



## 2007 年实质性会议

2007 年 7 月 2 日至 27 日，日内瓦

临时议程\* 项目 15

联合国训练研究所

## 联合国系统职员学院院长关于学院工作、活动和成就的报告

### 秘书长的说明

根据大会第 60/214 号决议，秘书长谨此向经济及社会理事会转交联合国系统职员学院院长关于学院工作、活动和成就的第三次报告。

#### 摘要

本报告概述了学院的积极作用和学院的管理，阐述了 2007 年 6 月 30 日终了两年期内的学习和训练活动。本报告又讨论了同一时期学院人力和财政资源的情况。本报告还概述了学院到 2009 年的远景规划。

本报告重点介绍了学院在过去两年中取得的稳步进展，以及新的协调一致性和今后的方向。

经济及社会理事会不妨拟定对学院目标的支持，审查其财政和行政业务，并强调其学习和训练作用在联合国改革进程中的重要性。

\* E/2007/100。



## 目录

	段次	页次
一. 导言 .....	1-2	3
二. 历史背景 .....	3-5	3
三. 管理工作 .....	6-10	3
四. 学院目标 .....	11-12	4
五. 方案重组 .....	13-16	4
六. 学院活动 .....	17-52	5
A. 发展合作 .....	17-23	5
B. 和平与安全 .....	24-34	12
C. 领导和管理 .....	35-41	15
D. 联合国系统学习和培训服务 .....	42-51	16
E. 其他活动 .....	52	18
七. 管理和行政 .....	53-54	19
八. 人力和财政资源 .....	55-63	20
九. 未来发展 .....	64-68	22
十. 结论意见 .....	69-74	22

“因此，推动进展的系统议程应当着重于：……促进扎根于联合国系统全体职员共同价值和目标的全系统学习文化。文化建设应重点针对国际公务员队伍中的新血，他们参加的不仅是一个组织，而且还是一个综合的组织系统。应重点针对走上管理岗位的职员，他们将因此在领导联合国各个组织实现联合国一体化方面发挥更大的作用。应当邀请负责领导和推动这些工作并提供政策指导的高级主管进行参与。”

——摘自行政首长协调理事会出版物《联合国一体化：推动进展和变革》。

## 一. 引言

1. 本报告是联合国系统职员学院 2002 年 1 月 1 日成为联合国系统内一个独特机构以来提交的第三次报告。前两次报告是根据大会第 55/207 号和第 55/278 号决议向大会提出的。按照大会第 60/214 号决议（第 8 段），本次报告改向经济及社会理事会提出。
2. 本报告介绍上次报告所述期间，即 2005 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日之后两年中的情况。

## 二. 历史背景

3. 建立一所为联合国系统服务的职员学院，是对应加强国际公务员制度协调一致性和效率呼吁的直接响应。1996 年，学院作为委托国际劳工组织（劳工组织）国际培训中心开办的一个项目开始运作。
4. 在项目即将结束时（2000 年 8 月），进行了一项独立评价。评价建议建立一所正式的联合国职员学院，并起草了学院章程内容。2000 年 12 月，大会授权建立联合国系统职员学院，并将职员学院项目延长一年，以利向新的学院平稳过渡。
5. 2001 年 7 月，大会第 55/278 号决议正式批准联合国系统新职员学院的章程。2001 年 11 月，学院理事会在日内瓦举行第一届会议。2002 年 1 月 1 日，学院作为联合国系统内的一个独特机构开始运作。

## 三. 管理工作

6. 2005 年 7 月，学院理事会重申必须把学院真正纳入联合国系统，明确学院的优势和特长，坚定地支持为联合国的改革和变革。
7. 2005 年 12 月，理事会会议启动了学院核心课程协商进程。2006 年 6 月，联合国系统行政首长协调理事会管理问题高级别委员会和方案问题高级别委员会会议核可了核心课程。

8. 2006年5月新院长上任后，学院起草并向技术审查专家小组提出了2006-2009年前瞻性业务计划，该小组和学院理事会分别于2006年7月和9月核可了业务计划。

9. 2006年9月，学院将业务计划提交管理问题高级别委员会和方案问题高级别委员会联席会议核可。学院院长在会议上重申，学院决心把核心任务作为其工作重点。两个委员会均核可了业务计划，并呼吁联合国系统各组织进一步加强对学院工作的参与。

10. 学院2007年预算是学院提交的第一个按成果编制的预算。2006年12月，学院理事会批准了这项预算。目前，学院已进入业务计划通过后第一年工作的尾声。

#### 四. 学院目标

11. 学院的主要目标载于《章程》<sup>1</sup> 第二条，即：

1. 职员学院应是一个独特的全系统知识管理和学习机构，其目的是促进在联合国系统培养一种紧密结合的管理文化。它应向国际公务员提供战略领导能力和发展管理能力，从而加强系统内在共同组织责任各领域的合作；提高业务实效；加强同联合国会员国和观察员、各专门机构、区域组织、非政府组织和民间团体的合作；并发展一种更紧密结合的全系统管理文化。

