



第六十一届会议

临时议程 \* 项目 121

人力资源管理

管理业绩委员会

秘书长的报告\*\*

摘要

本报告根据 2006 年 2 月 15 日大会第 60/238 号决议编写，大会在该决议中请秘书长提出一份报告，说明管理业绩委员会第一年的活动。

本报告总结了该委员会自成立以来进行的活动，尤其是与《人力资源行动计划》和秘书长与方案管理人员的高级管理人员契约有关的活动。

\* A/61/150。

\*\* 本报告因资料提供方面的延迟和澄清方面的需要而逾期提交。



目录

	段次	页次
一. 导言 .....	1-4	3
二. 人力资源行动计划 .....	5-8	3
三. 高级管理人员契约 .....	9-12	4
四. 结论和建议 .....	13-14	4
附件		
一. 人力资源行动计划样本 .....		5
二. 人力资源行动计划覆盖的部厅 .....		21
三. 高级管理人员契约表 .....		22
四. 高级管理人员契约覆盖的部门 .....		26

## 一. 导言

1. 本报告根据 2006 年 2 月 15 日大会第 60/238 号决议编写，大会在该决议中请秘书长向大会第六十一届会议提出一份报告，说明管理业绩委员会成立以来的活动，包括委员会如何满足大会第 59/266 号决议第一节第 10 段所载的一项要求，即在人力资源政策和目标方面加强内部问责制度，责成方案主管对实现人力资源行动计划所载各项目标的情况负责。
2. 2005 年 5 月，秘书长设立了管理业绩委员会，作为加强高级管理人员问责制框架的一项措施（见 ST/SGB/2005/13）。委员会负责监测和分析高级管理人员行使其各方面权力的方式，以确保他们适当履行委托给他们的职责，包括他们在实现人力资源行动计划所载各项目标方面的业绩。委员会成员由秘书长任命，任期两年，包括担任主席的常务副秘书长，副秘书长级别的两名成员和一名公共部门管理方面的外部专家。
3. 2005 年 7 月，委员会举行了第一次组织会议，审查用来评价高级管理人员管理业绩的现有方法。在 2005 年 12 月的第二次会议上，委员会建议通过重新设计的高级管理人员契约，作为每年评价高级管理人员业绩的基础。
4. 委员会于 2006 年 7 月开会，审查与 2005 年人力资源行动计划所载目标对照的实际结果，并审查 2006 年的契约。委员会建议采取一系列后续行动，确保管理承诺的问责制。

## 二. 人力资源行动计划

5. 委员会对 2005-2006 年计划周期前半部分的部门业绩进行了审查。根据事先制订的人力资源管理目标（见附件一和二，其中载有人力资源行动计划的样本和计划所涵盖的部厅的名单），对 25 个部厅进行了审查。制定了 25 个指标，涉及人力资源管理的 9 个领域，主要体现出各项法定任务。列入了问责目标和了解指标。制订了三个评价类别（满意、部分实现和未实现）。
6. 有几个部在实现性别均衡目标方面遇到困难，尤其是在高层。其他部在实现性别和地理目标方面遇到实际问题。秘书长目前的征聘改革就是为了克服这方面的某些系统困难。业绩不佳似乎也表明部门主管没有充分认识到，他们也有责任促进实现秘书处的公平地域分配。
7. 常务副秘书长根据委员会的建议，其后向所有部厅主管转交了业绩总结和排名数据，并向那些没有实现其作为管理人员业务的目标的人提出量身定做的提醒。还提醒管理人员，一贯不实现目标最终可导致取消授予给其的征聘和职位安排决定权。
8. 预计将在 2007 年初对 2005-2006 年周期的业绩进行最后评价。

### 三. 高级管理人员契约

9. 在 2006 年 12 月的委员会第二次会议上，批准了重新设计的秘书长与方案管理人员高级管理契约的框架。经订正的契约聚集了广泛的一系列指标，涉及责成部门主管负责实现的各项方案和管理目标。契约的第一节载有部门主管的项目优先事项，代表工作方案中部门主管将大量亲自参与的具体领域。在许多方面，这与列入工作人员考绩制度中的目标类似。

