



大会

第六十六届会议

正式记录

Distr.: General
23 February 2012
Chinese
Original: English

第五委员会

第 9 次会议简要记录

2011 年 10 月 17 日星期一上午 10 时在纽约总部举行

主席： 托莫·蒙特先生 (喀麦隆)
嗣后： 巴兰坦先生(副主席) (新西兰)
行政和预算问题咨询委员会主席： 凯拉皮尔先生

目录

议程项目 139： 人力资源管理

本记录可以更正。更正请在有关记录的印本上作出，由代表团成员一人署名，在印发之日
后一星期内送交正式记录编辑科科长（DC2-750, 2 United Nations Plaza）。

更正将按委员会分别汇编成册，在届会结束后印发。



上午 10 时 5 分宣布开会。

议程项目 139：人力资源管理 (A/66/98, A/66/135, A/66/319 和 Corr. 1, A/66/347, A/66/355 和 Add. 1 以及 A/66/511 和 Corr. 1)

1. **de Miranda 女士** (人力资源政策处处长) 介绍了秘书长关于个人利益冲突的报告 (A/66/98)、关于纪律问题和可能犯罪行为的报告 (A/66/135) 以及关于秘书处的组成的报告 (A/66/347)。

2. 关于个人利益冲突的报告 (A/66/98) 是依据大会第 65/247 号决议提交的, 提供了本组织工作人员面临的主要利益冲突类型的全面资料, 并说明了所设立的解决冲突的监管框架, 这些冲突包括一般和经济利益冲突; 因接受馈赠、荣誉、勋章、优惠或薪酬产生的冲突; 因外部职业或就业和外部活动产生的冲突; 以及因个人关系产生的冲突。该报告还列出了利益冲突可能涉及的法律问题, 包括在未能通过适当渠道披露利益冲突时启动纪律程序, 和对在采购等敏感职能就职的工作人员的离职后限制。最后, 该报告说明了行政部门为管理和缓解利益冲突采取的办法, 其中包括制定一个强有力的监管框架、发现或审查实际或潜在利益冲突以及探讨最适合的缓解方式。若某工作人员没有接受所建议或指示的减轻风险的手段, 可能会作为最后手段对其采取进一步的行政或纪律措施。

3. 秘书长铭记本组织常常收到对实际或潜在利益冲突的咨询意见或其他资料的请求, 对现有机制是否能够满足本组织的当前和不断发展的需要进行了持续审查, 秘书长仍将持续致力于确保联合国工作人员在任何时候都公正行事并符合其国际公务员的身份。在此方面, 委员会可能记得, 大会在第 65/247 号决议第 75 段中决定将对秘书长在其关于《工作人员条例》修正案的报告 (A/65/213) 中所载的修订《工作人员条例》中有关利益冲突方面规定的提议的审议推迟到第六十六届会议。

4. 关于 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告

(A/66/135) 概述了处理纪律问题的法律框架和当前程序; 汇总了已确定的不当行为和/或犯罪行为的性质, 在各个案件中采取的纪律措施, 并说明了有关工作人员是否在联合国争议法庭对该措施提出申诉; 并提供了秘书长在涉及联合国官员或专家在特派团实施的犯罪行为的案件中所采取的措施的资料。

5. 最后, 秘书长关于秘书处的组成: 工作人员统计数据报告 (A/66/347) 提出了对 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日秘书处的组成情况的统计分析。在报告所述期间, 人力资源管理厅首次发布了在线报告工具《人力资源深入观察》, 该工具可以使常驻代表团能够下载有关工作人员统计信息, 包括适当幅度的报告。该工具以人力资源数据仓为基础, 并从综合管理信息系统 (综管系统) 和 “核心” 系统等其他人力资源系统检索信息。

6. **Dubinsky 女士** (道德操守办公室主任) 介绍秘书长关于道德操守办公室的活动的报告 (A/66/319 和 Corr. 1) 时说, 在报告所述期间, 道德操守办公室记录的对其服务的请求数增加了 78%, 包括有关潜在利益冲突的咨询意见、防范报复、与采购有关的咨询意见、政策审查以及外联和培训。重新重视对工作人员的外联, 包括对外地特派团进行多次访问和向联合国各个办事处作介绍, 这些均使咨询工作量增加, 从而起到了减少可能损害本组织声誉的不当行为的风险。

