是否得到充分执行。因此，77 国集团将建设性地参加委员会关于问责制度的审议工作，并特别注意改革对加强问责制的贡献。

81. 77 国集团确认秘书长报告(A/76/644)中提供的关于大会关于行政和预算事项的各项决议的执行情况、成果管理制的执行情况以及关于本组织业绩的信息的使用和影响的资料。77 国集团认识到通过加强问责制的各个组成部分为提高问责制和效率所作的努力，

但认为今后的进度报告应更加注重为鼓励机构和个人问责制而采取的实际步骤。

82. 面对目前的财政制约，秘书长必须继续加强问责制中的内部控制，不断监测支出，以充分执行商定的任务和方案。77 国集团还欢迎与供应链管理具体方面(特别是秘书处采购)有关的进一步数据和分析。具体而言，它欢迎提供以下方面的详细信息：采购创新，如引入电子投标的项目，以及这种创新的所涉经费问题和效益；为接触无法进入采购系统的供应商所作的努力。

83. 77 国集团确认已为促进包括最不发达国家在内的发展中国家和经济转型国家供应商的商机而采取的步骤，但认为秘书长应探索更多的创新方法，以促进和维持从这些国家的采购。《联合国采购手册》还应尽快译成所有正式语文，因为这些语文的平等性很重要。77 国集团要求提供进一步信息，说明联合检查组(联检组)在粮食及农业组织总干事提出推迟审查的请求后，暂停审查该组织的管理和行政工作的情况。2022 年应恢复这一审查。最后，77 国集团重申坚决支持将有效和高效的问责制内化到联合国各级工作人员的工作习惯中。

84. **Ammann 先生**(瑞士)也在代表列支敦士登发言时说，两国代表团完全支持秘书长关于本组织管理改革和管理模式转型、包括授权的愿景。大会在第 72/266 A 号决议中指出，问责制是管理改革的一项核心原则。虽然问责必须从高级官员开始，他们应该以身作则，但这最终也是所有工作人员关切的问题，他们必须获授权以最佳方式开展工作。瑞士和列支敦士登坚定支持强有力的授权制度，它以有效的问责制为后盾。

85. 两国代表团欢迎秘书长努力建立更有力、更有效的问责制，并注意到所取得的进展，鼓励秘书长及其工作人员继续加强问责制，并期待在今后的进度报告中收到有关这些努力的影响的信息。在这方面，两国代表团欢迎对预期下一步行动进行说明，包括加强授权制的说明。由于内部和外部控制对问责制正常运作至关重要，瑞士和列支敦士登对监督厅、审计委员会、联检组和独立审计咨询委员会的工作表示欢迎。两国代表团期待联检组和监督厅目前正在对问责制进行评价的结果，并相信这些结果将有助于指导建立一个

更切合实际、更有效率和更有效的制度。最后，问责制的一个重要要素是及时提供文件，因为这使会员国能够在问责制内迅速有效地履行自己的职责。

议程项目 136: 审查联合国行政和财政业务效率(续)

议程项目 146: 内部监督事务厅的报告(续)

议程项目 144: 联合检查组

联合国秘书处的供应链活动(A/75/551 和 A/75/551/Add.1; A/76/139、A/76/595、A/76/613 和 A/76/722; JIU/REP/2019/9)

86. **Saunders 先生**(业务支助部主管供应链管理助理秘书长)在介绍秘书长关于联合国秘书处供应链活动的报告时说,该报告取代了秘书长关于联合国秘书处采购活动的上一次两年期报告,最近的报告(A/73/704)已于 2019 年印发。由于 2019 年 1 月实施了秘书长的管理改革,采购现在被视为一系列更广泛职能的主要构成部分,以便通过确保在适当的地点、适当的时间、适当的质量和适当的成本提供适当的货物和服务,支持秘书处各实体履行其任务。本报告(A/76/613)的目的是向会员国透明地说明管理改革启动以来这段时期的供应链活动和趋势、这些活动框架的关键要素以及今后几年这方面的主要优先事项。报告详细介绍了综合供应链的组织以及供应链管理厅与客户的协作和支持方式。

87. 供应链活动对秘书处应对 COVID-19 大流行至关重要,大流行病立即考验了新的综合结构的应对能力、创新性和灵活性。供应链管理厅在供应极其短缺和竞争激烈的环境中采购和交付了救生医疗设备、诊断工具、消耗品、疫苗和其他基本物品和服务,显示了综合供应链的优势。在应对大流行病期间,供应链管理厅在全球供应链前所未有的中断情况下继续开展作为联合国系统最大、最复杂供应链业务的正常工作。2020 年的采购支出总额为 27 亿美元,最重要的支出类别是信息和通信技术(信通技术)、空运、食品和餐饮、燃料以及建筑施工。鉴于支出数额很高,供应链管理厅优先重视实施类别管理,并借此单独或与其他利益攸关方合作,向客户提供具体市场战略,以采购每项主要类别的货物和服务。类别管理为供应链管理厅的许多工作提供了信息,首先是规划,在此期间,