2. 职员学院开展的活动应依据联合国系统各机构所表示的需要，并与联合国系统内的培训和学习机构以及类似的机构密切合作。职员学院还可与系统外的有关机构合作。

12. 为实现上述目标，学院决定按照新的业务计划开办以下各种方案：

- (a) 战略性方案；
- (b) 可短期实现的方案；
- (c) 吸引捐助者的方案；
- (d) 可按客户需要扩大和缩小的方案；
- (e) 为联合国系统内其他训练活动增值的特色方案。

#### 五. 方案重组

13. 自2002年以来，学院在联合国训练、学习和建立联系、驻地协调员和联合国国家工作队学习、预警和预防措施等一些重要方案方面取得了重大进展。

---

<sup>1</sup> 大会第55/278号决议，附件。

14. 这些活动证明学院能够：

- (a) 建立战略联盟；
- (b) 弥合差距；
- (c) 建立新的能力；
- (d) 改变业务应对方式；
- (e) 长期建设联合国共同文化；
- (f) 支持全系统训练/学习议程。

15. 通过业务计划，学院目前进一步突出了就联合国系统面临的领导与管理、和平与安全、发展合作与学习等重大挑战制订的重点课程。

16. 业务计划制定了短期和中期目标。在 2006 和 2007 两年中，学院通过重组方案部门和合并工作人员，集中实现为今后工作奠定坚实基础的短期目标。2008-2009 两年期将重点执行新的服务和训练方案，如高级管理网领导能力发展方案、以安全可靠办法应付外地环境、以及加强对联合国学习事业的支持。

## 六. 学院活动

### A. 发展合作

#### 驻地协调员制度学习支助

17. 职员学院根据大会第 60/214 号决议的要求提供了驻地协调员学习支助方案，帮助联合国国家工作队及其合作伙伴设计并实施协调一致的、讲求效率的方案，以实现千年发展目标，通过这种方式为联合国改革进程做出了贡献。

18. 驻地协调员制度学习支助方案为那些参与规划及实施应对国家发展挑战的战略的联合国工作人员提供学习和培训活动。

19. 驻地协调员制度通过一项联合制定的支助国家工作队计划，与联合国发展集团办公室密切合作。

20. 在本报告所述期间，驻地协调员制度方案开展了 75 项活动，3 951 人参加了这些活动，其中包括联合国工作人员和政府合作伙伴以及捐助界及民间社会组织代表。这些活动为取得以下三组主要成绩做出了贡献：

- (a) 通过以下方式提高了联合国国家一级共同方案编制进程的质量：
  - (一) 区域联合国国家一级共同方案编制进程入门讲习班；
  - (二) 各国联合国国家一级共同方案编制进程入门讲习班；

- (三) 在联合国发展援助框架（联发援框架）范围内与政府合作伙伴举办国家一级战略规划务虚会；
- (四) 国家工作队年度务虚会；
- (b) 通过以下方式加强驻地协调员制度：
- (一) 为新任命的驻地协调员举办上岗培训讲习班；
- (二) 为新任命的驻地协调员和新的机构代表举办技能培训班（包括某些机构情况简介）；
- (三) 为外地新协调干事举办培训讲习班；
- (四) 利用“Belbin 团队作用”工具提供团队建设支助；
- (五) 设计并试行一个专门针对联合国环境的新的团队实效调查；
- (c) 通过以下方式提高联合国系统范围内以及主要合作伙伴的学习和培训能力：
- (一) 为参与支助联合国国家一级共同方案编制进程（共同国家评估/联发援框架）的工作人员提供培训师训练；
- (二) 成果管理制全球培训；
- (三) 为机构间工作队行动 2 提供支助，敲定基于人权的方案编制方法联合国共同学习综合教材；
- (四) 设计区域技能培训构想，重点是基于人权的方法和成果管理制、建立战略管理伙伴关系技能以及战略思维促进谈判和建立共识；
- (五) DevInfo 软件高级培训。

表 1

## 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 12 月 31 日驻地协调员制度学习支助的主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005 年 7 月 27 日至 29 日	战略规划务虚会	利伯维尔	53	159
2005 年 8 月 28 日至 9 月 8 日	全球共同事务培训	约翰内斯堡	56	672
2005 年 9 月 5 日至 9 日	战略规划务虚会	萨那	85	255

