



第七十二届会议

2018-2019 两年期拟议方案预算*

第八编

共同支助事务

第 29C 款

人力资源管理厅

(2018-2019 期间两年期方案计划方案 25)**

目录

	页次
概览	2
总方向	2
资源概览	3
其他信息	6
A. 行政领导和管理	6
B. 工作方案	8
构成部分 1.	8
构成部分 2.	11
构成部分 3.	15
构成部分 4.	19
附件***	
一. 2018-2019 两年期组织结构和员额分布情况	22
二. 为执行监督机构的相关建议而采取的后续行动总表	23

* 核定方案预算概要将作为 A/72/6/Add.1 印发。

** A/71/6/Rev.1。

*** 本报告没有附件显示列入 2016-2017 两年期、但 2018-2019 两年期不交付的产出，因为没有终止的产出。



概览

表 29C.1 财政资源

(美元)

按 2016-2017 年度订正费率计算	70 288 300
技术调整(去除非经常所需资源和两年期员额经费)	(542 500)
其他变动	(405 700)
资源变动总额	(948 200)
2014-2015 年秘书长拟议数 ^a	69 340 100

^a 按 2016-2017 年订正费率计算。

表 29C.2 员额资源

	人数	职等
经常预算		
2016-2017 两年期核定数	148	1 个助理秘书长、3 个 D-2、5 个 D-1、15 个 P-5、20 个 P-4、18 个 P-3、13 个 P-2/1、8 个一般事务(特等)、65 个一般事务(其他职等)
新设员额	2	次级方案 4 下 1 个 P-5 和 1 个 P-4
裁撤	(1)	行政领导和管理项下 1 个一般事务(其他职等)
2014-2015 两年期拟议数	149	1 个助理秘书长、3 个 D-2、5 个 D-1、16 个 P-5、21 个 P-4、18 个 P-3、13 个 P-2/1、8 个一般事务(特等)、64 个一般事务(其他职等)

总方向

- 29C.1 人力资源管理厅负责执行第 29C 款的工作方案，设在总部以外联合国办事处的有关组织单位为其提供协助。秘书长公报 [ST/SGB/2011/4](#) 载有人力资源管理厅的总体责任。第 29C 款下拟议开展的活动属于秘书长关于 2018-2019 两年期方案计划合并变动报告中的方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)。
- 29C.2 人力资源管理厅将继续推进其改革议程，旨在使本组织能回应要求，支持增强能力、提高业绩的文化，使工作人员无论方案和供资来源如何都能平等获得职业机会，使工作人员有机会学习和发展，以发挥最大潜力。该部还将重视加强工作人员规划、业绩管理、职业支持，并在大会批准的情况下重视工作人员流动框架的执行。该厅在其授权范围内，与秘书处其他相关机构密切合作，将按照大会第 [61/261](#) 号决议及其后相关决议加强内部司法系统，高效率、高成效和公正地实施内部司法系统。除其他外，这些决议涉及诉诸正式和非正式程序问题。此外，该厅将更好地在世界各地的设施为联合国工作人员提供职业健康服务。
- 29C.3 人才管理信息系统 *Inspira* 将继续得到加强，以支持征聘、学习管理和业绩管理等方面的人力资源改革努力。将开展有针对性的外联宣传，以期实现更为公平的会员国地域代表性，提高女性任职比例，并物色高素质的人选。该厅将继续支持实现公平地域代表性和加强把性别平等视角纳入联合国的工作，以期在执行对性别问题有敏感认识的政策方面发挥表率作用。

29C.4 学习、发展与人力资源事务司将继续开展以下工作：就绩效管理提供指导、咨询和支持，特别是在修订政策和程序方面；就修订的电子考绩工具提供培训和指导/用户支助；协调和促进按需举办工作人员绩效管理培训。

资源概览

29C.5 2018-2019 两年期本款拟议资源总额重计费用前为 69 340 100 美元，与 2016-2017 年批款相比净增 948 200 美元(即净增 1.3%)。导致资源变动有两个因素，即：(a) 与 2016-2017 两年期分阶段裁撤员额减少的经费有关的技术调整；(b) 其他资源变动。拟议资源数额将为充分、高效和有效地执行各项任务提供经费。

29C.6 资源分配情况见表 29C.3 至 29C.5。

表 29C.3 按构成部分开列的财政资源(千美元)

(1) 经常预算

	2014-2015 年支出	2016-2017 年批款	资源变动						重计费用前共计	重计费用	2018-2019 年度估计数
			技术调整(非经常、两年期员额经费)	新的和经扩大的任务规定	款次内和(或)各款	其他	共计	百分比			
A. 行政领导和管理	3 516.2	2 907.1	(33.7)	—	—	(162.4)	(196.1)	(6.7)	2 711.0	84.3	2 795.3
B. 工作方案											
1. 政策	6 271.0	5 727.3	—	—	—	—	—	—	5 727.3	145.3	5 872.6
2. 战略规划和人员配置	12 125.8	15 367.6	(26.8)	—	—	(272.3)	(299.1)	(1.9)	15 068.5	405.3	15 473.8
3. 学习、发展和人力资源事务	42 118.2	40 298.7	(482.0)	—	—	(394.6)	(876.6)	(2.2)	39 422.1	1291.6	40 713.7
4. 医疗服务	4 897.9	5 987.6	—	—	—	423.6	423.6	7.1	6 411.2	185.7	6 596.9
5. 人力资源信息系统	6 761.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
小计 B	72 174.4	67 381.2	(508.8)	—	—	(243.3)	(752.1)	(1.1)	66 629.1	2 027.9	68 657.0
小计 1	75 690.6	70 288.3	(542.5)	—	—	(405.7)	(948.2)	(1.3)	69 340.1	2 112.2	71 452.3

(2) 其他摊款

	2014-2015 年支出	2016-2017 年估计数	2018-2019 年估计数
A. 工作方案			
1. 政策	5 783.4	5 298.3	5 364.2
2. 战略规划和人员配置	2 160.9	3 109.6	3 878.2
3. 学习、发展和人力资源事务	3 748.0	3 135.8	2 100.6
4. 医疗服务	4 453.2	3 918.3	4 009.0
小计 2	16 145.5	15 462.0	15 352.0

(3) 预算外

	2014-2015 年 支出	2016-2017 年 估计数	2018-2019 年 估计数
A. 工作方案			
1. 政策	2 713.4	2 723.5	2 730.1
2. 战略规划和人员配置	580.8	813.2	974.5
3. 学习、发展和人力资源事务	1 107.0	1 499.1	1 509.9
4. 医疗服务	4 131.6	4 332.1	4 314.9
小计 3	8 532.8	9 367.9	9 529.4
共计	100 368.9	95 118.2	96 333.7

