



## 第七十五届会议

## 议程项目 146

## 人力资源管理

## 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望

## 行政和预算问题咨询委员会的报告

## 一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望的报告(A/75/540)。行预咨委会在审议该报告期间在线会见了秘书长的代表。他们提供了补充资料和说明，最后提出了于 2021 年 2 月 10 日收到的书面答复。

2. 行预咨委会还审议了秘书长关于人力资源管理和相关事项的下列报告，其意见和建议将反映在单独的报告中：(a) 工作人员流动新办法：为工作人员提供在职学习和技能发展机会，打造一个灵活的本组织(A/75/540/Add.1)；(b) 秘书处的组成：工作人员统计数据(A/75/591)；(c) 秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人以及个体订约人(A/75/591/Add.1)；(d) 借调现役军警人员(A/75/646)；(e) 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法(A/75/648)。此外，在 2020 年 10 月 15 日的报告(A/75/515)中，行预咨委会对秘书长关于道德操守办公室活动的报告(A/75/82)提出了意见和建议。

## 二. 背景

3. 行预咨委会回顾，在大会第七十三届会议主要会期，秘书长提交了两份人力资源管理概览报告，内容如下：(a) 2019-2021 年全球人力资源战略：建立一个更有效、透明和负责的联合国(A/73/372)，秘书长在该报告中提出了一个由三个



部分<sup>1</sup> 组成的新战略，反映了他对转变本组织管理模式的愿景；(b) 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览(A/73/372/Add.1)，其中还包括一些供大会核准的建议(同上，第 150 段)。

4. 行预咨委会在其相关报告(A/73/497)中建议大会请秘书长向大会提交一份改进的全球人力资源战略(见第 51-65 和 82 段；另见下文第 10 段)。行预咨委会关于秘书长其他提议的评论和建议载于其报告第 21 至 50 段。

5. 行预咨委会回顾，在大会决定将审议工作推迟到第七十五届会议续会第一期会议之后，秘书长的报告和人力资源管理委员会的相关报告已提交大会(第 74/540 B 号决定，B 节)。

### 三. 2019-2020 年期间人力资源管理改革概览及今后展望(A/75/540)

6. 秘书长的报告(A/75/540)讨论了以下事项：变革的外部 and 内部驱动因素(第二节)，战略和三个长期成果：灵活性、多样性和问责制(第三节)，以及人力资源管理改革在实现三个成果<sup>2</sup> 方面的进展(第四节)。

7. 行预咨委会注意到，秘书长关于人力资源管理概览的两年期报告(A/75/540)载有关于自他向大会第七十三届会议提交上一份报告(A/73/372)以来在人力资源管理一些领域取得的进展(见下文第 13 段)。这些举措和试点包括新的工作人员流动提案、发布用于员工队伍规划的组织设计评估、关于行为和纪律的在线信息共享、启动题为“团结一致，尊重他人”的培训方案以及试行对客户实体的深度支持访问。

#### A. 总体意见

与拟议的 2019-2021 年人力资源战略的联系

8. 秘书长报告(A/75/540)指出，报告向大会介绍了 2019-2021 年全球人力资源管理战略(A/73/372)在 2019-2020 年期间的最新执行情况，该战略所载人力资源管理改革的实质内容仍然有效(A/75/540，摘要和第 17 段)。行预咨委会注意到，大会将对秘书长关于 2019-2021 年全球人力资源战略的报告(A/73/372)的审议推迟到第七十五届会议续会第一期会议进行(见上文第 3-5 段)。

9. 行预咨委会还注意到，秘书长的报告(A/75/540)似乎包含了其上一份概览报告(A/73/372)中没有的新内容，如新战略中的地域多样性概念，以及报告中界定的本组织员工队伍的多样性概念(见上文第 3 和 6 段以及下文第 22-24 段)。行预咨委会相信，在大会审议本报告时，将向大会提供关于第七十三届会议以来采取的新政策和举措的资料和说明(另见下文第 17 段)。

<sup>1</sup> 拟以战略的三个组成部分包括：(a) 有利于战略人事管理的政策环境；(b) 积极的人才招聘和管理；(c) 转变组织文化。该战略的执行计划载于秘书长报告附件一。

