



大会

Distr.: General
17 April 2015
Chinese
Original: English

第七十届会议

2016-2017 两年期拟议方案预算*

第八编

共同支助事务

第 29C 款

人力资源管理厅

(2016-2017 两年期方案计划方案 25)**

目录

	页次
概览	3
总方向	3
资源概览	4
其他信息	8
A. 行政领导和管理	8
B. 工作方案***	10
构成部分 1. 政策	10

* 由于技术原因于 2015 年 5 月 20 日重发。

* 核定方案预算概要将作为 A/70/6/Add.1 号文件印发。

** A/69/6/Rev.1 和秘书长关于 2016-2017 两年期拟议方案预算所载两年期方案计划合并变动的报告。

*** 就 2016-2017 两年期而言，构成部分 5(人力资源信息系统)属于第 29E 款(信息和通信技术厅)的工作范围，依照大会第 69/262 号决议第二节，支持实施信息和通信技术战略。



构成部分 2. 战略规划和人员配置	14
构成部分 3. 学习、发展和人力资源事务	18
构成部分 4. 医务	25

附件

一. 2016-2017 两年期组织结构和员额分布情况	29
二. 为执行监督机构的相关建议而采取的后续行动总表	30
三. 列入 2014-2015 两年期但 2016-2017 两年期不交付的产出	33

概览

表 29C.1 财政资源

(美元)

2014-2015 年度批款	76 584 200 美元
新任务和构成部分间变动	(3 428 300 美元)
根据大会第 69/264 号决议作出的变动(进一步削减)	(76 800 美元)
根据大会第 69/264 号决议作出的变动(增效)	(1 800 000 美元)
资源变动共计	(5 305 100 美元)
2016-2017 年度秘书长拟议数 ^a	71 279 100 美元

^a 按 2014-2015 年度订正费率计算。

表 29C.2 员额资源

	数目	职等
经常预算		
2014-2015 两年期核定数	173	1 个助理秘书长, 3 个 D-2、5 个 D-1、17 个 P-5、23 个 P-4、20 个 P-3、14 个 P-2/1、10 个一般事务(特等)、80 个一般事务(其他职等)
调动	(12)	2 个 P-5、1 个 P-4、1 个 P-3、1 个 P-2、1 个一般事务(特等)、6 个一般事务(其他职等)从构成部分 5 调到信息和通信技术厅(第 29E 款)
调动	(9)	1 个 P-3、2 个 P-2、1 个一般事务(特等)、3 个一般事务(其他职等)从构成部分 5 调到构成部分 2; 1 个 P-5、1 个 P-3 在构成部分 1 范围内从纽约调到曼谷
2016-2017 两年期拟议数	161	1 个助理秘书长、3 个 D-2、5 个 D-1、15 个 P-5、22 个 P-4、19 个 P-3、13 个 P-2/1、9 个一般事务(特等)、74 个一般事务(其他职等)

总方向

29C.1 人力资源管理厅负责执行第 29C 款的工作方案, 设在总部以外联合国办事处的有关组织单位为其提供协助。秘书长公报 [ST/SGB/2011/4](#) 载有人力资源管理厅的总体责任。第 29C 款下拟议开展的活动属于秘书长关于 2016-2017 两年期方案计划合并变动方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)。

29C.2 人力资源管理厅将继续推进其改革议程, 旨在使本组织能回应要求, 支持增强能力、提高业绩的文化, 使工作人员能平等获得职业机会, 而无论方案和供资来源如何, 使工作人员有机会学习和发展, 以发挥最大潜力。该厅还将重点关注加强工作队伍规划, 业绩管理, 职业支持以及经大会核准实施流动框架。该厅在其授权范围内, 与秘书处其他相关机构密切合作, 将按照大会第 61/261 号决议及其后相关决议加强内部司法系统, 高效率、高成效和公正地实施内部司法系统。除其他外, 这些决议涉及诉诸正式和非正式程序问题。此外, 该厅将更好地为世界各地的联合国工作人员提供职业健康服务和设施。

- 29C.3 人才管理信息系统 Inspira 将继续得到加强,以支持人力资源改革努力,如招聘、学习管理和业绩管理等方面。将开展有针对性的外联宣传,以实现更为公平的会员国地域代表性,提高妇女代表比例,并发现高素质的人选。该厅将继续支持实现均衡的地域代表性和加强把性别平等观念融入联合国的工作,以期在执行对性别问题有敏感认识的政策方面发挥表率作用。
- 29C.4 大会核准第 69/262 号决议第二节拟议信通技术战略的所有要素,并请秘书长确保其执行,同时考虑到审计委员会和行预咨委会的评论、意见和建议。作为管理部统一工作的一部分,提议人力资源信息系统科的信息和通信技术职能并入信息和通信技术厅,即曼谷和纽约的企业应用中心、全球事务司企业服务台和全球业务司。因此,为支持新的信息和通信技术战略,提议将构成部分 5(人力资源信息系统),包括 12 个员额和有关非员额所需经费转到第 29E 款(信息和通信技术厅)。
- 29C.5 同时,提议将 2014-2015 两年期构成部分 5 反映的资源,调往构成部分 2(战略规划和人员配置),以更好地反映既定组织统属关系。这些资源涉及支助在线人力资源管理计分卡的人力资源数据分析、仪表板和报告,以便能够利用人力资源行动计划自我监测指标和业绩,协助会员国进行监测和监督。此外,人力资源管理厅集中的业务所需资源,已并入构成部分 5(人力资源信息系统),因此,提议将 2016-2017 两年期所需业务费用转入的战略规划和人员配置司(构成部分 2)。
- 29C.6 学习、发展与人力资源事务司将继续提供关于业绩管理的指导、咨询和支持,特别是有关政策和程序的修订方面,提供修订的电子考绩工具的培训和指导/用户支助,协调和促进执行所需的工作人员业绩管理培训。

资源概览

- 29C.7 人力资源管理厅 2016-2017 两年期拟议资源总额为 71 279 100 美元(重计费用前),比 2014-2015 两年期批款净减少 5 305 100 美元,即 6.9%。三个因素造成了资源变动:(a) 新任务和构成部分间的变动;(b) 根据第 69/264 号决议进一步削减;(c) 根据第 69/264 号决议增效。拟议数额减少不会影响充分和有效地执行任务。
- 29C.8 根据大会第 69/264 号决议作出的资源变动,反映了预期在 2016-2017 两年期冻结常设员额征聘和减少非员额资源的提议。
- 29C.9 拟议的减少将受到 2015 年底实施团结项目(基础部分和扩展部分 1)而受到影响。确定团结项目今后的具体影响还为时尚早,因此,虽然从财务上看,拟议减少额是确定的,但在业务操作方面可以有灵活性。这种灵活性意味着,只有在“团结项目”的影响变得更加清晰的 2016-2017 两年期,才能确定员额冻结的具体组成,以及员额冻结所带来的职能和作用的重组。
- 29C.10 资源分配情况见下表 29 C.3 至 29 C.5。

表 29C.3 按构成部分开列的财政资源

(千美元)

(1) 经常预算^a

	2012- 2013 年度 支出	2014- 2015 年度 预算批款	资源变动						重计 费用前 共计	重计 费用	2016- 2017 年度 估计数
			技术调整 (非经常, 两 年期员额经费)	新任务和 构成部分 间变动	根据第 69/264 号决议 进一步削减	根据第 69/264 号决 议实现增效	共计	百分比			
A. 行政领导和管理	5 053.1	3 097.8	—	—	(19.5)	(126.7)	(146.2)	(4.7)	2 951.6	89.6	3 041.2
B. 工作方案 ^a											
1. 政策	6 993.8	6 162.8	—	(42.1)	(9.9)	(88.9)	(140.9)	(2.3)	6 021.9	171.7	6 193.6
2. 战略规划和人员编制	12 848.0	12 260.3	—	3 787.5	(31.2)	(485.2)	3 271.1	26.7	15 531.4	514.0	16 045.4
3. 学习、发展和人力资源事务	39 232.6	41 193.8	—	114.7	(3.0)	(841.8)	(730.1)	(1.8)	40 463.7	1 634.2	42 097.9
4. 医务	6 024.3	6 554.0	—	27.1	(13.2)	(257.4)	(243.5)	(3.7)	6 310.5	237.6	6 548.1
5. 人力资源信息系统	6 752.0	7 315.5	—	(7 315.5)	—	—	(7 315.5)	(100.0)	—	—	—
小计, B	71 850.6	73 486.4	—	(3 428.3)	(57.3)	(1 673.3)	(5 158.9)	(7.0)	68 327.5	2 557.5	70 885.0
小计, 1	76 903.7	76 584.2	—	(3 428.3)	(76.8)	(1 800.0)	(5 305.1)	(6.9)	71 279.1	2 647.1	73 926.2

(2) 其他摊款^b

	2012-2013 年度 支出	2014-2015 年度 估计数	2016-2017 年度 估计数
A. 行政领导和管理	—	—	—
B. 工作方案			
1. 政策	5 849.3	5 697.8	5 367.8
2. 战略规划和人员编制	2 460.4	2 088.9	2 343.2
3. 学习、发展和人力资源事务	2 547.0	2 703.6	2 531.4
4. 医务	4 021.6	3 987.0	3 829.1
5. 人力资源信息系统	8 302.6	7 904.7	—
小计, 2	23 180.9	22 382.0	14 071.5

(3) 预算外^c

	2012-2013 年度 支出	2014-2015 年度 估计数	2016-2017 年度 估计数
A. 行政领导和管理	32.2	0.5	12.5
B. 工作方案			
1. 政策	1 919.4	2 687.8	2 787.8
2. 战略规划和人员编制	645.8	844.0	958.0

	2012-2013 年度 支出	2014-2015 年度 估计数	2016-2017 年度 估计数
3. 学习、发展和人力资源事务	1 001.6	1 103.5	1 106.3
4. 医务	2 895.0	3 847.5	3 615.3
5. 人力资源信息系统	—	—	—
小计, B	6 461.8	8 482.8	8 467.4
小计, 3	6 494.0	8 483.3	8 479.9
共计	106 578.6	107 449.5	96 477.6

