



# 联合国 大会



Distr.  
GENERAL

A/39/483/Add.1  
15 October 1984  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

---

第三十九届会议  
议程项目 113 和 116(c)

联合检查组

人事问题：其他人事问题

联合国的竞争性考试

秘书长的评论

秘书长谨向大会提交他对联合检查组题为“联合国的竞争性考试”的报告(A/39/483)的评论。

84-24063

## 附 件

### 秘书长的评论

1. 联合检查组(联检组)关于联合国的竞争性考试的报告分别讨论与竞争性考试有关的两个问题,即秘书处以外年青候选人应征P-1和P-2职等初级专业人员员额的竞争性考试和秘书处内其他职类工作人员提升到这两个职等的竞争性考试。关于这两种办法的其他评论载于秘书长关于人事政策的报告(A/C.5/39/9,第30-34和48-58段)。

#### A. 外部竞争性考试

2. 检查专员对外部考试的审查是集中于在举行这些考试时所遇到的一些问题。虽然秘书长对各项意见的重点不予反对;但是,关于所提数字的含意似乎可能引起一些误解。尤其是该报告第13和14段内的数字是指1982和1983年在职的P-1/P-2职等工作人员,因此这些数字大部分是反映出1981和1982年根据大会以前各项指示进行的许多征聘工作的结果。该两年是一个过渡时期,因为当时根据大会1980年12月17日第35/210号决议,通常应适用于P-1和P-2职等员额的竞争性考试办法是要逐步实施的。由于当时缺乏大规模考试的经验而且又缺少资源,因此竞争性考试便无法包括所有的P-1/P-2员额。虽然所遇到的各种问题是现实的问题,而且检查专员基本上也正确地找出了许多问题,但是,秘书长认为执行该办法是符合大会的新指示。

3. 虽然秘书长不同意检查专员的所有评论,但是,他大体上却同意该报告第56段内的建议1至5。但是,虽然在几种情况下秘书长不反对检查专员所追求的各项基本目标,但是,他认为检查专员提议的实现这些目标的程序可能需要加以修改。

## 1. 普遍应用竞争性考试的程序

4. 秘书长认为必须采取进一步的措施以保证在实行竞争性考试来征聘应征秘书处 P-1 和 P-2 职等的候选人的规则时只能有最低限度的例外。 建议 1 是完全可接受的；而且秘书处也已经通过竞争性考试的办法来征聘尽可能多的 P-1/P-2 职等工作人员。 虽然限制例外的数量的重要性是值得赞赏的，但是，常设员额的 5% 的这种限制将使秘书长失去他管理秘书处所需的灵活性。 该限制不应低于常设员额的 10%，但对其他员额则可从 30% 减至 25%。 大会将在秘书长关于秘书处的组成的年度报告中得知有多少的例外情形。

5. 关于使被认为可应征免除考试程序的员额的候选人通过特别笔试的研究工作业已开始进行，以便找出编制和举行这种考试的切实有效方式。 但是，这种考试并不可能立即实施，因此秘书长提议应使 1985 年作为一个试验期间，到 1986 年才予以充分执行。

## 2. 后备名单

6. 关于 建议 2，即应编制一份考试及格的候选人名单，预期进行下列工作是不难的：有系统地将已举行过考试的所有职业的考试及格候选人名单编列出来；和在为同一类职业安排另一次考试以前，若有新空缺便应从这些名单中选出人选予以填补。 应当指出的是，一旦选出职业时，该职业的所有空缺员额就要保留给下一次考试，即可能是内部考试也可能是外部考试。 各个部和厅都必需充分合作才能保证名单上那些可供聘用的人选会被接受。 但是，不可能作出任何保证有多少员额，因为这些员额不能确定为预期的空缺。 在这方面也应当指出，为了减少时间的耽误，目前正在考虑使专门考试委员会委员以最多十个工作天来全时参与工作。

7. 秘书长赞成 建议 3，即应在长期征聘计划范围内制定为不同成员国举行外部竞争性考试的计划。 现有考试方案应加以有系统地进行，今后也将作出努力以使

各项考试推广至其国民任职人数也在适当范围内的成员国。各成员国的合作对这项计划的制定将是极为重要的。

8. 关于建议4，秘书长已采取各种措施，以便尽可能保证使专业人员职类的低职等或起叙职等增设新的员额，并尽量抑制不要提议将员额从P-2改叙为P-3员额。同时也采取行动以保证任何高职等员额的改叙不会影响有关单位的核准员额表。

