



第十八项议程

## 实施修订的人力资源战略 的初步更新报告

### 导 言

1. 委员会在 2005 年 11 月批准新修订的 2006-09 年人力资源战略（“战略”）时，要求劳工局在 2006 年 3 月的会议上提交一份初步实施报告。由于实施时间短暂，尚不足以产生实质性的结果。但将会在 2006 年 11 月的会议上提供一份更为详细的进展报告，之后每年提交年度报告。

### 战略的实施

2. 劳工局把首期工作的重点放在(I)在管理人员和职员中创立“引入”机制；(II)为达到规定目标奠定基础；(III)为监测和报告制度建立基准数据；(IV)确定比较标准和良好作法范例，以及(V)与外部审计员进行协商。这些将逐一讨论。

#### (I) 在管理人员和职员中创立了“引入”机制

3. 在总部和非洲、亚洲以及欧洲地区部门的科室管理人员中召开了一系列传达战略的吹风会，并就他们在战略实施中的作用进行了讨论。在基于结果的管理(RBM)范畴内，赋予管理人员对计划的结果和资源的管理，包括人力资源的管理方面的更多的职责并实行问责制。特别注重该战略将在以下方面所作的贡献：该战略将通过引入加强职员业绩管理机制，促进有成效的管理；以及通过增加对职员发展的投入，为管理人员和职员采纳良好作法提供工具。
4. 与非洲和亚洲各部门管理人员的讨论（后者也包括地区专家和亚太地区局的职员）尤为有益。它有助于确定劳工局人力资源政策如何为肩负实施体面劳动国别计划基本责任的地方管理人员提供更有效的支持。此类讨论也提出了在联合国改革背景下，在加强国际劳工组织作为国家层面团队成员的作用方面应予考虑的某些关键的人力资源问题。它们有助于澄清构成拟定于本两年期审议的地区结构议程一部分的某些具体问题，因而非常及时。

5. 各地区已对职员配置进行了正式审查。截至拟稿时，总部的两个部门也在进行该项工作。这些审查旨在促进人力资源司和部门管理人员在实现总体人力资源政策优先重点方面的密切伙伴关系和问责制。它们为对照关键的人力资源政策目标来评估各部门的业绩，并在商定的时间表内确定所需具体后续行动提供了机会。在审查的同时，人力资源与发展司和计划司与总部各部门在 2005 年末召开了多次会议，将职员配置预测与 2006-07 两年期预算分配进行了对照。

## (II) 为达到规定目标奠定基础

6. 劳工局为达到各项规定目标采取了一项分阶段的步骤。这将使相关的费用分摊在该战略的整个实施期内。因此，2006-07 两年期的费用有望在现有的分配资源中得到消化。同时，已采取措施改善内部行政管理效率，以腾出更多资源来支助基础更为广泛的“上游”政策支助和咨询服务。该战略各组成部分所采取的行动确定如下：

### (a) 健全有效的招聘、安置和职业晋升政策和程序

7. 2006 年初，人力资源与发展司审查了内部工作流程，旨在按照规定目标确定进一步缩短平均招聘时间的途径。人力资源与发展司同科室管理人员及职员工会密切合作，在不影响严格遵守程序的情况下继续理顺精简各种进程。同时也在审查招聘的组织和时机，以扩大应聘人才库，还考虑到家庭责任（尤其是入学时间方面的要求），使劳工局可以对招聘需要予以全面考虑。
8. 劳工局已在聘用战略中采取措施，鼓励残疾人应聘。作为第一步，目前的劳工局招聘网页和所有的职位空缺告示已对其欢迎残疾人应聘的政策作了具体说明。
9. 为了扩大劳工局职员性别和地域分配的多样化，人力资源与发展司同科室管理人员及其他技术小组成员密切配合，确保他们对扩大性别和地域多样化政策的充分理解，并将其运用到遴选过程。
10. 正在无代表和代表不足的国家，包括在劳动部、雇主组织和工人组织、高等院校以及培训和研究机构建立“人才来源”数据库，以促进具有目标针对性的人员物色。人力资源与发展司将派人到所选目标国家，提供有关国际劳工组织的需求的信息，确定有潜力的应聘者。
11. 为更长期地确保妇女占有足够比例的高层职位，已采取措施，开展特别针对加强女性官员管理和领导技能的培训活动。在此方面，管理和领导开发计划学习模块已投入使用。
12. 继续努力重新平衡级别结构。在 2004-05 两年期内，为此所采取的措施导致对 15 个职位重新进行审议和定级，由 P5 转为 P4。将因退休空出的 P5 职位的三分之一重新定级的政策已于 2006 年 1 月到位，并将全面实施。为总部所有其他类别的专业人员和一般事务人员所设定的规定目标，将在 2006 年 11 月提交的实施报告中予以报告。它们将根据联合检查组可能提出的可比较数据所反映的机构需求进行修

正。（参见以下第 IV 部分）。将审查外地当地职员的规定目标，以及上述地区结构审查后为 2007 年所设定的规定目标。

13. 继 2005 年 11 月有关流动性的新政策公布以来，正拟定一份运作框架。该框架将构成其实施的基础。关键行动将包括：职员吹风会，以解释流动政策机制，处理实际问题；向职员通报来年可能出现空缺的职位；听取和处理职员个人所表达的兴趣。在此前提下，运用职员配置审查进程大力改善人力资源计划。
14. 劳工局已出台了劳工局与国际劳工组织都灵国际培训中心人员交流政策。该政策于 2006 年 1 月 1 日实施。
15. 招聘和遴选程序集体协议的审议没有导致对其进行修订。因而，目前的协议依然有效。

