



# 联合国 大会



Distr.  
GENERAL

A/39/483  
21 September 1984  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH/FRENCH

---

第三十九届会议  
议程项目 113 和 116(c)

联合检查组：联合检查组的报告

人事问题：其他人事问题

联合国的竞争性考试

秘书长的说明

秘书长谨向大会转递联合检查组题为“联合国的竞争性考试”的报告 (JIU/REP/84/11)。

JIU/REP/84/11

关于联合国竞争性考试的报告

联合检查组

默里斯·伯特兰

编写

日内瓦

1984年

JIU/REP/84/11

1984年8月

## 关于联合国竞争性考试的报告

联合检查组

默里斯·伯特兰编写

### 目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
导 言	1 - 7	4
第一章: 外部举行的全国竞争性考试	8 - 41	7
(a) P-1 / P-2 职等普遍适用以竞争性考 试进行征聘的规则	27 - 30	18
(b) 外部举行的全国竞争性考试及格人员名单 的编制方法及此种考试的规划工作	31 - 35	20
(c) 将竞争性考试和客观征聘方法扩大到 P-3 职等	36 - 40	23
所主张的全套决定预期得到的结果	41	26
第二章: 一般事务人员升为专业人员时的竞争性考试	42 - 53	27
第三章: 结论和建议	54 - 56	35
附件 1. 外部举行的全国考试		37
附件 2. 一般事务人员升为专业人员时的竞争性考试		41

第33/143和35/210  
号决议硬性规定的竞争  
性考试方法已超出了实  
验阶段

## 导 言

1. 征聘联合国初级专业人员的竞争性考试方法现已超出实验阶段。自从在意大利举行的第一次竞争性考试以来已历十年。不过，有系统地利用这种考试主要自1981年以来。

2. 借助竞争性考试来征聘初级专业人员的这一硬性规定是大会第35/210号决议附件第10段使然，该段决定“P-1和P-2职等的征聘通常应通过竞争性考试”，这项原则应当以下述方式实施：保留30%的员额备供通过竞争性考试从一般事务人员职类晋升为专业人员职类之用以及就其余的70%的员额而言所有员额的征聘应通过竞争性考试为之，此种考试应自1982年12月31日起实施，唯有下列规定：

- 与有关国家政府协商后按国家分别拟出；
- 以至少取得学士学位的候选人为对象；
- 基于以联合国一种正式语文举行的笔试，包括一般性考试和各职业类别的专门考试。

3. 这项决定补充了和更加精确地界定了现有的各项决议，它们规定征聘工作应在一种竞争的基础上进行，这在下列规章、决定和决议中均有所说明：工作人员服务条例第4.3条（“只要切合实际，选择应在一种竞争的基础上为之”）；1974年12月18日决定；1978年第33/143号决议，该决议规定一般事务人

使用客观征聘方法的所以重要是它能去除已往制度中固有的弊病和缺点

员职类晋升为专业人员职类须经考试并已建议“应在同有关国家政府协商后使用竞争性征聘方法”。

4. 委实不需重提使用客观征聘方法的重要性。秘书处向各会员国提供的“产出”和服务的品质显然将取决于工作人员的品质，资格和训练。任何人都知道为了保证预先熟知或竭力推荐的候选人顶补员额而作出的种种努力是很难反对的，因为现在没有精确的规则而现有的这一种办法在大多数情况下颇为拙劣。没有任何客观方法或竞争的一种征聘制度不能产生良好的结果。在作出上述决定时，各会员国已表明它们重视工作人员的品质。

对没有客观方法的征聘制度的主要缺点的一项分析（例如联合检查组在它的1981年8月的报告（JIU/REP/81/11）中作出的分析）除其他事项外指出：

总的来讲，征聘对象通常只限于在各组织总部自我标榜的那些候选人；

在大多数情况下，试图为预先熟知的候选人寻求员额；

这一制度在所有各级上加强政治和人事压力；

评价候选人品质的一般依据包括其价值很难评估的学位以及没有任何明确方法的面谈（通常只限于不超过两名或三名候选人）；

结果是建设性的，但是  
对于适当执行各项决议  
颇有阻力

5. 竞争性考试方法已使得通过下列考试的迄今征聘工作成为可能：

1979年、1981年、1982年和1983年举行的由一般事务人员晋升为专业人员的竞争性考试：134名专业工作人员；以及

1974年至1983年所有在外部举行的全国竞争性考试：118名专业工作人员

附件1（外部举行的考试）和附件2（一般事务人员升为专业人员的考试）中载有关于下列各项的更详细统计数：考试日期和地点、有关国家（或国籍）候选人人数、员额数目、被征聘的各职业类别的候选人人数（只要这项资料有着落）以及列入储备名单的那些候选人的详情细节。

6. 所得结果是建设性的并显示有能力内外发展，不过进行这些工作将遭遇重大障碍。官僚政治的留难和抵制在阻止大会各项决议正常执行方面颇为成功，特别，它们在难以接受竞争性考试方法的情况下将减少为

为特别员额进行征聘而被征聘的人士可能缔造据有过一系列员额的一种职业历程；

没有设法查明国际公务员（例如在联合国内）可能需要的最重要品质，他们拟稿和分析的技能，他们对工作语文的切实熟知，他们的动机以及他们对本组织目标的了解。

外部举行的考试准备的员额人数。大会因之必须获悉这种情况的原由，这样它才能采取必要步骤来保证它的各项决定得到遵行以及这样秘书处的效率所依靠的一种合理征聘政策才能有所发展。

7. 本报告在建议可能需要的任何改革以前将分别审查外部举行的全国性竞争考试和内部举行的考试的情况和问题。

## 第一章

### 外部举行的全国性竞争性考试

8. 附件 1 提到下列各点：

举行竞争性考试的会员国数目已从 1974—1981 年实验时期的五个会员国增加到 1982—1983 年的 15 个会员国。虽然在实验时期只在主要发达国家（意大利、德意志联邦共和国、日本、联合王国和法国）举行这种考试，但是在 1982—1983 年已能在发展中国家和社会主义国家举办这种考试并广及所有大陆。预定 1984 年将在下列国家举行竞争性考试：德意志联邦共和国（7 名员额）、日本（5 名员额）、意大利（4 名员额）、巴布亚新几内亚（2 名员额）、圣卢西亚（2 名员额）、圣克里斯托弗和尼维斯（2 名员额）。

这些考试的投考人数同提供的员额人数相比总的来

讲是很众多的，投考者与员额的比率有时高达几十比一（这种比值1974年在意大利为58，1982年在巴西为58，1975年在日本为33以及其他等等）而在投考人数比例上最低的国家中通常超过4倍或5倍。与所作的悲观预测正相反，在所有的发展中国家中随时有为数众多的合格投考人（例如1982年在象牙海岸有236名投考者，1983年在毛里塔尼亚有82名投考者以及其他等等）。

