



方案和协调委员会

第五十九届会议

2019年6月3日至28日

议程项目7

通过委员会第五十九届会议报告

报告草稿

报告员：山田润先生(日本)

增编

方案问题：评价

(项目3(b))

内部监督事务厅关于对人力资源管理厅的评价的报告

1. 在2019年6月18日第22次会议上，委员会审议了内部监督事务厅(监督厅)关于对人力资源管理厅的评价的报告(E/AC.51/2019/3)。
2. 主管内部监督事务助理秘书长介绍了该报告并与监督厅和管理战略、政策和合规部的代表回答了在委员会审议报告期间提出的问题。

讨论情况

3. 各代表团对报告表示赞赏，并指出报告的价值和主题的重要性。他们对提出的问题和建议表示支持，并对建议得到接受表示赞赏。
4. 几个代表团关切地注意到，报告指出人力资源管理上存在严重不足。一个代表团指出，这些建议似乎颇为技术性，并同意监督厅所采取的实际做法。然而，代表团告诫，这些建议并非为解决本组织所面临的更大问题的“灵丹妙药”，特别是在第七十三届会议主要会期第五委员会会议期间关于人力资源管理的议程项目的讨论没有结果的背景下。另一个代表团评论，这些建议具建设性，并表示希



望予以执行。还有代表团指出，在执行这些建议后，应实现秘书长改革所追求的人力资源的范式转换。

5. 关于员额和非员额资源所需的预算外资源，一个代表团询问，人力厅在工作中如何使用这些资源。该代表团注意到，报告第 40 和 45 段指出存在严重不足，并要求澄清征聘和职业发展上的问题，以及监督厅在其评价中是否已考虑到，相互关联的部分与秘书长推行的改革是如何联系的。

6. 各代表团询问，评价中为何没有对管理下流动政策的评估，并要求说明该政策是否仍在实行，或是在审查中和被取代。

7. 几个代表团指出，《联合国宪章》第一百零一条是征聘工作人员的主要依据，应被视为报告第 21 段所列其他征聘原则的基本所在。一个代表团强调，该段规定的标准中没有绩优原则。该代表团认为，尽管择优征聘与这些标准在协调上有难度，但绩优是主要标准。代表团援引该国外交部门征聘的例子说明，绩优与性别均等和地域分配有时有冲突，因为出于文化考虑，妇女倾向于选择“稳定”的生活，而非需要大量旅行的外交部门。对此，一个代表团强调，增强妇女权能的讨论不仅有文化上的考虑，还有更深层次的问题，包括妇女和女童受教育机会问题。为此，该代表团认为，尽管有第 21 段所列标准，特别是公平地域分配标准，报告并没有探讨这方面的员工队伍规划是如何执行的，代表团要求提供进一步资料，说明人力厅在这些问题上的努力。另一个代表团指出，在征聘最佳人选时，地域分配和性别均等并不一定与择优相竞争。各代表团一致认为，需要作出更大努力，摆脱刻板方法。然而，一个代表团对优才衡量标准力促审慎，理由是最佳的大学在西方世界，这使一些国家有净优势。该代表团因此强调，需要考虑地域代表性，因为并非所有有才华的候选人都有同样的教育机会可脱颖而出。另一个代表团要求说明，正在采取哪些措施吸引来自发展中国家的更多女性候选人。

8. 在提到报告第 37 段时，一个代表团关切地注意到，监督厅 2008 年对人力厅的评价指出了效率低下问题，而这一授权不清问题在十年后仍未得到解决。各代表团还质疑以下评价结果，即持续改革和不断变化的优先事项改变了人力厅的工作重点，使人力厅向本组织提供人力资源管理上的战略领导和支助的工作量达到能力极限。各代表团还询问了报告中所指的持续改革的来源。

9. 几个代表团询问，监督厅的评价是如何审议最近的组织改革，特别是管理改革的，其他代表团则质疑，这些改革是否有助于改进人力资源管理。在这方面，一个代表团强调，必须确保适当执行与范式转换有关的建议和相应改变。还有人持续改革是否影响到方案的交付提出关切。

10. 一些代表团对通过青年专业人员方案招聘的工作人员升级率低和缺乏职业规划表示关切。一些代表团还对征聘时间过长以及授权效率低下表示关切。一个代表团进一步指出，本组织在需要履行对员工的合同义务，以及需要调整现有员工队伍以满足法定任务所规定的未来的组织需求、目标和目的上面临着相互矛盾的挑战，并指出，人力资源政策应在合规和成果之间取得平衡。关于报告第 29 和 30 段，该代表团询问监督厅是否有任何建议，可帮助解决所述难题，即客户和工

作人员因过分注重合规而非成果牺牲了业务需要。与此相关，该代表团要求澄清，这些影响任务交付的低效率问题，以及各级地域分配和性别均等目标在调整和更新员工队伍时如何予以解决。

结论和建议

11. 委员会欢迎监督厅对人力厅的评价的报告。
 12. 委员会建议大会核可监督厅关于对人力厅的评价的报告第 62 至 68 段所载的建议。
-