



联合国



Distr.
LIMITED

经济及社会理事会

E/ICEF/1996/AB/L.6
26 February 1996
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

联合国儿童基金会

供采取行动

执行局

1996年第二届常会

1996年4月9日至12日

临时议程* 项目6

关于儿童基金会优良管理方案的进度报告

摘要

本报告根据执行局第1995/25号决定(E/ICEF/1995/9/Rev.1)提出,该决定请秘书处向执行局定期提供关于儿童基金会优良管理进展情况的最新资料。

第一章叙述了自执行局1996年第一届常会以来取得的进展,包括优良管理问题指导委员会上次会议的反馈信息;为实现优良管理而采取的主动行动;以及关于供应、信息资源管理和财务管理的外部咨询机构。报告还扼要叙述项目工作队提出、但是尚未经指导委员会审议的那一类调查结论和建议。第二章报告了工作人员的参与情况,同执行局的协商情况则列入第三章。秘书处今后要采取的步骤载于第四章。附件中载有儿童基金会工作人员的承诺和行为指导原则。

* E/ICEF/1996/9。

目录

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
一、最新进展情况	1 - 40	3
A. 优良管理问题指导委员会上次会议的反馈信息	3 - 16	3
B. 为实行优良管理而采取的主动行动	17 - 25	6
C. 关于用品、信息资源管理和财政管理的外部顾问	26 - 28	8
D. 优良管理项目	29 - 40	9
二、工作人员参与	41 - 46	11
三、同执行局的协商	47 - 49	13
四、接下去的步骤	50 - 53	13
A. 有关初步提议的协商	50 - 51	13
B. 优良管理指导委员会	52	14
C. 推进的程序	53	14
附件、儿童基金会有关工作人员承诺和履行方式的指导原则		15

一、最新进展情况

1. 执行局1996年第一届常会(1月22日至25日)通过了有史以来儿童基金会第一份任务说明(见E/ICEF/1996/12(Part I),第1996/1号决定),自那时以来,管理问题指导委员会通过了全球咨询理事会制订的工作人员的承诺和行为指导原则(见附件)。任务说明和指导原则均已在儿童基金会全系统传播,现在正在制作以任务说明为内容的招贴画,供在儿童基金会所有办事处和全国委员会张贴。

2. 新闻司已经向联合国、政府和非政府各界中的儿童基金会伙伴分发任务说明。任务说明已经在互联网上的儿童基金会万维网目录页上以联合国的六种正式语文公布,并将作为一项主要内容列入即将发行的出版物,如“儿童至上”、《儿童基金会年度报告》和“儿童基金会简介”。儿童基金会的任务说明和指导原则将共同支持优良管理方案构架内进行中的各项活动。

A. 优良管理问题指导委员会上次会议的反馈信息

工作人员的承诺和行为指导原则

3. 指导委员会通过的指导原则完全以全球咨询理事会进行的调查结果为基础。百分之五十的工作人员答复了调查表,申明愿意将儿童基金会工作场所变为积极奉行这些原则并在工作人员之间关系和合作伙伴关系中运用这些原则的工作场所。全球咨询理事会在儿童基金会内部发起了这些原则,并同区域咨询理事会、工作人员协会和各办事处首长一起努力寻找将这些原则同日常工作相结合的办法。全球咨询理事会正在同人力资源司合作,以便确保今后的人力资源战略支持运用指导原则。

4. 指导委员会还讨论了儿童基金会内部责任制度结构问题项目工作组的提案草案,并审查了研究同各全国委员会、联合国系统以及政府间和非政府组织的关系问题工作组的进展情况;指导委员会还审查了传播战略和结构。

责任制度结构

5. 关于结构问题的初步建议包括以下方面：分散儿童基金会的职能和决策办法；重新定义总部、区域和国别办事处及日内瓦办事处的作用；关于在不同发展阶段的国家派驻儿童基金会人员的各种形式的提案；在公开和参与性管理文化的基础上，作为组织改革先决条件的行为改变的重要性；在儿童基金会全系统中尽量发挥电子联系的潜力，以便提高效率和效益。

6. 执行主任任命了一个工作小组，其任务是根据指导委员会的讨论审查关于结构问题的提案，并检验这些初步提案的正确性，尤其是在以下方面：改善监督和责任制度的潜力，确保分权，澄清区域办事处和日内瓦办事处的作用，推动工作中的配合并将其作为提高效益的战略。