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005年9月14日至 16日	战略规划务虚会	拉巴特	47	141
2005年9月15日至 17日	战略规划务虚会	突尼斯	61	183
2005年9月18日至 20日	战略规划务虚会	开罗	75	225
2005年9月27日至 29日	国家工作队入门讲习班	蒙罗维亚	35	105
2005年9月28日至 30日	战略规划务虚会	曼谷	60	180
2005年10月3日至 13日	驻地协调员上岗讲习班	纽约	22	220
2005年10月5日至 7日	战略规划务虚会	巴西利亚	56	168
2005年10月12日 至14日	战略规划务虚会	卢萨卡	55	165
2005年10月12日 至14日	战略规划务虚会	阿斯马拉	47	141
2005年10月17日 至19日	战略规划务虚会	阿尔及尔	68	204
2005年10月18日 至20日	战略规划务虚会	科纳克里	40	120
2005年10月26日 至27日	战略规划务虚会	亚的斯亚贝巴	54	108
2005年10月26日 至28日	战略规划务虚会	圣萨尔瓦多	44	132
2005年11月2日至 4日	战略规划务虚会	圣多明各	32	96
2005年11月8日至 10日	战略规划务虚会	班珠尔	34	102
2005年11月15日 和16日	战略规划务虚会	蒙得维的亚	27	54
2005年11月16日 至18日	战略规划务虚会	巴拿马城	52	156

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005年11月16日至18日	战略规划务虚会	马普托	51	153
2005年11月23日至25日	战略规划务虚会	圣多美	39	117
2005年11月29日至12月2日	战略规划务虚会	圣伊格纳西奥	37	111
2005年11月30日至12月1日	联合办事处	普拉亚	59	118
2005年12月14日至16日	战略规划务虚会	达喀尔	50	150
2005年12月14日至16日	战略规划务虚会	亚松森	65	195
2006年1月18日和19日	国家工作队年度务虚会	马累	12	24
2006年1月18日至20日	战略规划务虚会	平壤	27	81
2006年1月22日至28日	全球训练培训师	纽约	54	378
2006年1月25日至27日	战略规划务虚会	金斯敦	42	126
2006年2月8日至10日	区域联合国共同方案编制进程入门讲习班	塞内加尔 达喀尔	53	159
2006年2月8日至10日	国家工作队年度务虚会	委内瑞拉 洛斯罗克斯群岛	18	54
2006年2月9日至11日	国家工作队年度务虚会	斯里兰卡 瓦杜瓦	47	141
2006年2月15日至17日	区域联合国共同方案编制进程入门讲习班	巴拿马 巴拿马城	57	171
2006年2月22日至24日	国家工作队入门讲习班	哥伦比亚 波哥大	44	132
2006年3月1日至3日	战略规划务虚会	南非 比勒陀利亚	71	213
2006年3月5日至7日	国家工作队入门讲习班	约旦 安曼	37	111



日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2006年3月15日至 17日	区域联合国共同方案编制进 程入门讲习班	斐济 纳迪	54	162
2006年3月29日至 31日	国家工作队入门讲习班	玻利维亚 圣克鲁斯	33	99
2006年3月4日至 6日	战略规划务虚会	洪都拉斯 特古西加尔巴	187	561
2006年4月10日至 12日	国家工作队入门讲习班	古巴 哈瓦那	65	195
2006年4月17日至 19日	国家工作队入门讲习班	印度 新德里	57	171
2006年4月18日和 19日	国家工作队入门讲习班	哥斯达黎加 科隆城	36	72
2006年4月19日至 21日	国家工作队入门讲习班	特立尼达和多巴哥 西班牙港	25	75
2006年4月25日至 27日	国家工作队入门讲习班	博茨瓦纳 哈博罗内	65	195
2006年5月3日和 4日	国家工作队年度务虚会	冈比亚 班珠尔	28	56
2006年5月22日至 26日	全球协调干事上岗讲习班	美国 纽约	34	170
2006年5月26日和 27日	国家工作队年度务虚会	突尼斯 哈马马特	28	56
2006年5月14日至 16日	战略规划务虚会	巴布亚新几内亚 莫尔兹比港	54	162
2006年5月19日至 23日	质量支助和保证工作人员成 果管理制培训	意大利 都灵	42	210
2006年5月20日至 22日	战略规划务虚会	萨摩亚 阿皮亚	42	126
2006年7月12日和 13日	国家工作队入门讲习班	塞拉利昂 弗里敦	54	108
2006年8月28日至 9月1日	战略规划务虚会	马拉维 利隆圭	115	345
2006年8月29日至 31日	战略规划务虚会	不丹 廷布	76	228

