



第五十九届会议

暂定项目表* 项目 121 和 126

秘书长关于内部监督事务厅活动的报告

联合国维持和平行动经费筹措的行政和
预算问题

关于审计维持和平行动部外地国际文职人员征聘政策与程序的 后续审计报告

秘书长的说明

1. 秘书长谨依照大会 1994 年 7 月 29 日第 48/218 B 号决议、1999 年 12 月 23 日第 54/244 号决议和 2003 年 6 月 18 日第 57/322 号决议，转送主管内部监督事务副秘书长递交给他的关于维持和平行动部外地国际文职人员征聘政策与程序的后续审计报告，请大会注意。
2. 秘书长注意到本报告内的调查结论，并赞同其中的建议。这些建议将有助于执行维持和平行动的人力资源战略。

* A/59/50 和 Corr. 1。



关于维持和平行动部外地国际文职人员征聘政策与程序的后续审计

摘要

根据 2003 年 6 月 18 日大会第 57/322 号决议，内部监督事务厅（监督厅）进行了维持和平行动部外地国际文职人员征聘政策与程序的后续审计，主要目的是：审查 2001 年 7 月监督厅报告（A/56/202）各项建议的执行情况；评价人事管理和支助处开展该部调整议程中有关征聘方面工作的进展；这一议程是根据联合国和平行动问题小组的报告制订的（A/55/305-S/2000/809）。

虽然向人力资源管理厅追加了资源，用于监测维持和平行动部下放征聘权力的情况，但是该厅对外地征聘工作的监测仍很薄弱。原本期待着银河系统将能够持续监测人事管理和支助处的征聘工作，但是因为这一系统仍未用于处理外地特派团国际文职人员的征聘，所以人们的这项期待并未实现。监督厅还发现某些特派团外勤事务人员转变成了专业职类，破坏了目前关于转为专业职类的限制。人力资源管理厅尚未就该部把连续的特派团的任命作为互相独立的任命，以此“晋升”某些工作人员的做法颁布明确的政策准则。其他情况类似的工作人员则在其薪等/级别未经审查的情况下，便从一个特派团“调往”另一个特派团。监督厅认为，需要大幅度加强人力资源管理厅监测下放征聘权力的情况，进行更加认真的审查，并向维持和平行动部提供适当的政策指导。

虽然维持和平行动部率先开展了外地特派团全球人员编制战略的主要组成部分，但在人力资源规划、精简征聘进程、审查申请人员以便列入名册，扩大征聘来源，向外地特派团下放权力等方面仍需要作很多的工作。其中许多工作没有按时完成。例如，订于 2001 年 9 月完成的继任规划目前预计只能在 2004 年底完成。人事管理和支助处还没有拟订出外地特派团能够从中挑选出适当人选的内联网/因特网候选人名册。大约有 12 万人根据银河系统的通用空缺通知，提出了申请，但是还没有经过审查；征聘程序仍没有敲定；维持和平行动部仍没有采取切实的步骤，把征聘权力下放的范围扩大到 2000 年得到征聘授权的两个特派团之外。

人事管理和支助处的工作人员资源，包括担任外地征聘之外的职能的人员，从 2000 年 6 月的 71 个员额，大幅度增加到 2002 年 1 月的 115 个员额，增加的主要原因是需要在该处内建立适当的能力，执行联合国和平行动问题小组报告中的建议。监督厅认为，维持和平行动部需要制订切实可行的时间表，完成指派给人事管理和支助处的工作，并让管理人员对完成任务负责。落实新的信息技术系统以及向外地下放征聘权力使效率提高，从而应根据对该处工作量进行的可靠分析，妥当地调整其工作人员编制。

目录

章次	段次	页次
一.	导言	1-5 4
二.	人力资源管理厅的监督作用	6-10 4
三.	文职人员全球战略	11-21 6
	A. 人员配备战略内容	11 6
	B. 预先规划	12-14 6
	C. 精简征聘进程	15-19 7
	D. 让征聘来源多样化	20 8
	E. 快速部署	21 9
四.	征聘职能的管理	22-28 9
	A. 制定基准和业绩评估	22 9
	B. 信息技术的使用	23-26 9
	C. 工作人员资源	27-28 10
五.	建议	29-46 11

