



大会
经济及社会理事会

Distr.
GENERAL

A/44/229

E/1989/60

17 May 1989

CHINESE

ORIGINAL: ENGLISH

大会
第四十四届会议
暂定项目表 * 项目 12
经济及社会理事会的报告

经济及社会理事会
1989年第二届常会
人力资源开发和联合国系统在这
个领域的活动

人力资源开发和联合国系统

在这个领域的活动

摘要

经济及社会理事会第1987/81号决议要求秘书长编写一份关于人力资源发展和联合国系统在该领域的活动的全面报告。报告讨论了人力资源发展的概念,并且提到联合国先前的一些报告和研究,并且叙述了联合国个别机构和组织在人力资源发展方面的活动。报告的最后一节在有结论和建议。秘书长指出,今后时期的一个挑战将是在节约时期维持和改善社会状况。人力资源发展已经形成联合国各组织活动的一个优先领域。秘书长所做的一些建议,其中包括系统的各组织通过行政协调会的现有机制,应该共同努力来制订一个关于人力资源发展的一个共同实用定义。报告着重指出了联合国机构,包括各区域委员会为了使得概念能够付之实行所做的努力。可以实行联合方案和其他方式的共同行动来改善联合国在人力资源发展领域的活动的协调。人力资源发展在性质上是一个不断发展的过程,应该不断有大会和经济及社会理事会加以审查。会员国希望给予人力资源发展的优

* A/44/50/Rev. 1.

地位，也应该充分反映在第四个联合国发展十年的国际发展战略上。

一、导言

1. 经济和社会理事会第1987/81号决议，要求秘书长通过经济及社会理事会向大会第四十四届会议提出一份关于人力资源发展以及整个系统在该领域的活动，包括结论和建议的全面报告。该决议也请各成员国政府向秘书长提供关于它们在人力资源发展方面的经验的资料，以便反映在报告内。

2. 本报告是按第1987/81号决议而提出的，秘书长在编写报告时已经同联合国系统的所有机构和组织协商。关于在人力资源发展方面的国家经验，会员国没有直接向秘书长提供能够反映在报告内的资料。秘书长要求联合国各区域经济委员会提供它们所能获得的关于国家经验的资料。但是，向秘书长提供的资料相当有限和不完整。因此，本报告并为载有关于个别会员国在它们的人力资源发展方面的经验的具体资料。

3. 本报告载有三节。第一节讨论人力资源发展的概念。第二节提供关于联合国系统在人力资源领域的现有和计划活动的资料。提到了先前的联合国报告和研究以及联合国政府间和机构间机构关于人力资源发展的题目的最近相关决定。这一节然后根据向秘书长提供的资料，叙述了联合国系统个别机构和组织的一些活动。最后一节载有秘书长的结论和建议。

二、人力资源开发的概念

4. 人力资源发展的概念近年来已经有了相当大的演变，这个概念是广泛而复杂的。人力资源发展同时是发展的极为重要的前提以及发展的最终目的。它因此是手段也是目的。它的确代表了一个对发展的独特看法，能够同集中于经济变数的比较传统的看法相对照。

5. 这样一个对发展的趋向可以说是完全新的。在1967年，秘书长已经编写了一份关于发展中国家人力资源的发展和利用的主要报告(E/4353)。人

力资源发展的概念，原先是比较狭窄地定义在劳力供应或者提供技能方面，在过去几年，这个概念已经扩大了。现在人们广泛接受的人力资源发展是指一个以人为中心的发展过程，这个过程某求增进人类的充分能力。这个趋向集中在人的层面，并且坚持人是首要的。发展规划委员会在其1988年的报告内做出结论说，“经济发展的最终目标应该是人的发展”。¹

6. 那些支持这个扩大的人力资源发展概念的人，并非不关心经济成长和物资与服务的产出。他们实际上主张，强调人力资源的充分发展是及其成长和产出增加的一个有效率和有效用的途径。人们广泛相信，人的因素对于未来的经济成长将是极为重要的。1988年开发计划署/北南圆桌会议的安曼声明主张：

“到2000年时，人类发展将为发展中国家和工业化国家取得一个新的重要性，因为竞争、生产力、技术劳工、以知识为基础上就业和管理能力成为经济发展的关键因素。将确保世界产出的最大部分不是由于资本的增加，而是由于人的能力的增进。人有了专门化的教育、技能、训练以及有新的知训和电训技术设施的支持，将成为经济成长的动力。”²

7. 关于实际上是什么构成人力资源发展，并没有共同接受的定义，但是可以确认人力资源发展的一些因素。发展规划委员会已经建议，人力资源发展方案可以在三个广泛的范畴内加以考虑。这些是关于(a)科学和训练；(b)保健服务、供水和卫生；以及(c)粮食安全和营养政策。³ 行政协调委员会成员已经表示，他们认为，“人力资源发展包括能够给人类充分生命能力的每一件事物——在他们的工作、技能、教育、健康、让他们知道如何掌握新技术和文化”（E/1988/42，第7页）。另一份联合国报告提到“范围广泛的问题，包括营养、识字、保健、住所和适宜技术”（E/1987/83，第6页）。

8. 人力资源发展是一个复杂的过程，有许多部分组成，这些部分都必须加以综合。正如开发计划署署长所写（DP/1986/10，第10页）：

人力资源发展由于其部门间联系，必需加以广泛地定义，例如，受教育、结婚年令和计划生育计划知识间的联系；生产力和吸收热量之间的联系；农民教育和生产力之间的联系。由于缺乏一个为人的精力创造职业和出路的方案，在教育和技能发展上的重大投资只是加剧了人才外流，使得人口中的很大部分处在发展的边缘上。

为了需要处理这些部门间的联系，无疑导致复杂性的增加，但是同时人力资源发展的概念的广泛范围也是它能够用来作为一个全面的范围，发展政策能够在其中制定。正如一个联合国报告的结论所说（E/1988/65，第22）：

对于人的发展的强调重新恢复了一项认识，以及人是发展的目标也是发展的基本手段。它也帮助克服社会政策领域的一种过度的部门化。经验已经清楚地显示，在人力资源发展的所有领域中的进展都是相互加强的：教育导致更好的营养和健康，反之亦然。

人力资源发展的概念因此打开了一条更加综合地观察发展政策的通路——并非一条为人所不知的道路，而是一条日益受到专门化和制度化所阻塞的道路。

9. 第二次世界大战以来，在世界所有地方在增进人力资源方面，都有相当大的进展。人们已经揭露了在识字、生命预期率营养和有关领域上的重大进展。作为这个时期特征的经济成长无疑促进了人力资源方面的增长。

10. 许多国家在1980年代所经历的经济条件的恶化，不幸带来了这些正面趋向的一个逆流。对许多发展中国家，特别是拉丁美洲和非洲的那些发展中国家所实施的调整过程，已经导致社会服务方面的花费下降和生活水准的下降。特别是最易受伤害的群体。这些国家内人民的痛苦的无可否认的增加已经导致对于一种通人情的调整的要求。