<sup>2</sup> 报告第 23-72 段中所述三项成果包含以下内容：(a) 灵活性成果：员工队伍规划、人才招揽、学习和技能发展以及职业提升；(b) 多样性成果：地域多样性、性别均等和其他包容性举措；(c) 问责制成果：人力资源政策和服务、绩效管理、行为和纪律以及健康和福祉。

10. 关于 2021 年以后的人力资源管理战略，行预咨委会询问后获悉，秘书长概览报告中所载三个改革成果属长期性质，将在秘书长概览报告中报告 2021 年以后战略的延长和调整情况。行预咨委会重申其建议，即大会应请秘书长向大会提交一份改进的全球人力资源战略，同时考虑到其上一份概览报告中的意见和建议(A/73/497, 第 51-82 段)。特别是，鉴于先后实行的人力资源管理改革没有充分解决长期存在的挑战(见下文第 11 段)，行预咨委会重申，这一战略的执行计划应优先处理持续时间最久的问题，为此列出可衡量、可实现的具体目标和时间表(同上，第 63 段)。

11. 行预咨委会还重申，经大会核准后，改进的战略应反映出对过去十年所采取的所有人力资源改革举措的全面影响评估及其经验教训，并应解决长期以来一直被证明具有挑战性的问题，其中许多问题已由行预咨委会反复讨论，包括但不限于工作人员甄选流程中的缺陷(包括名册管理)、通过外部征聘实现年轻化、平等对待外部和内部候选人、临时任用的数量(包括特别职位津贴的使用)、实现公平地域分配和性别均衡目标的障碍、改进考绩和管理的必要性以及人力资源管理的适当问责框架(另见 A/73/497，第 61 段)。

#### 格式、内容和列报方式

12. 关于秘书长报告(A/75/540)的格式和列报方式，行预咨委会注意到，在列报人力资源政策、举措和战略时，使用图形和图表并不能提供明确和充分的信息(另见 A/74/7，第 37 和 39 段)。行预咨委会认为，更有用的做法是以叙述的形式提供更多的分析性信息，用比较数据来显示趋势，并更详细地解释各种概念、举措、它们之间的相互联系以及执行计划、目标和时间表，而这些似乎在报告中要么不充分，要么就没有。

#### 需要大会作出的决定和所涉经费问题

13. 关于秘书长请大会注意其报告(A/75/540，第 76 段)的请求所涉问题，行预咨委会询问后获悉，秘书长报告中概述的原则属于大会 2018 年核准的管理改革范围，因此，除注意到外，不要求大会采取任何行动。经进一步询问，行预咨委会获悉，该报告的目的是让会员国随时了解秘书长人力资源举措的进展情况。行预咨委会认为，秘书长报告的内容取决于大会对拟议全球人力资源战略的审议和批准情况(见 A/73/497，第 51-65 和 82 段)。行预咨委会建议大会请秘书长在今后执行其建议时酌情与大会决议和决定保持一致。

14. 此外，行预咨委会询问后获悉，预计实施秘书长概览报告(A/75/540)中所述改革举措不会涉及追加经费问题。行预咨委会回顾，在审议拟议 2019-2021 年人力资源管理战略期间，行预咨委会获悉，拟议战略本身并不产生费用；但是，执行一些有时限的战略行动将需要提出具体建议和相关费用供大会核准(见 A/73/497，第 64 和 65 段)。行预咨委会当时获悉，该战略中需要大会在稍后阶段核准的提议包括：(a) 加快征聘进程；(b) 设计新的流动制度；(c) 制定和实施新的业绩管理制度(见下文第 35 和 36 段)。行预咨委会重申其建议，即大会应请秘书长在其关于全球人力资源战略的改进提案中提供更详细的财务信息，说明实施战略行动可能需要的资源(见上文第 9 段)。

## B. 人力资源管理政策事项

15. 如上文第 4 和第 5 段所述，行预咨委会在其上一份概览报告(A/73/497)和其他有关人力资源管理的报告中提出的意见和建议已提交大会。此外，行预咨委会对秘书长关于秘书处的组成(工作人员和咨询人)和纪律事项的最新报告的意见和建议将列入相关报告(见上文第 2 段)。在下一节中，行预咨委会将强调人力资源管理的一些政策事项。