7. 责任制度结构第一阶段项目工作队在制订提案的过程中商定了一套原则，他们认为这套原则特别切合儿童基金会的责任制度，在他们努力设计儿童基金会新的宏观结构过程中具有指导作用。这些原则如下：(a) 这些结构应接近作为儿童基金会主要关怀对象的儿童和妇女，并应支持国别办法的中心作用；(b) 这些结构应当是分权性质的，应当注重加强国家能力；(c) 儿童基金会应当作为一个不断学习的组织来运作，吸收内部和外部的经验教训；(d) 儿童基金会应当实行建立在公平、包容和反馈原则基础上的参与性管理，以便创造一种以负责态度和责任制度为基础的工作环境，其重点是相互配合并尊重儿童基金会中每位妇女和男子的尊严和价值；(e) 在儿童基金会工作的所有方面，花钱须考虑其价值以及在为儿童谋利益时发挥儿童基金会的相对优势，这两点应当是决策的主要标准；(f) 在所有交易中始终注意保持透明度。

8. 按照国别办法是儿童基金会的中心力量这一原则，责任制度结构第一阶段项目工作队的提案注重提高国别办事处的自力更生程度。区域办事处的作用是支持国

别办事处,区域首长则是工作队领导人和代表的监督人。工作队建议,总部应当注重:制订政策、在联合国系统内和其他全球伙伴关系方面作为国际一级的代表、监督和管理支持、外部关系以及向面临复杂的紧急情况的国家提供支持。

9. 指导委员会表示总体上支持这些提案的大方向,尤其是在加强儿童基金会工作的国家重点方面,但是对提议的国家、区域和总部级别上的改革的性质存在着相当大的辩论。一项重要的意见是,总部应当同国家一级的活动保持充分的联系,以避免可能同众所周知的儿童基金会的长处,即国别方案活动绝原缘。人们认为,为了在各级有效地交换决策信息,儿童基金会系统的电子联系在今后是不可少的。

与各全国委员会的关系

10. 审查与各全国委员会的关系的工作队提出,应当将这些委员会视为儿童基金会在工业化国家的派驻机构,应当在区域一级而不是通过一种全国委员会中央结构来管理儿童基金会同各全国委员会的关系。

11. 工作队在开始工作时提出了三个关键问题:(a)在今后15至20年内,世界期望儿童基金会做什么;(b)为了让全国委员会发挥最大效益,全国委员会和儿童基金会之间的关系需要作哪些改变;资源调集的潜力如何,怎样才能更好地发挥此种潜力。

12. 全国委员会可视为儿童基金会系统的一部分,而不是外在于儿童基金会,因为它们是在工业化国家的“第一线代表”。根据这个前提,儿童基金会提出了初步建议。该工作队还一致认为,就适合区域进行的战略而言,儿童基金会应朝分权的方向努力。工作队还设想,今后儿童基金会应按照旨在提高灵活性和效益的工作队原则来组织。

13. 这些初步建议显示,需要通过政策对话、工作规划和对照业绩指标进行评估的方式,同各全国委员会更好地协调和合作并更好地进行管理,在儿童基金会内部,

区域工作队要代表各全国委员会的利益。在同执行局商定的政策构架内并在全国委员会保留基金资源的资助下,各全国委员会还将在本国有系统地参与推动儿童的利益。

14. 在最后提出建议之前,该项目工作队将继续就这些初步提案同各全国委员会和执行局这些利害攸关者协商。

与联合国系统及与政府间和非政府组织的关系

15. 审查与联合国系统及与政府间和非政府组织的关系的工作队发现,关于联合国改革问题的提案造成的冲击、传统来源的经费减少和非政府组织影响力的增加,这些情况要求儿童基金会制订同合作伙伴共同工作的更明确的政策,加强体制能力,以便对变动中的世界政治和经济形势产生的机会进行深入的分析。其他的挑战包括:必须加强儿童基金会中负责联合国事务和组织联盟的职能小组;制订更明确的负责在总部一级同各国政府保持对话的方针;发展选择和评估非政府组织的程序;在建立伙伴关系的过程中确保有更多的战略性决策。