11. 在非洲大陆，问题特别严重。债台高筑、旱灾和沙漠化以及非洲不同地区的长期冲突，严重影响到发展的前景。大会认识到许多非洲国家所面临的危机状况，通过了1986-1990年联合国非洲经济复原和发展行动纲领（DS-13/2号

决议，附件)。这个纲领相当注重人力资源发展。

12. 对于人力资源发展的恢复关切，部分是对于大多数国家的调整过程所产生的挫折的一种反应。的确有一种强烈的感觉，认为现在已经朝向忽视人的能力发展的方向摆得太远了。重新集中注意发展上被忽视的人的层面，是对于目前所产生的关于人力资源发展的地位的新思考的一股强大的动力。

13. 但是不应该把当前对于人力资源发展的强大关切看作只是许多发展中国家目前所面临的经济危机的结果。在经济蓬勃发展的许多亚洲国家，对于发展过程的结果也有一个基本的重新审查。正如亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)的文件(ST/ESCAP/601,第42(1)页)所指出:

近年来人们越来越认识到必需重新把发展的努力定在有利于“人的层面”的方向。这部分是响应越来越多的认识，即在太多的情况下，发展只是在狭窄定义的经济和统计意义上的“成功”，而甚至那个“成功”在许多情况下，多半都忽视了大多数的人民。

在某些发达国家，经济增长和繁荣也导致了收入分配方面的更大而非较小的不平等，以及严重社会问题的持续。

14. 其他的因素也是重新关切人力资源发展的原因，许多影响到发达国家和发展中国家，包括由于新的节省劳力技术所导致的劳工剩余现象，转变的全球生产模式以及它们对劳力市场的影响，以及在一个迅速转变以及世界性经济不稳定的时代，努力提高和调整人力资源所遭遇到的一些问题。

三、联合国各组织在人力资源开发领域的活动

15. 人力资源发展一向是联合国系统的一个主要关切的问题。近年来，系统各机构和组织已经在扩展人力资源发展概念方面以及制定计划使这个概念切实可行方面，发挥了领导的作用。

16. 要求编写本报告的经济及社会理事会第1987/81号决议以及政府间

机构的其他决定，明确地显示，会员国认为联合国和系统其他组织的业务方案应该反映会员国对人力资源发展所给予的优先地位。

17. 联合国开发计划署（开发计划署）理事会，在回顾开发计划署1970年以来在人力资源发展方面的经验，强调“它认识到人力资源发展是所有发展活动的一个整体部分，不仅是自我维持的成长的一种手段，而且也是发展本身的一个目标（理事会第88/29号决定）。同样地，亚太经社会所通过的雅加达行动计划，⁴和非洲经委会核可的喀土穆宣言，⁵设法将人的问题放在发展努力的核心。

18. 按照政府间机构各项决定，人力资源的发展在许多联合国组织的业务方案中，已经开始成为一个主题。行政协调委员会1987年的年度概览报告赞成人力资源发展作为联合国系统的一个政策重点（E/1988/42，第6至9页）。人力资源发展，特别是联合国系统在这个领域的活动的协调，是1987年举行的方案和协调委员会以及行政协调委员会联合会议第242系列的题目。在联合会议共同主席的报告中说（E/1987/83，第11页）：

联合会议承认人力发展对发展过程极为重要，并且也是所有发展努力的最终目标。除非有效地促进发展过程中人的层面，世界，特别是发展中国家，几百万人生命和尊严就会受到危害。

19. 在联合国，人力资源发展将是1992年开始的中期计划所强调的一个领域（A/43/329）。它也将是许多其他联合国组织的一个高度优先领域。以下叙述联合国各别组织和在人力资源发展方面的机构的一些活动。这些活动组在两个广泛的标题下；A. 人力资源开发和利用活动的战略和监测以及B. 职业促进、教育和培训活动。

A. 人力资源开发和利用活动的战略和监测

20. 国际劳工组织（劳工组织）的一个主要优先事项将是加强发展中国家发展和利用咨询和监测系统的能力。这将包括协助会员国发展劳工市场咨询，以便监测，

并且如有可能希望、货币、财政和贸易政策对于就业和贫穷的影响。在国家一级协助建立充分的统计据点和监测机制，雇主和工人组织应该充分参与其中，这将是今后几年的一个优先事项。

21. 在国际方面，劳工组织将继续监测世界结构变化对就业的影响，特别是工业化国家为了改善它们自己的经济运作情况所采取的内部行动对世界性的就业影响。这些活动将加以设计，作为一个整个联合国系统制定社会质标来监测经济政策对社会状况的影响的努力的一部分。

22. 在发展中国家，劳工组织将更充分地结合它在人口变迁方面的工作同劳工市场的分析，并将继续促进人口问题同就业和发展政策的结合。将特别注意劳工市场中易受伤害的群体，特别是妇女和年老工作者。

23. 联合国粮食及农业组织（粮农组织）的一个重要目标是要协助会员国发展能够规划和执行发展方案的人力资源。粮农组织目前在区域和国家一级上继续分析所能获得的技能和训练机构。监测人力资源发展的活动是通过技术资源和评价特派团来进行。此外，粮农组织的部门间训练工作组负责监督联合国在这个领域所进行的一切活动，并且负责为方案发展提供关于重点和优先事项的方针。

24. 粮农组织的人力资源发展方案集中在三个主要领域：(a)加强国家训练和农村机构以及为农村部门的人力资源发展建立国家政策；(b)筹备和利用能够满足农业和农村人口需要的适当训练方案和材料；(c)在每个会员国训练一支核心的教师和训练人员队伍。粮农组织特别注重小农，包括妇女农民和农村青年。

25. 依照联合国教育科学及文化组织（教科文组织）的说法，发展必须是一个以人为中心的过程，使个人和社会能够走向实现其理想。人力资源发展被看作为一项长期努力，旨在把每一个男女的创造潜力集中于社区的独立和内在的发展。在这个过程中考虑到人力资源发展战略的文化方面，让这些发展战略适合不同的社会文化范畴是至为重要的。事实上，一些社会能够在文化特征主要构成部分的基础上刺激人力资源的发展，在平等基础上参与国际交流和从外界的支助中得到好处。

如果人力资源发展忽略这些基本方面，很可能使这种发展无法充分有效，或削弱有关人口的创造和革新能力。

26. 教科文组织编制了一个包括71个人力资源指标的清单，其中大多数指标涉及人的生活条件。教科文组织出版一些统计年报和其他载有关于这些指标的国家、区域和国际资料的文件。

27. 世界卫生组织（卫生组织）努力通过提供初级保健来实现人人获得保健服务的目标，关心为达到这个目标在保健人员方面需要的适当发展。许多国家现在认识到需要有关于保健人员及与之有关的保健制度研究的准确而适切的信息，以便让决策人士能够在人力资源发展备选政策之间作出合理和实际的选择。越来越多国家在设立这种信息系统。不过，往往没有什么办法来评价收集到的信息的适切性，或确保为响应直接的需要而进行研究。