表 29C.4 员额资源

类别	临时								共计	
	常设经常预算		经常预算		其他摊款 ^a		预算外 ^b			
	2016- 2017 年	2018- 2019 年	2016- 2017 年	2018- 2019 年	2016- 2017 年	2018- 2019 年	2016- 2017 年	2018- 2019 年	2016- 2017 年	2018- 2019 年
专业及以上职类										
助理秘书长	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1
D-2	3	3	—	—	—	—	—	—	3	3
D-1	5	5	—	—	—	—	—	—	5	5
P-5	15	16	—	—	2	2	1	1	18	19
P-4/3	36	37	2	2	22	22	5	5	65	66
P-2/1	13	13	—	—	1	1	2	2	16	16
小计	73	75	2	2	25	25	8	8	108	110
一般事务										
特等	8	8	—	—	1	1	5	5	14	14
其他职等	63	62	2	2	17	17	6	6	88	87
小计	71	70	2	2	18	18	11	11	102	101
共计	144	145	4	4	43	43	19	19	210	211

^a 所需资源完全来自维持和平行动支助账户。

^b 1 个 P-5、3 个 P-4、2 个 P-3、2 个 P-2、5 个一般事务(特等)和 6 个一般事务(其他职等)由来自方案支助收入的预算外资源供资(此类收入是作为对预算外行政结构提供支持的费用偿还收取的); 1 个一般事务(其他职等)由对预算外实质活动提供的资助供资。

表 29C.5 按构成部分开列的资源分配情况

(百分比)

	经常预算	其他摊款	预算外
A. 行政领导和管理	3.9	—	—

	经常预算	其他摊款	预算外
B. 工作方案			
1. 政策	8.3	34.9	28.7
2. 战略规划和人员配置	21.7	25.3	10.2
3. 学习、发展和人力资源事务	56.9	13.7	15.8
4. 医疗服务	9.2	26.1	45.3
小计 B	96.1	100.0	100.0
共计	100.0	100.0	100.0

技术调整

29C.7 资源变动总额为 542 500 美元，系 2016-2017 两年期分阶段裁撤员额减少的经费。

其他变动

29C.8 资源变动表明净减少 405 700 美元，原因如下：

- (a) 共减少 405 700 计划在 2018-2019 两年期内实现增效。拟议减少得以实现的原因是该厅努力在各项日常运作中落实秘书长关于企业资源规划项目的第八次进度报告(A/71/390)所述“团结”系统的预计增效。该报告所述“团结”系统增效则基于本组织在使用“团结”系统方面获得的经验、预期今后将发生的变化(包括今后推出的内容)、端对端流程的全球审查、遗留系统的淘汰以及业务流程和规划能力的改进。增效除以其他方式表示外，在适用的情况下以专职同等资历职位的美元价值表示。2018-2019 两年期拟议方案预算的前言和导言载有更多关于这一办法的信息。按此方法计算，该厅员额和非员额资源减少 405 700 领导和管理项下减少 162 400 项下减少 243 300 构成部分 2 和 3 下；
- (b) 其他资源数额为 423 600 美元，涉及构成部分 4(医务)下拟议增设的 2 个员额(1 个 P-5 和 1 个 P-4)，其目的是根据秘书长在其题为“人力资源管理改革概览：建设一支全球化、充满活力、适应力强、参与度高的联合国员工队伍”的报告(A/71/323)中提出的工作人员健康和福祉倡议，加强本组织的职业安全与健康服务。

其他摊款和预算外资源

29C.9 经常预算资源将以由额外资源加以补充。额外资源主要来自：中央行政部门为预算外活动、基金和方案提供服务获得偿还款而收到的方案支助收入；维持和平行动支助账户；资助该厅各种活动的实务信托基金(这些活动主要涉及在执行人力资源政策和业务程序方面提供指导和咨询)。2018-2019 两年期，将收到的额外资源估计为 24 881 400 美元，构成是：(a) 收取的方案支助收入，即预算外活动、基金和方案偿还的中央管理部门服务费用(9 529 400 美元)，包括维持 19 个员额(8 个专业职类、11 个一般事务职类)的经费；(b) “向联合国工作人员宣传本组织工作信息信托基金”提供的收入；(c) “联合国纪念和承认信托基金”提供的收入；(d) 来自维持和平行动支助账户的资源(15 352 000 美元)，包括继续为 43 个员额(25 个专业职类、18 个一般事务职类)供资的经费。

其他信息

29C.10 根据大会第 58/269 号决议，确定用于自我监测和评价的资源为 317 900 美元(30.25 个工作月)，即 25.25 个专业职类工作人员工作月和 5 个一般事务职类人员工作月。学习、发展和人力资源事务司继续向参与者分发调查问卷，评估培训方案的有用程度和满意程度。该厅每两年在全秘书处范围内开展一次调查，包括所有特派团，请工作人员评估人力资源事务科的工作效率和客户服务质量。将对各司的培训方案以及人力资源服务继续进行业绩衡量和监测，而主要自我评估工具是客户填写调查表。在自我评价活动方面，该厅最近进行了关于总体培训战略的自我评估，发现了若干挑战，因此对学习和职业支助战略的重点进行了调整。

A. 行政领导和管理

所需资源(重计费用前)：2 711 000 美元

29C.11 主管人力资源管理事务助理秘书长通过主管管理事务副秘书长，就与全秘书处人力资源管理战略、政策和方案的指导与协调有关的一切事项为秘书长提供咨询和协助。助理秘书长在大会各主要委员会、方案和协调委员会、行政和预算问题咨询委员会、联合国系统行政首长协调理事会及其附属机构和其他政府间机构、国际组织、政府组织、非政府组织、国际公务员制度委员会、联合国系统其他方案和组织的会议以及新闻媒体的会议上，就与人力资源管理有关的事项代表秘书长同会员国和观察国代表互动，并按照《联合国工作人员条例和细则》第八章的规定，代表管理当局参加工作人员与管理当局的协商。

29C.12 在管理当局与工作人员的协商以及与全球工作人员沟通方面，助理秘书长将继续担任与全球工作人员协商机制的主要联络人。此外，助理秘书长直属办公室负责通过各种手段与广大工作人员沟通，并就人力资源管理各方面的问题与工作人员交换意见。

29C.13 在 2018-2019 两年期，助理秘书长办公室将继续重点实施有关决议规定的人力资源管理改革。

表 29C.6 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：在整个秘书处内改善和加强人力资源管理战略、政策和方案的制订、执行、适用和协调工作

秘书处的预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019 年	2016-2017 年	2014-2015 年	2012-2013 年
(a) 考虑到本组织及其工作人员的需要，改善人力资源管理，使本组织能完成会员国授予的任务	继续改善人力资源政策、做法和方案 [在本两年期内实现的改进]	目标数	14	14	14	14
		估计数		14	14	14
		实际数				22
(b) 有效管理工作方案	及时交付产出和服务 [在既定时限内交付产出的比例]	目标数	100	100	90	90
		估计数		100	90	90
		实际数			90	85
(c) 及时提交相关政府间机构会议所需的文件	文件及时提交的百分比	目标数	100			
		估计数				
		实际数				

秘书处的预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019 年	2016-2017 年	2014-2015 年	2012-2013 年
(d) 在本组织差旅费用方面实现增效	在差旅开始前至少两个星期购买的机票百分比提高	目标数	100			
		估计数				
		实数				