^a 包括根据大会第 69/262 号决议第二节调拨资源到第 29 E 款(信息和通信技术厅)。

^b 完全由维持和平行动支助账户提供经费。

^c 由预算外资源供资, 预算外资源来自方案支助收入, 此类收入作为对预算外行政结构和预算外实质性活动提供支持的费用偿还而收取。

表 29C.4 员额资源^a

类别	常设员额经常预算		临时员额						共计	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度	经常预算		其他摊款 ^b		预算外 ^c			
			2014-2015 年度	2016-2017 年度	2014-2015 年度	2016-2017 年度	2014-2015 年度	2016-2017 年度	2014-2015 年度	2016-2017 年度
专业及以上职类										
助理秘书长	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1
D-2	3	3	—	—	—	—	—	—	3	3
D-1	5	5	—	—	—	—	—	—	5	5
P-5	17	15	—	—	2	2	1	1	20	18
P-4/3	40	39	3	2	24	22	5	5	72	68
P-2/1	13	13	1	—	1	1	—	2	15	16
小计	79	76	4	2	27	25	6	8	116	111
一般事务										
特等	10	9	—	—	1	1	5	5	16	15
其他职等	78	72	2	2	18	17	9	6	107	97
小计	88	81	2	2	19	18	14	11	123	112
共计	167	157	6	4	46	43	20	19	239	223

^a 包括 2014-2015 两年期用于构成部分 5(人力资源信息系统)的员额资源, 提议将这些资源调至第 29 E 款(信息和通信技术厅), 以支持大会第 69/262 号决议第二节下核可的新的信息和通信技术战略。

^b 所需资源完全来自维持和平行动支助账户。

^c 1 个 P-5, 3 个 P-4, 2 个 P-3, 2 个 P-2, 5 个一般事务(特等)和 6 个一般事务(其他职等)由来自方案支助收入的预算外资源供资, 此类收入是作为对预算外行政结构提供支持的费用偿还收取的; 1 个一般事务(其他职等)由对预算外实质活动提供的支持供资。

表 29C.5 按构成部分开列的资源分配情况

(百分比)

	经常预算	其他摊款	预算外
A. 行政领导和管理	4.1	—	0.1
B. 工作方案			
1. 政策	8.4	38.1	32.9
2. 战略规划和人员编制	21.8	16.7	11.3
3. 学习、发展和人力资源事务	56.8	18.0	13.0
4. 医疗服务	8.9	27.2	42.6
小计, B	95.9	100.0	99.9
共计	100.0	100.0	100.0

新任务和构成部分间变动

29C.11 提议新任务和构成部分间减少 3 428 300 美元。减少 3 428 300 美元，反映拟议将 12 个员额(2 个 P-5、1 个 P-4、1 个 P-3、1 个 P-2、1 个一般事务(特等)和 6 个一般事务(其他职等)及非员额资源从构成部分 5 调到第 29 E 款(信息和通信技术厅)，以支持大会第 69/262 号决议第二节核可的新的信息和通信技术战略。构成部分间变动没有对总体所需资源的净影响，其构成是(a) 按照该厅的业务需要并更好地反映既定的组织报告关系，提议将 7 个员额(1 个 P-3、2 个 P-2、1 个一般事务(特等)和 3 个一般事务(其他职等))和非员额资源从构成部分 5 调到构成部分 2(战略规划和人员配置)(3 787 500 美元)；(b) 提议将构成部分 4(医务)传染病专科医生的 P-4 职等一般临时职位向上改叙为 P-5(53 700 美元)；(c) 各构成部分和支出用途之间资源的其他重新分配，以更好地执行现有任务。

根据大会第 69/264 号决议作出的资源变动(进一步削减)

29C.12 根据大会第 69/264 号决议提议在非员额项下减少 76 800 美元。拟议减少资源涉及工作人员差旅费，考虑到了核准飞机舱位标准的预期影响以及该厅 2016-2017 两年期进一步提高效率的计划。

根据大会第 69/264 号决议作出的资源变动(增效)

29C.13 根据大会第 69/264 号决议作出 1 800 000 美元的资源变动，其中涉及员额资源(1 744 200 美元)和非员额资源(55 800 美元)。员额项下减少 1 744 200 美元，反映了以下提议：(a) 在行政领导和管理构成部分 2(战略规划和人员配置)、构成部分 3(学习、发展和人力资源服务)和构成部分 4(医务)下冻结征聘常设员额(1 655 300 美元)；(b) 构成部分 1(政策)项下地域调动 2 个员额(88 900 美元)。非员额资源项下提议减少 55 800 美元，涉及一般业务费用及用品和材料，并考虑到该厅计划在 2016-2017 年实现的进一步提高效率的预期影响。

其他分摊资源和预算外资源

29C.14 经常预算资源将由额外资源补充，额外资源主要来自中央行政部门为预算外活动、基金和方案提供服务获得偿还款而收到的方案支助收入；以及来自维持和平行动支助账户和各个实务信托基

金，以支助该厅资助各种活动，这些活动主要涉及执行人力资源政策和业务程序方面的指导和咨询。2016-2017 两年期，将收到的资源估计为 22 551 400 美元，构成是(a) 作为预算外活动、基金和方案的中央管理服务费用偿还而收取的方案支助收入(8 479 900 美元)，包括维持 19 个员额(8 个专业职类、11 个一般事务职类)的经费；(b) 来自向联合国工作人员宣传本组织工作信息信托基金的收入；(c) 来自联合国纪念和承认信托基金的收入；(d) 来自维持和平行动支助账户的资源(14 071 500 美元)，包括 43 个员额(25 个专业职类、18 个一般事务职类)的经费。与 2014-2015 两年期相比，净减数 8 313 900 美元主要反映拟议将人力资源信息系统(构成部分 5)转到第 29E 款(信息和通信技术厅)的范围，以依照大会第 69/262 号决议第二节，支持实施技术战略。

其他信息

- 29C.15 根据大会第 58/269 号决议，确定用于自我监测和评价的资源为 430 500 美元(30.25 个工作月)，即 25.25 个专业职类工作人员工作月和 5 个一般事务职类人员工作月。学习、发展和人力资源事务司继续向参与者分发调查问卷，评估培训方案的有用程度和满意程度。该厅每两年在全秘书处范围内开展一次调查，包括所有特派团，请工作人员评估人力资源事务科的工作效率和客户服务质量。将继续进行各司的培训方案以及人力资源服务的业绩衡量和监测，主要自我评估工具是客户填写调查表。在自我评价活动方面，该厅最近进行了关于总体培训战略的自我评估，强调若干挑战，并促成调整学习和职业支助战略的重点。
- 29C.16 2016-2017 两年期业务连续性项下所需经费 27 400 美元，用于为共计 36 名关键工作人员提供支持，这些人员负责在危机和工作中断的情况下维持人力资源管理厅的关键职能，因此需要远程访问人力厅的应用程序和数据。

A. 行政领导和管理

所需资源(重计费用前)2 951 600 美元

- 29C.17 主管人力资源管理事务助理秘书长通过主管管理事务副秘书长，就与全秘书处人力资源管理战略、政策和方案的指导与协调有关的一切事项为秘书长提供咨询和协助。助理秘书长在大会各主要委员会、方案和协调委员会、行政和预算问题咨询委员会、联合国系统行政首长协调理事会(首协会)及其附属机构和其他政府间机构、国际组织、政府组织、非政府组织、国际公务员制度委员会、联合国系统其他方案和组织的会议以及新闻媒体的会议上，就与人力资源管理有关的事项代表秘书长同会员国和观察国代表互动，并按照《联合国工作人员条例和细则》第八章的规定，代表管理当局参加工作人员与管理当局的协商。
- 29C.18 在管理当局与工作人员的协商以及与全球工作人员沟通方面，助理秘书长将继续担任与全球工作人员协商机制的主要联络人。此外，助理秘书长直属办公室负责通过各种手段与广大工作人员沟通，并就人力资源管理各方面的问题与工作人员交换意见。
- 29C.19 在 2016-2017 两年期，助理秘书长办公室将继续重点实施有关决议规定的人力资源管理改革。

表 29C.6 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：在整个秘书处内改善和加强人力资源管理战略、政策和方案的制订、执行、适用和协调工作

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016-2017 年度	2014-2015 年度	2012-2013 年度
(a) 考虑到本组织及其工作人员的需要，改善人力资源管理，使本组织能完成会员国授予的任务	人力资源政策、做法和方案不断改进 (两年期内实现的改进数目)	目标数	14	14	14
		估计数		14	14
		实数			22
(b) 工作方案得到有效管理	及时交付产出和服务(在规定时间内交付产出的%)	目标数	100	90	90
		估计数		90	90
		实数			85

外部因素

- 29C.20 行政领导和管理项下的目标和预期成绩预计能够实现，前提是：(a) 各利益攸关方支持人力资源管理厅的工作并给予充分合作；(b) 工作人员与管理当局的协商进程为促进人力资源管理改革发挥积极作用。

产出

- 29C.21 在 2016-2017 两年期里，将交付下列最后产出：

- (a) 为政府间机构和专家机构提供服务(经常预算和预算外)：

- (一) 代表秘书长出席政府间机构/专家机构的人力资源管理会议；
- (二) 针对秘书处的人力资源管理问题提供战略指导和管理监督，包括批准和审查人力资源事务方面的授权；

- (b) 其他实务活动(经常预算和预算外)：出席并召开与秘书处、总部以外办事处及联合国各基金、方案和专门机构人力资源管理专业人员的会议，讨论共同关心的问题。

- 29C.22 用于行政领导和管理的资源分配情况见下文表 29 C.7。

表 29C.7 所需资源：行政领导和管理

	资源(千美元)		员额	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度 (重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
员额	2 610.9	2 484.2	9	9
非员额	486.9	467.4	—	—
小计	3 097.8	2 951.6	9	9
预算外	0.5	12.5	—	—
共计	3 098.3	2 964.1	9	9