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2006年9月7日和8日	战略规划务虚会	印度 新德里	110	220
2006年9月11日至13日	战略规划务虚会	苏里南 帕拉马里博	61	183
2006年9月17日至19日	战略规划务虚会	约旦 安曼	36	108
2006年9月19日至21日	战略规划务虚会	马尔代夫 马累	74	222
2006年9月28日和29日	战略规划务虚会	喀麦隆 雅温得	51	102
2006年9月28日至30日	战略规划务虚会	科伦坡	66	198
2006年10月2日至13日	驻地协调员上岗讲习班	纽约	31	372
2006年10月11日和12日	战略规划务虚会	蒙罗维亚	76	152
2006年10月18日至20日	战略规划务虚会	巴马科	53	159
2006年10月18日至20日	战略规划务虚会	比绍	66	198
2006年10月24日至27日	联合国次区域小组年度务虚会	巴巴多斯 蒙特塞拉特	16	64
2005年10月31日至11月2日	战略规划务虚会	莫罗尼	62	186
2006年11月14日至16日	战略规划务虚会	特立尼达和多巴哥 多巴哥	41	123
2006年11月14日至16日	战略规划务虚会	马塞卢	58	174
2006年11月15日至17日	战略规划务虚会	马拉博	35	105
2006年11月22日至24日	战略规划务虚会	圣何塞	81	243
2006年11月28日至12月1日	联合国驻地协调员和机构代表上岗讲习班	都灵	25	100

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2006年11月29日至12月1日	战略规划务虚会	波哥大	109	327
2006年12月4日至6日	战略规划务虚会	吉布提	42	126
2006年12月6日至8日	战略规划务虚会	基加利	55	165
2006年12月13日至15日	战略规划务虚会	洛美	42	126
<b>共计</b>			<b>3 951</b>	<b>12 664</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

### 伙伴关系、私营部门和民间社会

21. 2007年“合作伙伴在行动”以及其他与合作伙伴有关的活动充分纳入了发展合作方案。

22. 这些活动的目的在于加强联合国工作人员和联合国各组织的能力，与私营部门和民间社会的伙伴组织开展更有效的合作，补充联合国与各国政府的持续的合作伙伴关系。

23. 2005-2007年主要活动详情见下表2。

表2

### 2005-2007年合作伙伴/私营部门/民间社会方面的主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005年12月13日至15日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程 (第一部分)	维也纳	18	54
2006年2月21日至23日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程 (第一部分)	日内瓦	20	60
2006年3月23日和24日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程 (第二部分)	维也纳	20	40
2006年5月16日至18日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	巴黎	18	54
2006年6月1日和2日	联合国私营部门协调人会议	巴黎	77	154
2006年7月4日至6日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	罗马	20	60
2006年10月10日和11日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程 (第二部分)	日内瓦	20	40
2006年10月17日至19日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	内罗毕	20	60

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2006年12月13日至15日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	都灵	33	99
2006年1月24日至26日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	巴拿马城	26	78
2007年2月27日至3月1日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	曼谷	16	48
2007年3月5日至7日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	雅加达	31	93
2007年3月20日至22日	建立伙伴关系技能促进战略参与课程	内罗毕	17	51
<b>共计</b>			<b>336</b>	<b>891</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

## B. 和平与安全

24. 和平与安全方案由以下三个部分构成：(a) 外地环境保安和安全方法；(b) 预防冲突：分析促进行动（原预警和预防措施项目）；(c) 行为者促进变革。

### 外地环境保安和安全方法

25. 考虑到必须大大改善工作人员安全与安保培训，自从 2006 年以来，联合国安全和安保部与职员学院合作设计、筹备和执行一项正式的在国家一级实施的安保培训方案。培训包括：

(a) 拟定培训期为四天的安全与安保学习课程，理论和实践各占两天，核心培训单元包括：通信、人身安全、地雷、旅行、联合国安全管理系统、文化意识、事故管理、压力管理、安检程序、人质生存和基本急救。

(b) 为安保干事举办训练培训师方案，以建立一支联合国培训师队伍，深入外地举办培训讲习班。

26. 通过全球外地安保培训方案，各国将能够为所有联合国文职人员实施具体的安全和安保培训方案，使他们：

(a) 更自信、更有效地在所分派的安保区开展工作；

(b) 更清楚地了解各自行动地区不同的威胁程度和安保趋势，从而能够在危急情况下做出迅速反应；

(c) 能够有效地操作通信设备；

(d) 能够了解并遵守联合国安保程序；

(e) 由于安全和安保教育得到加强而减少伤亡。

27. 2007 年 1 月至 3 月，在都灵开展了两项筹备活动。

表 3

### 2007 年联合国安全和安保部与职员学院合作在联合国工作人员安全与安保方面开展的其他主要活动

日期	活动	参加人数	参加天数
2007 年 2 月 11 日至 3 月 2 日	安保证书方案	45	720
2007 年 5 月 6 日至 18 日	复习训练方案	35	385

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

### 预防冲突：分析促进行动（原预警和预防措施项目）

28. 自从 1998 年，职员学院与联合国政治事务部合作参与一项联合培训项目，题为：“预警和预防措施：联合国能力建设”。该项目从开始以来共开展了 58 项以上培训活动，对 1 800 多名学员进行了冲突分析促进危机预防方面的培训。