7. 在报告所述期间, 道德操守办公室在执行本组织的防范报复政策方面取得了进展。在完成独立报复调查前对两名工作人员提供了临时保护。在完成这些调查后, 道德操守办公室确定, 在其中一起案件中发生了报复行为, 并提出了有关纠正和纪律措施的建议。另外, 还首次设立了备选调查小组, 以调查两起经过初步证据确定属于报复的案件, 在这两起案件中由于内在的利益冲突, 内部监督事务厅是无法开展调查的。此种进展显示, 本组织的防范报复政策仍然有力、有效和具有充分资源。

8. 该报告载有改进道德操守办公室管理的秘书处财务披露方案结构的提议。应回顾, 根据大会第 62/236 号决议, 进行了一次深入的分析, 即与外包安排相比较, 分析了在内部开展该方案所需审查服务(包括成本)的相对优缺点。在进行该项分析的过程中, 秘书长召集了高级别咨询小组会议, 负责就审查该方案的未来备选安排提供指导。根据咨询小组的评估, 秘书长建议维持现行外部审查安排, 因为现行安排被认为能有效管理利益冲突, 而且有助于保护所披露信息的机密性。秘书长还建议为该方案创建一个新的平台, 以便利用最新技术, 确保长期系统可行性并使数据得到稳健的安全保护。新平台的所需资源总额为 597 400 美元, 其中三分之一(199 100 美元)将出自向各个基金和方案提供服务后收到的偿还费用。为执行该建议, 相应请大会在 2012-2013 两年期拟议方案预算中为其余所需资源 398 300 美元批款, 作为以上所请拨资源以外的追加所需经费。

9. 凯拉皮尔先生(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的有关报告(A/66/511 和 Corr. 1)时说, 关于秘书处人员构成, 行预咨委会重申其建议, 即秘书长不仅要提供数据, 还要提供关于人员趋势以及这些趋势背后的原因的分析。行预咨委会还重申, 应加大努力, 增加特别是高级别中的妇女任职人数。行预咨委会注意到 2011 年根据适当幅度制度征聘的工作人员与 2010 年的数据相比发生了很大变化, 并要求秘书长应在其提交大会第六十七届会议审议的关于人力资源管理的报告中就第 65/247 号决议的执行对会员国在秘书处任职人数的影响提供进一步详细情况, 并全面介绍采取何种措施以解决大量须按照地域分配制度的员额却由不具地域身份的工作人员任职的问题。

10. 行预咨委会欢迎推出《人力资源深入观察》工具, 这将使各常驻代表团能够更方便地获取关于秘书处工作人员任职情况的信息。但是, 秘书长应确保该工具中的敏感数据的完整性。

11. 关于处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/66/135), 行预咨委会注意到, 对明显类似的不当行为采取了不同的纪律措施。虽然行预咨委会被告知, 不当行为存在前科以及被控行为不当者授权和管理职责等因素, 也可能影响到采取的纪律措施的严重程度, 行预咨委会期待秘书长确保纪律措施是以完全一致和适当的方式实施的。

12. 关于个人利益冲突, 行预咨委会重申其支持对《工作人员条例》的第 1.2(m) 条规定进行拟议修正的以往建议。行预咨委会强调, 所有工作人员的行为方式, 必须与他们作为国际公务员的身份相符, 并且财务披露方案作为减轻个人利益冲突风险的手段十分重要。关于道德操守办公室的活动, 行预咨委会认为, 已完成工作的量化指标不够充分, 无法显示是否正在实现高标准的廉正和道德文化目标。应为此目的制定相应的评价标准。

13. 至于财务披露方案, 行预咨委会认为每项填报的外部审查费用过高, 鼓励秘书长寻求一切可能的办法降低这个费用。行预咨委会同意秘书长的意见, 即需要审查填报资格标准, 以控制该方案费用今后的增长趋势。行预咨委会还支持秘书长的建议, 即维持审查职能的外包安排和创建新的信息技术平台, 但建议为该平台请求的额外资金应自行匀支。

