



第六十一届会议

临时议程* 项目 46、110、114、115、120、
121、130、145 和 148

联合国经济、社会及有关领域各次主要会议和
首脑会议成果的统筹协调执行及后续行动

千年首脑会议成果的后续行动

审查联合国行政和财政业务效率

2006-2007 两年期方案预算

联合国经费分摊比额表

人力资源管理

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

联合国西撒哈拉全民投票特派团经费的筹措

联合国改革：措施和提议

着力加强人力建设

秘书长的报告

增编

外地服务类别改革：着力满足二十一世纪联合国和平行动的人力资源需求

摘要

本报告是根据大会就联合检查组关于改革联合国和平行动外地服务类别的报告通过的第 58/257 号决议提交的。本报告在维持和平行动部就联合国和平行

* A/61/150。



动问题小组报告（A/55/305-S/2000/809）所载建议开展工作的基础上提出了分析和建议。这些分析和建议是根据本组织不断变化的人力资源要求对外地服务类别进行全面审查的结果。这些分析和建议还总结了联合国和平行动经验，评估了中期和快速部署要求预测，以建立秘书处人力资源配置基准，满足秘书长在题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”（A/60/692 和 Corr.1）的报告所载人力资源管理改革愿景中提出的要求。

请大会批准联合国和平行动 2 500 个职业文职人员框架，由经核准的核定维持和平行动和政治特派团预算提供经费，征聘和管理联合国和平行动专职人员。并请大会核准本报告就联合检查组在其关于外地服务类别改革的报告（A/57/78）中提出并在秘书长关于着力加强人力建设的报告（建议 1、2、3、4、7 和 22）（A/61/255）中进一步阐述的建议提出的措施。后一份报告是根据大会第 60/260 号决议编写的。

一. 引言

1. 六十年来，联合国的作用随着全球的政治、经济和社会发展而发生变化。同样，本组织人员的工作和地点也根据需从总部和区域结构的基本静态型发展为面向外地的流动型。目前，外地工作人员人数已经超过联合国总部、各工作地点和区域委员会工作人员的总和。维持和平特派团和政治特派团（下称“联合国和平行动”）工作人员部署的外地工作地点已经达到 31 个。大多数工作人员身处变幻无常的冲突后局势，远离家人，身受安全威胁，工作条件困难而又面临压力。

2. 从 1990 年代初以来，维持和平的性质也发生了巨大变化，已经从传统的维和观察行动发展为大型的多层面行动，其任务涵盖民政、法治、理政、人权、保护儿童、前战斗人员解除武装、复员与重返社会和安全部门改革。最近，不断发展的综合性维和行动理论已经包括对冲突后的重建和发展以及联合国国家工作队其他活动进行战略监测。因此，秘书长特别代表经常要负责协调全面应对，为必要的政治进程提供“时间和空间”，建立或重建法治和善政，进行冲突后重建和发展活动，为建设持久和平奠定重要基础。特派团的部署环境更加困难和危险，与联合国系统其他组织和机构人员并肩工作的机会越来越多。会员国还要求必须在设立和平行动决议通过后，在 30 天内部署传统的维和特派团，或在 90 天内部署复杂的维和特派团，从而对维和行动提出了具体的快速部署要求。

3. 领导人、管理人员和技术人员必须具有联合国专长，有能力处理预算日益增加的大型复杂行动，才能完成安全理事会交付的错综复杂的任务，在纷繁复杂的联合国监管框架内进行管理，并在联合国和平行动的快节奏环境中工作。二十一世纪的联合国和平行动，要求专家不仅能够履行受托职能和全球秘书处内部的传统职能，还要履行空中业务、空中安全、调度和后勤支助等目前秘书处内部罕见的职能。

4. 此外，全球范围内对各种冲突进行国际干预出现激增，一批新的行为体随之进入国际舞台。各国政府扩大了双边努力，非政府组织、政府间组织、宗教团体和非营利企业也开展了复杂多样的行动并为之调配人员，以减轻苦难，提供人道主义援助，协助冲突后国家进行恢复和发展。国际干预激增产生的影响之一，是全球范围内对合格人员的竞争日趋激烈。