已为每次考试制成储备名单，列入这些名单的投考人总数为88人（为了填补正式提供的员额通过考试征聘的人数为118名）。考试合格的各职业类别候选人的分配（这是1981年以来的事，那时此种分配初为大家知晓）情况如下：60%左右为“经济学家”类别、21%为“一般行政”类别、11%为“社会和政治科学”类别以及6%为“数据处理”类别。

9. 建立一种竞争性的考试制度实际上不是联合国的一个新奇事物，因为这一种制度很久以来就用来征聘语文工作人员，对于笔译、口译和编辑的工作人员有三种考试；不过一般征聘专业人员方面有待克服的种种困难是很大的。特别，不可或缺的是发展考试服务，它要能负责整个新的任务；为每个职业类别设计出特别测验和选择考试委员会；同每个国家的负责当局在一种个别事例的基础上商讨考试事宜；保证测验的机密，另一方面则作出安排使测验分布到广多的所在；防止可能的



大多数组织上的困难已经克服……

……

地域分配已经有所改善

欺骗；向有关部门解释新的征聘方法并使这些方法得到接受；确保办理考试所需的时间和员额的保留不妨碍各部门的正常业务；在一种并行的基础上办理内部考试，这种考试造成同样的问题但亦有其自己的独特问题，特别是在全世界建立旨在同时发挥功能的考试中心。

10. 这些困难大多已以一种十分显著的方法来加以克服：在愈来愈多的国家中考试机构已能举行外部的全国竞争性考试以及同时每年举行内部考试；通常均能作出充分宣传；已设立考试委员会，其成员均为有能力和献身于此种事业的工作人员，他们均以一种客观的方法办理他们的工作；迄今没有发现欺骗情事；在15个国家中只有一个国家遭遇重大困难；经征聘的考试及格的候选人的品质优异，这已为几乎是所有接纳部门所确认。

11. 此外，在外部举行全国竞争性考试的制度已大大地协助了人事厅应用公平地域分配原则和改进那方面整个统计数字的努力。在通过外部举行的全国竞争性考试征聘的118名候选人中，111名，即95%，属于没有国民任职或国民任职人数不足的国家。1982年起，这项比例达到了100%而预定的1984年考试将只在属于这些种类的国家中举行。另一方面，未经考试征聘的同一职等的工作人员中只有21%来自无国民任职或国民任职人数不足的国家。因此，在这方面全国竞争性考试方法的优越性是无可疑的。只要按照既定规则更普遍地使用这种考试方法便能在建立公平地域分配方面将进度速率提高到五倍。

12. 全面推行外部举行的全国竞争性考试制度的机构是以情况良好。在这种情况下甚至可以设想一俟这

一制度在联合国充分实施，它便能有益地推广到与联合国（例如开发计划署、儿童基金会、粮食计划署或难民事务高级专员办事处）有关的主要方案以及联合国系统其他组织。不幸，在联合国本身内部仍可发现对竞争性考试方案的很大威胁。

13. 这些威胁由反对执行大会第35/210号决议而来，此种反对可以从通过竞争性考试填补P-1和P-2员额的比例太小这一事实反映出来。这些数字在这方面是有说服力的。人事厅提供的关于1982-1983年期间（1982年1月1日至1983年12月31日）征聘P-1和P-2职等工作人员的统计数字显示在征聘的总共271名工作人员中：

不幸，通过外部举行的竞争性考试填补的员额的人数只有根据规则应该填补的员额人数的五分之一

66名工作人员，即24.3%，是通过由一般事务人员升为专业人员的竞争性考试征聘的；

41名工作人员，即15.1%，是通过外部举行的全国竞争性考试征聘的；

60.5%即164名专业人员是与决议规定不相符合的传统方法征聘的。

如果这些比例较之于大会第35/210号决议规定的那些比例，即通过由一般事务人员升为专业人员的考试征聘的工作人员为30%以及通过外部考试征聘的工作人员为70%，则我们便可发现实际情况与大会命令规定之间有好大的差距：通过外部举行的考试征聘的工作人员只有按照规则应该征聘的工作人员的五分之一。甚至认为这是正在进行改革的时期，这种情况似仍难以接受，无论如何需要解释。

规避考试的各种理由。

14. 因此，我们请人事厅编制一份名单，列出该期间内所征聘的人员并在每个人名下说明征聘方法和使用这种方法的理由。 征聘结果如下：

(a) 征聘 P - 2 职等人员 35 名充任 P - 3 员额；

(b) 征聘 28 人充任 1982 年以前已空缺的，而起职日期为 1982 年或 1983 年的员额；

(c) 征聘 12 人充任各职业类别的员额，这些职业类别不是一般事务人员升任专业人员考试或外部考试的对象；

(d) 征聘 19 人充任原来保留给一般事务人员升任专业人员考试的员额，但这种考试却未被中央考试委员会所采用；

(e) 征聘 8 名任期超过 11 个月的人员，但推迟将其名单提交升任和升级分设委员会—升任和升级委员会；

(f) 征聘 8 人以接替同一国籍的专业人员，即适用于其国民基本上签有定期合同的会员国；

(g) 征聘人事厅特别核准的 7 名人员；

(h) 征聘 12 人充任相当于已离开本组织的临时专业人员员额；

(i) 征聘 16 人充任相当于“调整”的员额：在职工作人员签证和员额职类的更改、从受地域分配限制的员额改隶为不受限制的员额、等；和

(j) 最后，由于已当任专业人员员额的一般事务人

连同正当的理由我们认为确实有官僚政治的抵制。

员向行政法庭提出申诉，结果便有19人未经考试而从一般事务人员升任专业人员。

15. 因此，在所列案件中可作如下的区分：

那些可归于因对第35/210号决议的含糊解释而征聘的员额：恰当的例证就是征聘P-2职等人员35名充任P-3员额。该决议所指的是P-1和P-2职等而非员额，因此这项规定应适用于这些征聘。

那些过去征聘的人员，例如为“填补1982年以前所空缺的员额”而征聘的28人，或由于向行政法庭上诉而从一般事务人员升任专业人员的19人。在这些征聘中有些似应作更详细的审查，目的是希望今后不会再发生这类情形。

那些可以在改革期间以正当理由解释的征聘，例如征聘12人充任不需通过一般事务人员升任专业人员考试或外部考试的职业类别员额；或征聘8人接替那些基本上属定期合同的会员国国民；或征聘人事厅所特别核准的7名员额。