14. Zahran 先生(联合检查组主席)在介绍联合检查组(联检组)关于联合国系统各组织机构间工作人员流动和工作/生活平衡兼顾问题的报告(A/66/355)时说, 该报告的目的是从全系统范围的角度对规范工作人员流动和工作/生活平衡兼顾的政策和机制进行评估, 就相关问题向参加组织及其理事机构提供独立的外部评估。该报告载有 10 项建议, 建议 1 是向联合国共同制度各组织的立法机构提出的, 建议 2 是向联合国共同制度各组织行政首长提出的, 建议 7 是向联合国系统行政首长协调委员会(首长协调会)提出的。

15. 虽然普遍接受的想法是有规划的流动计划可以提高工作人员的能力, 为其提供更广泛的经验, 但流动不应该是目的本身。流动是实现组织目标, 包括“一

体行动”目标的关键。但是，由于本系统各组织之间差别巨大，联检组的结论是不可能有一种流动制度适合所有组织”的情况。联检组欣见，秘书长和首长协调会同意其结论。

16. 只有将组织需求和工作人员需求适当结合才能确保为成功制定和执行工作人员流动和工作/生活平衡兼顾的举措奠定坚实基础。目前机构间人员流动并不多，这体现在组织间调动的工作人员数量方面，应促进机构间人员流动，并侧重于联合国系统所有机构的共同点和共同价值观。在开始新的举措时，也应充分考虑流动所涉的财务问题。除了与工作人员流动有关的容易辨认的直接成本，如差旅或搬家，还有其他的隐性成本，如了解新职责和在新的地点安顿所需的时间，或遵循与异地调动有关的行政程序所需的时间，这些成本难以量化，但显然不可忽视。

17. 机构间人员流动目前是自发发生的；由工作人员个人所驱动；因此应设立新的机构间流动举措。在此方面，该报告包括检查专员在其外地访问时收集的提议和想法，这些提议和想法可作为各组织在首长协调会中所作相关讨论的投入。

18. 尽管机构间人员流动协定旨在取代先前的、首长协调会于 2005 年发布的，涉及到实行联合国共同工资和津贴制度的组织之间工作人员的调动、借调和借用的机构间协议，一些组织尚未接受这一协定，并继续使用先前的协议。这一问题应尽快解决，因为各组织间缺乏共识使得全系统的流动无法得到促进。

19. 联检组检查专员支持各机构为进一步协调业务做法所作努力，这对于促进机构间人员流动至关重要。他们还鼓励朝着全联合国系统共同的工作人员条例和细则推进工作，并将加强流动作为一个重要组成部分。

20. 医务部门需要更积极地参与与人员流动有关的人力资源管理政策的制定和实施。医务部门在支持工作/生活平衡兼顾方案方面也发挥了重要作用。在此方面，联合国医务主任工作组表达了对联合国系统在

保护、管理和监测其工作人员健康方面目前能力的越来越强烈的关切，联检组检查专员也有同样的关切，这对于部署在艰苦工作地点的工作人员，以及从联合国从战略高度逐步实现流动性和增加实地存在的角度看，都特别有实际意义。

21. 关于联检组报告中的建议 9，招聘高度合格的工作人员和推动工作人员流动需要克服的最重要的障碍之一是随行的离国配偶难以继续其专业事业问题。各机构同意联检组的意见，即双重职业支助是该方面的一个关键考虑因素，其中为当地工作许可提供便利仅是一个组成部分；此外，各机构呼吁提供鼓励、支持和中央监测，以加强各国际组织和配偶之间的当地网络联系。以往的联检组报告强调，需要找到这一关键问题的解决方案。联检组呼吁各机构继续开展协调一致的工作，将该问题纳入到所有新的东道国协议的谈判和今后对当前协议的谈判中。

22. **Samatar 先生** (联合国系统行政首长协调理事会) 在介绍秘书长向大会成员转递他本人以及联合国系统行政首长协调理事会关于联合检查组题为“联合国系统各组织机构间工作人员流动和工作/生活平衡兼顾问题”的报告的评论意见(A/66/355/Add. 1)时说，联检组报告是该组与首长协调会之间存在的合作的很好例子，开展合作的目的确保其各成员组织与联检组之间良好信息流动。首长协调会成员欢迎该全面联检组报告，该报告还强调了包括国际公务员制度委员会和首长协调会人力资源网在内的人力资源机构间机构中正在审查的很多问题。各机构欣见，联检组报告中承认“一种流动制度适合所有组织”的流动方式将不会适合联合国系统这样包含千差万别组织的实体。