16. 指导委员会请该工作队进一步润色和修改其提案,扩大提案的范围并使提案更清晰。执行主任建议同结构问题工作组分享经过修订的一套提案,以便将寻求同政府间伙伴、非政府伙伴和联合国伙伴更有效的合作途径方面的问题包括在内。

B. 为实行优良管理而采取的主动行动

17. 1995年12月,执行主任给所有儿童基金会国别办事处主任和总部工作单位主任写信,鼓励他们重视发挥自己的领导作用,发动地方一级努力审查并改进办事处的工作。

18. 执行主任的信特别强调有效果的人力资源管理,这是各办事处主任和各股股长必须发展的一种能力。在1996年期间,将鼓励高级工作人员上完培训和工作人员发展股提供的关于加强领导能力和以人为中心的管理这两门短期课程。预计1996年

3月总部的所有执行人员和司长都参加这些课程。

19. 一些办事处已经就进行中的旨在改善工作人员的合作、以提高效益和成本效率的活动提出报告,包括特别注意改进办事处之间的联系,重新设计工作程序,确保执行审计建议,改进工作规划,确保以公平和一贯的方式实施人事政策,和为工作人员创造学习和成长的机会。

20. 作为自我推动的优良管理进程的一部分,若干主要国别办事处正在制订办事处工作改进计划。具体针对的问题包括落实指导原则,将人力资源问题同更广泛的方案和业务管理问题联系起来,检查工作过程并进行集体评估。这些主要国别办事处取得的经验将有助于儿童基金会制订新的人力资源战略。这些国别办事处包括巴西、哥伦比亚、古巴、厄瓜多尔、几内亚、印度尼西亚、伊拉克、约旦、墨西哥、摩洛哥、菲律宾、突尼斯、土耳其、越南、也门和扎伊尔。

21. 总部的规划和协调处、社会政策和经济分析处以及评价和研究处自己采取主动行动,合并成一个单位并精简业务,以便加强儿童基金会内部的政策分析、规划和评价过程。最初设立上述各办事处的目的是执行某一具体的战略规划职能。但是人们认为,过去十年的发展要求现在采取更具有职能交叉性质的方式。如果执行局批准合并这些单位的提案,预计立即可以取得规模效益,加强战略规划和政策制订方面的组织能力,并提高儿童基金会的整体效益。

22. 这个综合性的单位将领导监测和评价工作,并将确保数据的战略利用、在吸取经验的基础上改进方案、以及规划和政策制订工作所需的经济和费用计算专门知识。

23. 此外还努力重新组织总部处理同《儿童权利公约》问题有关的现有各单位,以确保针对各国别办事处的技术援助请求作出更有效的反应,让这些办事处能够响应《儿童权利公约》几乎获得普遍批准之后的挑战。各国越来越多地转向儿童基金会这样的机构寻求帮助,要求儿童基金会协助发展适当的针对该公约的对应措施,将关于儿童权利的基本原则转化为旨在保护儿童和改善儿童生活前景的政策、方案和

法律措施。许多政府伙伴重视确保儿童基金会的国别合作方案能够同它们建立联系,确保通过国家一级的适当方案对应措施考虑到儿童权利委员会关于儿童保健、教育和一般福利的意见。

24. 为了领导并支持国别办事处努力帮助各国运用公约的原则,儿童权利问题特别顾问将领导总部一个多学科工作队,召集政策规划和评价处、方案司、联合国事务处、新闻司和现有的儿童权利科的工作人员,以便更充分地响应关于儿童基金会在执行《儿童权利公约》方面的作用的1991年执行局决定(E/ICEF/1991/15,第1991/9号决议)。

25. 总部的其他改革包括将制作《国家的社会进步》、《生命知识》和方案出版物的责任转移到新闻部,这样所有主要出版单位现在都属于一个司。执行局秘书办公室和联合国事务处现在属于对外关系领域,向负责对外关系的副执行主任报告。总部和区域办事处第一个综合预算的编制工作已经完成,正在提交执行局本届会议(见E/ICEF/1996/AB/L.6)。总部和区域办事处的预算第一次在一份合并预算中列入以前从全球资金中支出的支助费用。这样做是响应关于管理问题的研究报告中提出的一项建议,将有助于解答执行局上届会议对预算编制透明度的关注。