最后就是那些表明进行各种难以证明为正当的改革有受官僚政治抵制的征聘。这就是(d)、(a)、(h)和(i)各类别内的55种情况，特别是征聘任期超过11个月的人员而又未将其任用立即提交升任和升级分设委员会—升任和升级委员会的情况（即违反工作人民服务细则第104.14条的规定）。

16. 关于确实有官僚政治抵制的征聘，所使用的方法包括：

以一切可想象的借口来免除考试；除了征聘上述的 P - 2 职等人员充任 P - 3 员额以外（其效果详载于第 14(a) 段），各候选人便未经考试而被聘任为间接费用项下的员额、“顶替”员额（预算司因员额的免职或调职造成空缺后而借出的员额）、“不受地域分配限制”的员额等等；

任用临时人员担任空缺的职位，然后以连续给予短期合同的办法或利用征聘顾问、专家员额及其他员额的经费来使各个征聘期间交替的办法长期展延该人员的任期；

利用将一个专业人员从一员额改隶为另一员额的方法来操纵员额的空缺：例如，一个本来应通过竞争性考试的空缺 P - 2 员额是将一个以前被聘任当 P - 3 职位的 P - 2 工作人员调派来予以填补的，然后再征聘一个新的 P - 2 工作人员来担任这个刚空缺的 P - 3 职位；

将一个员额的征聘推迟直至能再作为例外情形的适当时候。

17. 对抵制竞争性考试所使用各种办法进行的分析显示最有效的办法就是隐瞒有关员额空缺的资料，这种办法使人事厅无法安排有关员额的考试。中央资料系统的无法得到有关员额数量和员额表的充分资料早就受到了批评；但是该系统几次都说目前工作已有进展，特别是目前正在将预算司继续修订的员额名单与人事厅的现有资料综合起来。实际上，如果工作有任何进展

已使用了各种办法，而关于空缺的资料仍被隐瞒住。

其进度也是相当缓慢的，以致现有的资料系统使人事厅无法确定空缺的员额（特别是纽约总部以外的空缺员额）或知道今后几个月内将有那些空缺的员额。

18. 这种情况因大多数部门有系统地试图隐瞒资料而更趋复杂，结果在每年正当编列将由考试（内部和外部）填补的员额的名单时，与现有的或今后几个月内很可能空缺的员额数量相比，人事厅只能确定极少的空缺员额。更重要的是，考试经常是以内部考试先举行，因此这便将在通常的约共60个员额中冻结了30个。有时候，例如我们在第14(d)段中看到的，所冻结的员额比通过内部考试所需征聘的员额还要多。在这些情况下，证明了可保留给外部举行的全国竞争性考试征聘的员额数量极少：1982年35名，1983年47名。此外，由于编制后备名单的办法未受适当采用，便无法使参加这些考试的员额数量增至相当于每年真正可征聘的员额数量，即至少90名。关于员额空缺的资料都是太晚才公布出来，因此，这时便容易以例如迫切需要的借口而未经考试征聘各个空缺的员额。

19. 所有这些都明显地指出，这方面的改革极受官僚主义的强烈抵制。毫无疑问地，这是由于第35/210号决议没有得到充分和完全的认可。虽然，各种竞争办法都有其支持者，并已由人事厅各主管单位有力和坚决地付诸实施；但是，它们也有反对者。这种对大会各项决定进行有组织的抵制的作法是完全不可接受的，因此必须采取各种措施来解决这些问题。但是，

该情况的主要解释就是  
拒绝改变根深蒂固的习  
惯。

需要作出更令人满意的  
解释。 . . . .

. . . . 而一些业务上的  
缺点也必须加以抑制。

在制定这些措施以前，我们认为有需要首先了解这种抵制的主要理由，

20. 对这种情况的主要解释无疑就是拒绝改变人的习惯作法。 某某工作人员稍微有点满足于能“成功征聘”他所认识的某某候选人（而且他也认为该候选人多少具有所需要的条件）、大多数处长认为一种不允许他们能继续选择他们自己的同事的制度与他们正常的责任是不一致的；各官员的拒绝接受大会“强加”的而他们又未能参与制定的征聘方法；和最后由于他们必须改变个人的习惯作法而觉得烦恼，以上这些原因对在秘书处范围内所持的反面看法确实起有相当大的作用。

21. 对这些新的客观征聘方法的重要性曾试图作出的解释无疑不足以说服大多数的有关人士。 最高阶层在进行各项改革时应当提出更多和更好的解释并表示有极大的兴趣，也许最重要的是要力图保证竞争性考试办法开始时便不会有任何将在某种程度上令各处长不满的缺点。

22. 目前的竞争性考试安排仍有一些尚未解决的缺点，其中最重要的就是所需的征聘期间。 各使用部门便在这一方面找出了反对目前所使用的办法的理由——一个完全正确的理由。 问题在于由于必须预先保留考试的员额，以致无法在一定期间内利用这些员额，进行征聘所需的标准期间（通常已是很长了）便因而又拖长了。 这个期间包括员额空缺后的冻结时间到考试的日

期，再加上考试本身所需要的时间。今后应将这个缺点加以改正，即例如更有系统地利用该“后备名单”，我们将在下面予以解释。

23. 但是，与其在应用新的办法时力图克服这个障碍，似乎倒不如更简单地指出就是这些缺点破坏了改革的工作。其他可以很容易排除的小障碍也是如此。一般地说来，人事厅与各使用部门之间的关系一向是不好的，实际上在任何政府办公室或任何大小公司内也都是如此——并没有因必须解决的以能执行诸如采用竞争性考试的这种基本改革的各种问题而有所改善。因此，今后几年内应作出更大努力，将任何仍存在的障碍排除掉并解释竞争性考试制度的主要作用和重要性。

P-1/P-2 员额数量的趋于减少. . . .

24. 但是，在决定应以那些方法进行必要的改革以前，我们必须分析一下一个不利于竞争性考试制度的最后现象：P-1/P-2 员额数量正在减少。从1979年至1985年，P-1/P-2 员额数量的编制如下：

预算周期 情况	1978— 1979年 周期终 了时	1980— 1981年 周期终 了时	1982— 1983年 周期终 了时	1984— 1985年 预算开 始时
常设员额	613	632	603	615
临时员额	13	3	16	14
改叙的最后结果	-4	-29	6	0



预算周期 情况	1978— 1979年 周期终 了时	1980— 1981年 周期终 了时	1982— 1983年 周期终 了时	1984— 1985年 预算开 始时
由临时助理人员 的改变所产生 的员额	0	3	7	0
现有员额的调动	-2	-6	0	0
撤销员额	2	0	-1	0
预算外员额的改 隶	0	0	0	0
P-1/P-2 员额 总数	622	603	631	629