### 3. 扩大竞争性考试的程序

9. 秘书长关于人事政策的报告(A/C.5/39/9,第30-34)指出，他自己认为制定作为征聘P-1和P-2职等的规则的竞争性考试程序可以扩大到P-3职等。因此，秘书长同意建议5，即竞争性考试和客观征聘方法应扩大到P-3职等。至于所涉及的各种方式和程序，第37(a)至(c)段内的各项提议似可接受；但按照第37(d)段的提议则似乎不应当为填补P-3员额而另举行一次考试。根据过去四年以来所取得的经验，似乎可以为此目的而将现行竞争性考试方法加以修改，即提问担任现有P-3员额职位所需要的有关专门领域的具体问题。口试时将更着重于彻底调查候选人的经验和潜力。虽然筹措必要的资源将是一个问题；但是，根据上述条件通过竞争性考试办法征聘P-3员额的方法可以在1985年开始实施，而对各适用的职业通常则在1986年充分实行。

10. 关于建议6，即大会考虑可能建议将竞争性考试的应用办法扩大到开发计划署、儿童基金会、粮食方案和难民专员办事处；秘书长正在编制外部竞争性考试的评价报告，以供提交国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)，该委员会打算参照它正在对使用竞争性考试进行的审查在1985年初举行的下一届会上审查这个问题。公务员制度委员会的'最新年度报告'请大会在公务员制度委员会审查该问题之前不要就此问题发表意见。

## B. 升为专业人员时的竞争性考试

11. 检查专员在审议其他人员升为专业人员的竞争性考试问题时对考试本身不提出任何建议，他是在关于一般事务人员和有关人员的人事政策的较大范围内考虑这些考试问题的，他认为这些考试的制度不够完善。他认为一个重要的问题是关系到通过考试提升职等的性质。这种提升是征聘性质呢？还是升级性质呢？秘书长认为这种提升显然是属升级性的，因为工作人员的职业是持续的而工作人员的任用并不因此而有所改动。这种升级办法是类似但又不同于以竞争性考试在秘书处以外征聘员额的办法。因此，这种考试通常需要类似它所依据的标准，但性质上却截然不同。

12. 检查专员注意到在制定这些考试方面所取得的进展，他赞成以下的意见：对一般事务人员最高职等或至少服务15年而其经验将受测验的工作人员，和对那些具有学术资格并服务至少5年而其技术和一般资格将受测验的一般事务工作人员可能应给予不同的考试。对考试程序不管有作出了多少的改善，特别是关于选择、分配给考试及格工作人员的员额的考试，现在一般事务人员升为专业人员的考试显然已为大家接受并已切实实施。

13. 关于一般事务人员和有关职类的人事政策，检查专员正确地指出管理这一类工作人员的指导原则便是从工作人员条例附件一第7段推断的在服务地点征聘的原则。工作人员条例和服务细则都是同样提到一般事务人员和其他工作人员，各服务地点的作法就是保证征聘初等的工作人员，并使用严格的合格条件。秘书长不认为没有制定客观的征聘办法或没有制定适用于所将征聘的初等工作人员的比例的原则。联检组关于联合国和设在日内瓦的各专门机构的一般事务工作人员的报告(A/32/37)建议应与在纽约所举行考试的办法一样为一般事务人员员额候选人举行一般性考试；结果举行考试便成为普遍的作法。

14. 制定职业类别的工作目前正通过职务分类的工作，连同公务员制度委员会所制定的职业统一分类法，逐渐展开。虽然日内瓦和维也纳已提供了关于一般事务人员的数据，而纽约也即将提供；但是，在其他服务地点的职务分类工作——极需人力资源的费时程序——完成以前，这些服务地点将不能提供这些数据。对亚的斯亚贝巴、圣地亚哥和其他大办事处已拟订了各种特别职务分类办法，目前正在机构间基础上讨论小服务地点的联合计划。秘书长关于各工作人员类别的职业发展制度的报告（A/C.5/39/11）叙述了关于一般事务人员的职业发展制度的工作。在这些工作结束以前，秘书长认为不宜按照检查专员的建议7编制关于一般事务职类和有关职类的进一步报告。

#### 注 释

- 1 《大会正式记录，第三十九届会议，补编第30号》（A/39/30），建议摘要，第219和220段。