28. 卫生组织的为保健而发展人力资源方案的目的在于同各国合作确保大多数国家到1995年的时候将已经能够为建立在初级保健基础上的国家全面保健制度提供必要的人力资源，而其他国家则处于能够在世纪末实现这种制度的阶段。这个方案的重点在于促进会员国在下列方面的合作：(a) 加强部门间的协调，在配合全国人人享受保健服务战略的情况下便利实施综合保健制度和保健人员发展政策和保健人员计划；(b) 加强一切保健工作人员，特别是在地区一级上工作的保健人员的最佳部署、利用和继续教育的制度和作法；(c) 促进和加强国家保健人员信息系统和研究，使决策者能够有效地利用信息；(d) 加强教育机构和方案的能力和提供更多资源；(e) 在社区参与下发展包括领导人员训练在内的教育方案革新办法，以便增加它们对保健需要的适切性；(f) 发展和制作适合当地需要的教材和学习材料。社区参与是初级保健的一个必不可少的组成部分，特别强调在个人越来越需要就其生活方式和健康作出决定的情况下促进健康，以及强调走向“自我照料”的趋势。

29. 将继续促进国家保健计划和保健人员计划的综合发展，以便确保设立健全政策，考虑到有关为保健而发展人力资源的社会和经济问题。促进社区对人力政

策和计划的拟订、执行和评价各阶段的参与是这个方案的重要特征之一。

30. 世界银行通过对教育、训练、保健和其他社会服务的范围、品质和费用进行一项广泛研究的方案来评价人力资源的发展情况。 监测处境不利群体在教育，训练和劳动市场方面的参与已经成为世界银行国别经济和部门工作的一个标准特征，并且特别注意监测基本教育的提供。

31. 世界银行同联合国儿童基金会（儿童基金会），教科文组织和开发计划署一起正在参加一项世界范围的教育倡议，这项倡议将导致在1990年举办一个以“人人受教育”为主题的大型国际会议。

32. 世界银行希望同教科文组织进一步合作改善比较教育统计资料的范围和质量，以便为部门规划和管理加强统计资料的收集和分析工作。 这项关切在许多世界银行资助项目的具体投资组成部分中反映出来。

33. 在人力资源发展和训练方面，世界银行高度重视劳动市场信息系统的发展，以便监测劳动市场的动态和给进行中的训练活动提供适当的反授。

34. 世界银行的生活水准测量调查是鉴定教育、保健和营养需要的一个重要工具。 银行给工业、能源和农业方面的贷款越来越以对当地人口和环境潜在影响的上游评价作为根据。 至于人力资源发展的资金供应，银行在鼓励试验一些涉及当地社区，雇主和非政府组织的新办法，同时设法增加它们在规划和决策方面的参与。

35. 在1980年代，开发计划署强调需要在国家和国际两个层面对人的发展的一切方面采取综合方法。 它在业务上支持发展中国家在这个领域的活动。 在这方面，开发计划署发展研究方案自从1983年以来赞助了一系列关于人的发展的圆桌会议。 同样，开发计划署召开了一些关于人力资源发展的区域工作会议。

36. 开发计划署坚决积极推行它在支持各发展中国家在人的发展方面的活动。 在业务方面，将会应发展中国家的请求给它们提供在拟订和执行关于人的发展的综合国家计划方面的技术援助。 在国家方案拟订过程上将会给矫正公私部门管理缺

陷的工作以较高的优先。 开发计划署将同联合国发展系统的其他部分合作，应各国政府的请求，在协助设立一个均衡的鼓励制度来改善公务人员、地方行政、私营部门和草根机构的能力方面发挥主导的作用。

37. 儿童基金会的全球战略在于促进利用廉价但有效的行动来促进儿童成活和发展。 目的是到2000年的时候把五岁以下儿童的死亡率减低一半。 这方面在过去10年里取得了显著的进展。 因此，儿童基金会的战略是，利用已经取得的进展来加强满足城市和农村穷人们基本需要的服务和为持续经济成长而恢复住户收入的增长和人力资源的发展，并且特别着重非洲和拉丁美洲方面的发展。 儿童基金会人力资源发展方案对城市和农村的穷人，妇女农人和小规模生产者给以特别的注意。

38. 儿童基金会给发展中国家提供资源和技术咨询服务，旨在加强它们监测和分析儿童、妇女和其他易受损害群体情况的能力，以便改善国家和次国家一级的规划和方案的拟订。 儿童基金会通过若干基金会的出版物传播了包括发展中国家人力资源发展情况信息的社会数据。

39. 儿童基金会在“符合人情的调整”方面的发展正在日益引起注意。 人力资源情况的监测和分析一直是这方面发展的主题之一，它集中注意结构调整政策的人的方面和经济衰退对易受损害群体的长期影响。 在许多发展中国家里，儿童基金会曾经设法保护穷人和发展人力资源，为持续发展奠定基础。

40. 儿童基金会同卫生组织，粮农组织和行政协调会营养小组委员会秘书处正在一起参与机构间营养监测方案。 基金会已经就如何把监测更有系统地结合进国别方案和项目编制中去的问题向各外地办事处发出了业务指导方针。 儿童是优先监测的群体，特别强调常常和及时地就几个关键指标提出报告。

41. 世界粮食计划署（粮食计划署）的人力资源发展项目正在从强调“福利”的办法转移到着重自力更生、可持续性和改善人口中最贫穷阶层的营养状况。 对付缠绕许多发展中国家的贫穷循环的一个有效方法是进行“人力资本”的投资。

一个主要的发展目标适中是通过改善人民，特别是儿童的健康和教育来对一个国家的未来进行投资。粮食计划署同喂养易受损害群体、母亲、婴儿和学前儿童，和通过支持小学和中学教育来促进人力资源的发展。

42. 粮食计划署相信支持人力资源发展的粮食援助必须比仅限于改善营养标准的传统目标有更为广泛的视野。只有当人们掌握健康，拥有自行生产粮食的技能和资源和/或获得购买粮食的收入的时候，才有可能克服饥饿和营养不良。如果要通过从事有收入活动来摆脱贫穷，则必须扩大和改进人们的技能和能力。这种设想转变为支持训练和扩大技能的发展项目，特别是在农村地区的项目。此外，粮食计划署正在援助一些诸如合作社和农村种子银行的民办机构。在把传统的喂养方案同扫盲、职业和其他旨在提高当地技能，特别是生产妇女技能的活动结合起来方面也作出了更大的努力。