一. 引言

1. 维持和平行动部行政支助司的人事管理和支助处负责为所有外地特派团征聘国际文职人员。2000年，该部把征聘权力下放给了联合国科索沃临时行政特派团（科索沃特派团）、联合国东帝汶过渡行政当局（东帝汶过渡行政当局）及其后续特派团——联合国东帝汶支助团（东帝汶支助团）。

2. 根据2003年6月18日大会第57/322号决议，内部监督事务厅（监督厅）对外地国际文职人员征聘政策和程序进行了后续审计。审计是从2003年11月到2004年2月进行的，主要目的是：(a) 审查2001年7月20日监督厅前次报告（A/56/202）的各项建议的执行情况；(b) 评价人事管理和支助处执行按照联合国和平行动问题小组报告（A/55/305-S/2000/809）制订的调整议程的情况。

3. 秘书长强调（见A/55/977），该部的人力资源职能对于改革大局的成功十分关键。该部的调整议程包括了新的倡议，目的在于：

- (a) 拟订全球工作人员编制战略，加强人力资源管理；
- (b) 有效管理文职人员迅速部署能力；
- (c) 改进外地人员服务条件；
- (d) 加强培训和职业管理；
- (e) 向外地下放更多权力。

4. 秘书长提出需要建设和配备人员的两个关键能力：(a) 培训、(b) 新的人力资源规划实体。这一实体将提出继任规划，不断重新评估技能需求，以及管理保存经事先审查的候选人名册和开办和待命人员名册。还需要更好地规划和协调信息管理系统，以便协助和支持电子名册和规划数据库的落实和管理。

5. 目前审计的重点是该部改革倡议中有关征聘的各方面。监督厅审查了人事管理和支助处的征聘政策和做法，进行了模拟审核，审查了有关文件，与维持和平行动部和人力资源管理厅的负责官员进行了面谈。向维持和平行动部和人力资源管理厅提交了本报告草稿，征求它们的意见。它们的意见见楷体部分。

二. 人力资源管理厅的监督作用

6. 监督厅2001年7月的报告（A/56/202）突出说明，人力资源管理厅需要有效监测下放给人事管理和支助处的征聘职能，尤其是参照联合国和平行动问题小组关于进一步向外地特派团下放征聘权力的建议。监督厅报告表示，这一监测工作应包括定期检查人事管理和支助处和拥有征聘权力的外地特派团处理确定的征聘案。人力资源管理厅接受监督厅关于改进监测的建议，提议从维持和平行动

支助账户中增拨资源。人力资源管理厅还指出，2001年开发的银河系统将使人们能进行持续的监测。

7. 2001年10月，行政和预算问题咨询委员会赞成向该厅增拨资源（1个P-5，1个P-4和1个一般事务工作人员），建立监测能力（A/56/478）。该厅成立了一个规划、监测和报告科，定期访问各个外地特派团。这些监测访问之后都编写了报告，汇报外地人事管理的各个方面，提供对于人事管理和支助处支助质量的反馈。虽然报告经常讨论需要总部加以解决的国际文职人员问题，但这些监测访问并没有对人事管理和支助处的征聘工作带来有效的监督。迄今为止，还没有提出涉及人事管理和支助处在总部的工作的监测报告。因此，监督厅前次审计中发现的监测薄弱环节仍然存在。监督厅得知，规划、监测和报告科的2004年工作计要求该科对人事管理和支助处进行一次监测访问。

8. 人力资源管理厅预期银河系统将使人们能持续监测外地特派团的国际人员征聘工作，但这一期待没有实现。联合国秘书处的员额是通过银河系统招聘的，但外地员额则不同，其空缺不是通过这一系统填补的。因此，人力资源管理厅不能以电子方式监督人事管理和支助处的征聘活动。监督厅认为，这是一项重大缺陷，需要加以纠正，以确保根据联合国人力资源政策执行下放的征聘权力。

9. 监督厅发现在有些情况下，特派团外勤5级及以下职等的人员任命以不正确的方式转为专业人员职类。2003年11月，人事管理和支助处向人力资源管理厅提到了其中的一个情况，该厅面对这种作法绕过了现行的对上调专业职类的限制表示关注。¹ 人力资源管理厅若能够进行更有效监督，这种情况就会更早被发现。维持和平行动部表示，2004年2月，人力资源管理厅提供了书面指导，其中澄清说明，只有FS-6和FS-7职等的工作人员才可以考虑分别转为P-3和P-4员额。如果FS-5职等的工作人员提出申请，选定转为P-3外勤员额，那么就将升为FS-6职等，承担P-3员额的职能，而不是立即转为专业职类。