... 同样也有危险。

25. 因此, 虽然从1979年至1984年各职等的现有专业人员员额总数从4,232名增至4,586名或8.4%; 但是, P-1/P-2员额数量却几乎保持不变。因此, 本组织专业人员职等编制范围便相称地狭小。最重要的趋向是:

未能设立任何新的 P-1/P-2 员额 ( 虽然员额总数仍在增加 ); 和

出现大量将 P-2 员额改叙为 P-3 职等的现象。

可以拟订的各项改正和补充措施。

26. 本报告目的并不是要将过去的错误小题大作, 而是要在考虑到在这实行的艰难期间所取得的经验时试图解释今后如何能一劳永逸地实行第 33/143 和 35/

210号决议内规定的所有改革性征聘方法，并如属可能加以巩固和加强。我们认为如果大会希望使其各项决议付诸实施，它所考虑提出的任何改正或补充措施是与下列有关的：

(a) P-1/P-2 职等普遍适用以竞争性考试进行征聘的规则；但严格划分的情形除外；

(b) 外部举行的全国竞争性考试及格人员名单的编制方法及此种考试的规划工作，并将考试扩大到更多国家；

(c) 扩大客观征聘方法，将 P-3 员额逐渐包括在竞争性考试或笔试的制度内。

(a) P-1/P-2 职等普遍适用以竞争性考试进行征聘的规则

普遍适用以下规则的各项例外。 . . . .

27. 大会可以指出除了人事厅助理秘书长代表秘书长并在所将规定的百分比范围内本身授权的，经仔细阐明的各项例外以外，它禁止由预算外经费负担费用而未经竞争征聘 P-1/P-2 职等充任任何员额，无论是常设或临时的员额并不管属何职等。我们与人事厅对所将产生的各种困难问题进行了审查，结果我们便提出下列几种例外：

28. 对于常设员额，在下列两种情况下最高限额为 5%：征聘没有国民任职或任职人数不足的国家（适当幅度为两名至四名）的国民，和由于每年职业类别和

应适用于具体的案件，即所限定范围为常设员额的5%和临时员额或由预算外资金负担的员额的30%：以竞争性考试方式征聘P-1/P-2职等充任各种员额。

缺额不多以致无法举行考试或利用前一年的竞争性考试所编制出的后备名单。这两种限定的例外将能解决下列各项困难问题：

经验证明竞争性考试制度可适用于所有国家。但是，很明显的是只有在任职人数较多的国家才能长期执行这种制度。适当幅度极低国家的任职人数问题则可由直接征聘办法予以迅速解决。此外，这一类别任职人数不足或没有国民任职的国家已不是很多的。因此，所规定的例外不应持续三年以上。

联合国专业人员所分成的14个职业类别的员额数字是不公平的。诸如语文工作人员、一般行政人员和经济学家的一些类别所需的数量便可以在每一年内征聘几十个P-1/P-2职等专业人员。其他类别每年只能固定征聘三至八个P-1/P-2职等员额（社会发展、统计、资料、政治事务、法律事务、图书馆、电子数据处理、财务等等）。其他类别的员额数字则很少，每年肯定不能征聘超过三个P-1/P-2员额。这一类别（工程师和建筑师、出版和印刷、科学和技术）不可能举办外部竞争性考试或甚至在任何一年内提供一个需要以内部竞争征聘的员额。在这些情况下可能需要例外授权未经竞争性考试进行征聘。至于其他类别，人事厅应当保证至少每两年有足够的员额可参加外部举行的全国竞争性考试，以便能在为该类别举办另一次竞争性考试以前根据所编制的名单进行征聘。

29. 关于临时员额或由预算外经费或支助经费资助的员额,在秘书长或助理秘书长及人事厅认为不可能给应聘者签订两年合同时,可以批准给予例外征聘,但人数的最大限额不得超过30%。在这方面要克服的困难如下:原则上,根据临时员额或由预算外经费资助的员额的规定,不可能向这些员额的应聘者提供两年合同。实际上,普通专业员额中的工作人员在临时员额或由预算外经费资助的员额中占的比例很大。因此,对其中多数案例来说,在征聘P-1/P-2职等员额时有可能提供两年合同。对此,本组织所要做的工作就是在这个员额空缺填满的日期以前,由通过这种方法征聘专业人员来顶替。我们认为至少在70%的情况下可以这么做。在这种情况下,有人建议应当把为这些员额而举办的P-1/P-2职等竞争性考试的可能例外征聘人数限制在已经提过的30%这个数字上。

30. 大会最后决定:

其他征聘案例则须举办笔试,并将例外征聘情形向大会提出报告。

(a) 对于涉及不按照竞争性考试规则进行的P-1/P-2职等的所有征聘工作,应当举办笔试,让从各个相应员额的短的征聘名单中选的人员可以接受测验。这项考试服务负责在事前为这类考试作准备工作,并负责安排各项考试的实际组织工作。

(b) 秘书长每年向大会提出报告,关于工作人员情况的报告须载列批准不按照P-1/P-2员额竞争性考试进行征聘的那些例外情况。

(b) 外部举行的全国竞争性考试及格人员名单的编制方法及此种考试的规划工作

使用后备名单制度……

31. 附件一表明，考试委员会在认为有可能时，注意把未立即列入后备员额，但是建议以后予以征聘的若干人员的姓名列入名单内。这些人员的数目每次竞争性考试均不相同，在1人至8人之间，其总人数约为后备员额总数的75%。职业小组自1981年以来就已经进行这项列入后备名单的工作。另一方面，这种征聘人员名单的使用情况却令人极感失望。总之，1981年和1982年从后备名单征聘的人员只有8人（1981年2人：法国1人，日本1人，1982年6人：巴西2人，意大利2人，德意志联邦共和国1人和象牙海岸1人）。我们也无法确定是否征聘这些人员是为了取代考试及格但决定不要这些职位的那些人员，或者他们是在考试及格人员已经委派职位以外额外征聘的人员。这些数字表明，必须将后备名单系统加以彻底重组。

32. 所谓的“后备名单”问题可以说是一个考试及格人员名单的问题，起因如下：由于每年只举办一次竞争性考试，因此必须解决的问题是使每一个现有职业类别在某一年期间P-1 / P-2 职等的可得员额数目符合各类别考试及格的人数。为确保这两个数字相符合，设想采取下列办法：

— 一有空缺便予先保留可得员额。但这种保留办法有两个实际困难——一个是在考试之前，年初出现的空缺搁置太久；另一个是鉴定空缺的困难，因为关于这方面的资料是“不对外发表”的，正如上文第17段和18段所说的。

……可以应付因延迟征聘而产生的各种困难

— 计算以前各年的数字，并根据最新资料加以改正，从而预测本年度内可得的员额数。如果可以作出这种预测，便不再需要预先保留员额，在这种情况下，及格人员在一有

空缺时便可立即委派职位。不幸的是，无法十分精确地预测各个专业类别的数字，因此不可能根据这种预测向被接受的及格人员保证委派某一特定职位。使及格人员等待太久的问题也相当大。