10. 契约的其他部分载有适用于所有部门主管的标准目标。第二节载有旨在解决系统问题或加速组织变革的特别目标，例如 2006 年契约中列入加强自我评价，以帮助确保实现这一变革。第三节涉及人力资源管理，重申必须遵守《人力资源行动计划》的各项承诺，并强调高度优先目标，如工作人员的公平地域分配和两性均衡。第四节包含执行监督机构建议的目标，第五节为确保行为操守。契约还包括核准的方案预算的目标，并强调部门主管须对其部门的全面方案业绩负责。2006 年使用的高级管理人员契约表见附件三。

11. 委员会在 2006 年 7 月的会议上审查了 2006 年契约，以确保它们为年底的业绩审查提供坚实的基础。在某些情况下，要求部门主管在秘书长签字前对其契约进行修正。

12. 委员会将在 2007 年第一季度开会，审查实际业绩，并据此向秘书长提出建议。

### 四. 结论和建议

13. 管理业绩委员会在其运作第一年期间的活动，表示已向责成方案管理人员对实现方案目标和人力资源行动计划中所载目标的业绩负责迈进了一大步。此外，定于在 2007 年第一季度进行的评价，将使新秘书长有机会评价高级管理班子的业绩，并为找出联合国需要解决的系统弱点提供基础。

14. 大会不妨注意到本报告。

## 附件一

### 人力资源行动计划样本

人力资源规划：第四周期(2005 年 1 月 1 日-2006 年 12 月 31 日)

人力资源行动计划

厅/部

部/厅的副秘书长和主管人力资源管理助理秘书长根据 2004 年 12 月 31 日结束的人力资源行动计划第三周期的结果和基线，审查了部/厅的人力资源管理现状，同意遵照大会相关决议，继续共同支持秘书长的组织核心人力资源管理指标，促进人力厅和部/厅在这一领域的伙伴关系。

部/厅的副秘书长和主管人力资源管理助理秘书长已批准所附的人力资源行动计划第四周期（2005-2006 年）的人力资源行动计划，其中含有部/厅承诺实现的人力资源管理目标，同时，人力厅将协助部/厅，在整个规划周期中提供相关的统计数据，及其权限范围内的必要协助。

人力资源行动计划包括核心的管理责任目标，和用于标示目的非核心了解指标。必要时列入了与人力资源行动计划第三周期期间部门或全秘书处业绩数据的相关比较。

部/厅副秘书长

XXX 先生/女士

主管人力资源管理助理秘书长

简·比格尔

## 管理领域一：空缺管理

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
1	<b>尽量实现和/或将人力资源经常预算空缺率保持在 0% 和不超过 5%</b>	1a) 滚动所有经常预算员额的人力资源空缺率  1b) 滚动专业及以上职类经常预算员额的人力资源空缺率	所有员额的人力资源经常预算空缺率≤5%  专业及以上职类员额的人力资源经常预算的空缺率≤5%  [*]	截至 2004 年 12 月部/厅的所有经常预算员额的人力资源空缺率： %  截至 2004 年 12 月部/厅的专业及以上职类经常预算员额的人力资源空缺率： %
2	<b>尽量实现和/或将人力资源预算外空缺率保持在 0% 和不超过 6.5%</b>	2a) 滚动所有预算外员额的人力资源空缺率  2b) 滚动专业及以上职类预算外员额的人力资源空缺率	所有员额的人力资源预算外空缺率≤6.5%  专业及以上职类员额人力资源预算外的空缺率≤6.5%  [*]	截至 2004 年 12 月部/厅的所有员额的人力资源预算外空缺率： %  截至 2004 年 12 月部/厅的专业及以上职类员额的人力资源预算外空缺率： %
3	<b>将空缺员额的甄选时间减少到平均 120 天（2004 年结束时为平均 174 天）</b>	3) 从发布空缺通知之日到部/厅主管做出甄选决定之日的平均天数	平均甄选时间≤120 天  [*]	2003-2004 年部/厅的平均甄选时间：天
4	<b>至少在法定退休年龄之日到达前 6 个月公告所有预期空缺</b>	4) 在法定退休年龄之日到达前六个月在银河系统公布的空缺数占人力资源行动计划第四周期预测空缺的比例（百分比）	至少提前六个月公布 100% 的 2005 和 2006 年预期退休的空缺通知	2005 年的预期退休 2006 年的预期退休
5	<b>无超过工作人员法定退休年龄的延期</b>	5) 超过退休年龄的延期数	超过退休年龄的延期为零。如果六个月前已贴出员额公告，且业务需要也证明需要延期，人力厅可批准作为例外	无