43. 近年来，在近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济和工程处）登记的巴勒斯坦难民之间，人的条件的发展出现了积极和消极的趋势。积极的趋势部分地由于难民们决心改善他们的情况，部分地由于工程处的新战略把稀缺资源集中于难民的优先需要。最近，在难民、援助国和东道国的合作下，近东救济和工程处把原来用于粮食援助的资源改用于因缺乏经费而受到威胁的较为优先的教育和保健方案。下面描述的教育方案（见第107段）包括全部难民儿童的基本教育需要，而保健方案则集中给难民中的易受损害群体提供初级保健服务。粮食援助和其他援助扩大到包括最有需要的难民。生活在难民营内的难民的生活条件在可能范围内正在获得改善，而一些方案正在扩大为妇女、年轻人、残疾人和其他有特殊需要的群体服务。

44. 消极方面，难民的未来不定，政治上无法获得解决的情况继续给他们带来不利的影响。一些地方的难民在忍受多年战斗和破坏以后，才刚刚开始重建他们的家园和生活。在同军事当局进行对抗以后，生活在被占领土内的难民的情况急剧恶化。对抗导致死亡、受伤、戒严、关闭学校和失业。

45. 联合国维也纳办事处，包括社会发展及人道事务中心，通过其集中于下列方面的活动对人力资源的发展作出贡献：(a)面向行动的政策和建议；(b)学科间和跨部门的研究；(c)监测全球性文书和行动方案；(d)支持执行全球性文书的国家努力；(e)充当国际一级的交流中心，包括通过公告和业务通讯的方式来传播关于政策问题的信息；(f)机构间活动；和(g)咨询服务的技术合作。

46. 国际经济和社会事务部的方案通过许多进行中的活动对监测和分析人力资源发展状况作出重要的贡献，这些活动包括：(a)收集、编纂和传播人口统计数据，包括社会、住房和人类住区的统计数据，人口普查数据和关于特别居民群体的统计数据 and 指标；(b)《世界社会状况报告》；和(c)监测、审查、评价和分析世界人口状况。

47. 联合国科学和技术促进发展中心正在筹办一项关于科学和技术促进发展的十年结束审查。这项将向1989年科学和技术促进发展政府间委员会第十届会议提出的大型审查工作将包括一项科学和技术促进发展方面的人力资源发展审查。人力资源发展也将是联合国科学和技术促进发展咨询委员会所计划的1988-1989年活动的一个重要组成部分。

48. 技术合作促进发展部的一项主要关切是协助发展中国家收集和分析关于可用人力资源，包括在经济管理以及某些工艺部门的可用技能的数据。在统计和人口学方面，该部正在积极协助发展中国家开展1990年代的人口普查回合。过去两年来该部的方案出现显著的增加，部分由于增加注意住房普查，加强公民登记和生命统计系统，部分也是由于在国家发展规划过程中结合进人口政策的缘故。

49. 非经委会表示，非洲国家发展和充分地利用其人力资源的能力有必要大为加强。这些努力应该旨在加强，扩大和增加有关的人力资源库，避免因人力的利用不足而出现浪费，或由于人才外流而导致损失，并且应该通过各种支助政策和方案和公共部门的干预来提高生产力水平，特别是农业的生产力水平。

50. 非洲大陆一贯强调人力资源的发展。在联合国主持下，1988年3月在

喀土穆举行了非洲经济复苏和发展所涉人的问题国际会议，以之作为执行1986—1990联合国非洲经济复苏和发展行动纲领（第S-13/2号决议，附件）和非洲1986—1990年经济复苏优先方案后继行动的一部分。(6)该会议通过《喀土穆宣言：以人为中心的非洲社会经济复苏和发展办法》，(5)以及若干呼吁在国家、区域和国际一级采取行动的倡议。

51. 各国际组织被请采取一些高度优先的行动，目的是在非洲复苏和发展方案中支持和突出人的问题。该会议赞成开发计划署的建议，即为评价非洲的人力资源需要，和在人力资源发展方面拟订一个整个联合国系统的适当行动纲领而设立一个机构间工作队。非经委会将进行区域监测和信息交流的工作。该工作队将在同各国家政府协商下，拟订一项详细的人力资源发展计划以便提交由非经委会的一个特别部长会议通过。

52. 亚太经社会的工作方案传统上是重视人力资源发展的。亚太经社会在经济和社会发展领域的活动一贯优先考虑改善亚太区域大多数人民的生产力和生活标准的一些条件，这些人中也包括农村和市区的穷人和诸如孤立社区、少数土人、妇女、青年和其他权利被剥夺和易受损害的处境不利群体。

53. 亚太经社会近年越来越注意的项目包括那些旨在减少贫穷，使特定处境不利的目标群体增加生产力和提高社会各部门对发展的参与的项目。在人力资源发展方面，秘书处越来越考虑到的活动包括：加强国家政策和规划，通过传播信息来增加公众的认识，通过进行研究和调查来增加对问题的了解，给诸如地方一级的官员和社区领袖等关键掌权群体提供有关发展人力资源的训练。目前正在进行一些以发展人力资源为中心的部门间项目。

54. 亚太经社会秘书处于1987年为区域的人力资源发展拟订了一项行动计划草案。亚太经社会于1988年4月第四十四届会议上通过了这个计划，称之为《亚太经社会区域人力资源发展的雅加达行动计划》，(4)并指示秘书处采取步骤来确保该《行动计划》的及早和有效实施。作为对亚太经社会指示的一项后继行

动，秘书处同区域内其他有关的联合国机关和机构密切合作进行了一个大型的筹备项目，拟订一套由亚太经社会执行的关于发展人力资源的部门间项目。亚太经社会将于1989年举行的第四十四届会议上进一步审议这套部门间项目。

55. 欧洲经济委员会（欧洲经委会）人口项目战略涉及人口问题以及开发人力资源和有关社会经济后果的面向国家的多方面处理办法。目前欧洲经委会在人口和人力资源领域的工作方案由联合国人口基金（人口基金）提供财务支助所进行的若干项目组成。该工作方案也包括一个关于欧洲经委会与提高妇女地位研训所共同负责的欧洲经委会国家妇女时间使用的的项目。

56. 拉丁美洲和加勒比经济委员会（拉加经委会）特别重视拉加经委会/粮农组织联合农业司关于粮食安全和营养的已完成和计划中工作以及它同生境会议合设的人类住区联合小组，其中强调改善水平以下住房的生活条件并具备处理市政管理的强有力人力资源培训组成部分。社会发展司有关提高教育水平和公平问题的工作及几个司（工业和技术、运输和通信、经济发展、国际贸易和发展等司）提供成员国改进专门人力资源培训服务方面的工作也应受到特别注意。

57. 应该提及拉丁美洲人口中心（拉美人口中心）有关发展与各种人口趋势间关系的工作；生育计划方面的咨询服务；方便各国专家在这些和有关领域的培训方案。

58. 拉加经委会系统对改善人力资源的另一个重要贡献就是拉丁美洲经济和社会规划研究所（拉美经社会规划所）所作出的贡献，该所在提供技术援助方面，特别是在规划和有关领域针对改善人力资源提供培训方面非常积极。