10. 该厅还应对人事管理和支助处把特派团的连续任命当作“相互独立”的任命的作法提出明确的政策准则。就是说，当一个外地特派团的一名工作人员被任命担任另一个特派团的职务时，该处是在没有考虑其在前一个特派团的薪等/职等的情况下确定其在新员额上的薪等/职等的。这一做法很武断，缺乏透明度。有些工作人员“重新分配工作”时，其目前的薪等/职等没有经过任何考察，而另一些人员则在从一个特派团调往另一个特派团时得到“提升”，因为他们被认为是新的征聘人员。监督厅指出，人力资源管理厅承认，需要在执行该部人力资源战略时审查这一情况。监督厅认为，该厅对下放征聘权力的监测工作需要大幅度加强，需要进行更认真的审查和向该部颁发政策准则（建议1和2）。

¹ 目前，只有FS-6和FS-7职等的工作人员才可以考虑分别转为P-3和P-4，但条件是要在目前职等上工作两年，并符合升为专业职类的学术条件。

三. 全球文职人员编制战略

A. 人员编制战略内容

11. 人事管理和支助处人力资源规则和发展科负责拟订全球工作人员编制战略和负责管理长期规划和职业发展。全球工作人员编制战略的拟订包括战略的理论框架，确定所需要资源，以及执行的时间安排。战略内容包括制订一个透明的征聘制度，建立核心备用能力作为预先规划的一个主要部分。为确定如何弥补目前的缺陷，为未来工作做好准备，来自维持和平行动部、管理部、联合国日内瓦办事处、联合国自愿人员方案的高级管理人员和若干外地特派团的行政主任在 2001 年 5 月编写了一份维持和平特派团全球文职人员编制战略。战略的五个组成部分包括：

(a) 预先规划，其中包括拟订特派团单元和标准结构格式，更新通用职务说明和继任规划；

(b) 精简征聘程序，主要是通过开发银河系统，建立名册，向外地授权；

(c) 扩大征聘来源，方法包括刊登职务征聘广告，同各联合国实体、机构和会员国拟订谅解备忘录；

(d) 成立待命小组和特派团启动小组，以便提供快速部署的工作人员；

(e) 保留工作人员，改进职业管理，方法包括修改服务条件和合同安排，提供综合培训方案。

本报告列出了监督厅对于全球工作人员编制战略中同外地特派团国际文职人员招聘直接有关的方面的审查结果。

B. 预先规划

12. 监督厅 2001 年 7 月的报告指出，缺乏标准职务说明大大限制了人事管理和支助处作出有根据的征聘决定的能力。人力资源管理厅指出，正在同维持和平行动部一道为特派团各种员额编制通用职务说明。在目前审计期间，监督厅发现，人事管理和支助处最后敲定了 200 多个通用职务说明，并得到人力资源管理厅的批准。

13. 拟订特派团单元、标准结构格式和继任计划对于实现有效的事先规划人力资源需求的目标十分关键。特派团标准结构格式是要帮助确定经过事先审查、培训并且可以立即派遣的中级/高级行政工作人员“突发”名册，用于特派团的启动和后续规划阶段。迄今为止，人事管理和支助处为外地特派团的行政部门员额拟订了典型的标准结构格式。

14. 继任计划是力求组建一组受过训练的工作人员，他们具有相当的能力和技能，能够在可预见的将来担任高级职位。工作人员编制战略预计，继任规划将于

2001年9月完成。不过，完成日期已经拖延了两年多，而且可能再拖延一年。人事管理和支助处正在制订一份问卷，调查特派团工作人员技能。在分发问卷并分析结果之后，该处预计要到2004年底之前才能完成继任规划。维持和平行动部需要密切监测这项工作，避免进一步的拖延，确保今年年底之前完成预先规划。