- 29C.23 数额 2484 200 美元，减少了 126 700 美元，用于 9 个员额(1 个助理秘书长、1 个 P-5、2 个 P-4、1 个 P-2 和 4 个一般事务(其他职等)的部分经费。减少 126 700 美元是由于根据大会第 69/264 号决议冻结招聘常设员额。
- 29C.24 非员额所需资源数额为 467 400 美元，用作其他工作人员费用、工作人员差旅、一般业务费用、用品和材料以及家具和设备费用。工作人员差旅费项下减少 19 500 美元，考虑到了新飞机舱位标准以及根据大会第 69/264 号决议 2016-2017 年期间进一步减少经费的预期影响。
- 29C.25 2016-2017 两年期，预计预算外资源 12 500 美元将用于继续开发和维护人力资源门户网站的架构。

B. 工作方案

- 29C.26 按构成部分开列的资源分配情况见下表 29 C.8。

表 29C.8 按构成部分开列的所需资源

	资源(千美元)		员 额	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度 (重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
1. 政策	6 162.8	6 021.9	19	19
2. 战略规划和人员编制	12 260.3	15 531.4	43	50
3. 学习、发展和人力资源事务	41 193.8	40 463.7	66	66
4. 医务	6 554.0	6 310.5	17	17
5. 人力资源信息系统	7 315.5	—	19	—
小计	73 486.4	68 327.5	164	152
其他摊款	22 382.0	14 071.5	46	43
预算外	8 482.8	8 467.4	20	19
共计	104 351.2	90 866.4	230	214

构成部分 1 政策

所需资源(重计费用前): 6 021 900 美元

- 29C.27 方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)的这一构成部分由人力资源管理厅人力资源政策处负责。将根据秘书长关于 2016-2017 两年期方案计划合并变动报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施的方案活动。
- 29C.28 本构成部分支持经大会第 61/244、63/250、65/247 和 67/255 号决议核可的秘书长正在进行的改革工作。

表 29C.9 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：调整联合国人力资源政策，以更好地满足本组织不断变化的需要

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016- 2017 年度	2014- 2015 年度	2012- 2013 年度
(a) 拟定得到改进和适应现代化需要 的人力资源政策，包括拟定整个联合 国共同制度统一的政策	统一整个共同制度政策和实践并	目标数	16	19	18
	考虑到团结项目进程业绩措施相	估计数		15	—
	关行政通知的数目增加	实数			—
(b) 及时处理申诉和纪律案件	在法定期限(30 天)内对申诉作出	目标数	85	—	—
	答复，并在 90 天内就纪律事项启	估计数		—	—
	动行动(特定天数内反映百分比)	实数			—

外部因素

29C.29 人力资源政策处预计能实现其目标和预期成绩，前提是利益攸关方支持该处的工作并与其充分合作。

产出

29C.30 在 2016-2017 两年期，将交付下列最后产出：

- (a) 为政府间机构和专家机构提供服务(经常预算和预算外)：
 - (一) 实质性会议服务：为讨论人力资源管理问题的第五委员会大约 30 次会议和 40 次非正式协商以及行政和预算问题咨询委员会大约 20 次会议提供实质性服务，包括服务条件和报酬、政策制定、监测权力下放、内部司法制度以及与联合国共同制度有关的其他事项；
 - (二) 会议文件：向大会提交的关于人力资源政策问题的报告，如有需要，包括采用或修改政策和做法，全面审查服务条件，包括非秘书处官员、行政和预算问题咨询委员会主席和公务员制度委员会两位全职成员，有关酬金水平的有关分析，《工作人员条例和细则》修正案，秘书长处理纪律事项的实践；
- (b) 其他实务活动(经常预算、其他摊款和预算外)：
 - (一) 技术材料：发布行政通知和情况通报，颁布薪金表；
 - (二) 向工作地点差价调整数问题咨询委员会会议、首协会管理问题高级别委员会和人力资源网会议以及公务员制度委员会会议提供协助；
- (c) 行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外)：
 - (一) 人力资源政策咨询事务：
 - a. 在公务员制度委员会的薪酬审查完成后，需要修改法律框架，即《工作人员条例和细则》，适应任何整套订正报酬办法的行政通知；

- b. 就执行人力资源相关细则和政策问题，向秘书处高级管理当局提供咨询；
- c. 就《工作人员条例和细则》和其他人力资源相关政策，向管理人员和工作人员，包括向联合国共同制度其他组织，特别是适用《联合国工作人员条例》的联合国基金和方案，提供人力资源政策咨询和解释性指导；
- d. 与适用《联合国工作人员条例》的各基金和方案协商，审查人力资源相关通知(行政通知、情况通报和导则)，以便精简、合并、简化这些通知；
- e. 在执行干事和方案主管就人力资源相关问题作出行政决定前，向其提供书面和口头法律和政策咨询，确保行政当局对这些问题的立场符合适用的条例、细则、政策、导则和做法；
- f. 制订和执行新的人力资源政策和程序，推动工作/生活举措，特别重视家庭和性别平等问题；

(二) 处理违纪案件和联合国争议法庭受理的申请：

- a. 代表秘书长对秘书处工作人员提出的内部司法制度一审(联合国争议法庭)案件阐明立场；
- b. 处理联合国工作人员的所有违纪案件，包括就由人力资源管理厅采取适当行动的被控不当行为案件提供法律咨询；
- c. 协助处理人力资源相关问题和与新的纪律程序行政通知有关的拟议政策；

(三) 共同制度、报酬和机构间政策：

- a. 制订本组织内薪金、养恤金、津贴和其他应享权利方面的政策和程序，实质性参加下列机构的会议：公务员制度委员会、工作地点差价调整数问题咨询委员会、管理问题高级别委员会、人力资源网及首协会其他附属机构，并与共同制度其他组织协调此类政策和程序；
- b. 监测有关津贴的政策指示和导则的执行情况，并传播薪金、津贴和其他应享权利方面的资料；
- c. 开展薪金调查，以确定世界各地为联合国共同制度各组织工作的当地征聘一般事务及有关职类工作人员的薪金、津贴和其他服务条件；为参加联合国薪金调查的参照雇主单位编写和印发薪金调查报告；每年审查、核可并颁布根据在 170 个工作地点进行全面和临时薪金调查(或酌情采用薪金调整的替代办法)过程中所收集数据的分析结果编制的薪金表和津贴；
- d. 更新所有一般事务人员和本国专业干事薪金表电子数据库，维持团结项目的应享权利参照表；自动处理薪金调查数据，并传送给联合国其他机构和外地工作地点；执行所有职类工作人员的薪酬一揽子办法；

- e. 每年举行有关总部以外薪金调查方法和职务分类问题的培训讲习班；
- f. 审查秘书处官员以外未叙职等的联合国高级别官员的服务条件，包括国际法院法官以及前南斯拉夫问题国际法庭和卢旺达问题国际刑事法庭法官和审案法官、行政和预算问题咨询委员会主席和公务员制度委员会两名全职成员的服务条件，并分析相关酬金数额；
- g. 管理叙级政策，提供有关职务设计和组织结构的咨询意见；视需要拟订和评价通用职务说明；并审查叙级申诉；
- h. 处理叙级申请并审查职务说明。

29C.31 构成部分 4 资源分配情况见下表 29 C.10。

表 29C.10 所需资源：构成部分 1

	资源(千美元)		员 额	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度 (重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
员额	5 518.4	5 429.5	19	19
非员额	644.4	592.4		
小计	6 162.8	6 021.9	19	19
其他摊款	5 697.8	5 367.8	16	16
预算外	2 687.8	2 787.8	7	7
共计	14 548.4	14 177.5	42	42

29C.32 资源数额为 5 429 500 美元，减少 88 900 美元，用于支付 19 个员额(1 个 D-1、4 个 P-5、2 个 P-4、4 个 P-3、1 个 P-2、2 个一般事务(特等)和 5 个一般事务(其他职等))的费用。资源减少 88 900 美元的原因是大会第 69/264 号决议，并为实现与薪金调查活动有关的效率，提议将两个员额(1 个 P-5 和 1 个 P-3)从纽约的报酬和叙级科调到曼谷。报酬和叙级科 75%的工作量涉及薪金调查活动，是执行和制订 160 个工作地点当地征聘工作人员薪金和津贴、福利和服务条件的联合国共同制度政策的一部分，需要工作人员进行密集旅行。作为试点项目的一部分，人力资源政策处的报酬和叙级科一组 6 个员额(经常预算供资的 1 个 P-5 和 1 个 P-3 以及预算外资源供资的 2 个 P-4、1 个 P-3 和 1 个一般事务(其他职等))被调到曼谷。这些员额的调动导致实施薪金调查时前往亚洲、中东和非洲的差旅费大幅减少。在 2016-2017 两年期，提议将经常预算供资的 1 个 P-5 和 1 个 P-3 员额的调动正规化。

29C.33 非员额所需资源数额为 592 400 美元，用于其他工作人员费用、咨询人、工作人员差旅、一般业务费用以及用品和材料。在咨询人和工作人员差旅费项下减少的 52 000 美元考虑到了核定飞行舱位标准预期将产生的影响，以及该厅计划在 2016-2017 两年期实现的进一步增效。

29C.34 经常预算资源将由 8 155 600 美元的其他摊款和预算外资金补充,比 2016-2017 两年期减少 230 000 美元。这笔资金来自中央行政部门为预算外活动、基金和方案提供服务获得偿还款而收到的方案支助收入,以及来自维持和平行动支助账户。这些资源将用于支付 23 个员额的费用、其他工作人员费用以及在世界各地(包括在由支助账户供资的维持和平行动)进行薪金调查的差旅费和其他业务费用。来自维持和平行动支助账户的资源将用于帮助处理与法律有关的行政案件,包括在内部司法制度一审诉讼以及纪律事项中行政当局有关外地人员案件的立场陈述。这些资源还将用于拟订外地工作人员服务条件方面的人力资源政策并就这些政策的执行和人力资源权力下放提供解释性指导。