#### (b) 一体化的、激发积极性、而又严格的业绩管理和职员发展体系

16. 职员业绩管理与衡量新体系的制定工作仍在继续。2006 年初，确定了一批来自同类机构的良好作法典范，并已开始与某些成员国进行了初步接触，以借鉴国别公共和相关私营部门的经验。与一些咨询公司就其他联合国机构引入业绩管理机制的经验进行了初步磋商。
17. 2006 年 2 月，向劳工局职员公布了一套指南，明确了在部门、司和地区办事处各级开展职员发展活动的原则、职责和为此划拨基金的使用方式。这些在 2005 年对学习战略进行的审议中业已提及。新的职员发展途径的一个关键特征是，在工作单位层面，建立一个管理人员与职员磋商的机制，以确保学习计划覆盖所有职员。该计划是以与机构总体目标一致的人员培训需要评估为基础的。除管理和领导培训以外（如下所述），将对支持实施体面劳动国别计划的培训，以及对弥合核心与一般、基础与技术能力缺口的培训予以特别关注。
18. 与此同时，管理和领导发展计划 (MLDP) 的实施继续支持管理变革进程。拟定 P4 至 D1 级别的 540 人将有序地参与 MLDP，其中约 105 人（20%<sup>1</sup>）已开始参与。总体上，约占日内瓦和外地所有专业职员的 40% 已参与或正在有序地参与 MLDP 和各类附带活动。
19. 始创于 2000-01 年的独立评估正在进行中，并将为计划的未来方向提供指导。截止拟稿时，审查委员会正在考虑感兴趣的公司提交的意见。

#### (c) 职员基本福利和保安安排

20. 2006 年 2 月，劳工局在亚的斯亚贝巴为非洲各办事处主任和职员工会代表开设了职员安全和保安区域讲习班。它继续与联合国驻日内瓦办公室(UNOG)和驻日内瓦其他联合国系统组织协同工作，实施加强安全管理体系的措施。为了与联合国安全和保安部(DSS) 政策保持一致，在总部建立类似于地方局现有的保安结构，已经任命

<sup>1</sup>对于有序参与管理和领导发展计划，此为参与率，而非完成率。

了一位专职人员，并建立了安全管理组。已开始就 2006 年将实施的进一步培训和信息措施进行了内部磋商，以增强总部安全意识。

21. 劳工局已做好防范可能爆发的由禽流感引起的流感的准备工作。根据“联合国职员医疗服务突发流感计划指南”建立了危机管理小组，订购了抗病毒药物和人员防护设备。也确定了在劳工局被迫关闭的情况下的基本职能和维持这些职能所需职员的方案。为了向职员介绍可能的流感信息，召开了多次吹风会，并建立了专门网站。劳工局的应对措施与联合国系统其他机构是协调一致的。
22. 继联合医疗服务部门解散后，新的国际劳工组织医疗服务职权范围已经拟就。这是劳工局职业安全和卫生政策的先决保障。2006 年上半年，将与安全和卫生咨询委员会(ACOSH)进行磋商。该委员会尤其对劳工局大楼的安全和卫生条件进行监督。
23. 对于停薪留职的安排已重新修订。对职员条例的相应修改将另行报告。<sup>2</sup>
24. 联合谈判委员会决定，建立联合工作组审查新修订的人力资源战略文件提及的与工作-生活平衡相关的问题和所建议的行动。
25. 在尚未填补调解员空缺的情况下，任命了临时调解人。这是由行政部门和职员工会委员会共同商议的，以确保劳工局的调解服务能够切实持续进行。
26. 联大第 60 届会议（2005 年秋季）决定，将合同政策的修改推迟至 2006 年春季考虑。因而劳工局合同政策的修改工作没有如期进行。然而，鉴于该战略要素的重要性，劳工局计划为预期的大会决议作必要的前期工作。委员会将于 2006 年 11 月收到一份进展报告，如有可能，届时将把新修订的合同政策提交其批准。

### (III) 为监督和报告体系建立基准数据

27. 人力资源与发展司已着手建立监督战略实施进展所必需的综合资源信息系统(IRIS)中的数据库。该项工作的一项重要方面是，把多重人力资源档案系统转换为 IRIS。IRIS 具有数据检索和分析性能，将为管理人员和人力资源与发展司提供更详细的职员总体情况，并使其具有监测人力资源政策目标进展的能力。

### (IV) 确定比较标准和良好作法典范

28. 作为国际劳工组织基于结果的管理的报告的后继行动，同时也是对人力资源战略实施的支持，劳工局提出在准备联合国系统职员配置的可比较数据方面与联合检查组(JIU) 进行合作，对合同类型、级别结构和其他与基金来源有关的参数等等加以比较；以及重视在联合国系统内外确定与该战略要素相关的良好作法典范。

<sup>2</sup> GB.295/PFA/6.

**(V) 与外部审计员进行磋商**

29. 与外部审计员的代表进行了初步磋商，向他简要介绍了新修订的 2006-09 年战略的主要组成部分，以及劳工局计划采取的该战略的途径。特别提及新修订的战略考虑到外部审计员在审计早期战略中所提出的建议。该审计人员确认，将于 2006 年 6 月提交的下一份外部审计报告中将包括有关新修订战略的进展情况。

2006 年 2 月 27 日，日内瓦。

提交供参考。