产出

29C.14 在 2018-2019 两年期，将提供表 29C.7 所示的下列产出。

表 29C.7 产出类别和最后产出

产出	件数
向政府间机构和专家机构提供服务，包括向其提交报告(经常预算)	
大会	
为会议提供实质服务	
1. 第五委员会及方案和协调委员会会议和(或)非正式协商	1
2. 行政和预算问题咨询委员会的听证会	1
行政支助服务(经常预算/预算外)	
总体管理	
3. 针对秘书处的人力资源管理问题提供战略指导和管理监督，包括批准和审查人力资源事务方面的授权	1
4. 出席并召开与秘书处、总部以外办事处及联合国各基金、方案和专门机构人力资源管理专业人员的会议，讨论共同关心的问题。	1

29C.15 行政领导和管理的资源分配情况见表 29C.8。

表 29C.8 所需资源：行政领导和管理

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017 年	2018-2019 年 (重计费前)	2016-2017 年	2018-2019 年
经常预算				
员额	2 447.9	2 251.8	8	8
非员额	459.2	459.2	—	—
小计	2 907.1	2 711.0	8	8
预算外				
	—	—	—	—
共计	2 907.1	2 711.0	8	8

29C.16 所列经费 2 711 000 美元与 2016-2017 年批款相比减少了 196 100 美元。这笔经费将用于续设 7 个员额(1 个助理秘书长、1 个 P-5、1 个 P-4、1 个 P-2 和 3 个一般事务(其他职等))，并提供非员额资源，以支持执行本方案规定的任务。196 100 美元的资源变动源于两个因素，即：(a) 与 2016-2017 两年期分阶段裁撤员额有关的技术调整 33 700 美元；(b) 拟议裁撤一个员额(一般事务(其他职等))，原因是该方案计划在 2018-2019 两年期内实现增效。

- 29C.17 非员额所需资源数额为 459 200 美元，用作其他工作人员费用、工作人员差旅、一般业务费用、用品和材料以及家具和设备费用。

B. 工作方案

- 29C.18 按构成部分开列的资源分配情况见表 29C.9。

表 29C.9 按构成部分开列的所需资源

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017 年	2018-2019 年 (重计费用前)	2016-2017 年	2018-2019 年
经常预算				
1. 政策	5 727.3	5 727.3	18	18
2. 战略规划和人员配置	15 367.6	15 068.5	47	47
3. 学习、发展和人力资源事务	40 298.7	39 422.1	60	60
4. 医疗服务	5 987.6	6 411.2	15	17
小计	67 381.2	66 629.1	140	142
其他摊款	15 462.0	15 352.0	43	43
预算外	9 367.9	9 529.4	19	19
共计	92 211.1	91 510.5	202	204

构成部分 1 政策

所需资源(重计费用前): 5 727 300 美元

- 29C.19 方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)的这一构成部分由人力资源管理厅人力资源政策处负责。将根据秘书长关于 2018-2019 两年期方案计划合并变动报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施方案活动。

- 29C.20 本构成部分支持秘书长正在进行的改革工作。这一工作得到大会第 61/244、63/250、65/247、67/255、71/88、71/263 和 71/264 号决议的核准。

表 29C.10 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：促进发展一支有能力、多样、适应性强和健康的员工队伍，符合效率、能力和诚信之最高标准，同时适当顾及地域代表性和性别均衡，并打造有利的组织文化

秘书处的预期成绩	绩效指标	业绩计量			
		2018-2019 年	2016-2017 年	2014-2015 年	2012-2013 年
(a) 通过改进整个联合国共同制度的人力资源政策、方案和服务，使它们实现现代化，使工作人员能够成功履行本组织	(-) 对所提供的关于人力资源政策问题的咨询和支持的满意度提高	目标数	85		
		估计数			
		实际数			

秘书处的预期成绩	绩效指标	业绩计量			
		2018-2019 年	2016-2017 年	2014-2015 年	2012-2013 年
任务	[百分比]				
	(二) 处理叙级请求的时间减少	目标数	76.5		
	[天]	估计数			
		实际数			
	(三) 在法定期限内及时处理申诉和纪律案件	目标数	100		
	[在指定的天数内作出回应的百分比]	估计数			
		实际数			
	(四) 在行政通知中统一整个共同制度的政策和实践、考虑到团结项目进程业绩数据的次数增加	目标数	18	16	
		估计数			
		实际数			
(b) 支持组织文化的政策、流程和方案	申诉和纪律案件的数量减少	目标数	5		
		估计数			
		实际数			

产出

29C.21 在 2018-2019 两年期，将提供表 29C.11 所示的产出。

表 29C.11 产出类别和最后产出

产出	件数
向政府间机构和专家机构提供服务并向其提交报告(经常预算)	
大会	
为会议提供实质服务:	
1. 第五委员会正式会议	30
2. 第五委员会的非正式磋商	40
3. 行政和预算问题咨询委员会的听证会	20
会议文件:	
4. 秘书长关于人力资源开发政策议题的报告	22
国际公务员制度委员会	
为会议提供实质服务:	
5. 国际公务员制度委员会和(或)工作地点差价调整数问题咨询委员会的会议	18
其他实务活动(经常预算/预算外)	
技术材料:	
6. 行政通知, 包括秘书长公报、行政指示、情况通报及其订正版	100
7. 颁布薪级表	7
8. 更新和修订《人力资源手册》	1
国际合作和机构间协调与联络(经常预算/预算外)	
为机构间会议提供实质服务:	
9. 行政首长协调理事会会人力资源网会议	26

产出	件数
行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外)	
人力资源管理	
人力资源管理政策咨询事务	
10. 就执行人力资源相关细则和政策问题, 向秘书处高级管理当局提供咨询	10
11. 就《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》及其他人力资源相关政策, 向管理人员和工作人员, 包括向联合国共同制度其他组织, 特别是适用《联合国工作人员条例》的联合国基金和方案, 提供专家咨询意见和解释性指导	450
全面审查与人力资源有关的立法和政策框架, 以精简、合并和简化下列文书:	
12. 现行行政通知	300
13. 现行信息通报	150
14. 现行准则	50
15. 制订和执行新的人力资源政策和程序, 推动工作/生活举措, 特别重视家庭和性别平等问题	8
内部司法相关事项	
16. 代表秘书长对秘书处工作人员提出的内部司法制度一审(联合国争议法庭)案件阐明立场(案件数)	250
17. 就是将指控不当行为的案件提交人力资源管理厅采取适当行动提供专家法律咨询意见(个案数)	250
18. 向总部和总部之外办事处的高级管理层以及向外勤支助部和外地特派团提供关于内部司法事项的专家法律咨询意见(案例数)	50
共同制度、报酬和机构间政策	
19. 制定本组织内部关于薪金、养恤金、津贴和其他应享权利的政策和程序, 与共同制度的其他组织协调这些政策和程序	20
20. 监测有关津贴的政策指示和导则的执行情况, 传播薪金、津贴和其他应享权利方面的资料	9
21. 对 170 个工作地点的薪金调查	
22. 关于非总部薪金调查办法和职务分类的培训讲习班(培训讲习班次数)	2
23. 秘书处官员以外未叙职等的联合国高级别官员的服务条件审查报告	1
24. 处理叙级申请并审查职务说明(申请数)	850
25. 关于职务设计、组织结构和职务分类政策的咨询意见	850
26. 成立叙级上诉委员会, 并为其提供秘书处支助服务	30
27. 视需要编写新的通用职位说明和(或)标准职务说明	1