C. 精简征聘进程

1. 经事先审查的候选人名册

15. 监督厅2001年7月的报告建议人事管理和支助处同人力资源管理厅合作，编制一个经事先审查、按职能分列的合格候选人名册，以备各种类别的员额选用，以此促进以透明的方式征聘最佳候选人。编制完成后，该名册将按照需要加以审查和补充。维持和平行动部接受监督厅的建议，并表示名册的编制对于落实透明度，向外地特派团下放权力十分关键。人力资源管理厅表示，2001年开发的银河系统将有助于编制一个全新的名册，消除现行制度中的缺陷。2001年5月的全球人员编制战略列出了精简征聘进程的措施，包括实施银河系统，建立外地员额合格人选名册，向外地特派团下放征聘权力等。

16. 监督厅目前的审查工作表明，实施银河系统，将其作为在网上公布外地空缺和升级申请的工具，使人事管理和支助处能够吸引到大量的候选人。不过，银河系统的局限——主要在于其无法用电子方式按照具体的、与职务有关的标准，分门别类地选出候选人——尚未得到有效解决。人事管理和支助处同人力资源管理厅探讨了这些问题。监督厅认为，不提供必要的分类和选择工具，仅仅增加候选人的数量，并不能够协助展开有效的竞争性征聘工作。相反地，银河系统给人力资源管理干事带来了沉重负担，他们必须用手工作业的方法审查每项申请，把候选人的条件同员额要求进行匹配。人事管理和支助处表示，通过银河系统收到的大约12万份申请仍没有经过筛选，只有“在优先和提出要求的基础上”才使用银河系统中的候选人名册。名册虽然没有包括这12万名候选人，但是从中“挑选”候选人，可能是填补空缺的一个捷径，可是这一办法不能提高征聘透明度，也不能合理地保证征聘到最佳候选人（建议3）。维持和平行动部表示，已经在“核心”系统中开发了一个网上名册单元（这是建立在一个数据仓基础上的一套人力资源应用程序）。维持和平行动部正在同人力资源管理厅讨论如何用最佳方式把银河系统和“核心”系统的名册单元综合起来。

17. 人事管理和支助处引进了一种做法：向有关特派团提供合格候选人的精选名单，供其选用。虽然这比监督厅前一次审计期间的征聘做法有所改进，但各特派团仍要求能够在更大范围内物色候选人。监督厅认为，要想达到这一点，只能确保各特派团能够查阅通过银河系统收到的申请，如同总部的方案管理人员能够查阅人力资源管理厅公布的秘书处空缺方面的申请一样。因此，维持和平行动部还没有完全落实联合国和平行动问题小组关于让外地特派团有机会从因特网/内联网名册上物色候选人的建议（A/55/305-S/2000/809）。

2. 向外地特派团下放征聘权力

18. 2001年5月的维持和平行动人员编制战略承认，要提高征聘进程的效率和透明度，就要向外地特派团下放更多的权力，就象2000/2001年期间科索沃特派团和东帝汶过渡当局试行的那样。秘书长在2001年6月1日关于联合国维持和平行动问题小组建议的执行情况的报告（A/55/977，第161和162段）中重申，借鉴向科索沃特派团和东帝汶行政当局下放权力的经验教训，向外地特派团下放更多征聘权力，是维持和平行动部战略的一个关键。秘书长还表示，根据对试办结果的初步评价，维持和平行动部和人力资源管理厅认为，需要拟订书面程序、政策准则和监测机制，以确保工作方法连贯统一，改善地域和性别分布情况。下放权力将在这些程序和准则拟订之后进行。

19. 然而，并没有进一步下放权力。2003年1月，维持和平行动部颁发了 Lotus Notes 电子版本的“人力资源手册”，其中大量借用了人力资源管理厅先前在联合国内联网上公布的类似的手册。编汇手册是一项值得赞扬的努力，它使所有特派团都能够方便地查阅有关人事工作的细则、条例和程序。不过，该部拟订并列入手册的征聘政策和程序仍是草稿。另外，人事管理和支助处还需要按照地域分配情况和性别均衡来拟订适当的政策准则，并向特派团文职人事干事提供培训，让外地特派团能够以负责有效的方式行使下放的权力。这些准则最后敲定的同时，还要向外地特派团文职人事干事提供适当的培训，确保征聘权力的下放具有实际意义。监督厅认为，在创造条件，向外地特派团下放更大征聘权利方面，进展很有限，因此还要更加努力。为实现这一战略目标，人事管理和支助处应制订具体目标和时间表，选出一些特派团，分阶段向其下放征聘权力（建议4）。