构成部分 2

战略规划和人员配置

所需资源(重计费用前): 15 531 400 美元

29C.35 次级方案 3 的这一构成部分由人力资源管理厅战略规划和人员配置司负责。将根据秘书长关于 2016-2017 两年期方案计划合并变动的报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施方案活动。

29C.36 本构成部分支持秘书长正在进行的改革工作,目的是在大会第 61/244、63/250、65/247 和 67/255 号决议指导下,培养一支动态的、适应性强的全球性员工队伍。

表 29C.11 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标: 促进本组织实行健全的人力资源管理和改变风气

秘书处的预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016- 2017 年度	2014- 2015 年度	2012- 2013 年度
(a) 工作得到改进,使最合格最称职的工作人员得到征聘、安置和晋升,工作人员的地域代表性和性别平衡得到改善	(一) 对于按地域幅度制度征聘的员额,选自在联合国无任职人员和任职人数偏低的会员国的应征人员的百分比提高(百分比提高)	目标数	5	—	—
		估计数		—	—
		实数			—
	(二) 来自无任职人员和任职人数不足的会员国并通过青年专业人员方案考试的候选人被安置在秘书处 P-1 和 P-2 职位的人数增加; (安置来自无任职人员和任职人数不足会员国的通过考试的候选人百分比)	目标数	86	90	—
		估计数		85	85
		实数			86
	(三) 所有正常空缺从发布空缺公告之日到确定人选之日的平均天数减少 (天数)	目标数	180	180	120
		估计数		185	190
		实数			183
	(四) 专业及以上职类经常预算员额中女性工作人员百分比提高(百分比提高)	目标数	2	2	—
		估计数		2	2
		实数			2

秘书处的预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016- 2017 年度	2014- 2015 年度	2012- 2013 年度
(b) 为安全理事会、大会和其他政府间机构能够在完全知情的情况下作出决定及时提交报告	会员国能够获取关于人力资源信息的动态在线报告 (能够在线获取报告的百分比)	目标数	100	100	—
		估计数		100	100
		实数			100
(c) 业务效率和成效提高	向各部厅提供人力资源管理计分卡工具, 其中载列战略业务指标并内带监督这些指标是否成功实现的进展报告 (提供时间工具的百分比)	目标数	100	100	—
		估计数		100	—
		实数			100
(d) 根据大会相关决议, 为自愿流动提供便利	自愿和管理下的流动次数, 包括在艰苦工作地点和非艰苦工作地点之间的流动次数。 (百分比)	目标数	5	—	—
		估计数		5	—
		实数			5

外部因素

- 29C.37 战略规划和人员配置司预计能实现其目标和预期成绩, 前提是利益攸关方支持该司的工作并与其充分合作。

产出

- 29C.38 2016-2017 两年期内, 将交付下列产出:

- (a) 向政府间机构和专家机构提供服务(经常预算、其他摊款和预算外):
 - (一) 为会议提供实质性服务: 讨论人力资源规划、填补空缺、监测权力下放和信息管理等方面问题的第五委员会大约 30 次正式会议和 40 次非正式协商以及行政和预算问题咨询委员会大约 20 次会议;
 - (二) 会议文件: 视需要就人力资源管理改革以及其他方面的人力资源使用问题提出定期报告;
 - (三) 业务情报(报告)系统的改进;
- (b) 行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外):
 - (一) 人力资源规划、监测和报告):
 - a. 70 个实体、包括高级主管业绩委员会使用人力资源管理计分卡提出报告;
 - b. 向 70 个实体提供关于如何使用人力资源管理授权的指导, 途径包括进行特派团支助访问;
 - c. 关于秘书处组成情况、包括关于工作人员结构的报告;
 - d. 向会员国和方案管理人员提供的关于人力资源信息的在线报告, 包括对常驻代表团和 70 个实体的用户的支助;
 - e. 临时报告人力资源情况, 包括针对会员国和方案主管的要求提出报告;

(二) 人员配置支助

- a. 采取有针对性的主动办法,开展战略性招聘工作(例如,为大会和会议管理部创建语文工作人员名册;与人道主义事务协调厅一起创建人道主义协调专门人才名册;与政治事务部一起创建选举名册;与维持和平行动部一起安排军事行动,与其他部门合作);
- b. 为两个职类设立职类人员配置小组;
- c. 为两个职类设立职类委员会并为其提供服务;
- d. 作为流动框架的一部分,进行职类员工队伍规划,以了解人员配置需求,并查明为支持任务的执行需要资源的领域;
- e. (平均为 800 个专业和一般事务职位)发布空缺通知,并审查申请;
- f. 职类人员配置小组在流动框架下发布两个职类的半年汇编,其中包括空缺和需要改派的员额;
- g. 每年为 P-2/P-1 职等竞争性招聘考试筛选至多 45 000 份申请,并且每年在大约 55 至 65 个国家为至多 5 000 名应聘者组织 6 至 8 个职组的考试;
- h. 每年在将近 20 个考试中心为约 600 名申请人组织 12 个职组的一般事务及相关职类晋升专业职类的竞争性考试;
- i. 每年为申请需要有特殊语文能力的 P-2、P-3 和高级别一般事务职等员额的大约 5 000 名申请人组织约 10 次所有正式语文的考试;在约 25 个考试中心,为至多 1 000 名应聘者进行考场协调;
- j. 每年为一般事务职类在总部组织约 45 次计算机化考试,以高效和有效地评估约 900 名申请人的适用性;
- k. 为总部中央审查机构和各区域委员会中央审查理事会提供服务(每年约 175 至 200 次会议);向全球中央审查机构提供全秘书处范围的培训、协商和指导;
- l. 招聘应聘者(600 人),包括在流动框架下招聘,以及任命高级工作人员,尤其注重有助于改善秘书处性别均衡和地域均衡的应聘者;
- m. 为总部招聘一般事务及相关职类所有工作人员和联合国各新闻中心每年招聘约 10 名支助工作人员进行审查、核可和定级;
- n. 每年以集中管理方式为约 100 至 110 名通过青年专业人员考试的应聘者安排职位;
- o. 进行 300 至 400 次背景审查,审核外部应聘人的学历和就业情况,包括根据对人力资源和(或)行政职能应聘者进行审核的请求开展审查,并提出经周密思考的建议;
- p. 举行大约 9 至 10 次语文考试,招聘和安排语文相关职位的应聘者,安排相应名册上至多 100 名应聘人的职位,并作为人力厅代表参加竞争性语文考试、语文协调员和语文教师考试的面试;

- q. 为工作人员和管理人员实施工作人员甄选制度 Inspira 用户培训方案(每年 25 至 50 场), 并向代表通报情况;
- r. 进一步发展和完善各项支持征聘、在册候选人的职位安排和晋升的政策和程序, 包括改善在线人才管理工具, 特别重视缩短人员配置时限以实现 120 个工作日的目标;
- s. 精简各项程序和流程, 进一步加强征聘、职位安排和晋升的信息技术支持系统;
- t. 每年审查短名单候选人申请, 每年在总部为估计 1 500 名应聘人组织考试, 以征聘一般事务及有关职类工作人员(办事员、统计和会计职位、编辑助理和警卫); 每年征聘这些职类工作人员约 500 人。

(三) 外联

- a. 开展有针对性的宣传活动, 参加人才招聘会, 对会员国进行征聘访问, 物色合格应聘人, 特别注意改善地域代表性和性别均衡;
- b. 制订更加主动的外联和寻找人选来源的战略, 包括与提供应聘人的外部机构和网络不断保持合作安排, 例如与政府实体、学术机构、非政府组织和联合国实体保持接触, 有针对性地寻找无任职人员和任职人数不足会员国的应聘人及女性应聘人;
- c. 每年对无任职人员和任职人数不足的会员国进行 6 至 8 次外联访问, 物色可能的应聘人, 包括女性应聘人, 并与各机构联络, 增进对秘书处就业机会的了解;
- d. 协助各部厅所有工作地点管理实习方案, 并就聘用实习生有关的政策和程序提供咨询意见和决定。每年有 30 000 多份实习申请, 大约选出 800 至 900 名实习生。

29C.39 构成部分 2 资源分配情况见下表 29 C.12。

表 29C.12 所需资源：构成部分 2

	资源(千美元)		员额	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度 (重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
员额	11 271.8	12 261.4	43	50
非员额	988.5	3 270.0		
小计	12 260.3	15 531.4	43	50
其他摊款	2 088.9	2 343.2	7	7
预算外	844.0	958.0	—	—
共计	15 193.2	18 832.6	50	57

- 29C.40 资源数额 12 261 400 美元，减少 989 600 美元，用于为 50 个员额提供(1 个 D-2、2 个 D-1、4 个 P-5、7 个 P-4、5 个 P-3、6 个 P-2、2 个一般事务(特等)和 23 个一般事务(其他职等)，包括 1 个临时员额(一般事务(其他职等))部分供资。净增加 989 600 美元的原因是根据大会第 69/264 号决议冻结为填补常设员额征聘人员(485 200 美元)，以及提议从人力资源信息系统科向战略规划和人员配置司内部调入 7 个员额(1 个 P-3、2 个 P-2、1 个一般事务(特等)、2 个一般事务(其他职等))导致所需资源增加的合并影响，员额调动的目的使人力资源数据分析和报告方面活动与其工作职能领域相一致，并更好地反映既定的组织报告关系(1 474 800 美元)。
- 29C.41 非员额所需资源数额为 3 270 000 美元，用作其他工作人员费用、咨询人、工作人员差旅、订约承办事务、一般业务费用、用品和材料以及家具和设备的经费。所需资源净减 2 281 500 美元，主要是在订约承办事务以及家具和设备项下，反映了 2014-2015 两年期显示在人力资源信息系统科(构成部分 5)项下的人力资源管理厅集中业务资源的拟议调入。这一增加被工作人员差旅所需资源的减少(31 200 美元)部分抵销，该项资源的减少考虑到了核定的飞行舱位标准预期将产生的影响，以及该厅计划在 2016-2017 年期间实现的进一步增效。
- 29C.42 经常预算资源将有 3 301 200 美元额外资金补充，额外资金来自中央行政部门为预算外活动、基金和方案提供服务获得偿还款而收到的方案支助收入，以及来自维持和平行动支助账户。与 2014-2015 两年期额外资金相比，资源增加 368 300 美元，将用于支付 7 个员额的费用、其他工作人员费用和其他业务费用，主要用作支助维持和平人员的相关人力资源管理任务的行政工作经费，并用作为实施人力资源政策和业务程序提供指导和咨询的经费。支助预算外行政活动的资源将用作为各基金和方案、专门机构和其他联合国实体组织语文资格考试的相关费用。所需资源的增加主要反映了维持和平行动支助账户供资的现有员额空缺率低于预算和适用标准费用的影响。

