



---

第五十七届会议

临时议程\* 项目 124 和 128

秘书长关于内部监督事务厅活动的报告

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

内部监督事务厅关于对征聘维持和平行动部工作人员的政策  
和程序的审核报告

秘书长的说明\*\*

1. 根据大会 1994 年 7 月 29 日第 48/218 B、1999 年 12 月 23 日第 54/244 和 2001 年 12 月 24 日第 56/241 号决议，秘书长谨转送主管内部监督事务副秘书长递交的关于对征聘维持和平行动部工作人员的政策和程序的审核报告，请大会注意。
2. 秘书长注意到该报告的调查结论，并赞同本报告中的建议，这些建议将有助于在秘书处进行人力资源管理改革。

---

\* A/57/150。

\*\* 由于没有及时收到关于报告草稿的正式评论，推迟了本报告的定稿工作。

## 内部监督事务厅关于对征聘维持和平行动部工作人员的政策和程序的审核报告

### 摘要

根据大会 2001 年 12 月 24 日第 56/241 号决议，内部监督事务厅(监督厅)对征聘维持和平行动部工作人员的政策和程序进行了审核。审核是在 2002 年 2 月至 4 月进行的，当时人力资源管理厅正在为执行秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/55/253)中所载的建议做准备工作。如 ST/AI/2002/4 号文件所述，于 2002 年 5 月 1 日开始执行这些建议。

审核的重点是，2001 年期间在获得关于任用和升级机构的建议后为填补维持和平行动部的空缺任用一年或一年以上的专业工作人员的情况。其中大多数空缺是大会 2000 年 12 月 23 日第 55/238 号决议为执行联合国和平行动问题小组提出的建议(A/55/305-S/2000/809)紧急批准设立的新员额。

秘书长关于人力资源管理改革的报告设想缩短征聘时间，至多在 120 天内填补空缺。内部监督厅的审查结果表明，维持和平行动部内填补正规空缺的平均时间是 362 天。填补大会第 55/238 号决议紧急批准设立的新员额的征聘时间是 264 天。这些时间是 120 天这一目标的两倍以上。

监督厅内认为，人力资源管理厅必须在确保及时填补空缺方面发挥主动作用。于 2002 年 5 月 1 日开始执行的新工作人员甄选制度“银河制度”应使人力资源管理厅能够密切监测征聘程序的每一阶段，从而追踪候选人评价和部门审查中出现的延误并及时与有关部门采取后续行动。

审核结果表明，人力资源管理厅没有完全执行监督厅在关于对征聘程序的后续审核的报告(A/55/397)中提出的关于用评分办法来评价候选人的建议。虽然秘书长的报告设想建立这样的评价标准，但没有任何证据表明 2001 年期间在征聘维持和平行动部工作人员时采用了这种标准。监督厅指出，“银河制度”规定使用评分办法来评价候选人。

监督厅注意到人力资源管理厅发布的空缺通知中关于能力和技术的要求方面有不一致之处。造成这些不一致的原因是对部内类似员额或同职等员额的职务说明相差很大。此外，虽然空缺通知列有对每一员额所要求的最低工作经验年数，人力资源管理厅后来建议维持和平行动部不以最低工作年数作为评价候选人的标准之一。监督厅认为，应坚持空缺通知中规定的合格条件，从而维持候选人评价工作的完整性。

关于域分配和性别均衡问题，监督厅的审查结果表明，维持和平行动部为填补根据大会第 55/238 号决议授权设立的新员额而征聘的工作人员的国籍和性别总的说来是公平和平衡的。在为大会第 56/241 号决议核准的新增员额征聘候选人方面还可以进一步改进。