33. 由于这两种方法（为竞争性考试提供普遍保留员额或事先预测员额空缺）造成一些困难，只有将这两个方法结合才有可能得到可以接受的结果，换言之，可以得到相当精确的数字，无须使各部门或及格人员等待太久。因此，一个合理的系统大约包括下列各点：

— 保留一年当中员额空缺（在竞争性考试日期以前6个月的所有员额空缺）的大约一半；

— 向竞争性考试提供保留员额数的大约两倍，除了填补保留员额外，还用以填补竞争性考试日期以后6个月内出现的空缺。<sup>2</sup>

竞争性考试的规划工作应当是招聘计划的一部分

34. 如果全部采用这种系统，则第22段指出的缺点——由于编制后备名单和举办竞争性考试而致拖延招聘工作的缺点——便可大为减少，因为至少有一半的情况不再会出现这个问题。一俟这个系统获得完善发展，甚至有可能逐渐减少预先保留员额的数目，最终的系统是，列入及格人员名单的人在出现空缺时便可以立即受到招聘。

<sup>2</sup> 1983—1985年招聘计划表一提供了每年设想的估计招聘数。这说明这类计算是可能的。但是，必须不断予以更新。的确，只有把所有现有员额按职业类别细分，实际上才有可能作出这种预测。对此，希望人事厅内最近重组过的职业发展和配置股尽快执行这项必不可少的任务（事实上在几个月前就应当完成的）。

35. 利用这个预测系统还可以在长期征聘计划范围内制订一项多年竞争性考试方案，至少在3年前预先编制即将举办竞争性考试的国家名单。向这些国家提供按职业类别划分的大概空缺数目，这项预报资料可以使这些国家展开更好的宣传工作并对应考者施加更好的训练。同时，这个系统还应当有可能：

逐步增加每年举办竞争性考试的国家数目；

在每一次考试时提供更多的员额（按照所指国家的定额比例）；

逐步将考试推广到国民任职人数在其所希望的范围内的那些国家。虽然我们了解何以人事厅自1982年以来便将这种考试限制在无国民任职或国民任职人数过低的那些国家举办，即提供一个良好机会以实现大会的公平地域分配的愿望，但是目前我们应当努力把竞争性考试推广到所有国家。

遵守这四个条件便有可能将竞争性考试扩大到 P-3 职等。

对我们来说，最后一项建议颇为合理，事实上，由于采取了上文所说的各项措施，每一年向竞争性考试提供的员额数目均有增加，因此应当有可能迅速减少国民任职人数过低或无国民任职的国家数目。我们认为这些措施更加具有迫切性，因为它们可以改正现行方法的缺点之一，即一些人数少而高度专业化的职业类别，如数据处理，只征聘一、两个国家的国民，因而发生这些国家在专业职类中处于垄断地位的危险——很明显这是不恰当的。

(c) 将竞争性考试和客观征聘方法扩大到 P-3 职等。

36. 在上文第14和16段中，我们看到滥用权利结果造成征聘P-2职等的人来占用P-3员额，以及这种做法鼓励人们进行操纵（调职等）的情形。我们认为最好为了各种一致的理由，发展所有职等的客观征聘方法；在专业性职业的组织方向上采取决定性步骤；终止上述的滥用权利情况；大量增加向竞争性考试提供的员额数目；坚决把考试扩大到P-3职等。

37. 最简单和最全面的解决办法是，在所有P-3职等的外部征聘，即在内部从P-2晋升至P-3的范围以外的所有这一职等的选拔工作<sup>3</sup>中，建立一个使用P-2职等外部全国考试的征聘制度，但具有下列各项差异：

(a) 应考者必须提供在其申请的职业类别具有五年专业经验的证明。

(b) 大学资格的要求提高到至少具有硕士学位的水平而不是初级学位（获有执照或文学士）

(c) 因此，应将参加竞争性考试的年龄限制从32岁提高至36岁，但应考人必须合乎前两项条件。

(d) P-3职等征聘的应考人和P-2职等的应考人接受相同的考试，但前者还必须通过一项与所涉职业类别有关的测验，其目的在证明这些应考人比P-2职等应考人具有较高的专业能力水平。

38. 这种制度特别可以为各种分职业类别的职等所采用，它提供特别的选拔考试，其范围包括所涉职业类别的各种专

但是必须有一段逐步  
采用的期间

<sup>3</sup> 对此没有与现行程序相异的新程序。



在普遍采用以前，可以对这两个最大的职业类别试用各种方法。这个制度比要求应考人符合 P-3 职等的条件的直接征聘制度更有可能进行客观的征聘，更能保证应考人具有所需要的资格水平。

39. 但是，我们认为如无一段筹备和适应的期间，这种制度是无法建立的。它会产生未可预见的困难，而这些困难只能在经验中逐步显现出来。这就是何以我们认为最好能设想一个渐进计划，其中包括：

在实验的基础上，只为一个大的职业类别建立第 37 段建议的制度，例如在数量上最重要的一般行政职业类别；

对于另一个大的职业类别如经济专家职业类别，则同时要求参加 P-3 职等征聘的所有外部候选人参加笔试；

在实验满两年以后，将上述的一个或另一个制度逐步推广到所有职业类别。

40. 以上致力采取的各项措施有助于增加竞争性考试的可得员额数目。P-3 职等外部征聘人数每年如 70 人和 90 人之间；一般行政职业类别本身的征聘数目大约为 15 人，而经济专家职业类别则为 30 人至 35 人。因此，总之，我们可以说立即采用提议的措施是有可能做到下列各点的：

为外部考试提供大约 100 个职位（P-1 / P-2 职等 85 至 100 名，因为竞争性考试已经扩大到预算外经费资助的员额，P-3 职等 15 名）；

逐步准备以笔试形式补助口试或面谈来扩大各项客观的征聘措施，方法是把这些措施应用到对 P-1 / P-2 职等以及 P-3 职等的经济专家职业类别不采用竞争性考试的例外情况。

这就是说必须采取坚决行动，使扩大使用客观征聘方法征聘的人数在专业人员征聘总数的比例越来越大，从而为今后整个秘书处全盘采用这些措施做好准备工作。

所主张的全套决定预期得到的结果

关于 G 晋升为 P 的考试情形……

41. 以上致力采取的各项措施是相辅相成的。除别的以外，这些措施有可能做到：

保证今后遵守大会投票通过的各项决议，特别是第 35/210 号决议；

迅速改变有关专业人员征聘的各项条件，从而大大提高秘书处的素质；

使所有会员国对竞争性考试制度的功能感到兴趣；

为将竞争性考试办法扩大到整个联合国系统作好准备，以便使这些机构成为决心做到的现代化机构。

## 第二章

### 一般事务人员升为专业人员时 的竞争性考试

……不同于外部举行的  
全国竞争性考试问题。

42. 关于一般事务人员升为专业人员的竞争性考试的情况，因为在此情况下所提供的征聘员额人数常是大会第35/210号决议规定的水平。所问的关于这一升级制度的问题与我们刚才在第一章中讨论的那些问题颇不相同。