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
6	<b>相对 2004 年 12 月部门基线，提高通过征聘、晋升或统筹管理调动国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 经常预算员额所占比率</b>	<p>6a) 相对 b、c、d、e 和 f，周期期间常设 P-3 经常预算员额总数。</p> <p>6b) 通过征聘 P-3 国家竞争性考试候选人填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>6c) 通过晋升（P-2 国家竞争性考试或一般事务人员晋升专业人员考试）以及统筹管理调动填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>6d) 通过外部征聘填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>6e) 在甄选系统之外（短期、临时等）填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>6f) 周期期间未填补的平均 P-3 经常预算员额数</p> <p>6g) 通过征聘、晋升或统筹管理调动国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 经常预算员额所占比率</p>	<p>尽量增加通过征聘、晋升和统筹管理调动方案国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 经常预算员额数占不包括语文工作人员员额在内的所有经常预算 P-3 员额的比率</p> <p>（部门 2004 年水平）</p>	<p>截至 2004 年 12 月，部/厅常设 P-3 经常预算员额总数</p> <p>通过征聘 P-3 国家竞争性考试候选人填补的 P-3 经常预算员额数：</p> <p>通过晋升（P-2 国家竞争性考试或一般事务人员晋升专业人员考试候选人）和统筹管理调动填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>通过外部征聘填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>在甄选系统之外（短期、临时等）填补的 P-3 经常预算员额数</p> <p>P-3 经常预算员额的预算空缺</p> <p>P-3 经常预算员额的人力资源空缺</p> <p>通过征聘、晋升或统筹管理调动国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 经常预算员额所占比率：x/y=%</p>

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
7	<b>相对 2004 年 12 月基线， 提高通过征聘、晋升或统 筹管理调动国家竞争性 考试/一般事务人员晋升 专业人员考试候选人填 补的 P-3 预算外员额所占 比率</b>	<p>7a) 相对 b、c、d、e 和 f, 周期期间常设 P-3 预算外员额总数</p> <p>7b) 通过征聘 P-3 国家竞争性考试候选人填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>7c) 通过晋升 (P-2 国家竞争性考试或一般事务人员晋升专业人员考试) 以及统筹管理调动填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>7d) 通过外部征聘填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>7e) 在甄选系统之外 (短期、临时等) 填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>7f) 周期期间未填补的 P-3 平均预算外员额数</p> <p>7g) 通过征聘、晋升或统筹管理调动国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 预算外员额所占比率</p>	<p>尽量增加通过征聘、晋升和统筹管理调动方案国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 预算外员额数占不包括语文工作人员员额在内的所有预算外 P-3 员额的比率</p> <p>(部门 2004 年水平)</p>	<p>截至 2004 年 12 月, 部/厅常设 P-3 预算外员额总数</p> <p>通过征聘 P-3 国家竞争性考试候选人填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>通过晋升 (P-2 国家竞争性考试或一般事务人员晋升专业人员考试候选人) 和统筹管理调动填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>通过外部征聘填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>在甄选系统之外 (短期、临时等) 填补的 P-3 预算外员额数</p> <p>P-3 预算外员额的预算空缺</p> <p>P-3 预算外员额的人力资源空缺</p> <p>通过征聘、晋升或统筹管理调动国家竞争性考试/一般事务人员晋升专业人员考试候选人填补的 P-3 预算外员额所占比率: <math>x/y = \%</math></p>