29. 2007 年 2 月，对该项目进行了战略审查，以便进行总结，使其与联合国系统内外预防冲突方面的能力建设的发展保持一致。

30. 题为“预防冲突：分析促进行动”的项目的主要目的是，建立预警和预防措施方面的机构能力，从而促进那些处理预警和预防措施的各部及办公室之间进一步的相互交流和协调。

31. 在报告所述期间，该项目共开展了 11 项活动，参加者总数达到 250 人。活动详情见下表 4。

表 4

### 2005 年 7 月至 2007 年 2 月期间预警和预防措施项目主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005 年 10 月 3 日至 7 日	F34 东南亚讲习班	曼谷	48	240
2005 年 11 月 28 日至 12 月 2 日	F35 中美洲和南美洲讲习班 (西班牙语)	巴拿马城	17	85
2006 年 1 月 30 日至 2 月 3 日	F36 中东地区讲习班	迪拜市	21	105
2006 年 3 月 29 日至 4 月 1 日	机构间方案编制委员会讲习班	莫尔斯比港	11	44
2006 年 5 月 8 日至 12 日	F37 东南亚讲习班	曼谷	16	80
2006 年 6 月 12 日至 16 日	F38 中亚讲习班	比什凯克	16	80
2006 年 7 月 10 日至 14 日	F39 东非讲习班	亚的斯亚贝巴	27	135

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2006年9月13日至15日	培训促进发展：工作人员冲突预防/建设和平方面的联合培训	坎帕拉	38	144
2006年10月23日至27日	F40 中美洲和拉丁美洲讲习班(西班牙语)	危地马拉 安提瓜	17	85
2006年11月20日至24日	F41 非洲法语国家讲习班(法语)	都灵	17	85
2007年2月22日至24日	战略审查会议	都灵	22	66
<b>活动、参加人数、参加天数共计</b>		<b>11</b>	<b>250</b>	<b>1 149</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

### 行为者促进变革：加强国家人权机构

32. 自从2005年以来，职员学院与人权事务高级专员办事处的国家机构股合作，在世界不同区域发起了国家人权机构区域培训项目。

33. 该项目旨在加强国家机构促进和保护人权的能力，特别是以加强区域网络为手段，提高这些机构各自的能力以及集体能力，以参与预防暴力冲突。每一培训班都是针对来自世界不同区域（例如，拉丁美洲、非洲法语国家、亚洲及太平洋）的国家机构设计的。

34. 在报告所述期间，该项目共举办了六个培训班，参加者总数达到120人。活动详情见下表5。

表5

#### 2005年7月至2007年5月期间预防冲突远程学习项目主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005年8月/11月	亚洲和大洋洲国家机构预防冲突培训班(英语)	科伦坡	22	341
2005年10月/2006年2月	非洲英语国家国家机构预防冲突培训班(英语)	阿布贾	22	506
2006年4月/8月	欧洲和中亚国家机构预防冲突培训班(英语)	萨拉热窝	9	207
2006年7月/2007年2月	非洲法语国家国家机构预防冲突培训班(法语)	达喀尔	18	414
2006年8月/12月	拉丁美洲国家机构预防冲突培训班(西班牙语)	危地马拉 安提瓜	20	460

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2007 年 5 月	非洲英语国家国家机构预防冲突 培训班(英语)	内罗毕	29	681
<b>共计</b>			<b>120</b>	<b>2 609</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。培训班包括：远程学习活动，每周 10 小时，一共 16 周；一次面对面讲习班，为期三天。

### C. 领导和管理

35. 从 2006 年下半年起，学院加强了对管理和领导发展的重视，为此设立了一个专门负责该领域的单位。

36. 有两个主要重点方面：第一，为联合国系统各机构的管理方案提供支持，办法是为它们自己加强管理和领导能力的活动提供指南和材料；第二，为联合国系统各机构最高级领导人采取的一项新的重大举措，详情见下文。

#### 高级管理网领导发展方案

37. 高级管理网倡议处理联合国系统需要方面的一个巨大差距。目标是：

- (a) 提高管理和领导能力，这是改善组织业绩必不可少的一步；
- (b) 建设一个共同的集体文化，以加强团队精神；
- (c) 协助核心管理职能方面的责任和问责制下放；
- (d) 加强机构间连贯和协调，推动系统内增加调动，加强学习；
- (e) 表明管理职能专业化的决心。

38. 高级管理网总体基础设施包括四个相互关联的组成部分：

- (a) 一个共同能力框架；
- (b) 一项全系统领导才能发展方案；
- (c) 管理支持工具和资源，通过电子方式提供；
- (d) 一个全球管理论坛。

39. 学院应要求为高级管理网制定领导才能发展方案。

40. 该方案将针对系统内高级工作人员，通常是 D-1 职等以上工作人员。他们对各机构的组织方向具有影响。方案设计是从 2006 年第三季度开始的。第一批参与者将于 2007 年年底开始接受培训。

