

联合国

A



# 大 会

Distr.  
GENERAL

A/49/219/Add.1  
31 October 1994  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

---

第四十九届会议

议程项目105和113(d)

审查联合国行政和财政业务效率

人力资源管理: 其他人力资源问题

争取联合国秘书处一项新的考绩制度: 成功执行的要求

秘书长的说明

增编

秘书长谨向大会提出他对联合检查组题为：“争取联合国秘书处一项新的考绩制度: 成功执行的要求”的报告(JIU/REP/94/5和A/49/219, 附件)的评论。

## 一、秘书长的评论

1. 联合检查组(联检组)题为“争取联合国秘书处一项新的考绩制度：成功执行的要求”的报告是检查专员哈利勒·奥斯曼编写的，这是为了响应联合国秘书处的要求和回应1993年底会员国在大会上表达的关注以及作为联检组对秘书处和联合国系统的责任和监督问题的持续工作的一部分。该报告有见识地评估了在秘书处采用一个有效的考绩制度所面对的困难，并就成功执行这一制度提出了具体建议。

2. 秘书长欢迎这项主动行动，并认为联检组关于这一主题的报告非常及时和宝贵。该报告有效地讨论了相关历史背景以及整个联合国系统在考绩方面的目前状况。

## 二、关于建议的评论

### 建议1

3. 秘书长同意这项建议。事实上，建立内部监测制度是考绩制度的一个组成部分。关于考绩制度与新的责任制度的联系(A/49/219/附件，第89段)，秘书长题为“建立一套透明而有效责任制度”的报告(A/C.5/49/1)已经指出了着重绩效的组织文化和考绩制度之间的重要关系。秘书长还同意定期向大会报告考绩制度的进展情况(A/49/219，附件，第135和136段)。

### 建议2

4. (a) 众所周知任何考绩制度的执行和发展必须有一个支助结构，这一支助结构最低限度要包含一种有利于基于业绩的管理的组织文化、职业发展和一套透明的奖赏和表扬制度。人们认识到，拟议的考绩制度将在没有一个对应的支助制度的情况下付诸实施。因此，秘书长正在同时执行责任制度，并致力于根本改变联合国评价和表扬成绩的方法。

(b) 联检组的报告提出了关键的“高层管理人员”的决心和支持问题。毫无疑问，没有这种决心和支持就不可能执行考绩制度。执行战略将列入一些方法来确保高级管理人员非常清楚地和持续不断地给予支持。

(c) 秘书长关于责任制度的报告(A/C.5/49/1)讨论了建立机制确保方案管理员负责有效管理所分配到的人力和财政资源的问题。通过正在进行的全面管理发展方案和有关考绩制度的具体训练活动，正在加紧努力培训管理员、督导员和工作人员来阐明目标、制定业绩指标和工作计划。

### 建议3

5. (a) 通过正在进行的试点，已经知道建立一个联系任务、目标、战略、工作方案和个别工作人员业绩协定和标准的综合制度对于执行新考绩制度是一项重大挑战。秘书处从未面临这样根本的方向改变，就是，从没有明确业绩标准而只是应付日常工作的组织转变成有明确目标、界定的责任和业绩协定的组织。高级管理人员决心清楚作出任务说明，是执行考绩制度的必要基础。

(b) 无论考绩制度有多完善，如果使用者没有适当了解和给予适当注意则这一制度是毫无用处的。监测机制所要作的一项重要工作是，监督这一制度是否区分工作人员的不同成绩表现和表扬优良成绩。还打算使考绩制度真正成为人力资源管理的组成部分，并且应当用作各项行政决定，包括关于合同(尤其是延长、五年审查和转正)、安排、提升和有关职业发展的一切事项的决定的重要基础。

(c) 秘书长同意这一建议，并在其题为“联合国人力资源管理战略”的报告(A/C.5/49/5)中指出，已经提议为执行新的考绩制度追加资源。

### 建议4

6. 秘书长也赞同建议4，其中认为必须为新的考绩制度加强培训，并将1995年作为引进新制度的过渡年。不过，秘书长认为，把职等内加薪转用为培训经费的提议

会对工作人员的士气和生产率造成有害影响。

-----