监督厅提出了若干建议，包括：

- 人力资源管理厅应切实监测每一个空缺的征聘过程，以确保实现秘书长关于人力资源管理改革报告中设想的征聘时限的目标。
- 人力资源管理厅应确保在发布空缺通知之前，先订定评价申请的标准。为了提高评价候选人程序的客观性，人力资源管理厅应鼓励方案主管采用在发出空缺通知之前所订定的评分办法，这是秘书长关于人力资源管理改革的报告中设想的方法；
- 为了消除对同一职等员额的资格要求不一致和有差异的现象，人力资源管理厅应编订通用的职务说明，以确保空缺通知与此种说明相符；
- 维持和平行动部应从地域分配角度审查其目前工作人员的组成，并采取适当步骤，以便在征聘大会 2002 年 2 月核准的新增员额的下一阶段中进一步改善员额组成。

## 目录

章次	段次	页次
一. 导言 .....	1-3	5
二. 征聘程序 .....	4-9	5
A. 征聘的一般所用时间 .....	4-5	5
B. 发布空缺通知 .....	6-7	5
C. 筛选申请 .....	8-9	6
三. 评价候选人 .....	10-15	6
A. 用评分方法评价 .....	10-11	6
B. 与空缺通知中的具体要求的偏差 .....	12-15	7
四. 必须将空缺通知中所提具体条件精确规定 .....	16-18	7
五. 利用入选候选人的名册 .....	19-21	8
六. 地域分配和性别均衡 .....	22-27	8
A. 公平地域分配 .....	22-26	8
B. 性别均衡 .....	27	9
七. 建议 .....	28-38	9

## 一. 引言

1. 内部监督事务厅(监督厅)根据大会第 56/241 号决议对征聘维持和平行动部工作人员的政策和程序进行审核。审核是在 2002 年 2 月至 4 月进行的,当时人力资源管理厅正在为执行秘书长关于人力资源管理改革的报告<sup>1</sup>所载的建议做准备工作。如 ST/AI/2002/4 号文件所述,于 2002 年 5 月 1 日开始执行这些建议。

2. 审核的主要目的是确定现行做法是否:(a) 确保切实有效地管理征聘工作;(b) 提高甄选工作的透明度;以及(c) 有利于征聘可获得的最佳候选人,并适当地考虑到公平地域分配原则和性别均衡。审核的重点是 2001 年期间征聘维持和平行动部专业工作人员的政策和程序。这些空缺中大多数是大会第 55/238 号决议为执行联合国和平行动问题小组提出的建议紧急批准的新增员额。<sup>2</sup>

3. 在审核中审查了征聘程序,并使用人力资源管理厅所开发的以万维网为基础的“银河”全球征聘系统进行了模拟审核。此外,监督厅审查了有关的文件,并同人力资源管理厅和维持和平行动部的负责官员谈话。已向人力资源管理厅及维持和平行动部提供报告草稿,请它们提出意见。它们提出的意见在本报告中以斜体字标出。

## 二. 征聘程序

### A. 征聘的一般所用时间

4. 监督厅过去进行的审核确定,整个秘书处征聘程序的平均时间——从部门要求公布空缺通知开始,直至秘书长批准推荐的候选人——在 1996 年为 388 天,1999 年为 275 天。秘书长和大会认为,秘书处内任期为一年或一年以上的专业人员员额的正规任用所用的时间太长。秘书长 2000 年 8 月 1 日关于人力资源管理改革的报告(A/55/253)设想采用一种征聘制度,在至多 120 天内填补员额。

5. 内部监督厅对 2001 年期间为填补维持和平行动部员额征聘专业工作人员情况进行的审查表明,与

1999 年监督厅上一次进行的涉及整个秘书处的审核相比,没有任何改进。填补为执行联合国和平行动问题小组的建议紧急批准的维持和平行动部 72 个新的专业人员员额而征聘的 67 名候选人,所用的平均时间是 264 天。在 2001 年 3 月刚开始这些员额的征聘工作时,维持和平行动部通知行政和预算问题咨询委员会,<sup>3</sup> 征聘时间将减少至 190 天,但这一目标并没有实现。监督厅还发现,为征聘维持和平行动部其他正规员额专业工作人员的平均天数要高得多,为 362 天(见以下表 1)。<sup>4</sup> **据维和部说,填补经常员额空缺所用时间更长是因为方案主管更优先为大会第 55/238 号决议紧急批准设立的空缺征聘工作人员。维和部还说,绝大多数空缺是临时填补的,还有待完成正常的征聘手续。**