29C.22 构成部分 1 资源分配情况见表 29C.12。

表 29C.12 所需资源：构成部分 1

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017 年	2018-2019 年 (重计费用前)	2016-2017 年	2018-2019 年
经常预算				
员额	5 158.3	5 158.3	18	18
非员额	569.0	569.0	—	—
小计	5 727.3	5 727.3	18	18
其他摊款	5 298.3	5 364.2	16	16
预算外	2 723.5	2 730.1	7	7
共计	13 749.1	13 821.6	41	41

- 29C.23 所列经费 5 727 300 美元，用于提供 18 个员额(1 个 D-1、4 个 P-5、2 个 P-4、4 个 P-3、1 个 P-2、2 个一般事务(特等))和 4 个一般事务(其他职等))所需资源和非员额资源，以支持执行本方案规定的任务。
- 29C.24 非员额资源数额为 569 000 美元，用于其他工作人员费用、咨询人、工作人员差旅、一般业务费用以及用品和材料。
- 29C.25 2018-2019 两年期，其他分摊资源和预算外资源预计为 8 094 300 美元，为方案预算下的资源提供补充。

构成部分 2 战略规划和人员配置

所需资源(重计费用前): 15 068 500 美元

- 29C.26 次级方案 3 的这一构成部分由人力资源管理厅战略规划和人员配置司负责。将根据秘书长关于 2018-2019 两年期方案计划合并变动报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施方案活动。
- 29C.27 本构成部分支持秘书长正在进行的改革工作，目的是在大会第 61/244、63/250、65/247、67/255、68/265 和 71/263 号决议指导下，培养一支动态的、适应性强的全球性员工队伍。

表 29C.13 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：促进发展一支有能力、多样、适应性强和健康的员工队伍，符合效率、能力和诚信之最高标准，同时适当顾及地域代表性和性别均衡，并打造有利的组织文化

秘书处的预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019 年	2016-2017 年	2014-2015 年	2012-2013 年
(a) 工作得到改进，使最合格最称职的工作人员得到征聘、职位安排和晋升，工作人员的地域代表性和性别平衡得到改善	(一) 从无任职人员和任职人数不足会员国挑选的候选人百分比提高，用于填补需受地域幅度限制制度约束的员额	目标数	6	5		
		估计数		2		
		实际数				
		[百分比上升]				
	(二) 来自无任职人员和任职人数不足的会员国并通过青年专业人员方案考试的候选人被安排在秘书处 P-1 和 P-2 职位的人数增加	目标数	80	86	90	
		估计数		80	85	85
		实际数			81	86
		[来自无任职人员和任职人数不足的会员国的成功候选人获得安排的百分比]				
	(三) 各职类中尚未受管理下流动制度影响的职位从发布空缺公告之日到确定人选之日的平均天数减少	目标数	180	180	180	120
估计数			185	185	190	
实际数				190	183	
	[天数]					

秘书处的预期成绩	绩效指标	业绩计量			
		2018-2019年	2016-2017年	2014-2015年	2012-2013年
(四) 女性工作人员在专业及以上职类经常预算员额中所占的百分比提高	目标数	2	2	2	
	估计数		2	2	2
	实际数			1	2
[百分比上升]					
(五) 有过地域流动的高级管理人员所占百分比提高	目标数	10			
	估计数				
	实际数				
[百分比增加]					
(六) 带家属工作地点任用的工作人员中, 来自不带家属工作地点的人员比例提高	目标数	10			
	估计数				
	实际数				
[工作人员增加人数]					
(七) 不带家属工作地点任用的工作人员中, 来自带家属工作地点的人员比例提高	目标数	10			
	估计数				
	实际数				
[工作人员增加人数]					
(八) 具有语言技能的选定候选人的百分比酌情提高	目标数	5			
	估计数				
	实际数				
[百分比上升]					
(b) 通过交付人力资源方案和服务, 使工作人员能够成功履行本组织任务	目标数	100	100	100	
	估计数		100	100	
	实际数			100	100
	[网上报告的百分比]				
(c) 支持组织文化的政策、流程和方案	目标数	100			
	估计数				
	实际数				

产出

29C.28 在 2018-2019 两年期, 将提供表 29C.14 所示的产出。

表 29C.14 产出类别和最后产出

产出	件数
向政府间机构和专家机构提供服务并向其提交报告 (经常预算)	
大会	
为会议提供实质服务:	
1. 第五委员会正式会议	30
2. 第五委员会的非正式磋商	40
3. 行政和预算问题咨询委员会的听证会	20
会议文件:	

产出	件数
4. 秘书长关于人力资源管理改革以及其他方面的人力资源使用问题的报告	6
行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外)	
人力资源管理	
规划、监测和报告	
5. 为联合国各机构(包括高管业绩委员会和管理委员会)使用人力资源管理计分卡提出报告(机构数)	80
6. 就行使人力资源管理授权向机构提供指导(机构数)	80
7. 向会员国和方案管理人员提供关于人力资源信息的在线报告, 包括对常驻代表团和各个实体的用户提供支助(会员国/实体数)	273
8. 向会员国和方案管理人员提交关于人力资源信息的特别报告, 包括对会员国和方案管理人员的请求作出回应(会员国/实体数)	273
工作人员的甄选	
9. 为各个职类设立职类人员配置小组(职类数)	4
10. 为各个职类设立职类委员会并提供支持(职类数)	6
11. 为各个职类选定特别制约小组成员并提供支持(职类数)	6
12. 就新的工作人员甄选和管理下流动制度为受影响职类客户和工作人员举办传播、培训(研讨会、简报、市政厅、部门会议等)和相关媒体活动	218
13. 作为流动框架的一部分, 进行职类员工队伍规划(职类数)	6
14. 公布职位空缺, 就专业及以上职类和一般事务及有关职类中不受新的工作人员甄选和管理下流动制度约束的职位和员额的工作人员甄选流程提供管理和专家咨询意见(职位空缺数)	1 000
15. 为总部专业及以上职类和一般事务及有关职类的职位和员额临时职位空缺提供行政支助(职位空缺数)	2 700
16. 编写半年汇编, 列出在流动框架下需要改派的员额/职位和选择进入的职位	20
开发、实施考试、甄选或认证测试并报告相关情况, 包括在设计考卷、筛选申请、在全球范围内实施笔试和口试、评价候选人、分析和报告成果等方面提供指导和质量保证, 所服务的领域包括:	
17. P-1 和 P-2 职等员额的青年专业人员方案(每个职系的申请人数)	2 000
18. 为需要有特殊语文能力的 P-2、P-3 和高级别一般事务职等员额举办语言类竞争性考试(每场考试的申请人数)	3 000
19. 资格考试, 如语文资格考试(每场资格考试的申请人数)	2 000
20. 一般事务职位和专业及以上职类员额(应试人数)	5 000
21. 视需要为工匠职类、安保干事等职位和一般事务及有关职类的其他职位组织考试(考试或甄选测试次数)	6
22. 为一般事务及有关职类和专业及以上职类的员额征聘工作开发、执行和改进数字化测试和评估工具(工具数)	3
23. 从语文和相关职位名册甄选候选人和办理入职手续时进行学历和工作经历背景核查	80
24. 为总部中央审查机构和各区域委员会以及全球中央审查理事会审查现行和新的工作人员甄选制度下的各案例提供秘书处服务	1 420
25. 为中央审查机构和全球中央审查理事会成员举办培训和协商会议	26
26. 审查总部一般事务及有关职类的新征聘外部候选人以及联合国新闻中心的支助人员, 确定其职档并发放聘用通知(外部候选人和联合国新闻中心支助人员数目)	350