23. 虽然各机构同意，双重职业支助是其能吸引合格工作人员的一个重要考虑因素，但也认为该报告应建议在各国际组织之间加强当地的网络联系。各机构还对联合国各组织的医务单位提出了一些意见。

24. 首长协调会成员普遍欢迎该报告，并大体上接受了其大部分建议。但是，他们对执行一些建议，特别是建议 3 和建议 5 的可行性持保留意见。

25. **Di Luca 先生** (阿根廷) 代表 77 国集团加中国发言。他指出, 能否有效完成联合国的使命, 取决于其工作人员的素质及相关资源是否到位。集团支持为建立具有高度积极性、充满活力和动力的联合国工作人员队伍而采取的所有改革措施。
26. 集团强调, 需按大会第 63/250 号决议的要求, 对适当幅度制度进行全面审查。该制度目前包括 2 049 个员额, 不到秘书处工作人员数量 (43 747 人) 的 5%。集团再次要求秘书长加大工作力度, 实现公平的地域分配和性别均衡, 特别是在高级管理层内。应利用退休带来的岗位空缺, 提升联合国的国际性。
27. 在秘书长有关秘书处组成的报告 (A/66/347) 中, 增加了有关 D-1 及以上职等工作人员分配的新数据, 集团对此表示赞赏。这些信息可发挥关键作用, 改善目前发展中国家和新兴经济体国家在高级管理层内任职人数不足的情况。《人力资源深入观察》工具的推出也是一项可喜的进展。
28. 集团感兴趣地注意到联检组有关联合国系统内机构间工作人员流动和工作生活兼顾问题报告中提出的建议和提案, 并期待就这些建议展开深入讨论, 包括关于机构间流动机制及使组织需求与工作人员需求相结合的建议。
29. 最近报告所述期间联合国道德操守办公室收到的服务请求数量增长, 以及审查案件的数字不能作为充分指标, 据此确定正在实现高标准推进廉正建设和道德文化的目标与否。因此, 秘书长应为此制定适当的评价标准。集团欢迎道德操守办公室为在秘书处特别是在高级管理层内推动道德文化而开展的工作。集团强调, 所有工作人员都须以符合其国际公务员身份的方式行事。
30. 集团注意到, 秘书长建议保持现行的有关财务披露方案的审查职能安排, 并开发信息技术新平台。集团期望, 通过提高工作人员对财务披露方案的认识, 并建立支持方案执行的程序, 上述工作能使有关人员充分执行其填报义务。
31. **Coffi 先生** (科特迪瓦) 代表非洲国家集团发言。他指出, 集团支持为建立一支生机勃勃的联合国工作人员队伍而采取的所有人力资源改革措施。实现公平的地域代表性和性别均衡在这方面至关重要。据此, 他呼吁秘书长确保妇女、特别是来自发展中国家和经济转型国家的妇女在秘书处内有适当的任职人数。集团还要求秘书长全力以赴, 在联合国内实现公平的地域分配。目前秘书处全体工作人员中仅有不到 5% 符合适当的幅度制度, 这令人遗憾。
32. 集团对近期推出的《人力资源深入观察》在线报告工具表示欢迎, 并希望该网站提供的信息将能按月更新。
33. **Cabactulan 先生** (菲律宾) 代表东南亚国家联盟 (东盟) 发言。他说, 道德操守办公室致力于实施财务披露方案, 并在高级管理层中推动道德文化, 东盟对此表示欢迎。行预咨委会建议的做法应强制推行。
34. Cabactulan 先生回顾, 在有关 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法 (A/66/135) 的报告中, 列举了 123 起不当行为。他敦促秘书长按照行预咨委会的建议, 对已证实的犯罪行为迅速采取纪律措施, 同时确保根据不当行为的严重程度, 以一致的形式推行所有纪律措施。
35. 秘书长有关秘书处组成的报告 (A/66/347) 尽管提供了有用的数据, 但缺乏对信息的实质性分析。Cabactulan 先生敦促秘书处为数据提供解释, 以便于会员国使用。《人力资源深入观察》提供的在线报告工具将非常有益。
36. 会员国应继续积极参与人力资源管理改革工作。会员国的贡献曾改善了联合国的情况, 并将继续帮助联合国成为更高效、民主、有效和具有代表性的组织。应将精简并统一为工作人员、特别是为外地特派团工作人员提供的各类合同和服务条件作为一项重点工作。这将对提升工作人员士气, 确保留住经验丰富的工作人员极为有益。