**表 1**  
**征聘专业人员员额候选人所用时间**

征聘程序步骤		处理时间(平均天数)		
从	到	1999 年	2001 年 (紧急批准的空缺)	2001 年 (经常员额)
部门要求发布空缺通知	发布空缺通知	17	20	34
发布空缺通知	空缺通知截止日期	36	73	55
空缺通知截止日期	向部门提出决选名单	21	53	34
向部门提出决选名单	部门推荐	152	72	185
部门推荐	秘书长核准	49	46	54
整个过程		275	264	362

### B. 发布空缺通知

6. 在审核中发现,人力资源管理厅平均用 20 天来发布关于大会为执行联合国和平行动问题小组的建议紧急批准的员额的空缺通知。然而,发布支助帐户经常员额空缺所用的天数则多得多,为 34 天,比 1999 年的平均数增加 100%。**人力资源管理厅说,其原因是将迅速发布紧急批准的 93 个新增员额的空缺通知列为高度优先。**监督厅认为,公布空缺通知之前的准备时间竟然多达 34 天是不可接受的。随着采用由秘书

长提出的、于 2002 年 5 月 1 日生效的新的工作人员甄选制度，可大大减少这一时间。

7. 分发大会紧急批准的员额的空缺通知需要的平均时间是 73 天，远远高于监督厅 1999 年的前一份报告 (A/55/397) 中汇报的 36 天平均数，这主要因为所有这些“紧急”员额空缺通知在内部和外部都要分发。文职人员员额的分发期为 60 天，军事人员和民警员额的分发期为 90 天。在 1999 年，并非所有空缺通知都对外分发。通常的招聘程序<sup>5</sup>要求对于 P-3 级员额的空缺通知只有在没有合格的内部候选人的情况下才对外分发通知，P-4 级空缺通知通常首先在内部分发，考虑到是否可能有合格的内部候选人，以及需要改善地域和性别均衡。然而，监督厅指出，紧急批准的维持和平行动部的所有 P-3 级和以上员额的空缺通知都同时在内部和外部分发。**维持和平行动部解释，决定在内部和外部同时分发空缺通知是为了减少分发通知所用总的准备时间。否则，必须首先在内部分发 P-3 和 P-4 级员额的通知；必须审查所收到的内部候选人的申请；如果没有合适的内部候选人，然后再对外分发通知。同时在内部和外部分发空缺通知就避免了这样拖延。**分发维持和平行动部经常员额空缺通知的时间较短，为 55 天，因为某些通知只在内部分发，分发时间也短得多，至多 30 天。

### C. 筛选申请

8. 空缺通知后收到的申请书首先由人力资源管理厅的审查干事筛选。然后把符合所有或大多数职务要求的候选人的决选名单送给维持和平行动部进一步评价，然后再送交任用和升级机构。然而，关于大会紧急批准的员额，人力资源管理厅及维持和平行动部商定了审查候选人申请书和编制决选候选人名单的新程序。根据这种新程序，人力资源管理厅的干事及维和部的方案主管联合审查所收到的关于这些员额的所有申请。在完成了联合审查后，人力资源管理厅编制一份将进行面试的决选候选人名单。从接受申请书截止日期起这一过程平均为 53 天，这可能是部里把推荐候选人的时间从 1999 年的 152 天减少到 72 天的一个因素。然而，新的程序并没有大量减少招聘所

用的总时间，所用总时间仍然很高，为 264 天。对于维持和平行动部的其他经常员额没有进行联合审查。人力资源管理厅平均用 34 天编制候选人名单，维和部平均用 185 天向任用和升级机构提出为这些员额推荐的候选人。