产出	件数
27. 管理青年专业人员方案候选人的安排和改派	300
28. 对外部候选人进行背景检查, 核实学历和工作经历(外部候选人数目)	350
29. 对被指定在人力资源管理履行重要职能和(或)在所有秘书处各实体履行行政职能的工作人员提出复审请求和建议	200
30. 每两个月为工作人员和管理人员举行工作人员甄选制度培训课程	12
31. 与客户部门和办事处举行战略会议, 提供空缺管理战略咨询意见	6
32. 为满足本组织不断变化的需求而制定和(或)修订的征聘政策和(或)程序数目	18
33. 更新和维护信息技术支助系统和工具, 包括为征聘、安排、改派和晋升部署新模块和组合, 并精简和改善相应程序和进程	95
外联	
34. 物色合格候选人, 特别注意改善地域代表性和性别均衡	300
35. 制订外联和寻找人选计划, 包括参加招聘会, 与提供外部应聘人的外部机构和网络不断保持合作安排, 例如与政府实体、学术机构、非政府组织和联合国实体保持接触(职类数目)	6
36. 为物色合格候选人进行有的放矢的外联访问, 特别注意改善地域代表性和性别均衡	8
37. 管理实习方案, 就聘用实习生相关政策和程序提供专家咨询意见并作出决定(咨询意见的请求与提供次数)	200

29C.29 构成部分 2 资源分配情况见表 29C.15。

表 29C.15 所需资源：构成部分 2

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017	2018-2019 (重计费用前)	2016-2017	2018-2019
经常预算				
员额	12 132.3	12 105.5	47	47
非员额	3 235.3	2 963.0	—	—
小计	15 367.6	15 068.5	47	47
其他摊款	3 109.6	3 878.2	7	7
预算外	813.2	974.5	—	—
共计	19 290.4	19 921.2	54	54

29C.30 所列经费 15 068 500 美元与 2016-2017 年批款相比减少了 299 100 美元, 这笔经费将用于续设 47 个员额(1 个 D-2、2 个 D-1、4 个 P-5、7 个 P-4、5 个 P-3、6 个 P-2、2 个一般事务(特等)和 20 个一般事务(其他职等)), 包括 1 个一般事务(其他职等)临时职位, 并提供非员额资源, 以支持执行本方案规定的任务。员额项下减少了 26 800 美元, 反映了与 2016-2017 年分阶段裁撤员额相关的技术调整。

29C.31 非员额所需资源 2 963 000 美元将用于其他工作人员费用、咨询人、工作人员差旅、订约承办事务、一般业务费用、用品和材料、家具和设备。资源变动反映了订约承办事务项下 272 300 美元的减少额，这是因为该方案计划在 2018-2019 两年期内实现增效。

29C.32 在 2018-2019 两年期内，其他摊款和预算外资源预计额为 4 852 700 美元，将补充方案预算项下资源。资源增加的主要原因是从构成部分 3 以及咨询服务调拨资源，以便支持 Inspira 业绩管理系统和人力资源门户网站的不断发展。

构成部分 3

学习、发展和人力资源事务

所需资源(重计费前): 39 422 100 美元

29C.33 次级方案 3 这一构成部分由人力资源管理厅学习、发展和人力资源事务司负责。将根据秘书长关于 2018-2019 两年期方案计划合并变动报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施方案活动。

29C.34 该司将着重通过提供有效的人力资源管理服务，并进一步将核心能力和管理能力纳入所有人力资源系统，开发本组织现有和未来的人力资源。

表 29C.16 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织的目标：促进秘书处组织文化的改变，以应对新的要求和需要

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
(a) 吸引、发展和留住能够执行本组织任务的工作人员的作得到加强	(-) 对包括语言学习机会在内的学习和职业支助工具和质量和相关性感到满意的工作人员百分比提高 [百分比增幅]	目标数	80			
		估计数				
		实际数				
(b) 通过交付人力资源方案和服务，使工作人员能够成功履行本组织任务	(-) 表示业绩在工作中得到重视并得到公正评价的工作人员百分比增加 [百分比增幅]	目标数	2			
		估计数				
		实际数				
(c) 除主要工作语文外联合国另外一门正式语文达到熟练程度的语文学习者人数增加 [增加的工作人员人数]	(-) 每个工作人员利用的学习和职业支助活动的平均数增加 [增加的工作人员人数]	目标数	2.6			
		估计数				
		实际数				
(d) 对人力资源部门提供的咨询和支助表示满意的部厅代表百分	(-) 除主要工作语文外联合国另外一门正式语文达到熟练程度的语文学习者人数增加 [增加的工作人员人数]	目标数	1 100			
		估计数				
		实际数				
(e) 对人力资源部门提供的咨询和支助表示满意的部厅代表百分	(-) 对人力资源部门提供的咨询和支助表示满意的部厅代表百分	目标数	75			
		估计数				

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
	比增加	实际数				
	[百分比增幅]					
	(四) 列入家庭活动协调人/呼叫中心志愿者名册的工作人员人数增加	目标数	500	450	250	
		估计数		500	250	120
		实际数			511	120
	(五) 接受应急准备培训的工作人员人数增加	目标数	400			
		估计数				
		实际数				
(c) 支持组织文化的政策、流程和方案	表示理解、承认和同意并支持本组织的愿景和任务的工作人员比例增加	目标数				
		估计数				
		实际数				
	[增加的工作人员人数]					

产出

29C.35 2018-2019 两年期内提供的产出见表 29C.17。

表 29C.17 产出类别和最后产出

产出	数量
向政府间机构和专家机构提供服务并向其提交报告(经常预算)	
大会	
为会议提供实质服务:	
1. 第五委员会正式会议	30
2. 第五委员会非正式磋商	40
3. 行政和预算问题咨询委员会的听证会	20
会议文件:	
4. 秘书长题为“人力资源管理改革概览:建设一支全球化、有活力和适应性强的联合国员工队伍”的报告	1
行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外)	
人力资源管理	
学习和职业发展	
5. 领导、管理和组织发展:将在全秘书处开办各种学习方案和工具综合系列,以建立和保持本组织各级的领导和管理能力,并提倡顺应需求、注重成果的文化,为不断学习、创造优良业绩、发挥创造力和实现优良管理提供支持。这包括工作人员参与情况调查、管理和领导才能发展方案、支助组织发展和团队建设、变革管理支助和业绩管理	40 000
6. 专业技能:将提供一系列方案和做法,加强工作人员实现组织任务和发展自身专业技能的能力。这包括强制性方案、信息和通信技术、交流和多样性以及提供在线学习平台支持工作人员	30 000