43. 应该注意的是首先就外部举行的考试而言考试安排一直都办得很好。这里所讲的考试是世界一级的可以说是一种初次出现的现象。这些考试必须在许多中心同时举行。此一困难已如愿地加以克服，举行考试的中心的数目几年来最少为8个最多为12个，<sup>4</sup> 其相应服务地点分别在25个与31个之间。关于在1979年、1981年、1982年和1983年举行的四次竞争性考试，候选人的人数每次约为400人（略见减少，即从1979年的434人减至1983年的382人）。所提供的员额人数最多为48名最少为25名即每10名至15名候选人角逐大约一名员额（见附件2）。

---

<sup>4</sup> 1983年举行考试的中心所在地为亚的斯亚贝巴、巴格达、曼谷、纽约、耶路撒冷、圣地亚哥、维也纳、日内瓦。其他各年还在墨西哥城、伊斯梅利亚、内罗毕、尼科西亚和贝鲁特设立考试中心。

44. 按职业类别分配供考试及格候选人递补的员额情况不同于全国竞争性考试的员额分配情况：一般行政类 40%（全国竞争性考试的此一职类为 21%），经济学家类 12%（全国竞争性考试的此一职类为 60%）以及图书管理员类 8%。为了切合实际这里的征聘方法只限于这个内部考试。通过内部升级优先办法保留某些职类员额的这一趋势归因于一般事务人员职类工作人员具备种种资格。不过，它有一些缺点，这些缺点只有将外部举行的竞争性考试扩大到 P-1 / P-2 职等的所有员额才能加以消除。

45. 候选人的学术水平有 24.6% 的事例高于初等学位“执照”即文学学士，有 38.8% 的事例等于那个水平和有 36.5% 的事例低于那个水平。后一情况可以大会第 33 / 143 号决议的规定说明其原因，因为该项决议仅规定中等教育以上资格（外加五年经验）。

46. 附件 2 列出候选人和考试及格候选人所属的主要国籍。在实际上所有的情况下，这些候选人均来自其国民在秘书处中任职饱和或任职过多的国家。在某些情况下，正因为这一内部考试的存在以致那些国家的国民仍旧经常地在秘书处中任职饱和或任职过多，其结果是实际上不能在那些国家举办外部竞争性考试。这是内部升迁制度的弊端之一。不过应该注意的是：

就国籍而言，在升级考试创立以前就已推行的由一般事务人员升为专业人员的升级办法确实造成同样的后果；

可以发问这一种考试是  
一种征聘制度还是一种  
升迁制度……

候选人和考试及格候选人的国籍成比例地反映出整个一般事务人员职类的目前国籍分配情况；

无论如何，为外部竞争提供的员额人数的增加能够在很大程度上克服这一弊端。

47. 象根深蒂固的习惯的改变一样，这个内部考试的创立已造成心理上的种种困难。常易忘记的是大会建立这一制度是要消除明显的妄为和严重的缺点。另一方面，令人遗憾的是新的制度使得较先前的制度更为不易酬劳已经历长期服务但无资格和愿望参加考试的那些工作人员。换句话说，所提出的问题是内部考试制度是一种征聘方法抑是一种升迁制度。

48. 纽约总部联合咨询委员会为1983年9月在纽约举行的工作人员管理协调委员会第七届会议编制的题为“一般事务人员和有关职类升为专业职类竞争性考试的备选办法”的1983年8月12日的一项文件(SMCC/VII/9)非常简洁地说明了这一方面的问题。它指出任何升级制度应该：

是以明确界定的专业类别和职务分类制度为依据的职业发展计划的重要部分；

在一种全部秘书处的基础上付诸实施；

尽可能的客观。

---

关于那一点，例如可以参看下列报告：JIU/Rep/71/7、76/8、77/4、78/4。

该文件又指出关键问题是自一个职类升为另一个职类应被视为一种征聘制度抑是一种升级制度。在审视各种选择以后它建议审查一种双重制度，此种制度是在一般事务人员中提出两类工作人员：

已到达他们职类中的最高职等的那些工作人员（或另有至少 15 年的服务功劳）；

具有相当于一种职业类别（专业职类）的学历和五年经验的工作人员（这类工作人员是目前制度下的同类工作人员但有学术水平规定问题）。

关于每类工作人员，将考虑使用不同的考试办法，对于第一类工作人员主要测验其既有的工作经验，对关第二类工作人员则测验其技术和一般资格。该文件在结论中指出这一双重选择无论如何需要进一步研究以及缺乏主要资料。

…不过最后不能解决任何问题除非一般事务人员的职业发展制度得以建立：

49. 我们认为这个文件中表示的种种构想发人深省和值得认真研究。不过，我们认为在这方面发生的问题仍在扩大。竞争性考试的创立一事因此已有所阐明问题不仅是关涉一般事务人员职类如何为专业人员职类的特别问题而且实际上关涉一般事务人员政策的整个概念。这些构想还表示目前的政策无疑是意义不明。

50. 这个问题，特别是与一般事务人员职类职业发展有关的部分，许多年来一直在加以审议；不过进度极其缓慢。要列出讨论这个问题的所有文件以及已研究此一问题

题但未达成能够付诸实施的结论或作出决定的所有工作组将是十分麻烦的。 历时逾12年联合检查组在一个又一个的报告中建议改组一般事务人员职类的结构(例如1971年7月第第JIU/Rep/71/7号报告第14号建议)以及一次又一次地要求采用职业规则的职业类别一览表,一种训练制度以及较佳的征聘方法。 在了解这个问题方面、在正式采纳上述各种概念方面以及在研究这个问题的某些方面显已取得若干进展。 在纽约总部设立两个补充职等(G-6和G-7)的最近建议肯定是向正确方向迈进了一步;不过,全盘政策未经拟订或付诸实施。

51. 联合国的一般事务人员职类包括大约10,000名工作人员。<sup>6</sup> 这些工作人员可以细分如下: 纽约总

---

<sup>6</sup> 关于一般事务人员的统计数字显示有工作人员一般统计数字的同样缺点。 例如,关于秘书处组成的报告(1983年9月14日A/38/374号文件)表示1983年6月30日一般事务人员职类的工作人员有8218名,其他有关职类的工作人员有1,153名总共为9371名(表20)以及不属于专业人员职类和专家职类的工作人员另有9980名(表A);反过来看1982年12月31日的情况,行政问题协商委员会秘书处出版的1983年6月30日第ACC/1983/Per/32号报告表示联合国一般事务人员职类工作人员有9821名(表