9. 以上所讨论的招聘所用总时间是秘书长在关于人力资源管理改革的报告<sup>1</sup>中设想的 120 天的时限的两倍以上。**人力资源管理厅说，120 天的时限不适用于 2001 年的招聘，因为秘书长的报告设想的新的工作人员甄选制度是在 2002 年 5 月 1 日才开始执行。**监督厅认为，人力资源管理厅必须发挥主动作用，确保根据新的制度在 120 天的时限内填补空缺。需要加强人力资源管理厅的监督作用，以确保由有关部门对候选人的评价和部门审查工作中的延误及时采取后续行动。监督厅说，于 2002 年 5 月 1 日生效的新的工作人员甄选制度“银河系统”<sup>6</sup>是在完成了这次审核后执行的，它将使人力资源管理厅具有监测招聘过程每一阶段的能力。应有效地利用这种能力，以确保及时填补空缺。

## 三. 评价候选人

### A. 用评分方法评价

10. 为了保护招聘过程的品质，确保其透明度，内部监督事务厅在上次 1999 年的报告 (A/55/397) 中建议，人力资源管理厅应以评分和加权方式拟订评价标准。这评分方法将可使审查官员按照平价标准去评价每一个候选人的资格和经验，给适当的分数。最高分的候选人成为参加面试的决选候选人。监督厅认为这样一种评价制度会给招聘程序增加很大的价值，有助于选择最好的候选人列入决选名单。秘书长 2001 年 8 月 1 日关于人力资源管理改革的报告<sup>1</sup>预期在新制度内建立评价候选人的标准。

11. 今年的审核称，2001 年尚未建立这一评价制度去招聘维持和平行动部的专门工作人员。虽然人力资源管理厅提出了一些文件，意思是已经为评价某些员额的候选人使用了评分制度，监督厅认为那些评价没有什么价值，因为有些录取的候选人根本没有被评分，



而有些得高分的候选人没有进入决选名单或得到面试。造成这些差别的理由不见于文件。监督厅的审查结论是：虽然秘书长关于人力资源管理改革的报告设想了一个评价方法，但是不曾用于征聘 2001 年维持和平行动部的工作人员。**人力厅说，执行新的工作人员甄选制度将提供必要的工具，根据事先规定的评级标准去筛选和评价候选人。**

## B. 与空缺通知中的具体要求的偏差

12. 在正常情况下，人力资源管理厅发布的空缺通知具体列出员额的职责以及候选人应有的能力和技能。空缺通知中的能力与技能中具体列出每一个候选人应当具有必要的教育资格，最低工作经验年数。这些必要的资格应是审查所收到的应征申请书的基础。

13. 2001 年 4 月（即发布关于大会紧急授权员额的空缺通知后），人力资源管理厅通知维持和平行动部，“鉴于个别空缺通知中所具体要求的工作经验年数相差很大，并参考非洲经济委员会 2000 年征聘的良好经验，因此将不以最低经验年数列为评价标准。对候选人的评价应当以候选人资格与经验的素质和实力为准，而不以工作经验的年数为准。”

14. 内部监督事务厅指出，虽然人力资源管理厅在征聘 2000 年非洲经济委员会人员时发布的空缺通知中没有具体要求具有工作经验的最低年数，但是在发布维持和平行动部员额的空缺通知中却明白地具体要求最低工作经验年数为候选资格的标准之一。因此，监督厅认为，人力资源管理厅给维持和平行动部提出的不以最低工作经验年数列为评价标准的意见，将造成一种情况：不符合最低要求的候选人申请该员额并获得审议，而因为不符合最低要求而可能未申请的候选人便得不到审议。

15. 内部监督事务厅承认，对候选人的评价应当以候选人经验的素质和实际能力为准，而不以工作经验的年数为准。然而，为了保持评价候选人程序的一致性，空缺通知中具体列出的合格条件，包括该员额必要的最低服务年资，应当用于评价候选人的标准。监督厅指出，自 2002 年 5 月 1 日起，由各中央审查机构负