构成部分 3

学习、发展和人力资源事务

所需资源(重计费用前): 40 463 700 美元

- 29C.43 次级方案 3 的本构成部分由人力资源管理厅学习、发展和人力资源事务司负责。将依照秘书长关于 2016-2017 两年期方案计划合并变动的报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施活动方案。
- 29C.44 该司将着重通过提供有效的人力资源管理服务并进一步将核心能力和管理能力纳入所有人力资源系统，开发本组织现有和未来的人力资源。

表 29C.13 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织的目标：促进秘书处组织文化的改变，以应对新的要求和需要

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016- 2017 年度	2014- 2015 年度	2012- 2013 年度
(a) 现有工作人员执行任务的能力提高	(一) 工作人员利用培训和学习机会的总数增加 (参加学习和职业发展方案的人数)	目标数	61 000	59 460	68 400
		估计数		45 000	57 230
		实数			—
	(二) 受益于每年 5 天培训最低指标的工作人员百分比提高	目标数	70	60	—
		估计数		60	50
		实数			50
	(三) 参加这种课程的学员对课程质量和相关性的满意度提高	目标数	70	—	—
		估计数		—	—
		实数			—
(b) 职业发展和工作人员支持得到改善	(一) 工作人员参加职业发展和工作人员支持方案的人数增加	目标数	4 200	4 500	—
		估计数		4 100	4 000
		实数			4 000
	(二) 参加职业发展和工作人员支持方案并确认这些方案的积极贡献的工作人员百分比上升	目标数	90	88	—
		估计数		88	85
		实数			85
	(三) 对学习、发展和人力资源事务司提供的咨询和支持表示满意的部、厅百分比得到保持	目标数	75	75	—
		估计数		75	70
		实数			70
(c) 各部/厅工作人员应急准备计划和培训方案的执行工作得到改善	列入家庭活动协调人/呼叫中心志愿者名册的工作人员人数增加	目标数	450	250	—
		估计数		250	120
		实数			120
(d) 提高业绩管理的公信力	及时完成对管理人员的考评评估(百分比)	目标数	88	—	—
		估计数		85	—
		实数			—

外部因素

- 29C.45 学习、发展和人力资源事务司预计能实现其目标和预期成绩，前提是利益攸关方支持该司的工作并与其充分合作。

产出

- 29C.46 2016-2017 两年期将交付下列产出：

(a) 为政府间机构和专家机构提供服务(经常预算和其他摊款):

- (一) 实质性会议服务: 第五委员会约 30 次会议和 40 次非正式协商, 以及行政和预算问题咨询委员会约 20 次会议, 讨论人力资源管理问题, 特别是工作人员发展与学习、业绩管理、职业发展和流动以及人力资源行政, 包括应急准备和支助;
- (二) 会议文件: 关于人力资源管理改革各方面、特别是关于工作人员和职业发展各方面的定期报告, 关于工作人员发展、流动和人力资源行政等人力资源议题的会议室文件和补充资料, 内容包括应急准备和支助;

(b) 行政支助事务(经常预算、其他摊款和预算外):

(一) 工作人员发展: 将在整个秘书处交付下列方案:

- a. 领导、管理和组织发展: 将在全秘书处开办各种管理发展方案的一个综合系列, 以建立和保持本组织高、中、低各级的领导和管理能力, 并提倡顺应需求、注重成果的文化, 为不断学习、创造优良业绩、发挥创造力和实现优良管理提供支持。2016-2017 两年期全秘书处活动包括:
 - 一. 为应聘担任或晋升到管理职位的 P-4 和 P-5 职等工作人员开办管理发展培训方案, 约 1 400 人参加, 而主任和助理秘书长职等工作人员则参加联合国系统职员学院为开办的高级领导方案(180 人参加);
 - 二. 加强部/厅一级的领导和管理组织发展方案, 约 200 人参加;
 - 三. 增进对道德操守、廉正和问责等联合国基本原则的共同理解并加强对这些原则的承诺方案, 约 10 000 人参加;
 - 四. 为所有工作人员开办发展方案, 培养其在交付成果、为联合国工作、沟通、响应组织变革和实现专业效率等方面的基本技能和胜任能力, 约 12 000 人参加;
 - 五. 为新任管理人员和后备管理人员开办技能方案, 以使履行主管职责的各级工作人员掌握管理技能, 约 4 000 人参加;
 - 六. 建立各级工作人员协作谈判及解决工作场所冲突的技能方案, 约 4 000 人参加;
 - 七. 促进多样性意识和跨文化敏感性的方案, 约 1 000 人参加;
 - 八. 支持团队在沟通、增进信任与协作、规划、解决问题和决策等方面更有效地开展工作的团队方案, 约 1 900 人参加;
 - 九. 为征聘小组成员开办精简胜任能力面试和甄选流程中的最佳做法和原则方案, 约 1 500 人参加;
 - 十. 旨在加强和提高各工作小组和团队能力的方案, 以便为客户提供高效率、高实效的服务, 约 600 人参加;

- 十一. 旨在提高工作人员有效设计、计划、执行和评估项目(包括技术合作项目)能力的方案, 约 800 人参加;
 - 十二. 为管理人员和主管人员开办目标明确的方案, 以支持管理人员有效管理业绩, 包括制订业绩指标, 以及提供辅导, 为改进业绩提供反馈意见, 进行强制性业绩管理培训, 约 4 500 人参加; 将继续为全球电子业绩用户提供支持;
- b. 人力和财务资源管理: 为负有行政责任的方案管理人员和工作人员开办方案, 使其提高胜任能力、增加知识和增强技能。2016-2017 两年期的活动将包括:
- 一. 为执行干事、人力资源专业人员和其他行政及财务人员开办方案, 内容涵盖联合国新的人力资源管理原则和动态, 包括使用 Inspira、国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)和团结项目;
 - 二. 与采购司协调, 继续为参与采购的工作人员开办电子学习方案, 内容涵盖联合国采购进程和程序的原则, 约 2 000 人参加;
 - 三. 帮助在总部和总部以外办事处促进联合国工作人员及其家属的福祉和生产力以及增强应对危急事件和危机局面的心理社会准备方案。2016-2017 两年期的活动将包括:
 1. 与总部及总部以外办事处的应急准备和支助小组协调, 创设一个来自人力资源、安保、医疗服务和家庭活动协调人(第一应急人员)的 100 名同行自愿者的核心小组;
 2. 在总部和总部以外办事处提供至少 20 个培训和心理教育讲习班(至少 200 人参加), 内容包括复原力建设、压力管理、预防药物滥用和酗酒、预防自杀、睡眠卫生、心理急救等问题;
 3. 在总部和总部以外办事处为工作人员顾问以及在维和部为工作人员顾问开办对培训员培训讲习班;
 4. 为管理人员开办至少 12 个培训讲习班, 约 100 人参加。
 5. 为保健工作者(医生、护士)制订和开办关于心理健康问题的培训讲习班/网上研讨会;
 6. 根据工作人员及其受抚养人的需要开发新的和更新现有的关于心理相关问题的培训单元和导则;
- c. 信息技术培训: 开办信息技术培训方案, 提高秘书处工作人员使用本组织应用程序的技能, 向工作人员提供知识和技能, 使其更有实效、更高效率地管理信息, 从而支持秘书长的信息通信技术战略。2016-2017 两年期全秘书处的信息技术培训活动包括:
- 一. 继续实施分散的技能发展方案, 支持部门信息技术举措, 并使技术人员有机会提升和更新其信息技术技能, 约 1 200 人参加;

- 二. 为管理人员开办方案,介绍如何管理本部门知识和信息资源以及使用本组织信息和通信技术资源提升他们的信息管理技能,约 6 000 人参加;
 - 三. 扩大网上学习环境,包括通过全球电子学习门户提供自行安排进度的在线学习课程,约 6 000 人参加;
 - 四. 创设一个在线及混合学习咨询服务方案,向需要创设在线和混合学习产品(例如自己安排进度的电子学习、动画、视频套件、设计、网络应用软件等)的联合国秘书处各厅/部和联合国外地工作地点提供具体指导、教学材料、工具包及在线培训、网上研讨会和会议。这些服务将包括统一整个联合国秘书处在线(电子学习)和混合学习产品的开发。这些服务将包括组织定期网上研讨会和学习活动,约 300 人参加;
- d. 语文和沟通方案:根据大会第 2480 B(XXIII)号、第 43/224 D 号和第 50/11 号决议,本组织提供联合国六种正式语文的语言培训。方案目的是通过建立和强化语言能力促进使用多种语文,发展和加强跨文化了解。2016-2017 两年期总部的活动将包括:
- 一. 开办六种正式语文的核心培训方案以及专门课程,以维持和发展主持会议、起草报告和信函以及作专题介绍等方面的高级语言技能,尤其是以联合国工作语文开展这些工作的技能。总部的方案可供大约 9 400 人参加;
 - 二. 根据修订后的联合国秘书处学习战略为联合国秘书处工作人员开办在线和混合方案。这些课程将涵盖专门沟通技能,包括写作和高水平语言技能,例如语文资格考试准备;
 - 三. 管理自学在线进程,包括全面语言学习网站和其他变通学习方式,以使工作人员有机会通过使用音频、视频和多媒体材料发展他们的语言和沟通技能;
 - 四. 创设一个语言学习咨询事务股,为需要建立或改善六种正式语文核心语言培训方案的联合国外地工作地点的学习管理人员提供具体指导、教学材料和培训。这些服务将包括通过定期协商、教学和技术援助在所有工作地点统一语言和沟通方案;
 - 五. 为大约 4 000 名参加者准备语文资格考试以及给考卷评分;
- e. 实务技能发展和职业支持:将开办方案,支持所有工作地点各级工作人员的职业发展,包括为实施本组织流动政策而开展的举措,并使工作人员有机会更新和提高实务技能。2016-2017 两年期全秘书处的活动将包括:
- 一. 为总部新征聘的工作人员开办概况讲习班,介绍联合国的任务规定、组织结构、政策、专业标准和工作环境,包括为新任高级工作人员通报情况,约 450 人参加;