#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
8	在人力资源空缺、预算 空缺员额和常设预算员 额(经常预算和预算外) 之间进行比较	8a1) 人力资源空缺与 经常预算员额总数之比  8a2) 人力资源空缺与 经常预算预算员额空缺 总数之比  8a3) 经常预算预算员 额总数与经常预算预算 员额空缺总数之比  8b1) 人力资源空缺与 预算外员额总数之比  8b2) 人力资源空缺与 预算外预算员额空缺总 数之比  8b3) 预算外预算员额 总数与预算外预算员额 空缺总数之比	了解	无

## 管理领域二：地域分配

联合国秘书处				
#	人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
9	增加从在秘书处无人任职和任职人数偏低的会员国的候选人来填补须按地域分配的职位空缺	9a) 从无人任职和任职人数偏低的会员国进行地域征聘的数目  9b) 这种征聘占 2005-2006 年期间所有地域征聘的百分比	从无人任职和任职人数偏低的会员国进行的征聘在本周期占有所有地域征聘的 25%  [*]	人力资源行动计划第三周期部/厅从无人任职和任职人数偏低的会员国的征聘占有所有地域征聘的比率：x/y (或占部/厅征聘的百分比)
10	尽可能减少任职人数偏多的会员国在秘书处中的数目	10a) 本周期从任职人数偏多的会员国征聘的数目  10b) 这种征聘占本周期所有地域征聘的百分比	对任职人数偏多的会员国实现零征聘（将国家竞争性考试候选人计算在内，但将为评估的目的修正部/厅的目标）	人力资源行动计划第三周期部/厅从任职人数偏多的会员国的征聘占有所有地域征聘的比率：x/y (或占部/厅征聘的百分比)
#	联合国秘书处人力资源行动计划第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源行动计划第三周期结果
11	按照发达国家、发展中国家和转型经济体国家在其适当幅度的总和中各自所占的总比例，制订它们在工作人员任职情况中所占的比例，从而监测它们在秘书处专业及以上职类的地域组成中所占比例	11a) 相对专业及以上职类按地域分配的员额总数，发达国家、发展中国家和转型经济体国家工作人员的人数和百分比  11b) 按照每组国家在其适当幅度的总和中各自所占的总比例，制订它们在工作人员任职中所占的比例，每一组国家的专业及以上职类工作人员的人数	了解	无

## 管理领域三：女性工作人员任职人数

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
12	<b>在所有空缺员额中，至少有 50% 遴选女性候选人填补，尤其是专业及以上职类的空缺员额，以便在所有的职类和职等中实现性别均衡</b>	12a) 所有职类女性工作人员的遴选情况  12b) 专业及以上职类女性工作人员的遴选情况  12c) 主任及以上职类女性工作人员的遴选情况	50% 的女性工作人员遴选率（所有三项指标）  [*]	人力资源行动计划第三周期部/厅所有职类女性工作人员遴选率：%  人力资源行动计划第三周期部/厅专业及以上职类女性工作人员遴选率：%  人力资源行动计划第三周期部/厅主任及以上职类女性工作人员遴选率：%
13	<b>在实现 50% 这一两性平等目标之前，在专业及以上职类的女性工作人员任职率每年至少平均增加两个百分点</b>	13) 专业及以上职类女性工作人员任职率平均每年增长情况	专业及以上职类平均每年增加两个百分点  [*]	人力资源行动计划第三周期部/厅专业及以上职类女性工作人员任职率平均每年增长率：%

#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
14	<b>将所有职类和号编 (100、200 和 300 号编) 女性工作人员的任职率 增加到 50% 这一两性平 等目标</b>	14a) 女性工作人员任 职情况 (总体)  14b) 100、200 和 300 号编女性工作人员任职 情况  14c) 专业及以上职类 女性工作人员任职情况  14d) 主任及以上职类 女性工作人员任职情况	<b>了解</b>	截至 2004 年 12 月部/厅 总体的女性任职率: %  截至 2004 年 12 月部/ 厅 100 号编的女性任职 率: %  截至 2004 年 12 月部/ 厅 200 号编的女性任职 率: %  截至 2004 年 12 月部/厅 专业及以上职类的女性 任职率: %  截至 2004 年 12 月部/厅 的主任及以上职类女性 任职率: %
15	<b>增加所有职类和号编 (100、200 和 300 号编) P-5 以上员额女性工作 人员的任职率, 逐步实 现 50% 这一两性平等 目标</b>	15a) P-5 及以上职类女 性工作人员所占比例  15a) 发达国家女性工 作人员 (P-5 及以上职 类) 的人数  15b) 发展中国家女性 工作人员 (P-5 及以上职 类) 的人数  15c) 转型经济体国家 女性工作人员 (P-5 及以 上职类) 的人数	<b>了解</b>	截至 2004 年 12 月, 部/厅 P-5 及以上职类女性工 作人员所占比例: % (x/y)  发达国家女性工作人员 (P-5 及以上职类) 的 人数  发展中国家女性工作人 员 (P-5 及以上职类) 的 人数  转型经济体国家女性工 作人员 (P-5 及以上职 类) 的人数