责确保，对候选人的评价以经事先核可的评价标准为准。<sup>6</sup>

## 四. 必须将空缺通知中所提具体条件明确规定

16. 审核发现，为维持和平行动部员额发出的空缺通知中所具体规定的能力与技能有若干前后不一致的地方，包括：

(a) 空缺通知中规定的 P-3 级各员额服务期从“至少 4 至 8 年”到“至少 14 年”都有。有的空缺通知没有具体要求工作经验的最低年数；

(b) 关于同一部门的不同职等员额（P-3 和 P-4）的空缺通知要求完全相同的学历资格和经验年数；

(c) 一个 P-5 员额的空缺通知具体要求候选人即使没有大学研究所学位（但有 15 年专业经验）也可有资格，但是对同一部门的一个 P-4 员额的空缺通知则具体规定需要有大学研究所学位；

(d) 有的空缺通知中的具体要求有矛盾，例如说：“专业经验约 8 至 12 年，在……有 10 年以上经验”；

(e) 同部门同职等同类员额的空缺通知中关于最低工作经验年数的要求不同。

17. **人力厅说，空缺通知中具体要求的能力和技术是引自各员额的职务说明。在这些员额的空缺通知中，类似员额或同职等员额的职务说明差别很大。**人力厅向维持和平行动部建议，请该部在候选人评价中将最低服务年资的要求取消，是因为在个别空缺通知中具体要求的工作经验年数差异很大。

18. 监督厅认为，这种差异可能造成征聘的不平，有多年经验的候选人将与经验少得多的其他候选人获得同职等的任命。为了避免发生这样的不平，人力厅需要拟订通用的职务说明，具体说明同职等类似员额的一般性要求。有了通用的职务说明后，空缺通知应当反映通用职务说明所订的一般标准，而适当加入与某员额有关的其他具体标准。监督厅指出，2001 年 5 月 1 日开始采用的新的工作人员甄选制度设想要拟订

通用职务说明。人力资源管理厅需要确保将来在空缺通知中避免同职等员额所需能力和技术资格不一致的现象。

五. 利用入选候选人的名册

19. 根据正常的征聘程序，人力资源管理厅每当有出缺时必须发布空缺通知。为了加速填补大会所紧急批准的空缺，行政和预算问题咨询委员会 2001 年 4 月 3 日的报告<sup>3</sup>请秘书长采取措施，简化并缩短征聘的时间。虽然咨询委员会获知，维持和平行动部同人力资源管理厅合作，把征聘时间从 260 日减少至 190 日，委员会认为 190 日还是太长，特别是该等员额是紧急授权设立的。2001 年 4 月 12 日，秘书长发布公告<sup>7</sup>，使维持和平行动部能够甄选若干符合员额所需条件的候选人。优先的候选人将任命获得员额，其他入选的候选人将列入名册，在将来可能出现同类员额时考虑任命。根据该部的建议，任用和升级机构批准了若干个候选人，列入名册，以便以后出现同类员额的时候可予任命。

20. 监督厅审查了名册，以便决定，维持和平行动部在补充新缺的时候，在多大程度上利用了该名册。表 2 简列已列入名册的候选人数目和已经任命或已经发出聘用通知的人的数目。经任用和升级机构许可、可以在维持和平行动部各文职人员员额任命的 113 名候选人中，73 人（约 65%）是已经任命或已经发出聘用通知。同样地，在该部定为军事人员员额和民警员额的 88 名候选人中，60 名已经任命或发出任命通知。

表 2  
名册上候选人的配置

	军事人员和 民警员额	
	文职员额	民警员额
2001 年名册上候选人数	113	88
已任命或已通知任命的候选人数 （包括未接受任命者）	73	60
名册上尚余人数 （至 2002 年 4 月 15 日）	40	28