37. 需进一步开展工作，招聘来自无任职人员和任职人数不足的发展中国家公民及招聘妇女，尤其是针对高级职位的招聘。应严格按照公平地域分配和性别均衡原则进行人员配置，同时不以牺牲候选人能力为代价。

38. 能否完成联合国当前在所有领域的复杂任务，取决于其工作人员的素质，这也是联合国最宝贵的资产。为建立一支有能力、有活力的工作人员队伍，人力资源改革刻不容缓。

39. Ong 先生(新加坡)指出，联合国是实现全球互动协作的独特平台，为实现国际和平、安全、稳定与繁荣，提供着不可或缺的核心服务。为使联合国具有灵活性并推进由会员国设定的目标，必须实现高效、有响应能力的人力资源管理。

40. 在这方面，新加坡代表团欢迎《人力资源深入观察》工具的推出。该工具将支持人力资源管理中的问责制与透明度，并为各常驻代表团提供有关工作人员分配的信息。道德操守办公室负责管理财务披露，对人力资源改革发挥着关键作用；尤为可喜的是，办公室开展了相关外联活动，并为高级管理人员制订了介绍道德操守的全套资料。行预咨委会建议扩大道德操守简介的覆盖范围，囊括新到任的 D-1 和 D-2 职等高级管理人员，新加坡代表团对此表示支持。

41. 按地域幅度制度征聘的员额中有 40%并非由具有地域身份的工作人员任职，这说明秘书处的组成未能反映会员国的多样性。应加大工作力度，通过青年专业人员方案等既有程序招聘来自全球各地的合格人员。在联合国内推动多样性和性别均衡也将为各国的国家公务员制度树立积极的榜样。

42. Diallo 先生(塞内加尔)指出，塞内加尔代表团欢迎秘书长为改进人力资源管理而推出的举措，特别是制定青年专业人员方案、将财务披露方案的范围扩展到高级工作人员和管理人员，以及推出人才管理新系统 Inspira。推出 Inspira 是为了确保整个系统内所有职级的候选人享有平等机会，并提高招聘工作的效

率。但是，仍需为支持有效的专业培训和领导力方案推出相关举措。塞内加尔代表团相信，在向第六十七届大会提交的有关人力资源管理的报告中，秘书长将提供解决这些问题的提案。

43. 在性别均等方面，塞内加尔代表团鼓励秘书长积极推行相关政策，支持妇女(特别是来自发展中国家的妇女)向秘书处最高领导职位晋升。代表团失望地注意到，在秘书长有关秘书处组成的报告(A/66/347)中，副秘书长和助理秘书长名单中几乎没有非洲妇女。代表团呼吁要在这方面加强均衡。

44. 在公平地域分配方面，无任职人员和任职人数不足国家数量的增加令人关切。同样令人关切的是，对包括塞内加尔在内的很多国家来说，40%以上有地域地位的工作人员近期将从高级职位上退休，这将使来自这些国家的任职人员数量大幅减少。希望获得相关信息，了解秘书长计划采取哪些措施，以保证高级工作人员中有来自发展中国家的公民。考虑到在语言领域的招聘可能会面临困难，塞内加尔代表团还要求秘书长制定全球战略，为补充将从语文事务处退休的大量秘书处工作人员做好准备，以保证联合国语言的多样性。

45. Kanamori 先生(日本)指出，按照地域幅度制度分配的员额中有 40%由不具地域身份的工作人员任职，日本代表团与行预咨委会一样对此问题表示关切。尤其令人担忧的是，这些员额中有 403 个由不按地域征聘的工作人员临时任职。临时空缺通知不是征聘和任用工作人员的合理办法。应按照工作人员甄选制度行政指示(ST/AI/2010/3)中规定的程序开展此项工作。行预咨委会建议，秘书长应提供全面信息，介绍为解决大量按地域分配员额由不具地域身份工作人员任职的问题而采取的措施，并供第六十七届大会考虑。日本代表团强烈希望大会将支持行预咨委会的此项建议。