## 管理领域四：流动

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
16	<b>秘书处的总体流动率每年必须达到 15%</b>	16a) 年流动指数 16b) 年晋升指数 16c) 年调动指数 16d) 年晋升和调动综合指数	总流动指数：15% [*]	2004 年部/厅流动指数：% 2004 年部/厅晋升指数：% 2004 年部/厅调动指数：% 2004 年部/厅晋升和调动综合指数：%
#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
17	<b>人力资源行动计划将按不同种类的工作人员流动，分别监测工作人员的流动情况</b>	17a) <b>部门内</b> （同一工作地点）工作人员年流动数字 17b) <b>涉及部厅变换</b> （同一工作地点）的年流动数字（接收） 17c) <b>离开一部门</b> 到另一部门的年流动度数字（放行） 17d) <b>涉及工作地点变换</b> （同一部门内或不同部门之间）的年流动数字 17e) 联合国共同事务内部 <b>调出和调入秘书处</b> （调动）的年流动数字	<b>了解</b>	无

## 管理领域五：振兴本组织

#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
18	<b>本周期结束时部门工作人员的平均年龄</b>	18a) 所有工作人员的平均年龄	了解	2004 年 12 月部/厅所有工作人员的平均年龄：岁
		18b) 专业及以上职类工作人员的平均年龄	了解	2004 年 12 月部/厅专业及以上职类工作人员的平均年龄：岁
		18c) 一般事务职类工作人员的平均年龄		2004 年 12 月部/厅一般事务职类工作人员的平均年龄：岁
19	<b>本周期中任用人员应聘时的平均年龄（累计任用期&gt;1 年）</b>	19a) 部/厅任用的工作人员应聘时的平均年龄	了解	人力资源行动计划第三周期部/厅任用的所有工作人员应聘时的平均年龄：岁
		19b) 任用的专业及以上职类工作人员应聘时的平均年龄	了解	人力资源行动计划第三周期部/厅任用的专业及以上职类工作人员应聘时的平均年龄：岁
		19c) 任用的一般事务职类工作人员应聘时的平均年龄	了解	人力资源行动计划第三周期部/厅任用的一般事务职类工作人员应聘时的平均年龄：岁

### 管理领域六：考绩制度(考绩)

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
20	<b>将考绩的全面遵守率提高 到尽量接近 100%</b>	20) 考绩遵守率	100%的考绩遵守率 [*]	2003/2004 年周期部/厅 的考绩遵守率：%
21	<b>每年更新各小组(管理 审查委员会、联监委、 听取抗辩小组)工作的 最新情况</b>	21) 更新各小组(管理 审查委员会，联监委， 听取抗辩小组)工作的 最新情况	每年更新各小组工作的 最新情况	部/厅更新各小组(MRC、 联监委、听取抗辩小组) 工作的最新情况
22	<b>每个工作人员在每一电 子考绩周期至少有一个 学习目标</b>	22) 在考绩周期中没 有学习目标的工作人 员人数	考绩周期中没有学习目 标的工作人员人数为零	无
#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
23	<b>每年提交联监委报告</b>	23) 提交联监委报告	每年提交联监委报告	部/厅提交联监委报告