21. 审核断定，建立名册大致是有用的，因为维持和平行动部不必经过征聘的全部手续去填补与以前曾经发通知并补缺的新缺。监督厅注意到曾有少数情况（共 5 个员额），维和部请人力资源管理厅发布新的空缺通知而不理会已经在名册上的候选人。维持和平行动部说，秘书长 2001 年 4 月 12 日公告并没有规定，新出缺的时候，方案主管必须从名册上挑选候选人。方案主管有时候可能决定请发布新的空缺通知以便改善该部内一个组织单位的地域分配和（或）性别均衡。监督厅断定，虽然名册上还有 68 人，但并没有那种他们入选时所要任用的员额，在名册有效期的一年内也可能不会出现那种员额。

六. 地域分配和性别均衡

A. 公平地域分配

22. 关于征聘秘书处专业工作人员员额的立法授权，要求秘书长确保根据《联合国宪章》第一百零一条第三项，在雇用工作人员时，以效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑，并适当顾及公平地域分配原则。虽然维持和平行动部的绝大部分员额不受大会 1987 年 12 月 21 日第 42/220 A 号决议所建立、经大会 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议和 1999 年 4 月 7 日第 53/221 号决议所重申的适当幅度所控制，但行之已久的征聘程序仍要求适当注意从尽量宽广的地理区域征聘工作人员。

23. 大会 2001 年 6 月 14 日第 55/258 号决议重申秘书长可在适当顾及地域分配的情况下，考虑任用外部候选人担任 P-4 职等的职位，同时在填补这些职位时最充分地考虑已在联合国任职并具备必要资格和经验的候选人。大会第 55/238 号决议又同意维持和平行动特别委员会的建议，部队派遣国应当有适当数目的人员在秘书处维持和平行动部工作，以反映它们对联合国维持和平活动的贡献。因此，在征聘维持和平行动部专业人员时，该部必须适当考虑两类国家的适当任职人数：(a) 任职人员不足和无人任职的国家；(b) 部队派遣国。连同这些要求，该部必须适当注意采取特别措施，以期取得性别平等，以及征聘已经在联合国工作的候选人。



24. 由于维持和平行动部的大多数员额不受适当幅度制度的约束，现在没有按照立法授权的标准确保该部达到公平地理分配的明确数量指标。设立这种经立法授权的公平地域分配标准很是复杂，又因为有些主要部队派遣国和（或）民警派遣国在秘书处拥有的应受适当幅度制度约束的员额中已经是专业人员人数过多，变得更为复杂。

25. 按照紧急需要批准的 97 个维持和平行动部专业人员员额中，填补了 67 个，监督厅对这 67 个候选人国籍进行分析，结果如下：

(a) 在这 67 入选的候选人中，59 人（约 88%）来自部队派遣国和（或）民警派遣国。虽然其余 8 个不是来自部队或民警派遣国，它们的国家在秘书处内属于适当地域分配制度的员额中都没有任职人数过多；

(b) 59 个来自部队和民警派遣国的候选人中，43 人的国家属于派遣最多部队和民警的 20 个国家之内；

(c) 16 个入选的候选人是来自在秘书处适当幅度制度中任职人数过多的国家。然而所有这些国家都是部队派遣国。6 个候选人来自任职人数不足的国家，其中 5 个候选人的国家是部队派遣国。

26. 大致说，维持和平行动部选任到大会所紧急批准的员额的候选人，其地域显然分配很广。不过，鉴于联合国立法机构对公平地域分配特别重视，维持和平行动部必须审查它专业工作人员的地域分配，并采取适当步骤，在征聘大会 2002 年 2 月 1 日第 56/241 号决议的批准的其他员额的专业工作人员时，进一步改进。**维持和平行动部评论说，关于现在正在进行征聘的其他员额，将再适当注意，必须达到公平地域分配。**