C. 关于用品、信息资源管理和财政管理的外部顾问

26. 正如上次进度报告(E/ICEF/1996/AB/L.3)中提到,1996年4月1日应提出关于用品研究的建议,然后进行关于盘存管理制度的第二次研究。1月开始的财政制度研究,估计将于1996年6月作出定稿。编写研究的顾问公司KPMG/Peat Marwick已着手为儿童基金会过时的财政电脑系统寻找替代的新系统,并将建议其立即改用基本商业程序以求更简便和有效率。

27. 信息技术研究于1996年1月提出了它的建议接着并提出了工作人员咨询、研究发现,儿童基金会在战略方式上并不适合运用电子通讯或取得、分享与提供资讯。研究在三个领域内提出了建议:把管理信息当作一项产品;确立全球联系;改造

信息技术功能使其发挥战略作用。

28. 定于1996年初进行关于数据中心灾后恢复和广域网的研究以及贺卡及产品销售获利率的研究。

D. 优良管理项目

29. 当优良管理进程向前推展之际,将结合个别项目工作队的提案以构成总体改组计划。下面列出项目工作队所提尚未经指导委员会审查的各类调查结果及建议的摘要。

人力资源战略

30. 人力资源战略工作队于1995年12月18日到21日在突尼斯,哈马迈特开会,根据同所有各区域的约15个国家办事处正在进行的协商过程和所采取的行动,拟订了一个人力资源管理框架。引导此一进程的五项重要原则是:(a) 建立国家办事处的人力资源管理能力是一项重要的优先工作;(b) 人力资源战略应通过与利害攸关者的讨论来共同拟订;(c) 由于没有任何办法可以立竿见影地提高能力和改进程序,战略应通过行动与学习而不断演进;(d) 战略应尊重儿童基金会外地业务的多样性,避免对改变提出一种单一的药方;(e) 仍可继续开放接受来自内部及外部的新的构想。

31. 工作队已清晰描绘了今后人力资源管理的图景:(a) 遵从行为和承诺工作组的指导原则;(b) 在政策拟订和战略规划的所有方面结合人力资源的考虑;(c) 预见全组织内的人力资源领导人材;(d) 提供人力资源管理品质的标准;(e) 查明儿童基金会所需的人力资源领导人材;(f) 建议工作队自我评估人力资源程序的办。这六项行动的混合,再加上政策修订和改变,预期将能弥合儿童基金会现在人力资源领导人材及管理的现状与理想之间的差距。

32. 根据参加的国家办事处的报告,人力资源以下各领域中取得改进或小有成

就；举行了人力资源的工作人员会议，某些办事处成立了工作组；在拟订办事处改进计划以解决人力资源进程审查中列举的问题；已经使用了工作进程管理工具；对资源管理人员，包括代表进行了实验性的评估；增加了联网和办公室对办公室的支助；加强了培训和工作人员发展同行动与改进之间的联系。由于上述各项行动的结果，有迹象显示工作动机有所提高，工作关系得到改善，因为工作人员感觉到他们的贡献确能产生影响。

33. 工作队也审查了关于如何支助各国家办事处和各司朝期望的前途发展的问题。这还包括扩大总部现有的人事司的基本功能，使它具备在工作进程改善、才能发展和诸如跨功能协作的新工作方法等方面支持各办事处所需的能力。

34. 1996年5月前，人力资源战略工作队将使其实质工作与工作人员部署工作队联系，它将提出关于如何吸引、发展、酬报和留住具有完成儿童基金会任务的能力的人员的建议。

工作人员部署

35. 工作人员部署工作队在1995年12月中编写了报告的初稿，并在人力资源战略工作队的12月份会议上提供给该工作队。两个工作队的工作是密切联系的，因为人力资源战略将提供框架拟订新的工作人员部署政策和程序。

36. 两个工作队交流的结果确认，他们的想法一致，并将继续协作。两个工作队的初步结论都是有意提高全儿童基金会的人力资源管理技能，使它成为共同的责任。必须设立区域和外地一级的适当结构，以监督人力资源政策与程序的执行情况。两个工作队总的工作报告将于1996年3月初分发给所有各办事处和顾问理事会。

有效的外地管理

37. 有效的外地管理工作队将在责任制度结构第一阶段完成后开始工作。因

此,工作队在1996年2月5日至9日在内罗毕举行了第一次会议。会议中,工作队审查了它们编写的关于管理指标、资源管理人员评估制度、改进外地办事处业务管理工作、和加强紧急业务等的文件草稿。这些文件将在今后数月内经修订后广泛分发以征求回应意见。