### 性别均衡

16. 行预咨委会肯定秘书长为改善本组织女性在工作人员总数中所占比例所做的努力，特别是他任命女性工作人员担任高级职务，但也注意到，外地行动中女性工作人员的比例仍然较低。行预咨委会相信，秘书长将进一步努力吸引和留住更多的女性工作人员在外地行动中工作(A/73/497，第 76 段)。行预咨委会在其题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告中提出了进一步的意见和建议。

17. 主管管理战略、政策和合规事务副秘书长于 2020 年 8 月颁布了关于实现性别均等的暂行特别措施的行政指示(ST/AI/2020/5)。暂行特别措施的范围适用于实体内未实现性别均等的每个级别的甄选和任用(应为实体内每个级别 47%至 53%的幅度)。行预咨委会注意到，秘书长的概览报告中没有提到该行政指示，并在询问后获悉，概览报告是一份战略报告，因此报告不打算讨论个别政策。行预咨委会注意到，虽然行政指示旨在实现第 2 节所述的性别均等，但第 3 至 5 节所载的相关规定，包括第 3.5 条，只规定了某一实体妇女任职人数不足因而应选择女候选人的情况。行预咨委会认为，秘书处推动的与性别均等有关的额外临时措施应为妇女和男子建立一个公平和透明的征聘程序，以实现《联合国宪章》规定的性别均衡(另见上文第 9 段)。行预咨委会相信，在大会审议本报告时，将向大会提供进一步说明。

### 公平地域代表性及对战略的需求

18. 行预咨委会回顾，《联合国宪章》第一百零一条第三项规定，征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。行预咨委会还回顾，大会第 71/263 号决议(第 9 和 17 段)要求在秘书处实现公平地域分配。行预咨委会重申其建议，即大会应请秘书长制定一项改善地域代表性的通盘战略，包括具体行动、基准和时间表，这些行动、基准和时间表应成为提交大会审议的改进的人力资源总体战略的一部分(另见 A/73/497，第 69 段；以及上文第 10 和 11 段)。此外，行预咨委会认为，这一通盘战略应包括确保在执行两性均等战略时遵守《宪章》所载公平地域代表性原则的措施(另见上文第 17 段)。行预咨委会还在其关于秘书长题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/75/591)的相关报告中提出了意见和建议。

### 区域和地域多样性

19. 秘书长概览报告(A/75/540，第 41 段)中指出，秘书长已承诺增加“地域多样性”——包括公平地域分配和更大的区域组多样性，并为推动这项工作通过了《联合国秘书处地域多样性战略》。行预咨委会询问后获得了管理战略、政策和合规

部人力资源厅于 2020 年 1 月发布的该战略的副本。其中指出，该战略旨在解决“更大程度的地域多样性”这一要素，这是秘书长设想的多样化员工队伍的基石之一。行预咨委会在索要后还获得了一份关于调任和征聘的多样性工具包，该工具包是人力资源厅于 2020 年 1 月推出的。多样性工具包指出，工具包范围内的目标包括公平地域分配、加强区域组多样性、部队和警察派遣国的适当代表性以及性别均等。

20. 行预咨委会回顾，秘书长提出了加强本组织员工队伍“区域多样性”的概念，并在《高级管理人员契约》中列入了区域多样性指标(见 [A/73/497](#)，第 66 段；另见下文第 29 和 30 段)。行预咨委会的相关意见和建议载于其上一次人力资源管理概览报告(同上，第 67-70 段)。

21. 行预咨委会重申，虽然行预咨委会认为，秘书长作为本组织的行政首长，可以提出更多人力资源管理改进措施，但任何此类措施都不应偏离《宪章》第一百零一条第三项以及大会有关决议和决定的内容。此外，行预咨委会不认为区域多样性概念与公平地域代表性的目标明显是相辅相成的(另见 [A/73/497](#)，第 68 段)。

#### 员工队伍的多样性

22. 行预咨委会回顾，大会第 [73/273](#) 号决议核准在国际公务员制度委员会更新的人力资源管理框架中列入员工队伍多样性部分。<sup>3</sup> 行预咨委会注意到，公务员制度委员会报告附件五所载并经大会核准的员工队伍多样性部分指出：