产出	数量
7. 人力和财政资源：支持和加强方案管理人和履行行政职责的工作人员履行各自职责、了解各种人力资源、财务、采购和审计流程的一系列方案。这些方案包括涉及征聘、“团结”系统和预算编制、采购和审计流程方面的学习	4 000
8. 语文和交流方案：根据大会第 2480 B (XXIII)、43/224 D 和 50/11 号决议，本组织提供联合国六种正式语文的语言培训。方案目的是通过建立和加强不同文化间的理解，推动使用多种语文	10 000
9. 实务技能发展和职业支持：将为所有工作地点各级工作人员开办方案，包括为实施本组织流动政策而开展的举措，并让工作人员有机会更新和提高实务技能。这些方案将包括研修假、研究联合国系统学术委员会、职业支助、流动支持、联合国全球上岗培训平台以及青年专业人员方案情况介绍	19 000
本组织健康和福祉培训	
10. 循证复原力建设培训和健康培训课程	40
11. 根据新政策的落实情况为工作人员和管理人员举办系列流动培训，包括制订和交付相关培训课程，以方便工作人员流动	10
12. 为外地工作人员的保健服务提供者(医务干事、护士)制订和开展心理保健和健康培训课程，协助改善病人护理和健康风险评估	12
13. 为广大工作人员提供心理急救培训，确保在紧急状况中有安全适当的应对准备	12
为人力资源管理提供全球咨询意见和支持	
14. 就人力资源管理和人事行政所有方面为联合国秘书处提供的全球专家咨询和功能/实务协助(次数)	28 000
15. 为人力资源管理提出涉及简化工作流程、最佳做法和改进、参与测试“团结”系统新功能的提案	19
16. 新的和经修订的“团结”系统人事管理工作辅助工具	14
17. 新的和经修订的“团结”系统人事管理发布通知	25
18. 涉及人事管理的培训师培训课程	2
19. “团结”系统的生产支助，以确保技术和程序问题得到及时解决或上报	1
20. 与常驻代表团协调各种人力资源相关问题，包括借调和了解个人状况	1
21. 审查和处理《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》例外情况	150
22. 从定期任用到连续任用的审查与转变	1 000
人力资源事务	
23. 就人力资源管理和人事行政所有方面为纽约各执行和行政办公室以及工作人员提供专家咨询意见和协助(次数)	60 000
24. 就借调、调动和贷款安排等工作人员流动情况与其他联合国机构、基金和方案协调	1
对总部工作人员进行以下管理：	
25. 任用	2 000
26. 延长任用	4 000
27. 工作人员在本组织内的移调情况	950
28. 离职/终止任用(包括协议终止任用和残疾事宜)	2 000
管理工作人员的福利和应享待遇：	
29. 教育补助金	2 500
30. 领取扶养津贴的资格	1 700

产出	数量
31. 为首次任用的新工作人员举办上岗培训课程, 就服务条件、应享福利、《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》所规定的权利和义务等事项提供辅导	1 000
32. 咨询人和个体订约人的合同管理	1 500
33. 管理总部工作人员的公务身份档案	1
应急准备和支助	
34. 为工作人员、遗属和家庭提供应急准备指南和参考材料	2
就以下方面培训工作人员:	
35. 应急准备	400
36. 应对大规模伤亡事件时担任家庭协调中心和呼叫中心志愿者	200
37. 高级管理人员在应对重大事件时的作用	50
更新和修订:	
38. 第一响应单位的中央名册	1
39. 为工作人员和家属提供有关重大事件最新资料的信息通信工具	4
40. 与其他秘书处和机构间小组制订影响遗属和家属的政策	3

29C.36 构成部分 3 资源分配情况见表 29C.18。

表 29C.18 所需资源：构成部分 3

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017	2018-2019 (重计费用前)	2016-2017	2018-2019
经常预算				
员额	15 085.0	14 603.0	60	60
非员额	25 213.7	24 819.1	—	—
小计	40 298.7	39 422.1	60	60
其他摊款	3 135.8	2 100.6	7	7
预算外	1 499.1	1 509.9	1	1
共计	44 933.6	43 032.6	68	68

29C.37 所列经费 39 422 100 美元与 2016-2017 年批款相比减少了 876 600 美元, 这笔经费将用于续设 59 个员额(1 个 D-2、1 个 D-1、5 个 P-5、7 个 P-4、7 个 P-3、5 个 P-2 和 4 个一般事务(特等)和 29 个一般事务(其他职等)), 包括 3 个临时职位(2 个 P-4 和 1 个一般事务(其他职等)), 并提供非员额资源, 以支持执行本方案规定的任务。员额项下的资源变动额为 482 000 美元, 反映了与 2016-2017 年分阶段裁撤员额相关的技术调整。

29C.38 非员额所需资源额为 24 819 100 美元, 用于其他工作人员费用、工作人员差旅和订约承办事务, 包括工作人员发展及培训方案的培训资源, 以及其他一般业务所需资源。资源变动反映了其他工作人员费用和订约承办事务项下 394 600 美元的减少额, 这是因为该方案计划在 2018-2019 两年期内实现增效。

29C.39 在 2018-2019 两年期内，其他摊款和预算外资源预计额为 3 610 500 美元，将补充方案预算项下资源。其他摊款的减少主要是由于构成部分 2 的资源调拨。

构成部分 4

医疗服务

所需资源(重计费用前): 6 411 200 美元

29C.40 次级方案 3 这一构成部分由人力资源管理厅医务司负责。将根据秘书长关于 2018-2019 两年期方案计划合并变动报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施方案活动。

29C.41 医务司制定了一项战略计划，包含三个目标：减少可预防的伤害、减少保健相关费用、提高客户满意度。该司在纽约提供现场职业保健服务并向全球 100 多个地点提供服务。该司将重点在所有地点为工作人员提供职业保健服务并方便工作人员获得这种服务。

表 29C.19 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

秘书处预期成绩			业绩计量			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
本组织目标：减少联合国及其工作人员的保健相关风险						
(a) 支持组织文化的政策、流程和方案	(一) 与工作有关的导致伤病的事件数目减少 [每年每 100 000 名工作人员发生事件数]	目标数	2 000	2 400		
		估计数		2 400		
		实际数			650	
	(二) 与工作有关的事件导致的病假天数减少 [每年每 100 名工作人员病假天数]	目标数	7 500	10 000		
		估计数		10 000	2 600	
		实际数			2 600	
	(三) 在大规模伤亡应对计划中纳入经核准的医疗构成部分的工作地点数目增加 [工作地点数]	目标数	21	18	12	
		估计数		12	12	6
		实际数			6	3
	(四) 因伤病请病假的天数减少 [每年每名工作人员的病假天数]	目标数	7.4	7.4	7.5	
		估计数		7.5	7.5	
		实际数		7.5	7.6	7.6
	(五) 医疗后送的次数减少 [每年每 1 000 名工作人员的医疗后送次数]	目标数	20.0	5.0	7.0	
		估计数		23.0	7.0	
		实际数			26.5	9.9
(b) 联合国保健服务的质量得到改善	(一) 客户表示的满意度提高 [百分比]	目标数	95	95	95	95
		估计数		95	95	95
		实际数			94.75	95

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量			
			2018-2019	2016-2017	2014-2015	2012-2013
	(二) 外地医务人员对医务司提供的咨询和支援表示的满意度得到改善	目标数	95	95	92	
		估计数		95	91	
		实际数			87	
	[百分比]					