D. 让征聘来源多样化

20. 全球人员编制战略还承认，需要让外地工作人员征聘来源多样化，因此设想在联合国共同系统内以及同会员国签订协定，正式规范各方之间的关系。虽然同联合国自愿人员方案于2001年8月31日签署了全球谅解备忘录，但到2004年1月才最后敲定。监督厅注意到，2002年9月，维持和平行动部同联合国人权事务高级专员办事处签订了谅解备忘录，加强和扩大双方的合作。双方同意在维持和平行动的规划阶段进行协商，人权事务高级专员办事处将参加综合的特派团工作队。这项安排应有助于在今后有需要时，向外地特派团有效部署人权干事。关于同会员国缔结谅解备忘录，联合国财务主任2003年3月批准了一项通用协定，但尚未分发给会员国。监督厅认为，还需要进行大量努力，以执行向外地特派团部署文职专家的常备安排（建议5）。[维持和平行动部表示将很快同会员国联系，分发通用的谅解备忘录，协助发展一个文职人员常备系统。](#)

E. 快速部署

21. 人员编制战略要求制订计划，快速部署经事先审查和批准的工作人员，主要是组成特派团初期评估待命小组，接着是启动小组，然后是长期部署。为此目的，将成立三个快速部署待命小组和三个特派团启动小组。人事管理和支助处编制了一个快速部署名册，其中分三个小组，共计 120 名工作人员，他们可以在新的特派团成立时迅速派遣，可工作长达 90 天，然后返回各自的原工作地点。90 天的快速部署阶段将用来征聘和部署新特派团的全职工作人员。不过，监督厅对快速部署名册的审查发现，其中许多工作人员可供调遣的情况并“不确定”。因此，在名册上保留这些工作人员没有什么用处。监督厅认为，名册上的所有工作人员每当情况需要时都应能接受迅速部署。人事管理和支助处应经常审查和更新名册，删除/更换无法接受派遣的工作人员（建议 6）。

四. 征聘职能的管理

A. 制定基准和业绩评估

22. 监督厅 2001 年 7 月报告建议，人事管理和支助处同人力资源管理厅协商，制定基准，评估征聘文职人员填补特派团空缺的效率。维持和平行动部仍然在执行这项建议。该部就填补特派团空缺所需天数制定了基准，但是有关活动，如特派团征聘工作扩大使用银河系统，要在 2004 年 6 月才能完成。只有在这些工作完成之后，才可能按照基准切实评估特派团征聘国际工作人员的效率。

B. 信息技术的使用

23. 人事管理和支助处的信息管理股负责协调该处的信息技术需求。该股将确定该处的内联网/因特网名册、银河项目、综合管理信息系统、外地人事管理系统和其他电子系统应符合哪些要求和应如何提高，以便交流信息和监测向地下放权力的情况。

24. 该股开展了一个数据包项目，后来改称“核心”。该项目是建立一个数据库，其中有从综合管理信息系统、外地人事管理系统以及该处先前使用的维持和平数据库收集来的数据。把这些各种系统中的人事数据资料汇集在一起一般有助于处理外地特派团国际征聘人员的人事工作。不过，监督厅关注的是“核心”项目中还没有采用综合管理信息系统中的数据安全协议。

25. 例如，在综合管理信息系统中，人事管理和支助处人事干事可以查阅秘书处所有工作人员的数据，不论其是否被派往总部或外地的维持和平行动。监督厅得知，人事管理和支助处能够毫无限制地进入综合管理信息系统，以便能迅速处理延长派往外地特派团的总部工作人员的定期任命的事宜。用户进入“核心”系统后，就可以查阅秘书处内任何工作人员的人力资源数据，包括没有被派往维持和平行动的工作人员的数据。维持和平行动部打算在向特派团逐渐下放权力时，允

许外地的文职人事干事进入“核心”系统，所以，如果没有对“核心”系统采用综合管理信息系统中的数据安全协议，防止外地用户查阅受到禁止的数据，那么数据安全协议就会受到损害。监督厅认为，人事管理和支助处需要立即解决“核心”系统中有关综合管理信息系统控制方面的数据查阅特权问题。该处还需要确保，今后在从其他系统取用数据来建立任何系统时，都一定要把原系统的数据查阅限制也继承过来（建议 7）。维持和平行动部表示它将采用所要求的综合管理信息系统类型的个人数据资料查阅限制，以便确保“核心”系统的外地用户只能查阅他们自己的特派团的内部工作人员的数据。目前正在测试控制单元，计划 2005 年 6 月之前在外地实施“核心”系统。