5. 多年来，特派团对工作人员的要求也发生了变化。过去，特派团能够通过具有数年经验的职业外地服务干事满足大部分支助需求。冷战结束后，联合国维持和平行动大幅增加，日益复杂，无法仅仅依靠外勤人员职类满足由此而产生的人力资源要求，因此日益依赖局限于某个特派团任用的人员。截至本报告编写时，除 306 名在职的外地服务干事外，目前在联合国和平行动工作的全部人员的任用几乎都局限于某个特派团，或是由联合国其他办事处工作派出和借调。除了限期为

90 天的临时工作安排外，没有建立为满足紧急需求对工作人员进行调动的中央管理机制和能力。在国际外勤人员中，约 80% 的任用期限不超过一年，近半数人员按照工作人员条例 300 号编限期任用。目前，外地特派团中专业职类国际工作人员的更换率平均约为 30%，维和行动目前有近半数的专业人员在本组织的工作经验不超过两年。

6. 由于对合格外勤专家的激烈竞争，本组织无法征聘、保留和培养足够的合格、有经验、有专长的人员，在困难、流动性大的环境中从事压力巨大的工作，因此外地特派团不得不转而依靠技术合格但缺乏经验的工作人员。审计意见多次表示，这种情况导致外地行动在财务和管理上出现风险。

7. 在这种情况下，必须重新审定工作人员的配置要求。大会在第 58/257 号决议中，核准了联合检查组关于改革外地服务类别报告（A/57/78）所载的建议。秘书处为全面执行该项决议的文字和精神，在维持和平行动部根据联合国和平行动问题小组报告所载建议（A/55/305-S/2000/809，第 145 段(b)）开展工作的基础上，把这项工作继续推向前进。秘书处对过去十年的经验和人力资源需求中期预测进行了分析。秘书处还对外地服务类别以及所有外地工作人员进行了全面审查，以确定和解决本组织外地行动所需的人力资源。这些工作均以秘书长在题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”报告（A/60/692 和 Corr. 1）中关于人力资源管理改革的愿景为指导，这些工作也促进了这一愿景。

8. 全面审查强调，必须认识到维和行动是本组织的一项核心工作，并因此确认秘书处必须建立一支具有多种才干和技能、有能力和可流动的常备人员队伍，以满足联合国和平行动基本的中期需求和快速部署需求。全面审查还强调，必须对本组织的人力资源框架进行改革，加强征聘和保留高度合格的文职人员的能力，满足维和行动在全球持续配置人员的需求。对联合国十年和平行动经验和中期预测的分析显示，联合国和平行动大约需要 2 500 名专家以及有经验的职业专业人员和文职技术人员。

9. 因此，本报告针对大会在第 58/257 号决议中提出的具体要求，对联合检查组关于改革外地服务类别的建议作出了回应，并试图满足本组织和和平行动目前和今后对人力资源的基本要求。本报告还对各种分析作出进一步阐述，正是基于这些分析，秘书长在题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”（A/60/692，第 28 和 29 段和 Corr. 1）中提出的设想，确定联合国和平行动需要 2 500 名国际征聘人员。本报告应该结合秘书长题为“着力加强人力建设”的报告（A/61/255）阅读。

二. 外地服务类别

10. 大会 1949 年 11 月 22 日第 297(四)号决议设立了外地服务类别为联合国维持和平行动和政治特派团提供如下方面的支助：陆地运输及所伴随的空运；无线电通

信；联合国场所和人员的安全；供应品、记录和档案的安全保管；在会议、听证和调查期间维持秩序；总部工作地点的保卫工作。这个职类最初的设计是由大约 300 名 22 到 30 岁具有外勤经验和背景的技术男子组成，应能在短时间内接受派遣，部署到世界的任何地方。

11. 自 1949 年以来外地服务类别发生了显著的变化，已经从起初旨在提供辅助性支助服务的职业类发展成为有经验的合格骨干队伍，从事行政和管理工作这些工作包括预算、财务、人力资源管理、采购、权利要求、签证和海关安排、宿舍管理以及登记和档案。如今，大约 35% 的外地服务干事担任行政和财务职位。