## 管理领域七：工作人员发展

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
24	<b>在本周期充分利用年培训预算</b>	24) 本周期利用培训预算的年百分比	在本周期 100%地利用培训预算  [*]	2004 年部/厅利用培训预算的情况：%
#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
25	<b>工作人员参加职业支持和工作人员发展方案的情况（总体）</b>	25) 部/厅工作人员参加发展方案的人数（总体）	了解	2004 年部/厅工作人员参加工作人员发展方案的情况
26	<b>所有合格工作人员参加人事管理训练方案的情况</b>	26) 自1999年人力资源行动计划开始以来，有资格参加人事管理训练方案的工作人员参加过一次该方案的人数	了解	无
27	<b>一般事务工作人员参加工作人员发展方案的情况</b>	27) 在本周期参加工作人员发展方案的所有工作人员中，一般事务工作人员所占百分比	了解	2004 年部/厅一般事务工作人员参加工作人员发展方案的情况



## 管理领域八：工作人员与管理层的关系和工作人员福利

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
28	每季度召开工作人员—— 管理层会议	28) 每年会晤工作人员 代表的次数	季度会议	2004 年部/厅会晤工作 人员代表的次数
29	每季度举行工作人员大 会	29) 每年举行工作人员 大会的次数	季度会议	2004 年部/厅举行全体 工作人员会议的次数
#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
30	完成全体工作人员艾滋 病毒/艾滋病宣传和信 息方案	30) 参加艾滋病毒/艾 滋病宣传和信息方案的 工作人员所占百分比	了解	无
31	完成对所有工作人员的 最低运作安保标准培训	31) 参加最低运作安保 标准培训的工作人员所 占百分比	了解	无
32	各部门的妇女问题协调 人与部/厅主管或执行 干事定期举行会议	32) 部门的妇女问题协 调人与部门管理层举行 会议的次数	了解	无

## 管理领域九：雇用咨询员和个人订约人

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
33	<b>咨询员/订约人不得履行以下职能：代表和监督职责、指派给常设员额和工作人员的职能、内部专家可以履行的职能</b>	33) 履行代表和监督职能、正规工作人员职能或本组织具有专门知识的职能的咨询员和订约人人数	适用时，履行代表和监督职能、正规工作人员职能或本组织具有专门知识的职能的咨询员和订约人的人数为零	无
34	<b>咨询员在 36 个月期间提供的服务不得超过 24 个月</b>	34) 在 36 个月期间履行任务超过 24 个月的咨询员人数	在 36 个月期间履行任务超过 24 个月的咨询员人数为零（除非得到特别批准）	无
35	<b>改进咨询员的地域分配情况</b>	35a) 来自发达国家会员国的咨询员人数  35b) 来自发展中国家会员国的咨询员人数  35c) 来自转型经济体国家会员国的咨询员人数  35d) 会员国的参与率（担任咨询员的会员国数除以会员国总数）	相对会员国比率基线（第三周期）的比率	人力资源行动计划第三周期期间部/厅来自发达国家会员国的咨询员人数  人力资源行动计划第三周期期间部/厅来自发展中国家会员国的咨询员人数  人力资源行动计划第三周期期间部/厅来自转型经济体国家会员国的咨询员人数  人力资源行动计划第三周期期间部/厅的会员国参与率：x/y=%
36	<b>增加女性咨询员的任职人数。</b>	36) 女性咨询员的百分比增加（与第三周期相比）	女性咨询员的比率高于基线（第三周期）	人力资源行动计划第三周期部/厅的%（或在咨询员总数 y 中妇女 x 所占比例）

## 管理领域十：雇用退休人员

#	联合国秘书处 人力资源行动计划第四周期目标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅问责目标	2004 年 12 月基线或 人力资源行动计划第三周期结果
37	<b>减少雇用的退休人员人数与部门在职工作人员之比</b>	37) 雇用的退休工作人员人数与部门在职工作人员总数之比（工作人员的总人数和百分比）	百分比低于基线（第三周期）	人力资源行动计划第三周期部/厅雇用的退休工作人员人数  人力资源行动计划第三周期雇用的退休工作人员占部/厅在职工作人员总数的百分比：x/y=%
38	<b>减少本周期雇用的退休工作人员人数与雇用的人员总数之比</b>	38) 本周期聘用期为任何时间的退休工作人员与聘用期一年或超过一年的退休工作人员之比（雇用的总人数和百分比）	百分比低于基线（第三周期）	人力资源行动计划第三周期部/厅雇用的退休工作人员的人数  人力资源行动计划第三周期部/厅雇用的退休工作人员与雇用的工作人员总数之比：x/y=%