- 二. 为初级专业工作人员(P-2/P-3)开办专门的概况简介和系统性职业发展方案, 约 120 人参加;
- 三. 为 120 名青年专业工作人员和参加青年专业工作人员方案的初级专业工作人员开办辅导方案; 为青年专业工作人员以外的其他工作人员推广作为志愿活动的辅导;
- 四. 扩大职业支助方案, 包括为工作人员和管理人员提供职业发展讲习班和情况简报会以及职业辅导, 约 4 200 人参加;
- 五. 支持加强各级工作人员的流动, 包括编写和传播资料以增进对流动政策及程序的了解, 帮助工作人员适应这一制度;
- 六. 继续开办实务技能发展方案, 让工作人员有机会提升和更新其实务技能并获得职业成长机会。该方案根据与人力资源管理厅协作进行的年度部门需求评估结果以分散方式运作, 约 5 100 人参加;
- 七. 开办年度研休假方案和国际组织研究讲习班, 让一定数目的工作人员有机会到学术机构进行研究, 研究领域应对工作人员和本组织都有益处, 约 50 人参加;

(二) 总部人事行政:

- a. 就人力资源管理和人事行政所有方面向管理层和工作人员提供咨询和协助(约 30 000 次, 包括电子邮件、电话和面谈方式);
- b. 向常驻代表团和各种外部组织提供关于各种人力资源问题的咨询;
- c. 按照《工作人员条例和细则》处理人事行政事务: 总部每年征聘约 1 000 名定期任用和临时任用工作人员; 离职和终止雇用, 包括协议终止雇用和伤残事宜;
- d. 管理工作人员的福利和应享待遇(教育补助金: 780 名工作人员; 房租补贴: 840 名工作人员; 领取扶养津贴的资格: 3 850 名工作人员);
- e. 每年为大约 600 名首次任用工作人员进行上岗培训, 向他们说明《工作人员条例和细则》规定的义务;
- f. 监督各部厅每年处理约 1 000 项咨询人和个人承包商特别服务协议;
- g. 在推出团结系统的背景下简化程序和为管理人员及工作人员提供的人力资源服务;
- h. 管理总部工作人员的公务身份档案(超过 19 000 份档案);

(三) 加强应急准备机制:

- a. 每年在 7 个工作地点对 200 至 250 名工作人员进行培训，使其能作为第一应急人员在现场作出即时反应，从而使各工作地点和国家办事处为应对大规模伤亡事件更好地做准备；
- b. 制订和实施关于大规模伤亡事件标准化准备工作导则，包括：
 - 一. 紧急支助工具包、手册和方便使用的导则，内载供幸存者和家属参考的重要信息；
 - 二. 为事件后协调人提供信息和援助的可靠系统，特别是就中、长期而言；
 - 三. 满足某些群体特殊需要的材料，例如为妇女、老人、儿童和其他有特殊需要者提供的材料；
- c. 创建一份中央名册，载列可备初期应急的各待命应急小组(家庭活动协调人、家庭支助小组和联合国应急医疗队)、心理压力辅导员和可供使用的区域设施，并监测和支持各工作地点每年在 3 个地点评价和测试其应急医务准备计划；
- d. 更新和维持通信工具，例如电子空间/电子门户和网站，使幸存者和指定协调人(家庭活动协调人和家庭支助小组)能借此帮助更新共享信息。这些工具还将使幸存者和家属能分享信息，跟踪了解索赔情况，同时使本组织具备传播必要信息的手段；
- e. 为总部和外地管理人员和工作人员举办培训和情况简报会，介绍在发生紧急情况时为幸存者和家属提供的协助；
- f. 与负责研究和制订对幸存者和家属有影响的政策的秘书处其他部门和机构间团体(例如行政首长理事会的管理问题高级别委员会和人力资源网)协调努力，包括在扩大关爱背景中加强对工作人员和幸存者的支持。

29C.47 构成部分 3 的资源分配情况见下表 29 C.14。

表 29C.14 所需资源：构成部分 3

	资源(千美元)		员额	
	2016-2017 年度			
	2014-2015 年度	(重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
员额	16 300.6	15 458.8	66	66
非员额	24 893.2	25 004.9	—	—
小计	41 193.8	40 463.7	66	66
其他摊款	2 703.6	2 531.4	7	7
预算外	1 103.5	1 106.3	1	1
共计	45 000.9	44 101.4	74	74

- 29C.48 经费数额 15 458 800 美元，减少了 841 800 美元，用于为 66 个员额(1 个 D-2、1 个 D-1、5 个 P-5、10 个 P-4、8 个 P-3、5 个 P-2、4 个一般事务(特等)和 32 个一般事务(其他职等))提供部分经费，其中包括 3 个临时员额(2 个 P-4 和 1 个一般事务(其他职等))。减少 841 800 美元是由于根据大会第 69/264 号决议冻结了常设员额的征聘。
- 29C.49 非员额所需资源额 25 004 900 美元，用于工作人员费用、工作人员差旅和订约承办事务，包括工作人员发展及培训方案的培训资源，以及其他一般业务所需资源。净增 111 700 美元，反映了工作量高峰期在一般临时人员项下需要追加的支持(114 700 美元)，被工作人员差旅项下所需资源的削减(3 000 美元)部分抵销，其中考虑到了核定飞机舱位标准的预期影响和该厅计划在 2016-2017 两年期实现的进一步增效。
- 29C.50 经常预算资源将得到 3 537 700 美元追加资金的补充，比 2014-2015 两年期此类资金减少了 98 200 美元，来自中央行政部门为预算外活动、基金和方案(1 006 300 美元)提供服务而作为偿还款收取的方案支助收入，以及来自维持和平行动支助账户的其他摊派资源(2 531 400 美元)。这些资源将用于 8 个员额、其他工作人员费用、咨询人、工作人员差旅和其他业务费用，并用于推动语言培训和协助处理签证及与东道国有关的问题；就各种人力资源相关问题提供指导和支持全球电子绩效工具。

构成部分 4

医务

所需资源(重计费用前): 6 310 500 美元

- 29C.51 次级方案 3 的这一构成部分由人力资源管理厅医务司负责。将按照秘书长关于 2016-2017 两年期方案计划合并变动的报告方案 25(管理及支助事务)次级方案 3(人力资源管理)详述的战略实施活动方案。
- 29C.52 该司制订了一个战略计划，其中有三个目标：减少可预防伤害，减少健康相关费用，改进客户满意度。该司在纽约提供现场职业保健服务并向全球 100 多个地点提供服务。该司将重点在所有地点改善工作人员获取职业保健服务的便利和更好地提供这种服务。

表 29C.15 两年期目标、预期成绩、绩效指标和业绩计量

本组织目标：减少联合国及其工作人员与保健有关的风险

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016-2017 年度	2014-2015 年度	2012-2013 年度
(a) 减少工作人员可预防伤害	(一) 导致生病或受伤与工作有关事故数目减少 (每年每 100 000 名工作人员事故数)	目标数	2 400	—	—
		估计数		650	—
		实数			—
	(二) 因工作相关事件而产生的病假天数减少 (每年每 100 000 名工作人员病假天数)	目标数	10	—	—
		估计数		2.6	—
		实数			—

秘书处预期成绩	绩效指标		业绩计量		
			2016- 2017 年度	2014- 2015 年度	2012- 2013 年度
	(二) 在其大规模伤亡事故计划中纳入核定医务构成部分的工作地点数目增加 (工作地点数目)	目标数	18	12	—
		估计数		12	6
		实数			3
(b) 改善联合国保健服务质量	(一) 就服务接受调查的客户表达的满意度得到改善 (百分比)	目标数	95	95	95
		估计数		95	95
		实数			95
	(二) 外地医务人员对医务司所提供咨询和支助表达的满意度得到改善 (百分比)	目标数	95	92	—
		估计数		91	—
		实数			—
	(c) 减少健康相关费用	目标数	7.4	7.5	—
		估计数		7.5	—
		实数			7.6
	(二) 减少医疗后送的数目 (每年每 1 000 名工作人员医疗后送的数目)	目标数	5.0	7.0	—
		估计数		7.0	—
		实数			9.9