12. 外地服务类别新聘人员从如下五种职业之一起职：保安；秘书；无线电技术员；无线电操作员；车辆技师。其他职业的征聘可以扩大到其它技术专业，如发动机技师和电气技师。最初，外地服务人员的工资结构包括五个职等，后来增加了 FS-6 和 FS-7 两个职等。最高的 FS-6 和 FS-7 分别相当于 P-3 和 P-4。外地服务干事的任命属于 100 号编定期合同，不限于于某个具体的特派团。与秘书处所有其他转为正式编制的工作人员一样，在 1995 年冻结长期合同之前，外地服务干事获准得到长期任命。在特派团关闭或裁员的情况下，外地服务干事将被安置到其他特派团，从而使本组织能够将一个特派团的技能和经验保留到另一个特派团。外地服务干事须在短时间内（通常 48 到 72 小时）接受快速派遣，部署任何外地特派团。外地服务干事在特派团之间的调动由总部管理，这样本组织能够快速而有效地应对新出现的全球人员编制需求和优先事项。

13. 外地服务干事作为国际聘用人员，有权享有离国福利，包括工作地点差价调整数、派任津贴、个人物品搬运以及教育补助金。当外地服务干事被派到某个固定工作地点时，为其家属进行安排，在聘用所在地安置其符合条件的家属。外地服务干事在最初征聘时，通常被派到一个长期设立的特派团，接受在职培训以及经验丰富的外地服务干事的辅导。如果外地服务干事后来被派到不带家属的工作地点，则仍享有家属所在的固定工作地点的福利待遇，而家属在外地服务干事派往不带家属的特派团期间仍留在原地。设在总部的一个联合工作人员管理审查机构按照外地特派团的考绩、审查和建议，对所有符合条件的外地服务干事进行年度晋级审查。在二十世纪九十年代初期之前，对于本组织满足维持和平行动的快速部署和人员编制需求，这些服务条件和合同安排是非常关键的因素。

三. 不断发展的人员需求

14. 由于二十世纪九十年代初期成立了联合国保护部队（联保部队）、联合国索马里行动（第一期和第二期联索行动）、柬埔寨过渡时期联合国权力机构（联柬权力机构）以及联合国莫桑比克行动（联莫行动）等大型特派团，因此对文职人员产生了前所未有的需求。行动的规模和任务活动不断变化的性质，极大地增加了文职人员的数目和不同的技能。而外地服务类别人员由于数目有限并且其专业局

限在少数职类中，因此不足以满足这种对文职人员突然猛增的需求。当时认为，这种需求增长是维持和平活动中暂时出现的高峰，从而开始将《工作人员细则》300号编的限期任用作为聘用人员的合同机制，以满足这种暂时增长。因此，二十世纪九十年代初期的人力资源战略着重于工作人员的限期任用。

15. 当1994年开始实行限期任用时，秘书处对于有关特派团的新概念缺乏经验。当时认为特派团是短期的，没有预计到特派团的期限会超过限期任用最多四年的服务期。当时也没有预计到本组织将继续需要数以千计的文职维持和平人员的服务。由于这一原因，限期任用成为特派团所有工作人员的首要聘用机制，而不考虑所负责的职能，同时还暂停了外地服务类别的征聘。

16. 经验表明，维持和平活动的增长不是暂时现象，在大多数特派团人员限期任用四年期限到期后仍然需要他们的服务。许多特派团的期限远远超过四年。

17. 经验还表明，联合国和平行动长期需要内行、有经验、经过良好训练并且技能多样化的常设文职专业人员、领导者和管理人员队伍，他们要有能力处理大型复杂的行动，而这些行动日益增加的预算须在本组织综合监管框架下予以管理。这种能力只能随时间逐步培养。征聘人员需在总部工作地点和外地工作几年，从中积累经验，这样才能在不断变化的外地环境中，特别是在特派团的最初时期有效工作，并能从总部提供有效的支助。