产出

29C.42 2018-2019 两年期内提供的产出见表 29C.20。

表 29C.20 产出类别和最后产出

产出	数量
行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外)	
人力资源管理	
职业保健服务	
1. 医务人员提供的职业保健会诊	400
2. 护士提供的职业保健会诊	25 000
3. 免疫接种	12 500
4. 审查职业安全健康事件报告	50
5. 工作人员长期病假后的恢复工作方案建议	20
6. 保健意识和宣传活动与方案的组织(如献血运动、血压监测、乳腺癌宣传游行、人体工程学评估和介绍、每月疫苗接种提醒、旅行疫苗接种、流感疫苗、旅行警报、新工作人员单位情况介绍、戒烟和心理保健宣传)	14 000
7. 心理健康和心理咨询;	300
医疗行政服务	
8. 为工作人员的征聘、改派和旅行发放体检合格证明	22 000
9. 就“特别医疗限制”个案向流动框架下的各职类提供专家咨询意见(次数)	20
10. 核准外地特派团的医疗后送并提供专家咨询意见	500
11. 评估工作人员病假并出具证明	6 600
12. 在与工作有关的伤害/疾病/死亡案例中就军警人员赔偿事宜向索偿事项咨询委员会和外勤支助部提出专家建议	180
13. 对地方医疗设施和区域医疗后送中心进行现场评估	12
14. 对国际公务员制度委员会工作地点艰苦条件分类的医疗方面进行审查并提供专家咨询意见	400
15. 对文职和军事医务人员申请外地职位进行技术审批	500
16. 为支助部队派遣国委员会的医疗能力而进行评估和咨询访问	4
17. 就实施保健改革举行医务长和部队医务主任会议	2
18. 为外地医务人员的医疗继续教育提供在线网播培训课程和会议	20
19. 涉及各种保健事项的联合国医务人员全球职工大会	4
业务连续性、公共卫生和医疗应急准备	

产出	数量
20. 为联合国工作人员制订涉及公共卫生、传染病和大规模伤亡事件准备工作的政策、标准作业程序、指导方针和技术资源	4
21. 审查和批准大规模伤亡应对计划	6
22. 更新并维护 EarthMed 职业保健信息管理系统	6

29C.43 构成部分 4 资源分配情况见表 29C.21。

表 29C.21 所需资源：构成部分 4

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017	2018-2019 (重计费用前)	2016-2017	2018-2019
经常预算				
员额	3 963.7	4 387.3	15	17
非员额	2 023.9	2 023.9	—	—
小计	5 987.6	6 411.2	15	17
其他摊款	3 918.3	4 009.0	13	13
预算外	4 332.1	4 314.9	11	11
共计	14 238.0	14 735.1	39	41

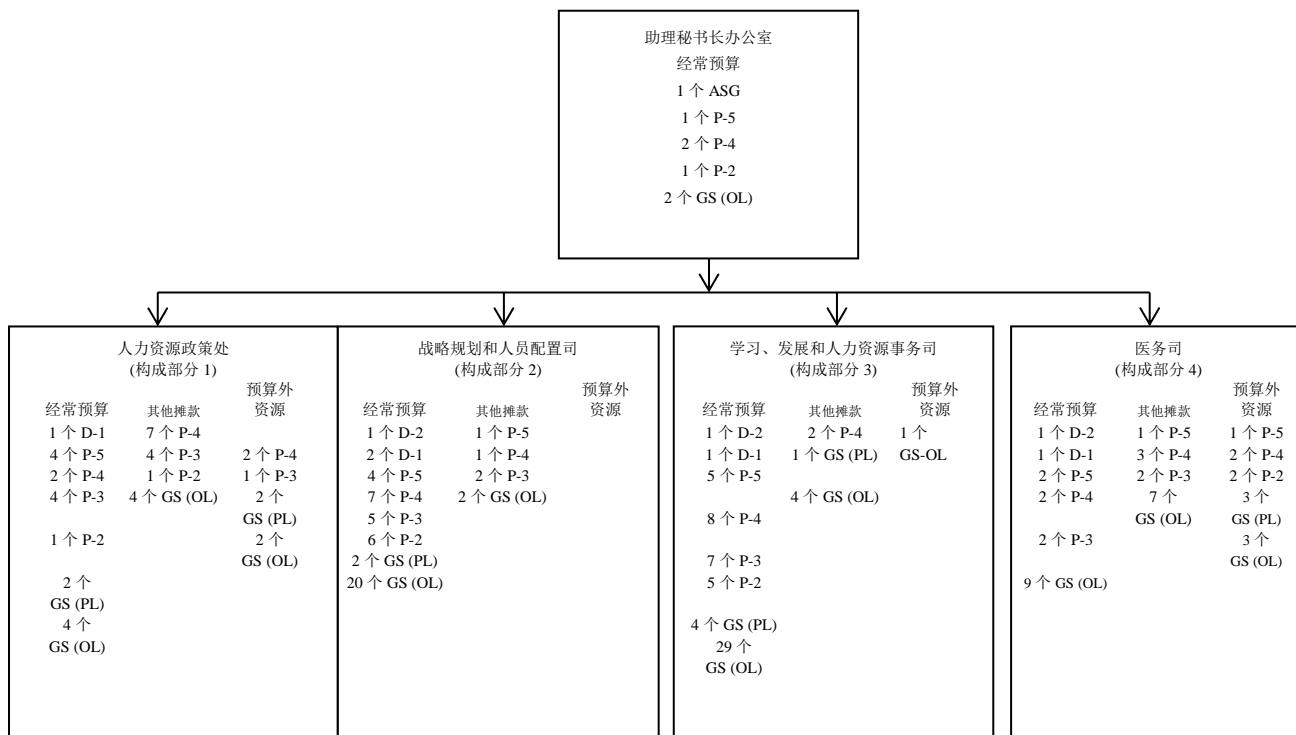
29C.44 所列经费 6 411 200 美元与 2016-2017 年批款相比减少了 423 600 美元,这笔经费将用于续设 17 个员额(1 个 D-2、1 个 D-1、2 个 P-5、2 个 P-4、2 个 P-3 和 9 个一般事务(其他职等)),并提供非员额资源,以支持执行本方案规定的任务。员额项下增加的 423 600 美元反映了在纽约医务司拟议设立的 2 个额外员额(1 名心理保健干事(P-5)和 1 名医务干事(P-4)),以便根据秘书长在题为“人力资源管理改革概览:建设一支全球化、充满活力、适应力强、参与度高的联合国员工队伍”的报告(A/71/323)中提出的工作人员健康与福祉举措,加强本组织的职业保健和安全生产服务。