59. 西亚经社会已将社会各领域合并为一个司，即社会发展、人口和人类住区司，其中包括人口、劳工、社会发展、妇女和人类住区活动。这有助于综合人力资源开发的各个方面和对这问题的学科间处理。每两年西亚经社会出版人口和有关社会经济数据单，其中包含本区域各国有关人口、人力和教育的指标。它正在编制包含各种社会问题在内的一系列特别指标，其中包括妇女参与、残疾和老龄化。

此外，西亚经社会将于1989年11月召开西亚经社会区域残疾人能力和需求会议，其目的是更好地促使大批和日益增多的残疾人成为发展进程的人力资源。

1990/1991年西亚经社会工作方案包括举办人力资源开发座谈会，以处理该主题的概念，内容和政策问题。

B. 职业促进、教育和培训活动

60. 劳工组织表示1990年代需要新的就业战略，而且制订战略可以使用三个处理办法。首先将对导致1980年代经济困难的1970年代国内政策的重大失误进行分析。公共投资方案忽视就业考虑，经常性公共开支用放松管制，以及分配公私营部门的经济活动方面和设划发展方案方面忽视市场和效率考虑将给予注意。第二个处理办法将是评价1980年代政策调整可能增进1990年代对劳工需求的程度。由于成长前景和失业和贫穷的情况更差，设计符合效率和有竞争力的更密集就业的发展政策将是重大挑战。第三，必须研究直接政策干预和减轻1990年代贫穷方案的作用。

61. 劳工组织的中心关怀是提倡组织，使不受保护和以前没有组织的劳工通过组织提高其收入和生活条件。必须告诉这些劳工关于他们的社会权利，并协助他们组织起来制定就业和创收计划并通过很少的外来支助并依靠自己资源和组织取得社会和经济利益。

62. 劳工组织培训方案的目标将是促进包括条件不利阶层在内的居民从事生产就业，其办法是鼓励他们增进知识和技能，并使他们能够适应日新月异的工作环境。职业培训必须解决劳力市场的不断变化的需要。这表示训练机构必须能够评价经济、社会和技术变化对技能需求的影响。它们必须有充分的伸缩性以便修改其方针。工作必须集中于改进培训需要评价方法，以促使培训适应不断变化的需求。活动将逐渐集中解决工业和受到结构调整影响的各部门。劳工组织也将积极努力增加条件不利阶层——失业和就业不足青年、妇女、难民和少受正规教育的个人——

的职业培训机会，以便发展有关农村地区的培训技术和改进向非正规部门的技能传授。

63 . 它将提倡彻底解决资源管理、企业生产力和实效的办法。 它将制订培训综合办法并在诸如维修管理、减少废料、品质管理和能源节约等优先领域提供实地援助。 它将强调会计作业程序和使新型会计项目与旨在最适当管理和使用资源的管理资料系统挂勾。 它也将提倡创业能力培训。 劳工组织努力继续通过向各成员国提供关于创造有利于当地小企业的商业条件的实际政策咨询意见来鼓励中小型企业。

64 . 粮农组织协助各成员国修改农学院和中级农业机构的课程，以满足公私部门雇主的需要。 目前正在进行研究查明培训需要，以便据此修改课程。

65 . 粮农组织的培训活动在活动方式及其同农业或农村发展项目方面其他项目关系、实施地点和办法，有关人力和资源因素等表现极为多样。 几乎粮农组织执行的所有项目的目的在某种程度上都是发展国家相应人员和受益者的知识和技能。

66 . 粮农组织将重视协助各成员国确立农业大学和农学院在农业和农村发展方面的未来作用。粮农组织目前在世界许多这类机构所进行的研究必然会提出主要方针，以供各训练机构在二十一世纪采用。 将来必须强调的另一个方面是制订低廉教育和培训方法学，其主要重点放在农业推广的方法学。

67 . 教科文组织的主要目标是协助开辟坦途，以供个人和团体最广泛参与所属社会生活以及世界社会促使人人接受初级教育和确保通讯供其利用的生活。 这为个人教育和积极参与其本人的进步提供基础。

68 . 加强参与的目标就是教育的民主化。 一些贫困阶层或人口依然处于城市或社区生活的边缘，不能享用最低限度的信息或基本教育。 这就是教科文组织重视其人人接受教育和通讯为人服务方案的理由。

69 . 技术进步的加速造成职业结构的改变；技术和职业教育如果要培训能够适应变化的人力并确保能够灵活地从学校过渡到工作环境，就必须考虑到这一点。

70. 卫生组织已促进各训练机构间合作，以便加强符合社区的需要。这主要是通过诸如卫生组织促进的保健科学面向社会教育机构网等旨在促进面向社区以问题为主的多专业教育的新机构网来完成的。

71. 它正在制订和传播有关改进保健人员规划和管理的培训方法学。它正在研究和评价国家管理措施并拟订改进生活和工作条件、职业发展和推动保健人员的建议。卫生组织将继续促进巩固公共卫生学校，以便动员负责培训公共卫生专家——能够编制社区或居民、保健发展计划并加以规划、执行和监测的这类专家——并从所有有关学科综合专门知识。卫生组织奖学金方案在管理制订保健人力活动方面起重要补充作用。

72. 它正在通过初级保健，特别是护士和助产人员，支持修改和促进有关适合人人保健的培训和措施的管制机构。它同国际护士理事会和新成立的卫生组织护士发展中心网合作，正在促进护士的扩大作用和加强利用护士——实习人员。

73. 世界银行的经济和部门工作逐渐集中于劳力市场问题。它特别在中等收入国家，加强注意经济结构变化所促成的劳动力的重新部署和重新训练。特别是在现代部门很小的低收入国家的知识分子失业也是值得特别注意的；因此世界银行特别注意非正规部门的就业潜力。

74. 支付有关工业、农业和基建投资的培训需要的贷款已有增加。世界银行在面对结构和技术改变时，其主要关怀是发展合算和持久的国内培训能力，以便通过进行需求评价及设计、实施和评价培训方案，弹性解决培训和再培训的需要。世界银行正在编写关于技术和职业教育及培训的主要政策报告，提供其借款国决策人员使用，这份报告也将作为同国际和多边机构广泛协商的基础。经济管理和规划高级干部的培训是世界银行的特别优先项目，非洲更是如此。世界银行对学校制度行政和教育人员的培训和进修提供大量经费，并特别注重区域、地区和学校一级的监督人员和教师的在职训练。

75. 联合国工业发展组织（工发组织）已就开发银行、顾问公司、公私营企业

商号和政府各部专业人员所参加的项目拟订和评价方面制订了一个大型培训方案。同时愈来愈多高度工业化国家的商业银行、工业企业和发展援助组织也请求工发组织对其工作人员进行项目制订和评价方法学方面的培训。希望工发组织在工业投资项目制订和评价方面的培训方案在1990—1995年期间将有进一步的扩充。