#	联合国秘书处人力资源行动计划 第四周期了解指标	人力资源行动计划业绩指标	2005-2006 年部/厅 了解指标	2004 年 12 月基线或人力资源 行动计划第三周期结果
39	<b>减少重新雇用退休工作人员以及这些工作人员担任决策职位的人数</b>	39a) 本周期与退休工作人员签约总数 39b) 本周期雇用的退休工作人员总数 39c) 本周期退休工作人员雇用时间总长度 39d) 退休工作人员雇用时间平均长度 39e) 本周期退休工作人员在影响决策进程的职位（主任及以上级别）上任职的人数	<b>了解</b>	人力资源行动计划第三周期部/厅与退休工作人员签约总数 人力资源行动计划第三周期部/厅雇用的退休工作人员总数 人力资源行动计划第三周期部/厅退休工作人员雇用时间总长度：天 人力资源行动计划第三周期部/厅退休工作人员雇用时间平均长度：每个退休人员的雇用天数 (x 天/y 聘用的退休人员) 人力资源行动计划第三周期部/厅雇用退休工作人员在影响决策进程的职位上任职的人数

[\*] 系指有 20% 的容限，在此幅度之内即可认为部门的业绩属于各自问责目标可接受的范围。

## 附件二

### 人力资源行动计划覆盖的部厅

裁军事务部

经济和社会事务部

大会和会议管理部

中央支助事务厅(管理部)

副秘书长办公室(管理部)

人力资源管理厅(管理部)

方案规划、预算和账务厅(管理部)