18. 另外，自2003年下半年以来，在维持和平的原则中发展了关于综合和平行动的概念，这就是要采取通盘办法，遵守和维持和平、建设或重建法制与善政，并为解决冲突根源问题和建设持久和平，开展关键的冲突后重建和发展努力。因此，联合国和平行动需要秘书处几乎所有方面的工作人员，并需要合格的工作人员从事秘书处传统上没有的专业职能，包括民政、解除武装、复员和重返社会、空中作业、调度及其他专业后勤职能。为维持这样一个工作人员队伍所需要的合同文书和服务条件，应能吸引和留住高素质人员，有助于总部和外地办公地点之间流动，并设立职业发展和管理制度，为工作人员个人既提供职业回报，也提供能够满足不断变化的业务需求的成熟技能和专长。

19. 另外，如秘书长关于快速部署名册的报告(A/59/763)所述，经验表明，设立自愿接受快速部署机会的人员名册不足以满足在安全理事会通过新特派团任务规定后30天或90天内完成部署的要求。

20. 1994年，外地服务类别由633名外地服务干事组成。经过自然减员，截至2006年8月外地服务干事数目减至306人，这意味着在联合国和平行动中，职业外地服务干事只占现有国际工作人员的6%。结果，本组织既没有保持住快速部署高素质、内行和有经验的工作人员的能力，也没有随着联合国和平行动的发展，培养起满足和平行动更广泛需求所需的人员队伍。由于未能满足这个要求，致使本组织面临管理和财务风险。

四. 满足联合国和平行动持续的全球人员编制需求

21. 联合检查组在关于改革和平行动外地服务类别的报告中认识到，关于高度流动的外地专业人员的概念越来越重要。联检组报告建议 1 要求就今后外地服务类别的组成提供综合提案。为解决因常设文职维和人员人数迅速减少、出缺率长期居高不下以及工作人员更替频繁而产生的众多问题，秘书处在最广泛的意义上处理外地服务类别的改革问题，以满足联合国和平行动在二十一世纪持续的全球人员编制需求。

22. 根据自二十世纪九十年代初期以来的经验和对目前趋势的研究，为特派团人员编制制定新的人力资源框架，不能只局限在外地服务类别的改革，而是要着力建设秘书处综合的人员编制能力，应能：

(a) 满足联合国和平行动的基线人员编制需求；

(b) 将人数充足的相关职类的工作人员快速部署到新设或扩大的行动中；

(c) 发展广泛的组织知识和能力，以便在联合国和平行动中有效工作，并从总部为其提供有效支持；

(d) 通过有针对性地培养工作人员，满足秘书处所构想的今后总部和外地对领导、管理和技术职位的要求。

23. 自二十世纪九十年代以来的经验和对目前趋势的预测表明，二十一世纪和平行动的人员编制战略必须满足关键职能的基线人员编制需求，以便在任何时候都能够最少支持 12 个正在开展的行动（两个复杂、多面/综合行动；四个多面/综合行动以及六个传统维持和平行动）。本组织的人力资源要求在外地服务类别改革之外，还需要在外地服务和专业职类中建立一支 2 500 人的常设工作人员队伍。

24. 过去十年中行动的扩展表明，对新行动的预测无法确定，并且核定的国际人员需求各异。这项研究分析了开始实行限期任用后过去 10 年的人员编制水平。研究表明，在这个时期内，1998 年维持和平行动的国际文职人员员额最少，为 2 626 人，而 2006 年 6 月最高核定人数达到 7 080。1996 年至 2006 年期间人员编制水平如下：