76. 由于需要在发展中国家启用新技术并使其现有工业现代化、产品多样化，工发组织将重视这些结构改变所引起的人力问题，并将采取措施促进培训和再培训，以解决对管理和技术两方面专门技术的需求。

77. 工发组织将继续执行特别在非洲有关工业筹资和工业银行机构为促进正当投资所采取的工业发展政策和措施的专门培训。它也将继续在诸如促进包括工业合作社在内的小型企业的创业能力发展培训等工作，并强调利用当地资源和妇女参与工业活动。

78. 工发组织在其培训业务中强调实际培训（在厂或在职）、改进或补习专业技能和转让技术与工业管理知识和经验。除了奖学金和考察团外，它还提供两种其他的培训方案：工业培训实地业务和集训方案。

79. 万国邮政联盟（万国邮盟）正在继续努力鼓励各国经常改良人类情况，在它向发展中国家的技术援助活动范围内更应如此。据此，万国邮盟鼓励并自己负责研究诸如减轻邮务工作劳力和设计适合具体工作职位的设备的最好方法。邮政部门从其性质上看，要大量依赖劳力才能发展。即便业务的现代化方面已取得重大进展的国家也证明是如此。这就是为什么万国邮盟制订邮政人员理论要求最低标准的原因，并注意这些标准应按各国社会经济条件和邮政消费量调整。

80. 万国邮盟在邮政培训方面的主要政策可以概括如下：(a) 将业务和监督工作人员的培训向所有国家作一般性介绍；(b) 在一些国家的需要证明合理时就地培训中级管理人员；(c) 设立和扩大区域邮政学校以培训中级和高级管理人员；(d) 培训充分人数的合格教员。未来的重点将是针对组织、管理和销售方面的培训活动。

81. 国际民用航空组织（民航组织）所参与的人力资源开发主要是在技术和管

理两方面的现有技能的精益求精或提高。虽然民航组织主要关怀是培养专门人员，它通过技术援助局已正大力协助人力资源开发。

82. 民航组织个人执照发放和培训措施活动负责编写民航组织训练手册和有关技术手册与通知以及视听培训器材的制作和购买。这项工作包含向各国提供下列项目的咨询意见和指导：个人执照发放和培训事务、制订培训标准和制作培训教材，视听器材以及乘务人员、机场交通事务人员、飞机保养技师和其他有关飞机航行和地上业务职司人员的培训班。

83. 民航组织最近开始题为“空训”的人力资源开发新方案。“空训”方案将负责分散编制全球综合高质量标准化民航训练材料，提供发展中世界各地民航训练中心。

84. 电讯是一个有活力的高技部门。因此，国际电信联盟（国际电联）将继续协助发展更灵活和合算的培训制度，并协助各电信组织确定应付未来技术迅速变化所需要的技能。

85. 国际电联已制订职务分析的准则、标准和分类制度。这些将为征聘和培训工作人员提供较好的标准。通过发展电讯，特别是农村地区的电讯，国际电联间接协助创造了这个愈来愈大部门的就业机会。它已编制灵活而能调整的组件式培训方案，以解决电讯部门对日新月异技术的需求。达成这项目标所使用的战略包括根据共同标准所建立的各电信组织间合作网（国际电联／电信课程编制项目国际“分用系统”）。

86. 国际电联已制订培训发展的模型和标准（国际电联训练发展准则已经修改，以供开发计划署／联合国贸易和发展会议（贸发会议）海运培训方案项目以及最近的开发计划署／民航组织“空训”项目使用），以及关于可用资源（培训综合办法，机会、设备等）信息交换的标准和辅助软件。国际电联也训练国民熟习教育技术，应用和利用培训发展准则和标准（包括电子计算机为基础的训练）、管理培训、培训领域内的信息系统发展和微型电子计算机应用。

87. 国际海事组织（海事组织）特别重视有效执行和持续改善海事安全、训练、立法的全球标准及防止海洋污染与有关事项的问题。海事组织通过执行海事训练项目、技术咨询服务、部门性支助团、研究金、讨论会和训练事项等支助活动而执行这项政策。海事组织各理事机构通过建立海事训练学院和海事安全管理机构或使其现代化，以及通过在协调海事立法、防止海洋污染、水道测量等领域的其他直接支助而对以海员和岸上人员为对象的海事训练尽可能给予重视。

88. 以下是未来几年需要持续注意的发展领域：(a)提高训练标准以期赶上航运服务的各个领域，包括港口技术作业、航行、集装箱化系统和海洋污染的防止等方面的技术进展；(b)按照当前的国际义务和建议统一海事立法；(c)提高人们认识，使了解必须保护和保存海洋环境，使不受船只污染；及(d)采行实用的计划，以促进执行全球性海上危难和安全系统及救难服务以及危险货物的安全处理。

89. 世界海洋大学将继续提供海事方面的研究所训练，使发展中国家能够训练本身的专家，从而减少对外来人员的依赖。

90. 世界知识产权组织（知识产权组织）的两个主要主管领域即工业产权和版权及相近权利下的发展合作方案的优先方面为人力资源的开发。知识产权组织将继续组织训练活动，以便在发展中国家逐步建立这两个领域的专家核心，并使人们普及认识知识产权在发展过程中的重要性和所涉问题。这些活动所针对的是负责管理其本国知识产权体系的官员和这一体系的终端用户。近年来通过一组训练活动（课程、讨论会、讲习班和在工业化国家与发展中国家举办的类似训练会议）和个别的训练方案与考察，上述活动已有了相当的扩充。

91. 联合国儿童基金会继续以综合做法致力于儿童的存活和发展，以加强妇女社会—经济资源基础的行动强化针对儿童的介入行动。儿童基金会正日益重视非正式教育，以之作为加强妇女在家庭和社区的地位的手段，并且正在协助几个国家加强妇女经济活动。

92. 不过，必须更多地注意和支持消除对妇女和少女的歧视的行动。另外也

必须更多地注意家庭的粮食保障，将妇女的保健和信贷需要以及她们作为粮食生产者的作用结合考虑，并结合采取针对妇女的多面性作用的行动，包括考虑到不直接联系其生育后代作用的保健和教育需要，并更为充分地将妇女所关心的问题结合到主流发展方案中去，而不是采取单独的或是平行的行动。

93. 社会发展和人道主义事务中心的社会发展工作方案的所有组成部分均强调训练各类人员，尤其是以下人员：社会行政人员，社会规划人员，社会工作者，刑事和监狱管理人员，社区工作者，半专业人员和志愿人员，以及从事于青年、老年、残障者、移民、家庭和合作组织及管理各个专门领域的人员。

94. 所组织的大量技术合作活动具体集中于人力资源的开发。训练工作，尤其是就业方面的训练是该中心社会发展司（青年、老年、残障者和社会防护）管理的信托基金所资助的项目的主要重点。另外也重视特别为培训训练人员所举办的训练讨论会或讲习班。