26. 作为“核心”系统的一部分，信息管理股开发了名册管理和空缺管制单元。空缺管制单元已经归入银河系统。充分利用这两个系统的潜力应有助于提高征聘效率。效率提高再加上向外地特派团下放更多权力之后应该对人事管理和支助处的人员编制结构进行审查，以便根据工作量的分析妥当地调整人员编制。

C. 工作人员资源

27. 先前的监督厅审计结果表明，虽然人事管理和支助处把许多问题的原因归咎于人员编制不足，但从 1995 年至 2000 年，该处关于工作人员资源的请求都得到了满足。后来，为发展必要能力以执行联合国和平行动问题小组的建议，该处工作人员资源，包括外地征聘工作以外的职能，在 2002 年 1 月总共增加到 115 个员额，而 2000 年 6 月时则只有 71 个员额（见下表）。

1995 年至 2002 年人员管理和支助处工作人员资源

年份	专业人员	一般事务人员	共计
1995/96	17	45	62
1996/97	20	45	65
1997/98	20	45	65
1998/99	17	45	62
1999/00	23	48	71
2000/01	30	56	86
2001/02	46	69	115

28. 尽管在 2000-2002 年期间向该处提供了更多工作人员资源，但在人力资源规划、精简征聘进程、审查申请以便列入因特网/内联网名册、扩大征聘来源，向外地特派团下放权力等方面仍有相当多的工作有待进行。监督厅认为，维持和平行动部需要为完成所有这些任务制定一个切实可行的时间表，应由人事管理和支助处的有关管理人员对其负责。因落实新的信息技术系统而提高了效率以及向外

地特派团下放征聘权力之后，人们应按照可靠的工作量统计数字调整该处的工作人员编制结构（建议 8）。

五. 建议²

29. 监督厅根据对外地国际文职人员征聘政策和程序进行的后续审查提出了以下建议。每项建议后摘要说明了维持和平行动部和人力资源管理厅的意见以及该建议的执行状况。

建议 1

30. 人力资源管理厅应加强监测维持和平行动部人事管理和支助处的征聘工作，确保根据本组织的政策下放征聘权力（AP2003/600/03/1）。

31. 人力资源管理厅接受这项建议，并表示已经采取了或预计采取若干步骤，加强监测工作。其中包括：(a) 同维持和平行动部每周召开会议，协助并找到具体征聘问题的解决办法；(b) 对人事管理和支助处进行现场监测；(c) 用自行监督手段发现并纠正偏离政策和（或）程序的现象；(d) 建立一个规划、监测和报告网址，其中列入特派团空缺情况；(e) 培训维持和平行动部的征聘干事。建议 1 将保留在监督厅的建议数据库中，直至人力资源管理厅充分落实了这项建议。

建议 2

32. 人力资源管理厅应：(a) 确保维持和平行动部人事管理和支助处严格执行关于特派团任命人员从外勤事务转为专业职类方面的政策准则；(b) 审查维持和平行动部把继任特派团任命当作单独任命的做法，并提供适当的政策指导以确保该部的征聘政策符合本组织的政策（AP2003/600/03/2）。

33. 人力资源管理厅接受这项建议，并表示自 2004 年 3 月以来，已经颁布了关于外勤职类工作人员转为专业职类的临时准则。关于继任特派团任命问题，人力资源管理厅表示，已经同维持和平行动部进行讨论，将就此拟订一份政策文件。建议 2 将保留在监督厅的数据库内，直到颁布了继任特派团任命政策为止。

建议 3

34. 维持和平行动部应同人力资源管理厅协商，以解决有关银河系统的问题，如无法按照具体标准用电子方式划分和挑选候选人，以确保外地特派团：(a) 能够充分查阅各个代表团员额的候选人申请；(b) 有能力通过银河系统处理特派团员额征聘工作（AP2003/600/03/3）。

35. 维持和平行动部接受这项建议，并表示同人力资源管理厅内的银河开发小组协商，在系统内增设了一个职能，协助外地特派团的人员征聘工作。2004 年 3

² 本节各段结尾括号内的数字是指监督厅记录各项建议的内部编号。

月，设计了一个新的银流程，以便在银河系统内有系统地公布外地特派团的空缺。关于需要在空缺通知和进行电子搜索方面进行培训一事，维持和平行动部预期在 2005 年初之前通过银河系统精简外地征聘进程，取代目前在該部网址上公布特派团空缺的做法。建议 3 将保留在监督厅的数据库内，直到外地特派团能够进入银河系统，处理征聘手续。