联合国共同制度各组织的工作人员组成应反映从各个角度(包括公平地域分配和性别平衡、文化、代际和多语言角度以及残疾人角度)而言都具多样性的员工队伍，并且这种多样性应体现在决策中，以加强各组织的业绩。

23. 为本组织员工队伍界定的多样性成果(包括地域多样性、性别均等和其他包容性举措)是秘书长概览报告中提出的人力资源管理改革的三个长期成果之一(见 [A/75/540](#)，第 17-20 段和图六)。报告指出，联合国秘书处的多样性历来是从地域代表性和性别均等的双重视角来看的。然而，根据该报告，近年来的社会正义运动和重大人员结构变化扩大了对组织环境中多样性的理解，将能力/残疾、种族、族裔、宗教、社会经济背景、年龄、性别认同和性取向等身份、背景和特征考虑在内，秘书处希望在其员工队伍和整个人力资源系统中理解、反映和充分纳入这些要素(同上，第 50 段)。

24. 行预咨委会注意到，秘书长的概览报告在界定本组织多元化员工队伍的多样性成果时，没有提到大会第 [73/273](#) 号决议核准的员工队伍多样性部分。行预咨委会还注意到，多样性成果的范围不完全符合大会核准的员工队伍多样性部分的内容，相信在大会审议本报告时将向大会作出澄清(见上文第 22 和 23 段)。

#### 残疾战略

25. 秘书长于 2019 年在联合国系统启动了《联合国残疾包容战略》，其中有一项关于残疾人就业的具体指标。<sup>4</sup> 秘书长关于联合国系统中的残疾包容的报告

<sup>3</sup> 国际公务员制度委员会决定核准将其 2018 年报告([A/73/30](#))附件五所载的员工队伍多样性部分纳入人力资源管理框架。

<sup>4</sup> 秘书处的政策载于关于联合国秘书处残疾工作人员就业和无障碍环境的 [ST/SGB/2014/3](#)。

(A/75/314)提供了有关进展情况的资料。据报告,2019年联合国工作人员参与度调查是秘书处首次衡量残疾工作人员参与程度的调查,调查结果显示,在18742名答卷人中,有561人自认有残疾,他们的满意度略低于其他工作人员。据称,正在开发和推出一个新的在线学习课程和一系列网络研讨会(A/75/540,第50和51段)。行预咨委会注意到秘书长为促进联合国系统中的残疾包容而采取的措施。行预咨委会相信,将作出更多努力,为残疾人促进员工队伍多样性,包括采取具体措施,促进招聘过程(见上文第22段),并按照大会各项决议,包括第73/273号决议的要求,改善无障碍环境。

#### 使用多种语文

26. 正如大会第73/273号决议核准的员工队伍多样性部分所述,从多个角度看具有多样性的员工队伍包括多语文视角(见上文第22段)。行预咨委会注意到,作为员工队伍多样性的一部分,多语文视角没有具体反映在秘书长概览报告的三个长期成果中。行预咨委会回顾,大会在其第75/252、73/346和71/263号决议中强调联合国六种正式语文的平等至关重要,在联合国活动中使用多种语文也很重要,并重申需要尊重秘书处两种工作语文的平等。

#### 问责制

27. 行预咨委会回顾,作为其正在进行的管理改革的一部分,秘书长已决定将有效实施财力、人力和物力资源管理所需的全部行政权力直接下放给秘书处各实体的主管人员,以确保更有效地完成任务并加强问责制(见A/72/492,第73段;A/73/497,第71段)。

28. 关于业绩,行预咨委会认为,在制定管理人员和工作人员的工作计划时,必须使其与既定任务规定的核定方案活动保持一致,同时还要监测个人和实体在执行授权活动方面的业绩和问责制。

#### 高级管理人员契约

29. 《联合国秘书处地域多样性战略》第22段(见上文第19段)指出,高级管理人员契约是秘书长的问责框架,秘书长通过该框架为高级管理人员确定每年的主要业绩指标,并对他们进行问责。战略还指出,这包括两个地域平衡指标,即:(a)50%的地域任用来自无人任职和任职人数不足的会员国;(b)逐年在实现更大的区域多样性方面取得进展(见上文第19-21段)。该战略第23段还指出,由办公厅主任主持的管理业绩委员会已重新启动,并于2019年11月举行了会议,对照高级管理人员契约中的指标审查其2018年的业绩,并就这些事项向秘书长提出建议。