95. 联合国提高妇女地位咨询事务方案为提高妇女地位就优先问题举办了训练讨论会，并提供研究金训练每一区域的合格人员和提供咨询服务，以加强提高妇女地位的国家机构。另外也编制了关于妇女的发展教育资料袋。

96. 技术合作促进发展部报告说，过去两年来它所主管的各个部门的训练活动都有稳定的增加。这包括在宏观和部门基础上支持训练机构，包括编制训练材料和作为一个项目组成部分而提供训练等，后者包含个人研究金、讨论会和讲习班在内。

97. 为了协助发展中国家建立规划方面的国家技术能力，包括制订和执行经济政策的能力，训练工作是发展规划领域的一项重要考虑。由于注意到了矿产领域的技术转让和国家能力的加强，各国政府本身目前正在执行训练地质、矿业工程和有关学科等方面人员的新项目的各个部分。对整个矿业部门来说，投资促进正日益成为一个重要的目标，在训练人员使用计算机技术从事经济分析以支助政府与投资者之间的谈判方面也是如此。

98. 在能源规划方面重点为能源资料系统。 技合促进发展部所发展出来的能源规划软件包ENERPLAN, 仍然在训练能源规划人员方面起到重要的作用。 在水资源部门方面, 资源的规划和管理也是个重要的因素。

99. 必须向训练公务人员的机构和公共行政与财政专门学校提供帮助, 以助其评价训练需要、发展训练课程和培训训练人员。 应编制特定优先训练方案的训练模型, 以供发展中国家的训练机构使用。 必须向中级和高级官员提供关于诸如政府审计和会计、人事管理、科技人员的管理训练等科目的区域间训练方案, 并供用于改善公共企业的绩效。

100. 在统计工作方面计算机的普及使用显示出有必要在使用计算机硬件、软件和有关技能方面提供更多的训练, 以加速处理人口和住房普查方案及经济和社会调查得出的数据。 由于在总的发展问题内已更为重视将人口问题结合进去, 所以各方也要求在更高级专门的层次上提供更多的训练。

101. 联合国人口基金(人口基金)全球援助方案的一个基本目标是使各国在制订、执行和评价人口项目与方案方面实现自力更生。 基金认识到受过训练的人力资源在实现自力更生方面所起到的紧要作用, 已在国家、区域和全球各级上在其所有方案部门支助了大量与发展这些资源有关的活动。

102. 人口基金所支助的人力资源开发活动包括: 训练避孕方法、生育生理学、计划生育管理、计划生育评价、服务统计、研究方法、家庭保健教育、助产和妇幼保健方面的医药人员; 以及训练诸如人口学、人口研究、统计学、政策评价和研究、社会科学、人口教育和宣传、资料和奖励、方案行政和管理等方面的其他人员。 这类方案所支助的部分包括: 技术和非技术人员、训练活动的作业费用及用于加强训练机构的用品和设备。

103. 联合国环境规划署(环境规划署)的活动间接涉及人力资源的开发问题。为促进可持续的发展,环境规划署试图提高各国,尤其是发展中国家处理环境问题的能力,向他们提供受过训练的决策人员,顾问和教育人员,他们将能够协助其本国政府将环境方面的考虑结合到其发展政策、计划和活动中去。目前正通过教科文组织/环境规划署合办,国际环境教育方案执行环境教育工作,该方案从1975年开办以来已在140个以上的国家进行活动。

104. 1987年8月在莫斯科举行的教科文组织/环境规划署环境教育和训练大会制订和通过了《环境教育和训练领域的国际行动战略》。该《战略》是各国政府、地方团体和国际组织这方面的行动指导蓝图。《战略》敦促各国政府根据这一文件制订其国家环境教育和训练战略,但要反映出各国的需要、优先次序和解决办法。

105. 联合国大学的主要目标是帮助加强发展中国家机构的能力,并为发展中国家的学者和科学家,尤其是为年轻的研究人员提供参与联合国大学的工作方案的机会。所选定的机构是根据其对其他机构具有增殖效应以及能够进行区域研究、训练和顾问职能的潜力。

106. 按照联合国大学的任务规定,训练和研究金方案特别注意如何促进发展中国家间学者和科学家间的交流。联合国大学从前的研究人员几乎有一半是在发展中国家的机构接受训练。同时联合国大学还促进南北范畴内各国机构间的合作。训练活动是在以下领域进行:粮食、营养和生物技术;能源;人力开发和社会发展;和平与冲突的解决;以及社会科学的其他领域。

107. 多年来近东救济工程处的教育方案已得到扩充,目前是工程处的主要业务,占其经常预算的60%。教育方案包括小学和预备(初中)教育,以及在职和职前师范教育,和职业与技术训练,该项训练将来要加以扩充。工程处还执行一项大学奖学金方案。

108. 联合国人类住区（生境）中心高度优先重视加强各国和地方的训练能力，并协助各国政府建立和支助机构和单位，以处理规划、项目执行、建筑技术、建筑材料和试验与研究等各个领域内不同层次的训练。为促进新的系统处理人类住区的做法，人类住区（生境）中心在包括以下方面的几个领域提供广泛的服务：(a)训练准则和政策；(b)训练需要的评价；(c)训练材料和支助服务；(d)政策讨论会；(e)区域课程和讲习班；及(f)社区参与训练。

109. 联合国难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）方案下的人力资源开发大部分是基于增加社会公平的理由而予以执行的。教育和训练活动的重点为增加特定国家、区域、种族或社会的难民群接受教育的机会。难民专员办事处对教育提供贡献的中心宗旨是增加难民在融入庇护国过程中的成功机会。

110. 难民专员办事处努力的方向是正规教育部门，并特别重视小学教育。虽然中学教育准则强调有必要将教育援助的方针放在正规职业教育方面，但发展中国家很缺乏现有的职业和训练结构，难民教育方案面临特殊的挑战。

111. 提高妇女地位国际研究训练所训练战略的准则是：(a)通过国际、区域、国家和地方机构网作业；(b)培训训练人员，以取得增殖效果；(c)原地进行训练，主要是在发展中国家，以刺激基层的参与；(d)通过联合国作为发展变革的促进者的作用在联合国内外影响训练活动。

112. 研究训练所的训练活动是针对三种主要的对象。第一种包括各个层次的发展参与者，其中包含规划人员、决策者、技术人员、行政人员和推广工作者。妇女组织和涉及妇女与发展的非政府组织属于第二种对象团体。第三种团体包括联合国外地工作人员。研究训练所的所有训练材料都阐明两种主要目标：使男子与妇女均觉察到将妇女结合进发展方案的拟订过程中去重要性，以及在国家和项目两级训练妇女了解实现这种结合的程序做法。

四. 结论和建议

113. 未来一段时期的挑战之一将是如何在资源紧缩和缺乏的时候维持和改善社会条件。 人力资源的开发将注意力集中在发展的最终目标上面：改善人类的条件。 它可抵销将基本社会服务视为奢侈品、可在经济出现困难时加以免除的倾向。

