



大会

Distr.: General
26 November 2012
Chinese
Original: English

第六十七届会议

第五委员会

议程项目 135

人力资源管理

2012 年 11 月 26 日秘书长给第五委员会主席的信

我写信给你之际，第五委员会正在审议我关于人力资源管理的各项报告，特别是你已看到的关于全面流动框架的 A/67/324/Add.1 号文件。

如你所知，这一框架内是对大会在其第 65/247 号决议所提要求的回应。它也是对管理本组织未来所必须解决的问题的回应。

联合国必须做好准备来面对未来的挑战。我们现在就人力资源管理所作的努力将成为本组织今后成功的基石。这就是为什么帮助我们工作人员的职业发展是如此重要，使他们尽可能多地掌握知识和技术，并能够战略地部署我们的人员力量，以高效率、有成效地执行授权任务。

委员会收到的拟议框架内就是针对这些问题。通过职位占用期限，使工作人员的经常调动制度化，从而使工作人员能够获得一系列技能和经验，并有一个集中的职位安排制度，确保将人员部署到最需要的岗位。

我提出了这一全面方法，因为我坚信只有这样才能有惠益。我们目前的自我管理系统没有实现工作人员的持续流动、经验交流，或可预测地为授权任务配置工作人员——尽管在过去几年中总体情况有所改善，一些地区的空缺率仍然长期偏高。在艰苦工作地点服务的工作人员在岗时间太长，没有明确的调往其他岗位的前景。我们必须促进一种更公平的分担艰苦工作地点服务的原则。不采用一种新的流动政策，就不能解决这个问题。没有一项制度明确的流动政策，本组织就难以建立一支现代的、多功能和有技能的工作人员队伍，而这样一支队伍是满足会员国不断变化需求的最具成本效益的途径。



然而，在迈向更管理化的制度时，同样明显的是，需要作出一些根本的变革。例如，如果我们要规定职位占用期限，那么工作人员任满时就必须有职可求。因此，该提案规定，空缺的职位将首先供内部工作人员申求。尽管如此，外部候选人仍将有机会申请初级职等和在高级职等的工作，因为每年都有工作人员离职、退休或辞职造成的自然减员。此外，非轮换职位将向具有专门知识的外部候选人开放。

我承认这些都是具有挑战性的问题，这是一个影响广泛的大胆建议。但我坚信，这是一个实实在在的机会，可使联合国成为一个现代化的组织，能够应对未来的挑战。现在时机已到，让我们一起迎难而上，实现上述目标。

我要强调，新的人员流动框架是我们重大管理举措的核心，也是正在开展的改革努力，如企业资源规划系统(团结项目)和全球外勤支助战略的一个主要推进器。

我希望我们能够按报告规定的时间表开展这项工作，从 2013 年 1 月 1 日起着手准备，从 2015 年 1 月开始推出这项新政策。为使该时间表可行，我们需要在今年 12 月就基本原则达成一致。再有任何推迟，就会进一步拖延阶段性的实施工作。因此，我对行政和预算问题咨询委员会建议的时间表感到失望，这个时间表不能满足我们的需求。我们自然会继续就制定和执行进度向大会提交报告，征求会员国的指导。

我相信我可以依靠你的支持，并谨请你将本信分发给第五委员会成员。

潘基文(签名)