1996	3 081
1997	3 524
1998	2 626
1999	2 677
2000	4 977

2001	5 272
2002	5 204
2003	4 729
2004	5 862
2005	6 611
2006.6	7 080

25. 向以外地为主的秘书处发展并且将维持和平作为核心的组织活动，特别突出了有必要维持有经验的内行人员的员额能力，以满足外地和总部对关键职能的需求。通过对过去 10 年人员编制需求的分析以及对中期人员编制需求的预测，秘书处提议设立 2 500 个外地服务和专业职类，包括本报告附件所列职业的常设员额，以满足和平行动的基线人员编制需求。基线员额将包括的职能是：基本上所有和平特派团所要求的职能；长期持久的职能；对新设/正在扩展的和平行动快速部署至关重要键的职能。这些常设员额将随时接受轮换和快速部署，并通过培训和派任逐步培养，以满足今后对有经验的内行领导和管理人员的需求。这些常设员额将负责关键的职能，包括政治事务、民政、法律事务、通信和宣传、行政（人力资源管理、财务、预算、采购和管理监督）以及后勤支助（运输、航空、安全、调度、信息技术、通信、工程、供应）、警务和军事顾问职能、行为纪律以及专题政策指导（如解除武装、复员和重返社会、法制、性别问题、艾滋病毒/艾滋病）。

26. 这 2 500 个职位中有 53% 为专业职类，有 47% 为外地服务职类。总体而言，大约 27% 的职位属于实务性领域，28% 属于行政，65% 属于后勤。后勤领域的职位数目多，主要是因为需要外地服务职等的技术专业人员。在专业职等，全部专业员额的 51% 在实务领域，25% 在行政领域，24% 在后勤支助领域。从 2 500 个职位按职等分布的情况来看，2% 为 D-1 职等、26% 为 P-5/P-4 职等、25% 为 P-3/P-2 职等、47% 为外勤人员职等。

27. 由于联合国监管框架非常复杂，并且业务环境压力很大，因此持续的全球职能不仅需要相当多的经验、专长和技术知识，还需要有力的领导和管理素质。因而，常设员额的职能将主要是专业职类中的 P-4 到 D-1 职等以及外地服务类别的 FS-5 到 FS-7 职等。其中将包含若干 P-3 和 P-2 职位，用于工作人员和通过国家竞争考试的候选人的统筹调动。此外，为维持可靠的快速部署能力所需的一些技术程度高的职位，将需要由 FS-4 的长期工作人员担任。

28. 在拟议的常设员额中不包括 D-2、助理秘书长和副秘书长级别的职位，秘书长本人将继续对此类职位行使任命权。同样，那些与联合国签订的合同限于某个特派团的借调、现役值勤军事和警务人员也不在本常设员额之列。尽管安全、内

部监督（调查和审计）以及人权职类符合制定维持和平基线需求的广义标准，但是鉴于安全和安保部、内部监督事务厅和联合国人权事务高级专员办事处的核心作用是管理从事这些职能的工作人员，因此 2 500 个基线员额中不包括针对这些职类的专门员额。将做出协作安排，确保从事安全、内部监督和人权职能的工作人员在其职业发展中有机会到联合国的和平行动中服务。

29. 为满足超过基线的需求，需要在常设员额之外，增加任用限于某个具体特派团的工作人员，并从秘书处各部厅或联合国各组织和机构临时派任、短期或长期借调工作人员。短期征聘将满足有明确时限的临时职能需求。为短期需求征聘的工作人员将获得限于某个具体特派团的临时任用。

30. 为这 2 500 个维持和平职位选出的工作人员将使用所在特派团组织单位的员额；并未打算增加现有编制水平。如秘书长关于着力加强人力建设的报告所反映的那样，建立维持和平骨干队伍所涉经费包含在有关统一外地特派团工作人员工作条件的总体所涉经费中。

五. 职业人员的管理

31. 如秘书长关于着力加强人力建设的报告所述，将采用标准的组织程序来挑选参加联合国和平行动的职业文职人员，包括由一个由工作人员和管理人员组成的联合中央审查机构进行审查，以此来落实联合检查组报告的建议 5。该建议提出，征聘和晋升外地服务干事的程序和标准应与适用于总部一般事务人员或专业人员的程序和标准一致，应做出努力，改善两性均衡和地域代表性。根据 2006 年 6 月工作人员和管理当局协调委员会第二十七届会议商定的意见，作为一项过渡性措施，在填补新的职业维和文职职位时，所有在职外地服务干事都会得到考虑。如被选中担任终身职务，将适用职业维和类别的服务条件。那些未被选中的外地服务干事将保留其外地服务干事的地位，包括按规定他们不限于在某一特定特派团工作，在被派到一个特别特派团工作而不能带家属时，要继续保留一个所属工作地点。