114. 从联合国各组织活动的说明可以看出，人力资源的开发是联合国各组织的一项优先活动领域。 联合国各组织在促进识字，提供教育和训练以促进生产性的参与经济生活以及确保享有足够的营养、保健与住所等方面的工作，事实上是联合国系统最重要的一些活动。 这些活动是范围广泛和多面性的，反映了人力资源的开发的广泛性质。

115. 联合国各组织在人力资源的开发领域所从事的活动的说明，是基于各组织本身所提供的资料。 由于文件长度的限制，只能提出各组织的突出活动。 有些组织并未按要求提供资料。

116. 可以看出，联合国各组织并未按人力资源的开发的一般定义去着手。 有些组织把人力资源的开发当成传统的人力规划，而有些组织则有更全面的看法。 人力资源开发的概念仍有待确定，其性质和范畴还没被充分了解。 因此现阶段联合国各组织对人力资源的开发缺乏共同定义是可以了解的。

117. 人力资源的开发的观念及其对联合国系统的业务影响是政府间和机构间层次深入讨论的主题。 在1987年举行的上述方案和协调委员会与行政协调会第二十二次联席会议上，为联合国系统确定人力资源的开发的可行综合做法方面，取得了一些进展。

118. 改进人的条件的责任最终在于各国的国家当局和人民本身。联合国系统各组织可以若干方式协助这一过程——作为行动和变革的促动和刺激者，以及在困难或紧急时提供暂时的援助。但是，与国家资源或其他捐助者提供的资金相较，可供联合国系统支配的资源是有限的。

119. 由于联合国资源有限，有效确实地使用这些资源就变成更为重要。联合国各组织的相对有利条件必须仔细考虑，同时联合国各组织的投入必须相互配合，并与联合国系统以外的其他重要角色相配合。方案和协调委员会与行政协调委员会 1987 年的联合会议建议，联合国在人力资源开发方面的活动应针对基层和高层。无疑的，联合国系统的力量之一是其多样化，使得联合国系统能够对广泛多样的各国需要作出反应。在此同时必须认识到非政府组织往往更能在地方和基层执行工作。正如开发计划署署长所写的（DP/1988/62，第 12 页）：

开发计划署的参与经常集中在中央，公认开发计划署有最大影响力的是中央而非必须完成更多规划和培训的省、县各级。有鉴于此，开发计划署作出与非政府组织更密切合作的特别努力。不然的话，在地方一级动员妇女和社会被忽视分子的潜力的计划都将得不到开发计划署支助的好处。

所有联合国组织在人力资源的开发方面似乎还有同各非政府组织增加合作的相当余地。

120. 在 1987 年的联合会议的讨论中，与会者也普遍同意必须加强协调联合国各组织在人力资源的开发方面的活动，并提高质量从而增加这些活动的影响。

121. 联合国各组织的活动说明显示有相当多数的活动是由两个或两个以上的组织合办。不过，也可以看出各组织还有采取更协调一致的行动的余地。联合国系统各组织在行政协调委员会的构架内可采取若干具体步骤以便更为一贯地执行人力资源开发方案。在概念的层次上，各组织应合作制订共同可行的人力资源开发定义。如 1987 年的联席会议所提出的，各组织也可考虑“为其外地工作人员编写技术

咨询联合说明，阐述如何才能应各国政府请求最好地协助它们在其发展政策和方案中考虑人力资源开发问题，尽可能减少当前经济危机和调整过程对生活水平、特别是最脆弱群体的生活水平的影响”（E/1987/83，第14页）。

122. 1987年联席会议的另一个建议是各组织共同努力制订一项行动日程，包括有关人力资源开发的具体的国别支持政策和方案。从定义上人力资源的开发是个长期涉及多个学科的过程。人力资源开发活动将从针对一个项目转向针对特定部门的长期方案，重点放在体制的建立方面。每一组织的部门方案必须密切相关。

123. 可以联合制订方案和采取其他的协调行动而不须建立任何新的正式协调机制。当各组织根据类似的设想和对问题的共同了解而行事时，就可达成真正的协调。临时特定的解决办法和非正式地处理共同关心的问题——被称为“无形协调”——往往是最有效的。

124. 人力资源的开发从性质上是一个不断进行变化的过程。对活动的评价和对全面进展的监测也同样须持续不断。联合国系统的主要政府间机关大会和经济及社会理事会在制订政策以促进人力资源的开发和监测各国政府与国际组织所取得的进展方面，可以起到极为重要的作用。人力资源的开发问题应经常由这些机关加以审查。会员国对人力资源开发的优先重视程度也应反映在联合国第四个发展十年国际发展战略内。

125. 如上所讨论的，联合国各组织可开始采取一些措施，使联合国系统能够更好地协助各国政府执行改善人类状况的方案。也应指出的是，联合国系统各组织的研究对于汇集关于人类条件的资料是有用的。研究结果和结论也可作为进一步明确人力资源开发的定义的基础。1987年方案和协调委员会与行政协调委员会联席会议同意，联合国在各组织的合作下，应考虑出版关于人类状况的年度报告。开发计划署同各联合国系统各有关组织合作，计划出版关于“人类现状”的年度报告。目前，联合国每四年出版一次的世界社会状况报告中已载有大量有关数据和资料。

126. 由于广泛设想上有利于人力资源的开发的动力目前非常强大，不仅对于出版关于人力资源开发的单独报告方面，而且对于成立新的监测机关方面，压力都很大。不论用意多好，对这些提议必须仔细审查。人力资源的开发是一独发展做法，必须充分反映各组织现有的活动。将人力资源的开发作为单独不同种类的活动，与各组织在经济和社会部门的其他活动区别开来，似乎不是使联合国活动把人本位作为其方针的最妥善办法。

注

- ¹ 《人力资源的开发：发展战略被忽略的方面》，发展规划委员会的意见和建议（纽约，联合国，1988年）（E.88.II.A.11），英文本第17页。
- ² 《安曼声明——人力开发：2000年的目标和战略》，南北圆桌会议和开发计划署战略方案，1988年，油印本，英文本第3页。
- ³ 《人力资源的开发：发展战略被忽略的方面》，同前，英文本第31页。
- ⁴ 《亚太经社会区域人力资源的开发雅加达行动计划》，亚太经社会第274（XLIV）号决议。
- ⁵ 《喀土穆宣言：以人为中心的非洲社会经济复苏和发展办法》，1988年3月5日至8日在喀土穆举行的非洲经济复苏和发展所涉人的问题国际会议通过（A/43/430，附件一）。
- ⁶ 1985年7月18日至20日在亚的斯亚贝巴举行的非洲统一组织国家和政府首脑大会第二十一届常会通过（见A/40/666，附件一，宣言AHG/Decl.1(XXI)）。
- ⁷ 这些机构和组织为：行政协调委员会营养问题小组委员会、原子能机构、贸发会议、跨国公司中心和训研所。