46. 秘书长有关秘书处组成的报告(A/66/347)显示，对大会第 65/247 号决议第 36 段的执行情况令人失望。2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日期间，国家

竞争性征聘考试名册中仅有 5 名候选人在 P-3 职级的岗位任职。日本代表团敦促秘书长发挥强有力的领导作用，促进人力资源管理厅和各部门执行办公室之间的协作，加快将余留候选人安插到 P-2 和 P-3 岗位的速度。最后，Kanamori 先生赞扬了人力资源管理厅为吸引来自无任职人员或任职人数不足会员国的潜在申请者而开展的工作。

47. Ballantyne (副主席) 主持会议。

48. Benmoussa 先生(摩洛哥)指出，摩洛哥代表团十分重视对联合国人力资源的合理管理，使工作人员有积极性、以更优化的形式完成联合国的使命，并实现公平的地域分配。摩洛哥代表团呼吁秘书长就此采取必要措施，确保工作人员的组成反映联合国的国际性质。鉴于妇女仅占全部工作人员的 33% 和专业工作人员的 40%，在联合国中提高妇女地位也是一项优先任务。最后，Benmoussa 先生强调，迫切需要聘请来自发展中国家的人士担任高级管理人员，因为联合国的很多优先事项与这些国家相关。在本报告所述期间内，没有任职人员或任职人数不足国家的数量增加，这进一步凸显了有必要加强联合国工作人员均衡程度。

49. Prokhorov 先生(俄罗斯联邦)指出，会员国应根据大会有关管理改革的第 63/250、65/247 和 65/248 号决议评价秘书长有关人力资源管理的提案。同时，就上述决议对联合国工作人员的甄选和工作产生的影响，秘书长也应提供相应分析。

50. 尽管秘书长和行预咨委会均对需增加妇女任职人员和确保广泛地域代表性的问题表示关切，但不应因此忽视《联合国宪章》中选择最合格候选人的核心规定。同时，俄罗斯联邦代表团对根据其建议的方法编制、有关工作人员区域分配的新分列数据表示欢迎。更新后的信息更准确地显示了由经常预算支持的秘书处工作人员的情况，特别是有关在非按地域分配员额任职的工作人员的信息。

51. 俄罗斯联邦代表团与行咨委员会一样，对 431 名未界定地域身份的工作人员表示关切；秘书长应在有关人力资源管理的下一份报告中，向大会报告为处理该情况而采取的措施。

52. Prokhorov 先生欢迎可为各代表团提供地域分配信息的在线工具的推出，并敦促秘书处定期对信息进行更新。俄罗斯联邦代表团将为该工具的改进提供反馈。

53. 保持道德操守标准是另一项重要问题。Prokhorov 先生将紧密关注修订有关利益冲突的工作人员条例的提议。为保护联合国声誉不受其工作人员非法行为的破坏，同时也保证工作人员免于滥用行政权力的侵害，需要考虑行政决定所涉的法律问题。当工作人员离开联合国到私营部门工作时，随之产生的利益冲突问题也应成为重点关注的领域。

54. Nguyen Dinh Hai 先生(越南)指出，秘书长有关秘书处组成的报告(A/66/347)清晰显示，仅在 P-1 和 P-2 职级的工作人员中实现了性别均衡，妇女在高级管理职位中所占的比例长期处于 30% 以下。就此，Nguyen Dinh Hai 先生表示，相信秘书长不仅将成功兑现实现性别均衡的承诺，还将根据公平地域分配的原则，成功实现发达国家和发展中国家在工作人员组成中的均衡。

55. 为了为所有人提供更多的机会，工作人员流动制度必须既适用于总部工作人员，也适用于外地办事处的工作人员。越南代表团支持联合检查组在有关联合国系统内各组织的机构间工作人员流动和工作/生活兼顾报告(A/66/355)中提出的建议。代表团特别提出，可通过关注联合国系统内各组织的共同点和共有的价值观，来推动机构间流动。同时应认识到，鉴于各组织在任务、规模和业务需求上的差异，相同的人员流动计划无法普遍适用于所有情况。

上午 11 时 40 分散会。