## B. 性别均衡

27. 关于性别均衡，维持和平行动部提供统计数据，在 67 个选任到大会紧急批准的员额的专业工作人员中，21 人（约 31%）是女性。维持和平行动部解释说，这个成绩是方案主管特别努力尽量从所收到的申请中将女性申请人列入决选名单的结果。监督厅认为，

为了进一步改进性别均衡，维持和平行动部必要时必须同人力资源管理厅和性别问题和提高妇女地位问题特别顾问协商，制订一个有指标的办法。这样一种办法应当设定一般性的指标，并采取其他措施，例如向会员国具体要求，请它们增加推荐女性候选人数，以便考虑任命为维持和平行动部的军事和民警员额。**维持和平行动部说明，已经采取措施提高性别均衡。现在分发的关于军事和民警员额的普通照会内请会员国推荐女性候选人。该部将设法设计其他方法，增加女性人数。**

## 七. 建议

28. 监督厅提出下列建议，以改进维持和平行动部征聘工作人员的程序与做法。虽然审核的范围限于审查维持和平行动部专业工作人员的征聘，监督厅建议人力资源管理厅在为秘书处所有各部门征聘工作人员时都执行下列建议 1、2、3、4。从人力资源管理厅和维持和平行动部收到的关于执行情况的评论，简述在每一建议之后。

### 建议 1

29. 人力资源管理厅应当切实监测每一个空缺的征聘过程，以确保实现秘书长关于人力资源管理改革报告中设想的征聘时限的目标（AP2002/55/2/1）。\*

30. **人力资源管理厅接受这一建议并评论说，“银河系统”将有助于监测征聘程序。**

### 建议 2

31. 人力资源管理厅应确保在发布每一个空缺通知之前订定评价候选人的标准。为了提高评价候选人程序的客观性，人力厅应鼓励方案主管采用在每一空缺通知之前订定秘书长关于人力资源管理改革报告中设想的数字评分方法（AP2002/55/2/2）。

32. **人力资源管理厅接受这一建议并说，在有关的标准经中央审查机构核可之前，不会将任何申请提交方案主管去评价。2002 年 5 月 1 日采用生效的“银河系**

\* 本节括弧中文号指监督厅登录建议的内部编码。

统”对方案主管提供了必要的工具，按照事先批准的评价标准去评价候选人。数字评级办法是将可能会吸引大量申请的空缺进行分类的又一种机制。

### 建议 3

33. 为了消除同一职等员额的合格条件中有不一致和有差异的现象，人力资源管理厅应编订通用的职务说明，并确保空缺通知与通用职务说明一致（AP2002/55/2/3）。

34. 人力资源管理厅接受这一建议并指出，已经有关于秘书处和特派团专业工作人员的 30 多组通用职务说明得到批准。人力厅将确保通用职务说明与空缺通知两者一致。

### 建议 4

35. 维持和平行动部应从地理分配角度审查其目前的工作人员组成，并采取步骤以便在 2002 年 2 月征聘大会所批准的其他员额的下一阶段中进一步改善员额组成（AP2002/55/2/4）。

36. 维持和平行动部接受这一建议。

### 建议 5

37. 为了改善性别均衡，维持和平行动部应当订出总的指标并采取其他措施，包括向会员国提出具体要

求，增加推荐女性人员数，以便考虑任命至秘书处的军事和民警员额（AP2002/55/2/5）。

38. 维持和平行动部接受这一建议并指出，决心改善部内的性别均衡。

内部监督事务厅

副秘书长

迪利普·奈尔（签名）

注

<sup>1</sup> A/55/253。

<sup>2</sup> A/55/305-S/2000/809。

<sup>3</sup> A/55/882。

<sup>4</sup> 1999 年平均日数指全秘书处的专门人员员额（见 A/55/397）。2001 年，平均数仅指维持和平行动部的专门人员员额。

<sup>5</sup> ST/AI/1999/8，第 3.6 节。

<sup>6</sup> 见 ST/AI/22002/4。

<sup>7</sup> ST/SGB/2001/4。