30. 行预咨委会关切地注意到,秘书处各部厅的高级管理人员没有达到契约中规定的目标,即在受地域分配限制的员额的任用人员中,至少有50%来自无人任职和任职人数偏低的会员国。2018年,在23个总部和总部以外的部厅中,只有2个部厅达到了这一目标(见A/74/696,第12段)。行预咨委会还注意到,没有提供资料说明有多少其他高级管理人员因未能实现与秘书长签订的契约中规定的这一目标而被追究责任。因此,行预咨委会相信,在大会审议本报告时,将向大会

提供关于 2018 年、2019 年和 2020 年各部厅实现 50% 的地域任用来自无人任职和任职人数不足的会员国的目标的执行情况资料。此外，行预咨委会建议大会请秘书长在今后的年度秘书处组成情况报告中提供每个实体的年度执行情况资料，并提供这方面的比较数据。行预咨委会在其关于秘书长题为“关于问责制的第十次进展报告：加强联合国秘书处的问责制”的报告(A/75/686)的相关报告中提出了意见和建议。

### 其他征聘相关事项

#### 征聘时间表

31. 行预咨委会在上一份概览报告中讨论了与征聘时间表有关的事项(见 A/73/497, 第 36 至 43 段)。行预咨委会当时注意到，除了对申请人的职位公布期外，影响总体征聘时间表的其他因素包括职位分类工作以及管理人员对征聘过程的审查和评价阶段。行预咨委会询问后获悉，秘书长概览报告(A/75/540)图八所反映的征聘过程的平均时间是从公布职位空缺之日到选定候选人之日。行预咨委会要求提供资料，说明从员额设立之日到选定候选人到职之日的平均天数，但没有得到满意的答复，而这应直接影响到新员额的拟议空缺率。行预咨委会再次建议大会请秘书长按职类对从员额空缺或设立之日到入职之日的整个征聘过程的每个阶段进行更多分析，包括员额叙级所需的时间(从管理人员提出请求之日到人力资源管理核准之日)，重点放在每个阶段对征聘延误的影响上，并在下一次概览报告中提供有关数据(另见 A/73/497, 第 42 段)。

#### 名册

32. 行预咨委会询问后获悉，秘书长概览报告(A/75/540)图八所反映的数据范围包括具体职位的职位空缺和从名册进行的征聘。行预咨委会要求提供关于名册和相关甄选的详细资料，但仅获悉，名册成员分布在 9 个职类和 47 个职系，约有 31 000 名名册成员(个人)与国际员额全球名册有关。据称，名册是通过业务支助部协调的，并在整个过程中通过 Inspira 与相关部门密切合作。行预咨委会建议大会请秘书长在下次概览报告中提供详细资料，说明名册管理、相关政策和准则，包括申请和甄选标准、成员期限和审查程序(如有)以及名册征聘程序的时间长度。

### 考绩和管理

#### 考绩

33. 行预咨委会询问后收到了 2017-2018 年至 2019-2020 年三个周期的考绩评级资料(见下表)。行预咨委会从表中注意到：(a) 过去三个周期的总体评级似乎偏高，不符合预期的工作人员百分比为 0.1% 或更低，尽管这一数字呈上升趋势(2017-2018 年 11 个，2018-2019 年 22 个，2019-2020 年 24 个)；(b) 在“超出预期”类别下，D-1 和 D-2 级高级工作人员获此评级的百分比最高(分别占 57%、53% 和 61%)，而一般事务及有关职类工作人员获此评级的百分比最低(分别为 26%、27% 和 29%)。