32. 将有系统地管理和培养职业维和工作人员队伍，确保他们拥有必要的技能、经验、资格和培训来有效地履行其职责，继续适应不断变化的业务需求。作为第一步，将为所有职业职能建立职业模式，列出所需要的技能、教育、培训、经验和资格。然后制订管理和技术培训计划，说明晋升需要的核证、培训与职业发展经验，其中包括派任类别和调动规定。根据秘书长在他着力加强人力建设的报告中提出的关于职业发展和调动的提议，总部和外地之间的统筹轮调将使秘书处工作人员有机会积累晋升所需要的职业发展经验，同时更好地支持总部和外地的活动。这一框架以人力资源战略规划为基础，是一个有目的地不断培养职业工作人员以满足联合国和平行动的预期组织需求的必要工具。

33. 有关职业发展和调动的设想还解决了联合检查组在它关于改革外地服务类别的报告的建议 2 中所表明关注。检查组在建议中要求制订培训计划，解决外地服务干事缺乏管理、监督和专业培训技能的问题。将调整全秘书处的调动和轮调政策，以考虑到艰苦工作地点和安全问题等因素。报告的建议 4 要求制订新的调动和轮调政策，这些措施也将落实这一建议。与此同时，外地服务干事仍然有机会参加管理、监督和专业培训计划。此外，根据工作人员和管理当局协调委员会第二十七届会议商定的意见，作为一项过渡性措施，将尽量安排外地服务干事填补已设特派团的适当空缺，在已设立的特派团中任职超过五年的外地服务干事将根据联合国现有的调动规定，进行调动。

34. 根据秘书长在其题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”的报告(A/60/692 和 Corr. 1)和关于着力加强人力建设的报告第六节中提出的改革举措，所有应聘担任外地职务的工作人员都将按联合国工作人员合同来任命，初任时签临时合同或定期合同。在联合国和平行动中任职的职业人员和补充人员的任期将视个人连续服务时间长短而异：

- (a) 临时合同，最多两年；
- (b) 定期合同，六个月，可多次延长，最多五年；
- (c) 连续任用合同，五年以上。

35. 在基准人员配置超过 2 500 人后，为满足人员补充和完全是短期的需求而征聘的外勤人员可获临时任用，时间最长两年。持临时合同的工作人员将需要申请已公布的任期更长的职位，经过竞选和中央审查机构审查后，方可获得两年或更长时间的定期任用。定期任用可以延长，但条件是工作表现令人满意和仍有需要。在连续服务五年后，可按与其他工作人员相同的条件，考虑让其转成连续任用合同。应聘到某一特派团工作的外勤人员，无论是持有临时合同，定期合同，还是连续任用合同，将只能在该特派团工作。被挑选担任联合国和平行动职业职务的工作人员的任用将不限于某一特派团，他们将参加全秘书处的调动方案。

36. 秘书长在着力加强人力建设报告的提议 4 中，提出了使秘书处外地工作人员的服务条件与联合国系统各组织和机构的服务条件一致的措施。这些措施将落实联合检查组的建议 3、4 和 5。这些建议要求重新审议有一个所属工作地点的概念，修订有关带家属和不带家属工作地点的指定，采取措施减轻在外地工作对工作人员及其家人造成的负担。联合检查组建议 6 所表达的关注，已通过组织方面的政策和为所有参加联合国和平行动的工作人员提供合格的心理压力辅导员，得到了解决。如秘书长着力加强人力建设报告提议 22 所述，外地服务干事也在有资格参加有偿离职方案各类工作人员之列。

37. 国际公务员制度委员会已决定设立一个工作组来审查在不带家属工作地点工作的国际征聘工作人员的整套报酬办法，并向定于 2007 年 3 月举行的委员会第六十四次会议提交关于联合国系统内采用统一做法的建议。委员会的建议将阐述特别行动做法，并将提交给大会第六十一届会议续会第二期会议审议。