41. 高级管理网领导方案旨在以下九个内容领域加强高级管理员的知识和技能：  
(a) 变革领导才能；(b) 跨文化领导才能；(c) 战略思维和战略行动；(d) 冲突管理；(e) 影响和谈判；(f) 复杂和不明朗环境中的判断和决策；(g) 注重成果的  
领导才能；(h) 领导开展合作；(i) 人际领导才能。方案流量包括：

(a) 一次启动会议，侧重于参与，介绍文化、变革和领导才能等基本概念，以及讲授对话和调查技能，同时促进与会者之间建立网络；

(b) 三次为期四天的活动：

(一) 在日本，侧重于人际领导才能，领导开展合作、影响和谈判；

(二) 在南非，侧重于变革领导才能、战略思维和战略行动以及冲突管理；

(三) 在哥斯达黎加，侧重于判断和决策以及注重成果的领导才能；

(c) 大型情况汇报会议，侧重于学习旅行的考察、关于联合国领导才能的结论以及进一步建立网络。

#### **D. 联合国系统学习和培训服务**

42. 联合国系统职员学院还与联合国各组织合作提供学习机会，以便进一步推动有效的工作人员职业发展。这涉及发展组织学习文化，以及通过改进知识分享做法，协助就学习、培训和工作人员发展制定注重能力的办法。

##### **联合国学习社区**

43. 联合国学习社区这个网络有在联合国系统和联合国所属各国际组织内工作的 300 多名工作人员。他们主要在各组织的培训和工作人员发展单位工作，可以通过各种知识分享活动相互支持。

44. 学习社区数据库设在学院网站内，有多种特性来帮助成员保持联系，包括成员简历和一个资源库。共享空间使全球各地的成员能够及时了解其他组织和区域社区，如日内瓦学习网的动态。

##### **日内瓦学习网**

45. 日内瓦学习网是一个约 75 名学习管理员的网络。他们主要在日内瓦，但也有来自伯尔尼、斯特拉斯堡、海牙和都灵的培训专业人员，代表 30 多个国际组织。

46. 2007 年，学院首次与联合国难民事务高级专员办事处（难民署）共同主持日内瓦学习网会议。

##### **联合国学习和培训咨询人数据库**

47. 学院在 2006 年 3 月设立了一个网上数据库，提供学习和培训咨询人履历以及关于他们以前在联合国系统任用的信息。这些信息提供给联合国系统各组织，搜索引擎有一系列属性（如专长领域、地点、语言能力）。



### 学习管理员论坛

48. 学习管理员论坛的目的，是促进联合国学习管理员对人力资源和工作人员发展问题具有共同看法。在本报告所述期间，学院在意大利都灵学院校园协调了两个(2)论坛。

表 6

#### 2005-2007 年学习管理员论坛主要活动

日期	活动	参加人数	参加天数
2006 年 6 月 7 日至 9 日	学习管理员论坛	46	138
2007 年 6 月 6 日至 8 日	学习管理员论坛	45	135
<b>共计</b>		<b>91</b>	<b>273</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

### 机构间学习工具

49. 学院协助下列战略性全系统学习工具：

(a) 组织学习框架：一个衡量联合国学习状况的全系统工具；

(b) Belbin 团队角色：一个支持团队建设的虚拟工具，使用 Belbin 团队角色模式；

(c) 团队评估和发展：一个根据评估结果协助和指导团队发展的工具；

(d) 需要评估和评价：一个非规定性的、根据具体情况拟订的方法，用于监测和评价能力建设举措。

### 青年专业人员上岗介绍方案

50. 青年专业人员上岗培训方案为青年专业人员发展就职前能力提供一次机会。这些能力将有助于他们成功地开始在联合国系统的工作。这个讲习班侧重于三个主要方面：联合国系统知识、工作场所技能和建立网络。

表 7

#### 2005-2007 年青年专业人员上岗介绍方案主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005 年 9 月 4 日至 16 日	青年专业人员上岗介绍方案	都灵	49	490
2006 年 9 月 10 日至 22 日	青年专业人员上岗介绍方案	都灵	40	400
<b>共计</b>		<b>2</b>	<b>89</b>	<b>890</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

### 联合国研究员：发展合作工具

51. 联合国研究员讲习班是一项联合国有关伙伴挑选的参与者的上岗培训活动。方案重点是国际发展合作，特别是制定和设计项目。

表 8

#### 2005-2007 年联合国研究员：发展合作工具主要活动

日期	活动	地点	参加人数	参加天数
2005 年 12 月 4 日至 16 日	联合国研究员讲习班：发展合作工具	都灵	35	350
2006 年 12 月 3 日至 15 日	联合国研究员讲习班：发展合作工具	都灵	39	390
<b>共计</b>			<b>2</b>	<b>74</b>
			<b>74</b>	<b>740</b>