政治事务部

新闻部

维持和平行动部

非洲经济委员会

欧洲经济委员会

拉丁美洲和加勒比经济委员会

亚洲及太平洋经济社会委员会

西亚经济社会委员会

人道主义事务协调厅

人权事务高级专员办事处

内部监督事务厅

法律事务厅

联合国贸易和发展会议

联合国环境规划署

联合国人类住区规划署

联合国毒品和犯罪问题办事处

联合国日内瓦办事处

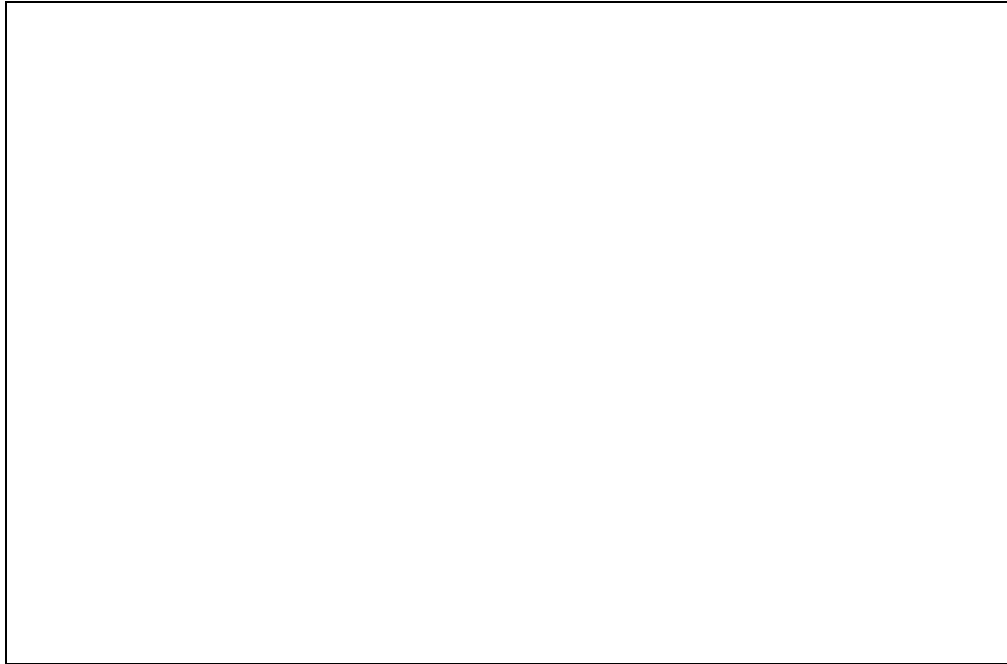
联合国内罗毕办事处

联合国维也纳办事处

## 附件三

### 2006 年(部门主管)与(秘书长)的高级管理人员契约

#### A. 背景



## 一、部门主管的方案优先事项

## 二. 特别目标

目标	预期成绩	衡量成功的标准
<b>所有部门主管的共同目标</b>		
按照 A/60/73, 定期对所有方案和次级方案进行有效的自我评价	建立自我评价能力及可有效工作的数据收集程序	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 监文信息系统充分更新 12 个月的业绩数据</li> <li>• 制订自我评价计划</li> <li>• 资源与 2006-2007 年预算相符的</li> </ul>
及时提交文件, 供理事机构审议	及时向会议管理部门提交文件	90% 的文件按时间档规定的日期提交

### 部门查明的更多目标

## 三. 人力资源管理

目标	预期成绩	衡量成功的标准
<b>所有部门主管的共同目标</b>		
减少空缺数	经常预算和预算外空缺数尽可能接近 0%	经常预算空缺少于或等于 5% 预算外空缺少于或等于 6.5%
实现专业及以上职类的 50% 两性均等	提高专业及以上职类女性工作人员与男性工作人员的比率	在 D1 及以上职等和 P1 及以上职等提高 2%, 或实现 50% 的任职人数
改进秘书处内工作人员的地域分配情况	增加从无任职人员和任职人数偏低的会员国的征聘人数, 减少从任职人数偏高的会员国的征聘人数	从无任职人员和任职人数偏低的会员国的征聘在所有地理征聘中所占比率大于 33.3%
实现 100% 的考绩遵守率	100% 考绩遵守率	100% 考绩遵守率

### 部门查明的更多目标



#### 四. 监督机构的建议

目标	预期成绩	衡量成功标准
根据对本组织可能造成的危害程度，执行监督机构的各项建议	在商定的时限内执行建议	按时执行 90% 3 个月内执行余下 10% 的目标

#### 五. 行为

目标	预期成绩	衡量成功标准
<b>所有部门主管共同的目标</b>		
确保工作人员申报其在履行职责时可能面临的任何潜在利益冲突	部门内所有工作人员在到期之日前提出财务披露	在到期之日前 100% 遵守对财务披露的规定
在本部门工作人员中提高对操守的认识	完成对本部门所有工作人员的操守培训	100% 遵守法定培训要求
做出与授权和联合国规则和条例相符的行政决定	对部门行政决定的投诉和上诉数目与部门工作人员人数成比例，并符合透明、开放的工作环境	每年对司法行政程序的审查中载有对部门业绩的满意评价

#### 部门查明的更多目标

#### 六. 部门的方案目标

大会核准的方案预算中详细说明了部门的总体方案目标、预期成绩和衡量成功标准。这些目标都是本契约不可分割的一部分，实际成绩将列入编写的业绩评价报告，供管理业绩委员会和秘书长审查。

#### C. 签字

签字和日期

部门主管

签字和日期

秘书长

## 附件四

### 高级管理人员契约覆盖的部门

#### 联合国总部

裁军事务部

经济和社会事务部

大会和会议管理部

管理事务部

政治事务部

新闻部

安全和安保部

人道主义事务协调厅

最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办公室

内部监督事务厅

法律事务厅

非洲问题特别顾问办公室

#### 总部以外的办事处

##### 日内瓦

人权事务高级专员办事处

联合国贸易和发展会议

联合国日内瓦办事处

##### 内罗毕

联合国环境规划署和联合国内罗毕办事处

联合国人类住区规划署

##### 维也纳

毒品和犯罪问题办事处和联合国维也纳办事处

## 区域委员会

非洲经济委员会

欧洲经济委员会

拉丁美洲和加勒比经济委员会

亚洲及太平洋经济社会委员会

西亚经济社会委员会

---