38. 本报告中的建议是在维持和平行动部的人员问题工作组进行广泛磋商后提出的，工作组成员包括维和部所有部门的代表、维和部工作人员代表和总部工作人员代表和外勤事务工会主席和副主席。工作人员和管理当局在工作人员——管理当局协调委员会中，围绕有关服务条件的建议，其中包括有关适用于外地服务干事的过渡措施和其他措施的建议，进行了磋商；维持和平行动部和外勤人员工会也就此进行了磋商。

六. 结论和建议

39. 安全理事会 1948 年 5 月设立了联合国停战监督组织，首次把联合国维持和平行动当作一个维护国际和平与安全的重要工具来使用。大会 1949 年设立了外地服务类别，确认需要有专门的有技能工作人员来满足第一代维和行动的明确需求。自那时以来，联合国维和行动一直不断发展，如今已是秘书处的一项重大核心活动。虽然做出了努力，确保外地服务类别的作用和人员构成也得到发展，跟上联合国的维和需求，但该类别的作用和人员构成没有跟上联合国维和行动的作用和任务在冷战结束后发生的变化。1990 年代中期以来制订和采用的人力资源战略没有满足参加联合国维和行动的工作人员必须拥有专业知识和经验的基本要求。已经为未能留住足够数量的拥有必要技能的职业文职维和人员付出了代价。秘书处现在面临一个无法维持的局面：联合国维和行动现在依靠一批流动性相对较大的工作人员，这些人尽管在实务和技术方面可能是合格的，但他们根本不充分具备在联合国规章制度繁杂和外地工作事务性很强的情况下有效开展工作所需要的经验和专业知识。在过去两年中，尽管通过积极开展征聘，每年都征聘了大约 2 000 人，但人员更替率和空缺率仍然很高，表明未能征聘到并留住足够数量的拥有经验和专业知识的联合国工作人员，使联合国面临行动、管理和财务风险。

40. 通过分析冷战结束后联合国维和行动的演变过程和预测中期人力资源需求，现提出建立一个由 2 500 个各主要职业类常设职位组成的常备队伍，以支持联合国和平行动。能否成功完成交给联合国和平行动的任务在很大程度上取决于在外地工作的人和那些从总部工作地点为其提供协助的人的能力。要完成交给我们组织的复杂任务，就必须投资建立一支由有经验，有专业知识，流动性强的多面手组成的综合队伍，既能在总部工作，又能在外地工作，以完成交给联合国的复杂任务。

41. 请大会批准建立一个由 2 500 个联合国和平行动职业文职职位组成的框架，由已批准的维持和平行动和特别政治任务的核定预算提供经费，以便征聘和管理专门为联合国和平行动提供支助的工作人员。还请大会批准本报告提出的有关措施，以落实联合检查组在其关于改革外地服务类别的报告中提出的建议，秘书长关于着力加强人力建设的报告进一步阐述了这些建议（提议 1、2、3、4、7 和 22）。

附件

常备队伍的职业类

行政管理职能：

预算
索赔和调查委员会
合同管理
财务
一般行政管理
医务
业务和规划
人事
采购
财产管制与登记
验收
登记和档案
培训
旅行和装运
签证和海关

后勤职能：

空中业务
航空安全
特遣队所属装备
电工
工程
设备技工
设施管理

发电机技工
地理信息系统
供暖、通风和空调
信息技术
后勤管理
调度
无线电报务员
无线电技工
装配工
供给(包括入库、燃料和口粮)
电信技工
运输管理
车辆调动
车辆修理工

实务职能：

最佳做法
办公室主任
民政
行为和纪律
惩戒
解除武装、复员和重返社会
两性平等事务
区域办事处主任
艾滋病毒/艾滋病事务
特派团联合分析中心
司法事务

法律事务

警务职能(培训、改革和改组、职业标准)

政治事务

新闻

广播节目/录像制作人

编写报告

特别助理

发言人