秘书长关于这些问题的一个报告将使得澄清情况和寻求可能的解决办法成为可能。

大约为31.7% (3116名); 日内瓦为15.23% (1496名); 维也纳为10.47% (1029名); 曼谷为6.5% (638名); 亚的斯亚贝巴为5.32% (523名); 圣地亚哥为4.17% (410名)。  
换句话说, 在六个服务地点差不多有74%的工作人员, 其余则散驻在世界上为数很多的国家里。在秘书处任职的各国国民的国籍是实际上所有国家的国籍, 但是就数逾65%的秘书处工作人员来说, 他们基本上是12个国家的国民。显然存在的关于征聘的唯一政策是当地征聘政策, 换句话说就是在环绕服务地点的地区中进行征聘的政策。另一方面, 除了一些秘书速写和打字测验(这些测验因服务地点而异)以外, 现在没有客观的征聘方法, 没有能应用于按初进者职等征聘的比额的原则, 也没有关于年龄、工作经验或所需资格的种种细则。虽然奇异的文件可以提出理由来希望在界定职业类别方面已取得某些进展, 但是显而易见现有员额并没有分别归入这些职业类别, 更不必说每个职业类别的职业程序已经订定。显然也没有任何征聘以前或在职的外部训练制度。

(续)

1.2和17), 然后在表I I A和I I B中表示由预算经费支付其薪金的一般事务人员职类工作人员有5329名, 即总共有13036名。

美国、泰国、菲律宾、埃塞俄比亚、联合王国、法国、奥地利、智利、印度、孟加拉国、瑞士和肯尼亚。



52. 这就是说需要很长时日才能为这一工作人员职类提供一个适当尺度而这一尺度对于此项职类的人数和它发挥的切能极具重要性。人人都知晓任何行政和任何庞大事业良好管理的一个重要基地是充分受有训练和受职业前景适当鼓励的一群部属人员的存在。尽管有大部分这些人员的奉献以及这些人员通常所负责任重大，联合国在这一方面仍有许多任务需要完成。

53. 因此，我们认为必要的是在大会提出任何建议以便可能修正一般事务人员升为专业人员竞争性考试的现有制度以前秘书长应让大会密切审视整个一般事务人员的现况。大会可能认为宜于要求就这一问题进行的一项研究应至少包括下列资料：

(a) 一种重要的统计根据包括（最近日期，但所有数据名称不变）：

只管一般事务人员和其他有关工作人员的预算和非预算员额人数并按服务地点和职等分别开列这些人；

公认的职业类别和指派给每一职业类别并列出的职等的员额人数一览表；

按职等（并列出相当职等以便能够结合各服务地点的结果）、服务期限、年龄组别、国籍、职业类别、性别、学历和工作经验开列工作人员人数；

各种特性的结合：

职业类别、职等和服务期限；

职业类别、年龄和服务期限；

职业类别、年龄和职等；等等

竞争性考试创立前后关于一般事务人员升为专业人员所用办法的比较数据（升级的工作人员的特性表示与上述相同）。

(b) 建议事项如下：

改良一般事务人员的征聘方法以便达到每个职业类别征聘工作的较大家客观性；

决定每个职等（包括每个职业类初进者职等）的年龄标准、资格、征聘程序等等。（这是特别重要。除非明确规定初进人员职等和较高职等的征聘比额，便不能安排一种工作人员职类的职业。总的来讲，按初进者职等落实大部分征聘是合乎需要的）；

至少在八个最重要的服务地点从事征聘以前，从事征聘期间和筹备升级考试时可以使用的训练方法；

职业安排，包括每个职业类别的职业程序；审查在各有务地点协调职等的可能性；以及升至最高职等的条件；

可能修订一般事务人员升为专业人员的办法，包括彻底研究一种双重制度：内部征聘（征聘的职等等于外部举行的竞争性考试的职等，尤其是两种征聘规定的学历相同）和已到达最高职等的工作人员的升级办法。

### 第三章

#### 结论和建议

54. 欲对联合国提供它所需要的高品质工作人员的一种人事政策的建立是一项长期事业。1971年以来联合检查组建议的人事政策改革部分已付诸实施，有时审慎以赴，大多时候则执行缓慢毫不管用和几乎不能提出其理由。今天拟制的资产负债表仍旧只有一点点盈余所以似乎需要在正确的方向迈进一步或两步并加快一些速度。

55. 这个资产负债表有其贷方的一面：

征聘 P-1/P-2 职等工作人员竞争性考试的创立和有计划的实施；

为专业人员职类界定 14 个职业类别；

专业人员和项目人员征聘名册的编制和现代化；

一项长期征聘计划的订定；

拟订专业人员职业发展计划的工作完成；

关于一般事务人员职业类别的许多研究报告。

本报告已说明必须记在资产负债表借方的一个或两个现象：

反对全面使用外部举行的竞争性考试以及继续办理不客观和不合第 35/210 号决议规定的 P-1 和 P-2 职等征聘实务；

执行专业人员职业发展制度方面的种种困难；

关于一般事务人员的研究不够、没有阐明职业发展计划中的这个职类以及缺乏一个全盘政策。

主要建议

56. 本报告的目的是要建议大会提供必要的鼓励来消除这些缺点。 这方面的主要建议如下：

建议 1

P-1/P-2职等员额（不论是常设的、临时的或由预算外经费提供经费的员额以及不论什么职等）的征聘应通过竞争性考试为之，除非主管人事厅的助理秘书长代表秘书长根据第28段和第29段中规定的限度和条件以及第30段中阐明的规定批准非常特别的例外规定。

建议 2

在外部举行的全国竞争性考试及格候选人的名册应按照第31段至第34段中说明的程序编制。

建议 3

应按照第35段中说明的程序在长期征聘计划的范畴内制定至少为期三年的外部举行的全国竞争性考试计划。

建议 4

大会不妨考虑务必便在预算中的新员额的设置包括比例上颇多的P-1/P-2员额以便重新建立金字塔型的专业职等。大会亦不妨考虑限制或禁止将P-2员额改叙为较高的职等。

建议 5

1985年1月1日起P-3职等员额的征聘应采取第37段至第39段中阐明的方法而这些方法应自1987年1月1日起充分加以应用。

建议 6

大会不妨考虑是否可能建议将应用于竞争性考试的规则扩大到开发计划署、儿童基金会和粮食计划署。

建议 7

大会不妨考虑是否可能请秘书长按照第53段中说明的程序提出关于联合国一般事务人员情况的报告

附件一。 外部举行的全国考试

日期	国别	地点	候选人 人数	被接纳的 候选人 人数	按职业类别 开列的员额 人数	按职业类别 开列的被征 聘的候选人 人数	储备名册上 的候选人 人数
1974	意大利	罗马	580	283	10	18	6
	德意志联邦共和国		404	183	15	10	11
1975	日本		338	322	10	5	6
	联合王国		-	47	2	2	3
1979	法国		140	84	3	3	0
1981	法国 日本	纽约	53	47	经济 2	经济 2	经济 4
			83	51	经济 7	经济 6	经济 2
					电子数据 处理 2	电子数据 处理 2	电子数据 处理 0
					共计 9	8	2
	共计				51	48	32