该厅现在对全球需求有一个综合的看法,能够确定最合适的采购解决方案。这些解决方案的基础是承诺通过增加从发展中国家和经济转型国家进行采购的份额,使供应商队伍多样化。

88. 根据秘书长的改革,将采购权下放给各实体负责人,秘书处因此变得更加灵活,供应链管理厅也能够集中精力交付成本高、复杂性高的主要战略物资和服务。管理战略、政策和合规部业务转型和问责司对这种授权进行监测,以符合相关要求并进行风险管理。在供应链框架下,还再次强调了整个联合国系统的伙伴关系与合作。

89. 今后,供应链管理厅将采取各种举措,如向循环供应链过渡、振兴战略部署物资储存概念、改进库存管理和资产优化、合同管理合理化、加强提供工程支援服务以及航空服务征求建议书主流化。在整个供应链和军警人员管理方面,还有机会提高流程自动化、数字化和一体化。该厅将努力促使其活动更好地与建设和平和《2030 年可持续发展议程》保持一致,通过提供有效、创新、高效和负责任的解决方案,支持其客户执行任务。该厅还将设法减少其活动的任何负面影响,并通过基础设施发展,包括通过支持可再生能源、能力建设、业务伙伴关系和技能转让,为当地社区作出积极贡献。

90. **Bachar Bong 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/76/722)时说,他确认秘书长报告(A/76/613)全面概述了供应链管理厅的活动,但行预咨委会认为有必要提供更多关于供应链管理具体方面(特别是秘书处的采购)的数据和分析。因此,行预咨委会建议大会请秘书长每年提交关于供应链活动的报告,提供足够的细节和分析,重点放在秘书处的采购活动上。

91. 行预咨委会相信,在大会审议秘书长的报告(A/76/613)期间,将收到更多资料,说明秘书长报告中提到的提高供应链效率和效力的举措。行预咨委会还建议,大会请秘书长在其下一次报告中提供详细资料,说明各项新举措,包括其效益和所涉经费问题。

92. 行预咨委会对供应链、特别是采购方面的全系统合作和协调程度低感到关切。行预咨委会建议,大会请秘书长评估这方面的机会和挑战,包括在联合



国系统行政首长协调理事会(首协会)的范围内进行评估,同时确保尊重秘书处的采购原则,特别是最高性价比原则,并在他的下一次报告中提供有关进展情况的信息。

93. 行预咨委会注意到,2020年和2021年支出减少的总体趋势主要是因为疫情和维持和平形势变化,包括特派团的清理结束和缩编。行预咨委会相信,秘书长将在今后的报告中更详细地审查支出趋势,包括分析需求和说明观察到的变化,并说明信通技术等主要商品项下增加的理由。

94. 行预咨委会确认秘书长的外联努力,这些努力已扩大超越商业研讨会,其活动包括使用多种语文、促进妇女拥有和包容残疾的企业,以及与地方商会和其他相关组织的接触,并相信其下一次报告将列入关于这些努力成果的最新信息。行预咨委会建议,大会请秘书长在其下一次报告中提供详细资料,说明将于2022年推出的与决策权下放有关的一套扩大的主要业绩指标和与采购权下放有关的订正文书及其结果,并提供相关经验教训。行预咨委会还建议,大会请秘书长在其下一次报告中提供详细资料,说明向循环供应链过渡的情况和战略资产管理框架,包括说明供资渠道、所涉经费问题、增效和费用回收。

95. 副主席阿曼先生(瑞士)主持会议。

96. **Ndiaye女士**(主管内部监督事务副秘书长)在介绍监督厅关于对参与采购工作的工作人员实行离职后限制的审计报告(A/76/139)时说,该报告讨论了秘书长关于离职后限制的公报(ST/SGB/2006/15)的执行效力问题。该公报规定参与采购工作的工作人员在任职期间或离职后的规定期间内,不得寻求或接受任何承包商或供应商的雇用或任何形式的补偿或经济利益。必须大力采取预防性控制措施,包括开展培训和其他提高认识活动,使工作人员了解公告的规定,并帮助他们实现公告提出的目标。然而,由于程序不完善和缺乏有关参与采购的工作人员的数据,在这方面实施的控制措施一直没有效果。此外,公告中没有界定关键术语,因此无法澄清适用范围,并根据风险评估将规定范围局限于核心工作人员群体。监督厅提出了五项建议,包括修订秘书长公报,以澄清其适用性和报告违规行为的程序。这些建议正在执行。