29C.45 非员额所需经费为 2 023 900 美元,用于其他工作人员费用、工作人员差旅、订约承办事务以及各种其他业务经费。

29C.46 在 2018-2019 两年期内,其他摊款和预算外资源预计额为 8 323 900 美元,将补充方案预算项下资源。

附件一

2018-2019 两年期组织结构和员额分布情况



缩写：ASG：助理秘书长；GS：一般事务人员；OL：其他职等；PL：特等

附件二

为执行监督机构的相关建议而采取的后续行动总表

建议简述	为执行建议而采取的行动
<p>行政和预算问题咨询委员会 (A/70/7)</p> <p>行预咨委会本来期望该厅以身作则，努力实现本组织共同目标，因为它负责按照大会的任务授权和本组织全体优先事项编制人力资源管理目标并监测实现情况(第八.64 段)。</p> <p>行预咨委会相信，秘书长将根据大会第 68/265 号决议，跟踪 2016 年和 2017 年所有用于落实新流动框架的财政资源情况(第八.71(b)段)。</p>	<p>构成部分 2(战略规划和人员配置)下的绩效指标(a)(c)，即从发布空缺通知到作出甄选决定的 180 天这一目标，并非该厅的目标，而是整个秘书处的目标。</p> <p>跟踪所有用于落实新流动框架的财政资源。</p>
<p>审计委员会 (A/71/5 (Vol. I), 第二章)</p> <p>审计委员会建议人力资源管理厅加强其业绩监测机制，包括根据提议重建考绩小组，以改善在工作人员征聘所用时间、空缺率和完成考绩方面没有实现目标的实体的业绩(第 166 段)。</p> <p>审计委员会建议行政当局制定处理纪律案件的指标。这些指标应包括：(a) 最终决定立案的移案比例；(b) 从移案到立案所用时间；(c) 案件总体持续时间；(d) 案件结果。应利用这些指标支持改进案件移交和处理程序(第 169 段)。</p> <p>审计委员会建议，外联服务应专门针对无人任职国家和任职人数偏低国家，以期增加甄选来自这些地点的人数(第 179 段)。</p>	<p>人力资源管理厅将按照审计委员会的建议，重建考绩小组。</p> <p>管理事务部将与秘书处其他有关部门协调，制订处理纪律案件的相关指标。</p> <p>人力资源管理厅的外联活动特别针对无人任职和任职人数偏低的会员国。在有限的资源范围内，只能访问这些国家中的一些国家。因此，还需要访问有来自各个无人任职和任职人数偏低国家的许多人生活和学习的“乘数效应国家”。青年专业人员方案名册上候选人的安排取决于一段特定时期内是否有 P-1 和 P-2 职等的员额。该厅将与各部厅协商，将一些候选人列入名册。</p>
<p>审计委员会建议人力资源厅：(a) 对要求“团结”系统具备的其他能力进行分析，以便更好地实施流动框架，并纳入各种功能，例如：即使没有改变地点也可收集关于流动的基线数据，收集按职类分列的空缺率，加强跟踪支出，制定核查和鉴定办法，确保所有实体在一个明确的时间框架内对资料的记录是协调一致的；(b) 监测工作地点类别之间的流动趋势，努力提高不同类别之间的流动，以便更好地实现与流动有关联的组织目标(第 186 段)。</p>	<p>虽然鼓励工作人员对位于不同工作地点但与其目前正式工作地点有不同分类的至少一个职位表示兴趣，但最后的安排建议由职类委员会或高级审查委员会作出，并由主管人力资源管理助理秘书长或秘书长核准。因此，职类委员会将审议其建议中的本组织人力资源优先事项，如增加工作地点之间调动次数的目标。为了加强工作人员的职业规划，考虑所有类型的流动选择和各种职业途径，特别是流动到其他地点的途径，人力资源管理厅将加强其特别为参与管理下流动工作的这个工作人员群体提供的职业支助服务。</p>

建议简述

为执行建议而采取的行动

审计委员会建议学习、发展和人力资源事务司：(a) 在编制预算时考虑更有重点的投入，确保在实现具体目标方面提高达标率；(b) 查明未完全实现目标的原因，并采取适当的纠正行动，确保实现方案预算明确规定的目标和产出的具体目标；(c) 努力增加调查的样本量以获得反馈，并尽早实施标准化调查，这将产生更可靠的数据，支持由此得出的结论；(d) 制定一个机制，评价所提供服务的的影响，并且评价未完全实现目标这一事实产生的影响；(e) 确保衡量、记录和报告实施方案预算制定的所有参数的业绩(第 198 段)。

(A/70/5 (Vol. I), 第二章)

审计委员会重申先前建议，鼓励秘书处作为紧急事项，加快制订员工队伍规划(第 74 段)。

审计委员会建议人力资源管理厅监测秘书长关于联合国秘书处残疾工作人员的就业和无障碍环境公报(ST/SGB/2014/3)的执行情况(第 92 段)。

(A/69/5 (Vol. I), 第二章)

审计委员会建议行政当局制定中长期员工队伍战略和员工队伍业务计划。应对本组织的战略进行审查，以确定员工人数、级别、知识和技能等方面的任何缺口，为制定战略和计划提供信息(第 164 段)。

审计委员会建议行政当局围绕“在适当的时间、以适当的花费为适当的位置找到拥有适当技能的适当人员”这一点来确立关于招聘流程成效的业绩计量(第 169 段)。

将在预算周期完成以后，查明未完全实现的目标，采取纠正行动，并评价所提供服务的效益。因此，执行这项建议将需要一些时间。

在医务司开展试点项目之后，拟订了员工队伍规划用户指南并已在外地行动试用。外勤支助部还推出了员工队伍规划在线培训方案，以建立实施新方法所需的能力。多个外地行动，包括联合国驻黎巴嫩临时部队和乌干达恩德培区域服务中心依照新方法开展了员工队伍规划试点项目。接下来的步骤是：(a) 在每个实体将员工队伍规划纳入主流；(b) 采取员工队伍规划办法实现工作人员流动；(c) 整合员工队伍规划、预算流程和其他人才管理进程。还将酌情在全球和各实体设立监测机制。

第三委员会将在大会第七十一届会议期间审议秘书长关于这一主题的报告(A/71/344)。将在相关大会决议发布之后编写有关行政指示。

虽然员工队伍规划应当结合本组织的战略，但并没有单一的全秘书处战略，而是每个部厅和特派团各有其符合实体一级任务设想、战略框架、预算和人员配置表的“战略”。很难制定一项全面的涵盖整个秘书处的员工队伍计划。行政当局认为，每个实体应开展自己的员工队伍规划进程，将其作为战略规划的一部分，由方案管理人领导并由人力资源部门提供协助，确保充分理解存在的差距。人力资源管理厅和外勤人事司计划鼓励各实体与每个实体的人力资源协调人密切合作开展员工队伍规划，并以指导、培训、分析工具和分享最佳做法等形式提供支助。在这方面最近已经取得了一些进展，特别是在为外地行动发布指导意见和编制在线员工队伍规划培训课程方面。此外，各实体正在开展员工队伍规划，支持实施新的人员配置制度。

建议的业绩计量指标只能通过评价任务的执行情况来确立。目前根据相关方案的预算执行情况对任务的执行比率进行监测和报告。关于人力资源管理业绩，2018-2019 年战略框架将规定新的业绩计量指标，并据以报告业绩。此外，一些人力资源管理战略目标通过人力资源计分卡进行

建议简述

为执行建议而采取的行动

审计委员会还建议行政当局对自始至终的整个征聘流程进行审查，找机会缩短从职位出缺到职位得到填补的征聘周期(第 170 段)。

监测和报告。

在制订新工作人员甄选流程和管理下流动制度的背景下审查端到端征聘流程。新工作人员甄选系统下的第一次甄选工作正在进行，征聘时间表将在甄选工作完成之后报告。