38. 行动已顺利进行的一个领域是方案管理系统。方案管理系统进度报告,包括其如何运作的概览已于1996年2月发交给所有的办事处。3月份将举行会议,若干重要区域办事处的工作人员将协助编写一份“铺展”计划,在组织内纳入方案管理制度,包括于1996年底在每个区域的一个办事处内启用方案管理制度,并由这个办事处担任其他办事处的培训中心。

通讯

39. 通讯项目工作队于1996年2月5日开始的那个星期开会,开始起草初步建议。重点放在完善一项全球通讯政策的框架并根据外部/内部趋势、机会和挑战拟订战略目标。会议的讨论又集中于执行会后政策所需的人力资源(专门知识、资格限制等)。

40. 鉴于工作人员对工作队早先就通讯结构协商的结果的意见,工作队成员认为必须查明和澄清国家、区域和总部各级的通讯功能,并把重点放在将工作和责任下放到可行的最低一级。预期这些功能将作为设计一个总部通讯结构基础。鉴于儿童基金会内通讯功能的规模和复杂性质,工作队成员又认为,还必须处理成本效率的问题和区域办事处与总部间责任清楚划分界线的问题。因此,通讯工作队建议组成一个第二阶段项目工作队继续拟订儿童基金会通讯战略及结构包括成本效率问题的建议,并与第二阶段责任制度结构工作队密切合作。

二、工作人员参与

41. 从上一次进度报告提出以来,项目工作队继续通过咨询委员会、委员会会

议、国别案例研究、同各国家委员会的会议、同执行局举行的闭会期间会议和小组讨论会等就拟定中的初步建议同儿童基金会工作人员进行协商。

42. 继续通过简明新闻、项目工作队、咨询委员会成员和管理工作队的说明；以及电子邮件和全球网络等方式提供有关优良管理方案的信息。此外，还准备了新闻通讯式的最新报道，补充通过简明新闻传播给儿童基金会工作人员和各国家委员会的信息，提供有关进展情况和接下去的步骤的信息。

43. 1996年的第一次区域咨询委员会会议是1月15日至17日在哈拉里举行的东部和南部非洲区域咨询委员会会议，举行该次会议是为了审查国家一级参与优良管理工作的情况、讨论并准备提供给各项目工作队的投入并开始形成非洲对优良管理方案的想法。就优良管理程序项目工作队的工作进行了实质性讨论，并就责任制结构、有效的外地管理、人力资源和工作人员的部署以及同各国政府、联合国系统、非政府组织和政府间组织之间的关系提出了一系列的具体建议。委员会确认它早期提出的有关责任制结构工作队的建议已经得到考虑并纳入该工作队最近新定的工作。

44. 东部和南部非洲区域咨询委员会形成了非洲对优良管理方案的可能观点的要素，这种观点要求依区域而对管理方案的设计和执行采取不同的处理方案。这种战略应当强调下列各点：联合国和儿童基金会明确地给予非洲优先考虑；非洲参与儿童基金会各级管理工作的人数不足；根据非洲优先事项拟定国别方案目标；特别注意紧急情况；基于性别的歧视；艾滋病/疟疾；能力不足和通讯基础设施薄弱；和符合文化传统的管理概念。东部和南部非洲区域咨询委员会将继续发展这种非洲观点，以形成该区域特有的优良管理处理办法。

45. 1996年2月13日，总部咨询委员会又为纽约的全体工作人员举行了一次小组讨论会，以使工作人员掌握优良管理方案最近的发展情况。讨论着重1月的指导委员会会议的成果、有关承诺和履行方式的指导原则和在组织内落实这些原则的计划、人力资源战略和工作人员部署项目工作队和有效外地管理工作队。也请执行局成员

参加了小组讨论,以提供机会,直接了解为促进优良管理在采取何种行动。

46. 管理工作队将在优良管理程序的下几个阶段继续将工作人员参与和协商作为优先事项。

三、同执行局的协商

47. 从1995年优良管理方案开始实施以来,为了向执行局定期汇报和同其协商而建立的机制提供了同执行局成员进行必要的对话的机会。必须向执行局各届会议报告进展情况的作法又为秘书处提供了定期审查和评价整个方案的框架。