97. 她在介绍监督厅关于和平行动需求和采购规划审计的报告(A/76/595)时说,这种审计已在联合国总部以及联合国中非共和国多层面综合稳定团(中非稳定团)、联合国马里多层面综合稳定团(马里稳定团)、联合国阿卜耶伊临时安全部队(联阿安全部队)、联合国脱离接触观察员部队(观察员部队)、联合国驻塞浦路斯维持和平部队(联塞部队)和联合国驻黎巴嫩临时部队(联黎部队)进行。监督厅通过审计评估了供应链管理中旨在制定需求和采购计划的活动和信息管理系统的充分性和有效性。外地特派团在制定需求计划方面取得了进展,使业务支助部能够提高外地特派团货物和服务需求的可见度。然而,这些计划既不够现实,不足以作为拟议预算的基础,也不够细致,不足以有效用于采购和交付规划以及类别管理。各特派团在年底进行了许多采购,但内部采购办法和系统合同的使用不理想,这表明需要进一步改进。监督厅向业务支助部提出了9项建议,并向6个外地特派团提出了16项建议,其中14项仍在执行中。

98. **Achamkulangare先生**(联合检查组)通过视频链接发言,介绍通过秘书长的说明(A/75/551)向大会转递的联检组题为“联合国系统各组织将服务外包给商业服务供应商的当前做法审查”的报告(JIU/REP/2019/9)。他说,联检组1997年对外包进行了第一次全面审查,随后在2002年进行了部分审查。在2019年进行的本次审查中,联检组全面介绍了联合国各实体的外包状况,表明2012至2018年期间,23个参与组织的外包支出达到224亿美元,平均每年略高于30亿美元,而且还在稳步增长。在审查中,联检组审查了与外包有关的任务、政策、准则和监督报告,以评估与外包有关的优势、劣势、机会和风险,并提出了改进此类外包工作的执行、管理、治理、问责和监督的方法。

99. 各实体应进一步努力区分外包和采购。近年来,一些新的服务已成为外包的对象,包括信息和通信技术服务、开展调查以及媒体对行政首长公务旅行的报道。各实体应通过进行系统的成本效益分析、管理风险、改进供应商选择程序和授标后合同管理以及加强内部协调,改进外包决策;还应加强合同管理人员和业务流程责任人的能力,向他们提供专门培训,并参



与机构间合作与协调。定期监测和报告、立法监督以及监督机构更加重视外包也很重要。

100. 为应对确定的挑战，联检组提出了七项正式建议，其中一项是针对立法机关和理事机构的，六项是针对行政首长的。具体而言，联检组建议，在 2022 年底，有关采购的年度报告列出商业服务供应商提供的服务开支细目。联检组还提出了 43 项非正式建议。联检组注意到秘书长的说明(A/75/551/Add.1)所载首协会对其报告(JIU/REP/2019/9)的评论意见，并感谢各组织欢迎其审查结果。联检组还感谢首协会支持向行政首长提出建议。关于首协会倾向于将某些建议的执行期限从 2021 年底推迟到 2023 年底，应当指出，联检组的报告已在 2020 年第二季度发布，为各实体在 2021 年底执行建议留下了充足的时间。此外，更灵活的时限可能会对那些原本急于执行建议的实体起到抑制作用。他希望大会将呼吁各组织执行联检组的建议。

101. 主席提请注意秘书长的说明(A/75/551/Add.1)所载秘书长和首协会对联检组报告(JIU/REP/2019/9)的评论意见，以及首协会秘书处将在本次会议结束后在第五委员会网站上发布的相关说明。

102. **Kalugin 先生**(俄罗斯联邦)在代表欧亚经济联盟以及塔吉克斯坦、土库曼斯坦和乌兹别克斯坦发言时说，改进秘书处的采购工作是一个持续不断的过程。秘书长关于确保竞标问责制和透明度的建议值得欢迎，因为这些建议将有助于货物和服务供应商更好地理解本组织采购决定所依据的逻辑，并进行更有效地竞争。应根据以下一般采购原则进行招标：最高性价比；公平、诚信和透明；有效国际竞争；财务条例 5.12 规定的联合国利益。

103. 他相信，秘书长下一次关于供应链活动的报告除了更加详细和更具分析性之外，还会考虑到行预咨委会的建议。按照行预咨委会的建议，秘书长应编写一份详细报告，说明无害环境和可持续采购及其对供应商多样化以及国际竞争、特别是发展中国家和经济转型国家之间的竞争的潜在影响。另据行预咨委会的建议，秘书长应按照大会第 69/273 号决议的要求，在下一次报告中详细比较分析使用招标书方法和征求建议书方法的利弊。鉴于缺乏这种分析，而且大会第 73/268 B 号决议要求秘书长不执行审计委员会在提交大会第七十三届会议的报告(A/73/5(Vol.II))第二卷中提出的关于全面执行该方法的建议，因此，关于扩大使用征求建议书方法的任何讨论都是为时过早。

下午 12 时 25 分散会。