## 按周期和工作人员职类列示的业绩评级

周期	工作人员职等和级别	超出预期		符合预期		部分符合预期		不符合预期	
		工作人员 数目	百分比	工作人员 数目	百分比	工作人员 数目	百分比	工作人员 数目	百分比
2019-2020	一般事务及有关职类	4 434	29	10 584	70	56	0.4	14	0.1
	外勤事务人员	1 547	49	1 609	51	5	0.2	—	0.0
	P-1 至 P-3, 本国专业干事 A-C 级	2 458	41	3 548	59	31	0.5	7	0.1
	P-4 和 P-5, 本国专业干事 D 级	2 422	49	2 498	51	11	0.2	3	0.1
	D-1 和 D-2	316	61	202	39	1	0.2	—	0.0
2018-2019	一般事务及有关职类	4 482	27	11 769	72	69	0.4	14	0.1
	外勤事务人员	1 612	49	1 695	51	4	0.1	—	0.0
	P-1 至 P-3, 本国专业干事 A-C 级	2 257	39	3 490	60	34	0.6	4	0.1
	P-4 和 P-5, 本国专业干事 D 级	2 148	46	2 467	53	19	0.4	4	0.1
	D-1 和 D-2	260	53	227	47	1	0.2	—	0.0
2017-2018	一般事务及有关职类	4 603	26	13 102	74	93	0.5	7	0.0
	外勤事务人员	1 693	47	1 918	53	5	0.1	—	0.0
	P-1 至 P-3, 本国专业干事 A-C 级	2 282	37	3 806	62	28	0.5	1	0.0
	P-4 和 P-5, 本国专业干事 D 级	2 312	45	2 805	55	13	0.3	3	0.1
	D-1 和 D-2	342	57	250	42	4	0.7	—	0.0

34. 行预咨委会回顾，大会第 71/263 号决议指出，目前的评级分布没有准确反映本组织的业绩。行预咨委会注意到，99% 以上的工作人员被评为“超出预期”或“符合预期”，因此建议大会请秘书长评价业绩评级制度，以确保按实体采用可信和可比的信息作为评价工作人员业绩评级的依据(另见 A/71/557，第 59 和 60 段)。

## 业绩管理制度

35. 行预咨委会回顾，秘书长在上一份概览报告增编 1 (A/73/372/Add.1，第 107 段)中表示，他的管理改革愿景包括一个用以规划和评估工作人员业绩的健全透明的制度，新的业绩管理制度<sup>5</sup> 采取两阶段办法，第一阶段于 2017 年开始，2019 年完成(另见 A/71/557，第 58 段)。行预咨委会注意到，秘书长 2019-2020 年概览报告(A/75/540)没有提供关于新的业绩管理制度的两阶段办法的信息，该报告指出，在 2018 年完成可行性分析、设计和流程以确保组织准备就绪后，秘书处试点基础上开始了改进业绩管理制度的实施阶段。试点在 2019 年和 2020 年期间推出，包括外地和非外地行动的 7 个实体，这些实体雇用了大约 6 000 名工作人员(同上，第 61 段)。

<sup>5</sup> 据指出，秘书长报告(A/71/323)中初步概述了两阶段办法。第一阶段，业绩评价的可信度和可靠性将得到提高。第二阶段，工作人员的业绩将成为其在本组织职业发展的衡量标准。这一办法的第一阶段从 2017 年开始实施，将在 2019 年完成，该阶段取得的进展重点围绕以下三个关键要素：(a) 提高管理人员的业绩管理技能；(b) 提供更多人力资源专门知识和支持；(c) 提高业绩管理制度的客观性、透明度和一致性(A/73/372/Add.1，第 107 段)。



36. 行预咨委会相信，在大会审议本报告时，将向大会提供更多的信息和说明，包括以前报告的两阶段业绩管理制度的联系和差异，以及当前业绩管理制度改进的试点实施阶段(见上文第 35 段)。此外，行预咨委会相信，将向大会提供制定和实施新的业绩管理制度可能涉及的任何经费问题(见上文第 14(c)段)。

#### 360 度反馈

37. 秘书长的报告指出，业绩管理制度将依靠广泛使用 360 度反馈办法，该制度已在高级领导人中试行，并正在向外地和非外地行动中的更多高级管理人员推出(A/75/540，第 62 和 63 段)。行预咨委会相信，秘书长将在其下一次概览报告中提供资料，说明秘书处实施 360 度评价工作的进展情况。