注：“参加天数”是参加人数乘以天数。

## E. 其他活动

52. 在本报告所述期间的开始阶段，联合国系统职工学院的活动是围绕着十个领域或组别组织的。以下各段详述学院现有四个重组方案未列入的活动。

表 9

#### 其他活动、2005-2007 年

日期	活动	地点	参加人数
2005 年 12 月	加强交流技能和媒体关系促进外交	都灵	18
2006 年 1 月	维持和平管理硕士	都灵大学，都灵	25
2006 年 1 月	联合国国家工作队务虚会	赞比亚	40
2006 年 2 月	2006 年开发署区域中心年度务虚会	斯里兰卡	60
2006 年 3 月	成果管理制和战患社会重建项目国际工作人员	肯尼亚	40
2006 年 3 月	国际机构硕士	米兰博科尼大学	60
2006 年 4 月	成果管理制和战患社会重建项目国际工作人员	日内瓦	35
2006 年 5 月	对方案制定适用人权和基于人权的办法	教科文组织，巴黎	40
2006 年 5 月	联合国国家工作队和纳米比亚内阁团队建设	纳米比亚	40
2006 年 7 月	意大利同非洲、拉丁美洲和中东及远东关系学院千年发展目标讲习班	阿拉伯叙利亚共和国	60
2006 年 7 月	意大利同非洲、拉丁美洲和中东及远东关系学院千年发展目标讲习班	约旦	50
2006 年 7 月	中东和北非区域千年战略和千年发展目标讲习班	埃及	50

日期	活动	地点	参加人数
2006年9月	对方案制定适用人权和基于人权的办法	教科文组织, 巴黎	35
2006年10月	战略交流方案硕士学位	荷兰特文特大学	55
2006年10月	将性别观点纳入主流培训	教科文组织, 巴黎	35
2006年11月	将性别观点纳入主流区域讲习班	教科文组织, 乌拉圭	30
2006年11月	初级外交官有效交流入门	罗马	22
2006年12月	加强交流技能和媒体关系促进外交	都灵	14
2006年12月	开发署区域中心团队建设务虚会	斯里兰卡	45
2007年1月	将性别观点纳入主流能力发展和培训	约旦	35
2007年1月	机构首长务虚会	赞比亚	40
2007年2月	教科文组织外地办事处工作人员基于人权的办法能力建设	泰国	35
2007年4月	通信和信息技术部门基于人权的办法培训	教科文组织, 巴黎	35
2007年3月	三年期全面政策审查关于联合国系统发展业务活动实效的全球协商讲习班	都灵	40
2007年3月	联合国评价小组-联合国系统职员学院评价课	都灵	31
<b>共计</b>			<b>970</b>

## 七. 管理和行政

53. 在报告所述期间, 联合国系统职员学院成功地执行了上次报告所详述的各项措施, 以加强其内部管理制度和程序, 并营造更有利于学习的环境。这些措施的实施有助于提高学院作为一个在公营部门环境中运作的注重成果的组织效率和实效。

54. 2007年3月, 通过一个都灵当地公司的免费服务, 对学院网站进行了全新设计。下表表明2003年以来学院网站的访客人数越来越多。

表 10

### 2003-2005 年按月份列出的学院网站访客总数

月份	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
1月	13 776	18 517	23 849	39 294	47 516
2月	13 560	19 447	24 687	38 482	40 978
3月	14 522	21 399	25 387	53 845	50 248
4月	15 647	18 009	25 295	49 537	
5月	15 663	15 741	24 501	56 831	
6月	13 811	14 932	24 097	57 529	

月份	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
7月	13 188	13 889	27 061	50 823	
8月	11 623	14 772	24 681	47 173	
9月	16 378	17 187	27 685	51 331	
10月	20 024	20 806	31 684	51 158	
11月	20 447	20 541	32 985	44 932	
12月	17 316	21 428	35 116	45 312	
<b>共计</b>	<b>185 955</b>	<b>216 668</b>	<b>327 028</b>	<b>586 247</b>	<b>138 742</b>

注：数据指的是非连续访问者（而非“点击次数”）。

## 八. 人力和财政资源

55. 在本报告所述期间截止时，学院工作人员总数为 35.2 名专职同等资历人员。这一期间开始时的相应数字为 36.2 名。学院有若干名工作人员是从其他联合国组织短期或长期借调来的，学院对这一支持表示感谢。