日期	国别	地点	候选人 人数	被接纳的 候选人 人数	按职业类别 开列的员额 人数	按职业类别 开列的被征 聘的候选人 人数	储备名册上 的候选人 人数			
1982	巴西	里约热内卢	350	195	经济	4	经济	4	经济	1
					行政	1	行政	1	行政	3
					社会政治	1	社会政治	1	社会政治	3
						<u>6</u>	<u>6</u>	<u>7</u>		
	德意志联邦共和国	科隆	182	147	经济	6	经济	6	经济	3
					电子数据 处理	1	电子数据 处理	2	电子数据 处理	6
						<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>		
	意大利	罗马	104	57	经济	6	经济	6	经济	2
					电子数据 处理	1	电子数据 处理	1	电子数据 处理	2
						<u>7</u>	<u>7</u>	<u>4</u>		
	象牙海岸	阿比让	236	159	行政	1	行政	1	行政	4
					经济	2	经济	2	经济	1
社会政治					2	社会政治	0	社会政治	0	
	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>5</u>							

日期	国别	地点	候选人 人数	被接纳的 候选人 人数	按职业类别 开列的员额 人数	按职业类别 开列的被征 聘的候选人 人数	储备名册上 的候选人 人数
	毛里塔尼亚	努瓦克肖特	82	59	行政 1 经济 2 社会政治 2 <hr/> 5	行政 1 经济 2 社会政治 0 <hr/> 3	行政 4 经济 1 社会政治 0 <hr/> 5
	苏里南	帕拉马里博	11	7	经济 4 社会 1 <hr/> 5	经济 0 社会 0 <hr/> 0	无
1983	捷克斯洛伐克	布拉格	20	16	行政 4	行政 4	无
	德意志联邦共和国	科隆	175	112	行政 4 图书馆 4 <hr/> 8	行政 4 社会科学 4 <hr/> 8	行政 4 社会科学 4 <hr/> 8
	乌克兰苏维埃社会主义 共和国	基辅	22	19	行政 5	行政 5	行政 2
	利比亚	的黎波里	20	12	行政 3	行政 1	无
	德意志民主共和国	柏林	37	32	经济 5	经济 5	经济 2
	日本	东京	215	152	经济 4	经济 4	经济 2

日期	国别	地点	候选人 人数	被接纳的 候选人 人数	按职业类别 开列的员额 人数	按职业类别 开列的被征 聘的候选人 人数	储备名册上 的候选人 人数
	挪威	奥斯洛	52	32	财务 4 8	财务 2 6	财务 3 5
	苏联	莫斯科	44	41	经济 4	经济 4	经济 3
	委内瑞拉	加拉加斯	135	22	经济 6	经济 6	经济 2
					社会政治 4	社会 4	社会政治 1
1982-1983 共计					经济 43 行政 19 电子数据 处理 2 图书馆 4 财务 4 社会政治 10 82	70	经济 17 行政 17 电子数据 处理 8 社会政治 8 财务 3 53



附件二

一般事务人员升为专业人员时的竞争性考试

日期	候选人 人数	候选人的主要国籍		按职业类别开列的 员额人数		按职业类别开列的 被征聘的候选人人数		考试及格的候选人的 主要国籍		学历	
1979	43<	菲律宾	11	行政	10	行政	21	美国	16	>硕士	13
		美国	65	图书馆	4	图书馆	4	菲律宾	6	学士	14
		法国	31	经济	7	经济	6	印度	4	<学士	21
		泰国	29	社会	7	社会	5	联合王国	4		
		联合王国	21	统计	1	统计	0	法国	2		
		埃塞俄比亚	17	财务	6	财务	6	泰国	2		
		奥地利	14	电子数据处理	4	电子数据处理	4	澳大利亚	2		
		印度	16					奥地利	2		
		智利	10					其他	10		
						共计	47		48		48
1981	459	美国	79	行政	13	行政	13	美国	8	>硕士	6
		菲律宾	62	图书馆	2	图书馆	2	法国	3	学士	10
		法国	30	经济	0	经济	0	联合王国	2	<学士	14
		泰国	28	社会	5	社会	5	印度	4		
		联合王国	28	统计	4	统计	4	菲律宾	2		

日期	候选人 人数	候选人的主要国籍	按职业类别开列的 员额人数	按职业类别开列的 被征聘的候选人人数	考试及格的候选人的 主要国籍	学历
		埃塞俄比亚 21 智利 12	资料 6 社会 1 共计 31	资料 6 30	其他 10 30	
1982	408	美国 62 菲律宾 50 泰国 30 法国 22 联合王国 20 印度 19 - 14 埃塞俄比亚 20	行政 12 经济 8 社会 7 财务 1 共计 34	行政 12 经济 6 社会 6 财务 7 - 0 31	美国 5 - 3 菲律宾 5 奥地利 3 阿根廷 2 埃塞俄比亚 2 其他 11 31	> 硕士 8 学士 15 < 学士 8
1983	382	美国 71 菲律宾 49 联合王国 27	行政 8 图书馆 5 统计 4	行政 6 图书馆 5 统计 3	美国 11 联合王国 3	> 硕士 6 学士 13 < 学士 6

日期	候选人 人数	候选人的主要国籍	按职业类别开列的 员额人数	按职业类别开列的 被征聘的候选人人数	考试及格的候选人的 主要国籍	学历
		埃塞俄比亚 16 法国 15	电子数据处理 2 资料 9 共计 28	电子数据处理 2 资料 9 25	- 2 其他 9 25	
	共计	美国 278 菲律宾 232 联合王国 96 法国 98 泰国 87	行政 51 财务 13 图书馆 11 电数理 6 经济 15 资料 15 社会 18 社会 1 统计 9 其他 1 140	行政 52 财务 13 图书馆 11 电数理 6 经济 12 资料 15 社会 18 统计 7 134	美国 40 菲律宾 15 印度 10 联合王国 10 法国 8	硕士 33 学士 52 <学士 49