#### 新的胜任能力框架

38. 秘书长的概览报告指出，已经启动了修订联合国秘书处能力框架的进程，现有框架已实施近 20 年(A/75/540，第 24 段)。行预咨委会询问后获悉，制定新框架的进程已于 2020 年 5 月启动，包括数据收集(2020 年 6 月至 9 月)、数据分析(2020 年 10 月和 11 月)和协商。框架草案将在 2021 年第一季度提交高级管理层核准，新框架将在 2021 年上半年启动。行预咨委会还获悉，秘书处打算对未来的技能需求和相关差距进行更深入的分析，同时考虑到所有相关的驱动因素，包括工作的自动化和工作量的增加，以及在应用数据分析中探索人工智能。关于新框架和技术对工作人员的潜在影响，行预咨委会获悉，秘书处将开发学习途径和必要的学习活动，以支持工作人员，而且技术的使用可能会产生影响，如工作人员的重新培训、提高技能和重新部署。行预咨委会注意到秘书长为制定秘书处新的能力框架所做的努力，并期待着在 2021 年发布新框架。

#### 本国化

39. 行预咨委会询问后获悉，2020 年 2 月，业务支助部重新发布了外勤支助部先前分别于 2018 年 11 月和 2016 年 7 月发布的两项准则，分别是：(a) 和平行动中的本国化问题员工队伍规划准则；(b) 联合国维持和平行动和特别政治任务中当地征聘工作人员甄选准则(根据 ST/AI/2010/3 建立的工作人员甄选制度不包括这些行动中的本国工作人员)。秘书长概览报告指出，目前正在审查本国化准则并将很快印发，以支持各实体不仅扩大和优化资源，而且建设与整个秘书处的当地利益攸关方进行更为网络化合作的组织能力(A/75/540，第 27 段)。行预咨委会欢迎目前对和平行动本国化准则的审查，并相信将在下一个维持和平和方案预算中提供最新情况。

### C. 其他事项

#### 疫情对人力资源政策的影响及经验教训

40. 行预咨委会询问后获悉，2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行影响了人力资源政策的执行，迅速增加使用了两种远程工作安排，以减少疾病的传播和疫情对旅行的影响：(a) 替代工作安排(强制性)，自 2020 年 3 月起应本组织的要求实施，以应对 COVID-19 大流行，确保公共卫生危机期间的业务连续性；(b) 弹性工作

安排(自愿), 以支持工作与生活的平衡, 同时保持本组织工作的成效和效率。行预咨委会获悉, 迄今为止, 大规模远程工作的经验表明, 在特定情况下, 对于某些职能, 远程工作效果良好, 对人员和本组织都有好处。行预咨委会还获得了关于在 COVID-19 大流行期间向工作人员提供的额外支持的信息, 包括增加心理健康、抗压能力和心理急救方面的咨询、培训和学习。行预咨委会确认, 秘书长在 COVID-19 大流行期间作出了一系列努力, 采取了一系列措施, 以确保业务连续性, 并在工作与生活的平衡、健康和福祉(包括心理健康)方面向工作人员提供支持。

41. 关于经验教训, 行预咨委会询问后获悉, 秘书处正在评价从本次经历中吸取的经验教训, 并将在适当时候将其纳入对现行弹性工作安排政策(ST/SGB/2019/3 和 ST/IC/2019/15)的修订。正在考虑的一个可能的修改是将工作地点远程办公安排的适用天数扩大到目前每周 3 天的限制以上。作为 ST/SGB/2019/3 号秘书长公报修订工作的一部分, 正设想进一步制定目前载于该公报第 1.3 节的适用于替代工作安排的规定, 以澄清自愿和强制性工作安排之间的区别。此外, 由联合国系统行政首长协调理事会管理问题高级别委员会领导的联合国系统员工队伍未来问题工作队目前正在审查疫情的影响, 特别是在远程工作领域的影响, 以期在共同制度一级制定弹性工作安排的示范政策。行预咨委会期待着在下一次概览报告中提供关于本次疫情期间的经验教训和挑战的最新情况, 以便规划秘书处今后的工作。

#### 四. 结论

42. 请大会表示注意到秘书长的报告(A/75/540, 第 78 段)。行预咨委会的意见和建议载于本报告(另见上文第 13 段)。