48. 1996年第一届执行局常会之后,定于3月1日举行一次闭会期间会议,以使工作进度最快的工作队的代表有机会向执行局成员说明他们正在拟定的建议。优良管理问题全球委员会的代表也可以利用简报会的机会说明有关工作人员承诺和履行方式的指导原则,并说明用以拟定这些原则的参与式程序。

49. 若干名执行局成员并应邀参加1996年2月13日总部咨询委员会为工作人员举行的简报会。会上报告了在建立儿童基金会责任制结构方面取得的进展,处理人力资源战略、工作人员部署和外地管理的工作队对报告作出了反应。在优良管理从规划进入执行阶段的过程中,这种经常同执行局进行公开对话的程序将继续成为该方案的重要构成部分。下一次闭会期间会议计划在本届会议之后于1996年5月29日举行。

四、接下去的步骤

A. 有关初步提议的协商

50. 管理工作队将向儿童基金会各办事处提出一揽子办法,其中载有关于儿童基金会宏观结构的建议,包括处理同各国家委员会、联合国系统、政府间组织和非政府组织之间关系的工作队的建议,以及关于通讯、人力资源战略和新的工作人员部署制度的建议。

51. 将要求同各区域办事处合作的咨询委员会举办儿童基金会具有代表性的各类工作人员重点研究小组讨论会,以便能够彻底讨论各项建议,有关工作队成员将作为资料顾问参加讨论。将要求各办事处审查这些建议并作出反应,但是也在举办区域讨论会,以确保根据广泛讨论的结果及时作出反应。将在1996年4月至5月间进行全组织的协商,将特别着重人力资源战略和有关新的工作人员部署制度的建议。

B. 优良管理指导委员会

52. 下一次指导委员会会议将在本届执行局会议之后立即举行,以审查指导原则执行方面的进展情况和宏观结构工作队的成果,包括有关同各国家委员会、政府间组织和非政府组织之间的关系和有关通讯的建议。

C. 推进的程序

53. 在最后确定项目工作队的建议后,将通过关于优良管理的进度报告,提供有关已经采取的行动和取得的成果的资料,具体说明执行局和(或)秘书处将要作出的决定。将应要求设法将项目工作队和外聘顾问形成的建议纳入一项综合性计划。

附 件

儿童基金会有关工作人员承诺和履行方式的指导原则

我儿童基金会工作人员,在《联合国宪章》、《世界人权宣言》、《消除对妇女一切形式歧视公约》和《儿童权利公约》中所揭示的理想的感召之下,

承诺遵守下列基本原则和职业准则,并同意为在日常工作和行动中实施这些原则负个别和集体的责任:

我们第一项承诺是为儿童最大的利益着想。

我们相信,我们必须在一切行动中讲求忠诚和正直。我们认识到我们受托作为儿童基金会资源的保管人明智地保管和利用这些资源,保证负责地予以运用。

我们尊重每个人的尊严和价值,并将竭尽全力促进了解和宽容,并切实奉行这种原则,促进对不同的性别、宗教、文化、信念或种族的尊重。

我们将促进不偏不倚、公平客观的气氛,并确保公正地实施儿童基金会的条例、规则和政策。我们将创造一种照顾到所有工作人员的需要的工作环境。

我们之中有幸担任管理职务的人更有责任树立最高的专业标准,并以身作则地维护这种标准。我们不论担任何种职等的职务,都力求发挥最大的作用,并重视每个工作人员的贡献。

我们承认明智的判断、主动和领导的重要性,并将确认并追求提高质量和生产率的目标。

我们愿意听取各种不同的意见,并愿意学习和提高我们自己,以对儿童基金会作出个人最大的贡献。

我们认识到唯有通过有效的联系和合作才能够最有效的执行我们的任务,将促进儿童基金会内的参与和集体合作,并将这种合作精神推广到我们所有的外部伙伴。

我们申明对联合国的忠诚,并保证将联合国的利益置于本身的利益之上。我们

作为国际公务员,骄傲地认同联合国高瞻远瞩的看法,并将坚持不懈地努力实现它的目标。

注:儿童基金会指导原则是1954年联合国关于国际公务员制度行为准则的报告(COORD/CIVIL SERVICE/5,1986年版)的补充,我们确认将其作为行为的依据。