建议 4

36. 维持和平行动部应同人力资源管理厅协商，制定有关地域分配和性别均衡的政策准则，让外地特派团能够负责任地和有效地行使下放的征聘权力。维持和平行动部还应制定具体的目标和时间要求，列出将对其分阶段下放征聘权力的特派团（AP2003/600/03/4）。

37. 人力资源管理厅表示打算有计划地在外地特派团开展人力资源行动计划，具体是从 2004 年开始在已经成立的特派团试行。这些人力资源行动计划将包括三项人力资源指标：出缺率、地域分布和性别均衡。该厅还表示，若在外地特派团制定公平地域分配和性别均衡目标，就需要同人事管理和支助处以及有关的外地特派团密切协调，尤其是共同确定执行方式。

38. 关于向外地特派团下放征聘权力一事，维持和平行动部表示，因为需要从全球和战略角度掌握外地工作人员需求量大幅度增加的情况，所以目前预计不会有新的权力下放行动。任何权力下放也要以颁布了外地征聘程序和随后对特派团人员进行了培训作为条件。在决定下放征聘权力时，还将参照深入分析向科索沃特派团和东帝汶过渡行政当局/东帝汶支助团试行下放权力的经验所得到的结果。建议 4 将保留在监督厅的数据库内，直到人力资源管理厅制定了外地特派团公平地域分配和性别均衡政策准则，直到维持和平行动部根据秘书长关于联合国和平行动问题小组建议执行情况报告（A/55/977，第 161 和第 162 段）制定向外地特派团下放征聘权力的具体目标和时间要求为止。

建议 5

39. 维持和平行动部应最后敲定同会员国之间的长期安排，通过体制关系向外地特派团部署文职专家（AP2003/600/03/5）。

40. 维持和平行动部接受这项建议，并表示预期在 2004 年 12 月之前同会员国完成关于通用谅解备忘录的谈判。建议 5 将保留在监督厅数据库内，直到谅解备忘录缔结为止。

建议 6

41. 维持和平行动部应经常审查和更新快速部署名册，删除和（或）替换不能快速部署的工作人员（AP2003/600/03/6）。

42. 维持和平行动部接受这项建议，并表示正在参照以往的经验教训，审查快速部署名册，这份名册在向科特迪瓦和利比亚维持和平行动部署工作人员时首次运用。预计，2004年下半年将有一份经订正的快速部署名册。建议6将保留在监督厅数据库内，直到订正名册敲定为止。

建议7

43. 维持和平行动部应立即采取步骤，确保有关“核心”系统的数据查阅限制，不会损害到综合管理信息系统数据安全协议。该部还应确保，今后通过摘取其他系统的数据来开发任何系统时，都一定继承原系统的数据查阅限制（AP2003/600/03/7）。

44. 维持和平行动部接受这项建议，并表示将在“核心”系统的人员编制规划管理单元内加以执行。该系统预计将在2005年6月30日建成，在此之前，只有人事管理和支助处中能够进入总部综合管理信息系统的人士干事，才能进入“核心”系统的数据库。建议7将保留在监督厅数据库内，直到充分落实为止。

建议8

45. 维持和平行动部应：(a) 制定有时间限制的方案，通过利用新的信息技术系统和向外地特派团下放更多权力，提高工作效率；(b) 审查人事管理和支助处人员编制水平，根据可靠的工作量统计数字，评估应进行多大的适当调整（AP2003/600/03/8）。

46. 维持和平行动部表示，预计，为人事管理和支助处设计的新的银河系统工作流程完全落实以及使用“核心”系统名册数据库都将有助于精简招聘进程。该处将密切监测这些变动给工作人员编制需求带来的影响，同时考虑到维持和平行动总体上的增加。效率提高之后，该处将能够完成许多已经拖延的任务。建议8将保留在监督厅数据库内，直到维持和平行动部制定计划，向外地特派团下放更多权力；以及有文件证明，人事管理和支助处的人员编制水平按照工作量做了相应调整。

主管内部监督事务
副秘书长

迪利普·奈尔（签名）