外部因素

29C.53 医务司预计能实现其目标和预期成绩，前提是：各利益攸关方支持并充分合作，而国家机构则支持努力改善联合国外勤地点的当地医疗条件。

产出

29C.54 2016-2017 两年期内将交付下列产出(经常预算、其他摊款和预算外)：

(a) (为联合国及其各基金和方案驻纽约工作人员提供)职业保健服务：

- (一) 医疗评估、咨询、免疫接种；
- (二) 返回工作和康复监测；
- (三) 健康意识和卫生推广方案；

(b) 为联合国及其各基金和方案在纽约的工作人员提供)保健咨询服务：

- (一) 精神健康和心理咨询；
- (二) 心理健康意识和促进健康；
- (三) 任务准备和保健方案；

- (四) 工作场所艾滋病毒/艾滋病培训方案;
- (五) 衡量和监测工作人员心理福祉;
- (c) 为联合国(包括维持和平行动和各基金和方案)工作人员提供医疗行政服务(经常预算、支助账户预算和预算外资金)
 - (一) 为征聘、调动、维持和平任务和差旅提供健康状况的医疗咨询意见;
 - (二) 监测和支助外勤人员的医疗后送和医疗遣返;
 - (三) 核证超出下放权限的长期病假;
 - (四) 就全系统残疾人员福利向联合国工作人员养恤金联合委员会提出建议;
 - (五) 就工作有关的伤害和疾病或死亡案例向索偿咨询委员会和外勤支助部提出建议;
- (d) 为联合国工作人员(包括外地工作地点和各机构, 基金和方案)提供与外地有关的服务:
 - (一) 就艰苦工作地点新建医疗设施提出建议并持续提供技术支持;
 - (二) 对外地工作地点和区域医疗后送中心的地方医疗设施进行现场评估;
 - (三) 为国际公务员制度委员会审查工作地点的医疗事务评级;
 - (四) 为联合国外地地点审查医务人员任职的申请并任用医务人员。
- (e) 业务连续性、公共卫生和医疗应急准备:
 - (一) 对所有外勤医务人员和危机管理小组/安全管理小组人员提供医疗和公共卫生突发事件和大规模伤亡事件的准备应对培训;
 - (二) 为各工作地点制作并分发政策、培训、工具和模板, 以控制传染病、流感大流行、环境健康危害和其他公共健康危害的爆发;
 - (三) 加强应急准备机制: 建立并维持待命联合国医疗应急反应小组和初步反应区域设施的中央名册, 每年对三个工作地点的医疗应急准备计划进行监测并提供支持;
- (f) 加强并扩大职业健康信息管理系统(EarthMed): 在总部以外办事处, 包括在维和特派团实施 EarthMed。

29C.55 构成部分 4 的资源分布情况见下表 29 C.16。

表 29 C.16 需资源：构成部分 4

	资源(千美元)		员 额	
	2014-2015 年度	2016-2017 年度 (重计费用前)	2014-2015 年度	2016-2017 年度
经常预算				
员 额	4 383.1	4 181.5	17	17
非员额	2 170.9	2 129.0		
小计	6 554.0	6 310.5	17	17
其他摊款员额	3 987.0	3 829.1	13	13
预算外	3 847.5	3 615.3	12	11
共计	14 388.5	13 754.9	42	41

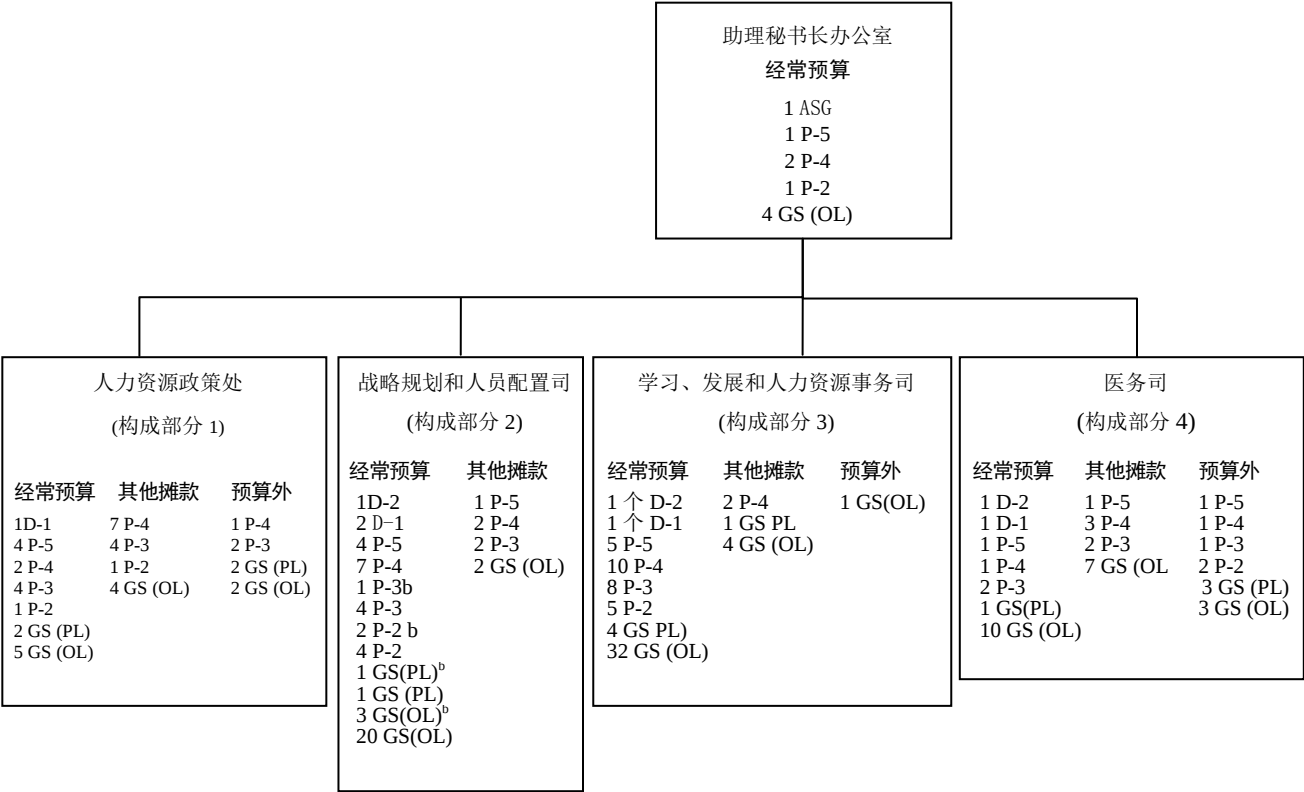
29C.56 所需资源数额为 4 181 500 美元，减少了 201 600 美元，用作 17 个员额(1 个 D-2、1 个 D-1、1 个 P-5、1 个 P-4、2 个 P-3、1 个一般事务(特等)和 10 个一般事务(其他职等))的经费。所需资源减少 201 600 美元，原因是根据大会第 69/264 号决议冻结对常设员额的招聘。

29C.57 非员额所需经费为 2 129 000 美元，用于其他工作人员费用、工作人员差旅、订约承办事务以及各种业务经费。净减经费 41 900 美元，主要是由于订约承办事务、一般业务费用、用品和材料项下(涉及拟议停止实验室诊断程序)所需资源减少，以及工作人员差旅费。资源减少考虑到了已核定飞机舱位标准的预期影响以及根据大会第 69/264 号决议预计 2016-2017 两年期的进一步减少。经费的减少额中一部分由于以下所需经费增加而部分抵消：涉及为业务连续性(禽流感)拟议将 1 个一般临时人员职位从 P-4 职等改叙为 P-5 职等的其他工作人员费用，以及精神健康领域专业人员的专门服务咨询人项下所需经费。

29C.58 经常预算资源将由 7 444 400 美元的额外资金补充，额外资金来自中央行政部门为预算外活动、基金和方案提供服务获得偿还款而收到的方案支助收入，并来自维持和平行动支助账户。这些资源与 2014-2015 两年期相比减少 390 100 美元，将用于 24 个员额、其他工作人员费用、工作人员差旅、订约承办事务、设备和其他一般业务费用，并将用来(a) 促进和维护世界各地工作人员的健康，同时通过制定和颁布联合国关于保健问题的政策确保身体状况符合工作要求，并协调和监测政策的实施情况；(b) 进行和审查体检，提供旅行卫生咨询，任务前和任务后咨询，为特派任务做准备，为外地和总部工作人员提供应急准备培训，以及为工作人员提供心理社会支持；(c) 向维持和平特派团的首席医务干事提供医疗咨询，就维和特派团民用诊所的运作提供技术和专业问题的咨询；(d) 对外地工作地点和区域后送中心的保健设施进行现场评估。(e) 继续在维和特派团实施电子病历和职业保健管理系统(EarthMed)，以改进向联合国外勤人员提供的保健卡，并提高在履行和监测医疗-行政职能方面的效率。经费减少的主要原因是中止了咨询服务的一次性经费。

附件一

2016-2017 两年期组织结构和员额分布情况 ^a



缩写：ASG：助理秘书长；GS：一般事务人员；OL：其他职等；PL：特等；XB：预算外。

^a 2016-2017 两年期的组织结构不再包括原构成部分 5(人力资源信息系统)，提议该系统转到第 29E 款(信息和通信技术厅)，以支助大会第 69/262 号决议第二节下核准的新信息和通信技术战略。