56. 在本报告所述期间，有 6 名联合国工作人员（专业和支助工作人员）离开学院，9 名新工作人员加入学院。

57. 在本报告所述期间，学院总的性别均衡（女性工作人员百分比）从 41.9% 增至 48.9%。

58. 2005 年、2006 年和 2007 年头两个月学院的可用财政资源见下文表 11 中的总收支表。

表 11

### 2005-2007 年收入与支出

资金来源/支出类型	2005年	2006年	2007年 (截至2月28日)
	(单位: 百万美元)		
联合国核心捐款	0.50	0.50	0.50
东道国捐款（不附带条件）	1.95	2.49	—
联合国自愿捐款	3.19	2.55	0.35
会员国（包括东道国）和其他方面的自愿捐款	1.00	2.59	0.44
<b>共计</b>	<b>6.64</b>	<b>8.13</b>	<b>1.29</b>
薪金与福利	2.07	2.62	0.59
其他劳动成本	1.19	0.95	0.49
业务费用	2.29	1.58	0.50
转入业务准备金净额	0.40	0.37	—
<b>共计</b>	<b>5.95</b>	<b>5.53</b>	<b>1.58</b>

59. 在收入方面，学院从四个主要来源获得经费。第一，每年从行政首长协调理事会成员组织获得一笔核心捐款。有关捐款是根据行政首长理事会确定的一项费用分摊公式作出的。在本报告所述期间，有关公式算出每年总额为 50 万美元。

60. 第二，东道国意大利在 2005 年向学院的活动慷慨提供数达 150 万欧元（约 1 945 000 美元）不附带条件的捐款，并在 2006 年提供 200 万欧元（约 2 489 000 美元）。都灵市也向驻都灵的学院免费提供办公室设施。

61. 第三，学院通过与提供服务有关的费用和收费，从联合国系统各组织获取自愿捐款。这些捐款与具体的项目/活动有关，因此每年有变化。

62. 最后，学院获得会员国和基金会的自愿捐款。下文表 12 提供了 2005-2007 年期间的捐款名单。

表 12

**2005-2007 年对学院的自愿捐款**

2005 年	2006 年	2007 年(截至 2 月 28 日)
意大利	意大利	瑞典
瑞典	德国	
圣保罗公司	瑞典	
	圣保罗公司	
<b>共计：100 万美元</b>	<b>共计：259 万美元</b>	<b>共计：44 万美元</b>

63. 下文表 13 说明了学院的资金结余：

表 13

**2005-2007 年期初和期终资金结余**

资金来源	2005 年 7 月 1 日	2006 年 7 月 1 日	2007 年 2 月 28 日	2005 年 7 月 1 日
	(单位：百万美元)			后的变化
资金结余	2.68	3.76	3.64	0.96
储备金	0.39	0.85	0.77	0.38
资金结余总额	3.07	4.62	4.42	1.35

**说明：** 资金结余是可用于拨款的资金结余总额。

## 九. 未来发展

64. 在审查所述期间，理事会在技术审查专家小组的支持下展示了领导才能，通过了新的课程和业务计划。

65. 新院长相应地调整了学院的方案活动，重新着重学院的核心目标，为短期（2006-2007 年）活动提供了经过调整的远景，为中期（2008-2009 年）活动提供了新远见。

66. 这种远见必须化作学习和培训服务方面高质量的优秀中心，并获得承认，以致力于支持联合国系统实现其核心目标和建立其在选定的主要战略性领域的的能力。

67. 在调整阶段（2006-2007 年）之后，学院的雄心壮志是成为改革进程本身的一个例证。换言之，在以下情况下，就可以实现学院的远见：

(a) 学院得到认可，成为联合国方案、基金和机构大家庭一项明显和可靠的资产，同时着重联合国系统的改革和全系统的其他优先事项；

(b) 学院的四个方案受到更多捐助者的欢迎，这样就可以巩固一个可行的供资基础；

(c) 学院的四个方案是战略性的，并且被认为是对联合国系统内部提供的其他职员培训的增值；

(d) 学院的工作展现尖端的最佳做法，并且是业务成本-效率和效益高的模范；

(e) 学院能够在联合国内外建立战略性联盟，并且能够利用这些联盟为整个联合国系统带来利益。

68. 总而言之，学院的远景是成为这样的一个机构：把有关联合国系统改革的战略性思维与所有联合国系统职员关切的具体学习和培训行动相结合。

## 十. 结论意见

69. 学院在本报告所述期间作出了重大进展。大部分的成就归功于其工作人员的勤奋努力和学院理事会作出的积极贡献。

70. 2005 年，学院提供了 74 项培训活动，有 2 867 名参与者；2006 年，学院的活动数字增至 79 项，有 3 425 名参与者。

71. 学院感谢行政首长协调理事会各组织成员每年向学院提供的核心捐款。

---

72. 学院还要感谢东道国意大利提供的慷慨支持，这不仅包括核心捐款支持，还包括自愿捐款支持相关的发展倡议。意大利政府的积极支持继续对学院发挥关键作用。

73. 同样，学院非常感谢会员国和其他方面提供的自愿捐款。这些捐款有助于扩大学院能够提供的服务和提高服务质量。

74. 联合国系统职员学院的下一份报告将于 2009 年提交经济及社会理事会。该报告所涉期间为 2007 年 7 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日。

---