^b 由人力资源信息系统科(原构成部分 5)调入已在 2014-2015 两年期人力资源管理厅项下反映的 7 个员额。

附件二

为执行监督机构的相关建议而采取的后继行动总表

建议简述	为执行建议而采取的后行动
行政和预算问题咨询委员会 (A/68/7) 行预咨委会期待尽一切努力按时部署学习管理系统。行预咨委会建议请秘书长在其关于人力资源管理的下一次报告中提供最新情况,说明学习管理系统的状况和实施方式。在这方面,行预咨委会认为,必须在系统中记录每个工作人员的历来培训情况。行预咨委会还强调,有必要建立一个单一的系统,涵盖包括维持和平行动在内的整个秘书处的联合国人员(第八.49段)。 行预咨委会感兴趣地注意到混合培训法的优势,鼓励秘书长根据实际情况进一步扩大其在联合国培训方案中的使用。行预咨委会建议请秘书长在 2012-2013 两年期第二次执行情况报告中报告采用混合培训方法节省的资金(第八.50 段)。 行预咨委会认为,应聘者通过考试后迟迟无法上岗,这可能会打消未来潜在应聘人的积极性,从而对该方案的效果产生不利影响。行预咨委会还关切地注意到,拟议裁撤大量 P-2/1 职等员额将导致青年专业人员方案成功应聘人的征聘职位减少,征聘时间进一步延误。行预咨委会建议请秘书长制订并采取措施,加快对青年专业人员方案成功应聘人的聘用,并在其关于人力资源管理的下一次报告中报告与此事有关的情况(第八.53 段)。	Inspira 学习管理系统是一个基于因特网的平台,能帮助联合国管理、记录、追踪和报告 Inspira 学习管理系统目录中的学习活动。迄今,在系统上已经处理了 25 万多次登记。学习管理系统目前托管 570 个程序和几千项活动,或程序的个别运作。秘书处所有工作人员(估计有 41 000 人)均可登入学习管理系统参加自定进度的学习课程。至于面对面的课堂课程,学习管理系统在总部、总部以外办事处、人道主义事务协调厅、人权高专办、一些区域委员会和外地特派团都已充分部署。在外地部署学习管理系统的工作是在与维持和平行动部和外勤支助综合培训处合作及协作下持续进行的。综合培训处要求对结构进行新的设置,以便在停用电子培训管理系统前在学习管理系统中满足维和需求(包括输入外地工作人员学习历史)。这一综合培训处业务要求正得到信通厅设置,时间安排在 2015 年第四季度完成。 截止 2015 年 5 月,学习管理系统还将能够在提升实务和技能项下获取所有工作人员的补充学习记录。在 Inspira 的学习管理系统中,学习管理人员可以就基本的登记数据提出报告。“人力资源深入观察”可帮助提出更全面的报告和分析,这是可以从 Inspira 索取每个工作人员一些历史资料的业务智能工具。这一工具由战略规划和人员配置司管理。 人力资源管理厅继续扩大其在线和混合学习法,后者结合面对面和在线学习方式要素。该厅目前正在审查今后衡量费用节省量的措施。 根据秘书处的人员组成方面的公平地域分配原则,青年专业人员方案的考试仅接纳来自无人任职、任职人数偏低或任职人数可能变得偏低的会员国候选人。人力资源管理厅根据员工队伍规划分析,包括 P-2/1 职等空缺的经常预算预测,界定了考试的职系和职类,将候选人纳入名册的时间为两年的人数,因为每个职系青年专业人员方案考试是两年举行一次。因此,通过考试的候选人预计将在两年时间内得到任用。人力厅同意,尽可能在时限内任用尽可能多的通过考试的候选人,符合联合国组织的利益。

建议简述

为执行建议而采取的后行动

行预咨委会认为，有必要以更加系统、更有条理的方式对外联活动的成果和结果进行衡量和评价。行预咨委会认识到，在这些活动中接触所有参加者确实存在困难，但鼓励秘书长寻找创造性的解决方案，以获得参加者对于外联工作成效有意义的反馈，并深入了解参加者的需求，以便改进外联工作和业绩计量。行预咨委会建议请秘书长在其关于人力资源管理的下一次报告中报告这些努力(第八.56 段)。

行预咨委会虽然欢迎会员国对一些外联活动的费用提供捐助，但对拟议的削减可能过度影响那些无法分担外联差旅费用的会员国感到关切。此外，这些会员国也可能无法充分利用因特网，进一步使本国潜在应聘者处于不利地位。因此，行预咨委会强调，对资源的任何削减不得损害无法分担外联活动费用的会员国。行预咨委会还强调，保持外联工作的公平性至关重要。行预咨委会建议请秘书长监测外联任务的执行情况，并在 2014-2015 两年期第一次执行情况报告中提供关于这些任务及其他外联活动的数量和目的地的详细统计数据，包括对 2013 年和 2014 年开展的外联活动进行比较(第八.59 段)。

任用通过考试的候选人员是征聘战略的核心工作。人力资源管理厅正在尽最大努力加快将通过考试的候选人安排到现有的 P-2 空缺员额上。人力厅根据过去的趋势，同意行预咨委会的观点，也认为裁撤 P-2/1 职等的员额将导致职位减少，并将进一步延迟任用通过青年专业人员方案考试的候选人。

人力厅按行预咨委会要求，将在下次关于人力资源管理的报告中报告为加快任用通过青年专业人员方案考试的候选人而制定和实施的措施。

外联活动有各种形式，包括旅行、演讲、虚拟招聘会、社交媒体和外联宣传邮寄，所有会员国的国民可以接触到其中的大部分。涉及财政资源的外联活动在进行时向以下各方征得参考意见：无任职国民、任职人数偏低或要求这种活动的会员国，或向上述国家国民提供接触机会的机构，以及女性候选人或有需要职业的候选人。

对外联活动成效的衡量是一项长期任务，因为外联活动的影响在属于某一特定国籍、性别或职业的申请数目方面并不一定立即感受到。各会员国国民的申请数量可经过一段时间来衡量，以确定各种外联活动是否产生累积效力。

在其题为“人力资源管理改革概览：建设一支全球化、有活力和适应性强的联合国员工队伍”的报告(A/69/190)第 54 段，秘书长说，在衡量外联工作的影响方面，统计数据表明，职业门户网约 4% 的访问者直接来自社交媒体。此外，Inspira 新增了一项功能，旨在更好地获得有关工作申请人和外联工作的数据。表示由于外联活动而提出申请的人数从 2012 年的 28 031 人增至 2014 年上半年的 39 126 人。这表明，外联活动对申请的影响越来越大。

尽管欢迎会员国的支持，但需要旅行的外联活动并不取决于会员国是否有能力分担有关费用。向会员国派遣外联特派团依据的是会员国任职人数情况和(或)倍增效应，即会员国向无人任职或任职人数偏低的会员国国民提供机会的能力。秘书处必须根据会员国的国民任职状况和兴趣程度，确定哪些外联活动对有限的可用资源可产生最大影响。

从 2002 年采用银河系统到如今的 Inspira，都有来自世界各地的候选人。迄今举行的虚拟招聘会表明参与者来自 188 个国家和领土。

2013 年需要旅行的活动包括派赴以下国家和地区的特派团：

巴巴多斯、比利时、巴西、牙买加、蒙古、阿曼、波兰、葡萄牙、大韩民国、西班牙、特立尼达和多巴哥、大不列颠及北爱尔兰联合王国和美利坚合众国。

建议简述	为执行建议而采取的后行动
	2014 年需要旅行的活动包括派赴以下国家和地区的特派团： 澳大利亚、加拿大、中国、日本、挪威、联合王国和美国。
行预咨委会建议请秘书长确保关于联合国残疾人无障碍环境的公报及时定稿和颁布(第八.60 段)。	已执行。 ST/SGB/2014/3 于 2014 年 6 月 19 日印发。
行预咨委会强调，现有关于组织名称的指导意见应在秘书处所有机关一致适用，并对指导意见的任何变通办法提出明确的说明。此外，行预咨委会期望对这一指导意见的任何更新均提交大会审查(第八.61 段)。	这项建议正在审议之中，意图是在改变分类行政指示的背景下修订指导意见。

附件三

列入 2014–2015 两年期但 2016–2017 两年期不交付的产出

A/68/6 (Sect. 29C), 段次	产出	数量	终止原因
29C.41 (b) (i) c. ii	与使用综合管理信息系统(综管系统)有关的方案, 约 100 人参加	1	产出已过时, 因为新的企业资源规划系统(团结项目)将取代旧的综管系统。因此不需要进一步的培训
29C.41 (b) (i) c. iv	增强工作人员使用全组织应用软件能力的方案, 包括国际计算机应用资格证书认证以及为各部技术协调人开设的方案, 约 6 000 人参加	1	过时, 产出过时, 因为国际计算机应用资格证书认证方案已经停止
29C.41 (b) (i) e. ii	为秘书处新任命的副秘书长和助理秘书长职等高级领导人开办概况介绍方案, 包括介绍情况和提供特别制作的文件, 约 20 人参加	20	精简。合并到一个新产出, 包含新工作人员的各种概况介绍方案和情况介绍
29C.41 (b) (i) e. iii	继续为新工作人员开办和实施电子学习上岗培训方案, 并为主任职等工作人员提供补充模块		精简。合并到一个新产出, 包含新工作人员各种概况介绍方案和情况介绍
29C.41 (b) (i) e. viii	继续开办旨在提高对灵活工作安排认识的方案		过时。目前每个部内都有灵活工作安排问题协调人。不再需要颁布政策
29C.49 (a) (ii)	差旅医务咨询和免疫接种	1	删除, 因为免疫接种现在包括 29C.54 (a)(i), 体检、协商和免疫接种及旅行保健事项通报就是协商或评价
29C.49 (a) (iii)	诊断程序: 实验室分析	1	由于实验室关闭而取消
29C.49 (a) (v) e	协助拟定工作人员精神健康和心理社会健康方面福利的政策	1	代之以新的产出: 衡量和监测工作人员心理社会福祉
29C.49 (b) (iv)	就特殊抚养补助金和特殊教育补助金案例提出建议	1	活动水平已下降, 仍受到监测, 但达不到向大会报告的重要程度
29C.49 (d) (i)	遵守联合国医务司导则中有关卫生事件的库存要求	1	已不再作为产出, 因为活动在衡量对终端用户的影响方面无效
29C.49 (d) (iv)	执行供应方为联合国全球医疗设施提供的艾滋病病毒测试和咨询, 使更多的工作人员了解自身的病毒情况	1	已完成
29C.49 (d) (v) a	每年在 7 个工作地点对 200 至 250 名工作人员进行培训, 使其作为第一急救者在现场即时作出反应, 从而使各工作地点和国家办事处为应对大规模伤亡事件更好地做准备	1	对第一急救者的培训不是医务司的作用。这一职能由安全和安保部履行
29C.49 (e) (ii)	实施新版系统, 加强并改善 EarthMed 的一般功能和浏览便利程度	1	已完成
共计		30	