|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2019年会议2019年6月10-20日，日内瓦** | logo_C_ |
|  |  |
|  |  |
| **议项：ADM 24** | **文件 C19/75(Rev.1)-C** |
| **2019年6月14日** |
| **原文：俄文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的说明 |
| 俄罗斯联邦的文稿 |
| 关于修订第1299号决议“制定人力资源战略规划”的提案 |

我荣幸地向各理事国转呈**俄罗斯联邦**提交的后附文稿。

 秘书长
 赵厚麟

俄罗斯联邦的文稿

关于修订第1299号决议
“制定人力资源战略规划”的提案

# 一 引言

在关于人力资源管理和开发的第48号决议（2018年，迪拜，修订版）中，2018年全权代表大会责成：

– 秘书长在协调委员会的协助下并与区域代表处协作，制定并执行符合国际电联战略和财务规划的四年期人力资源战略规划（HRSP）；

– 理事会审查并批准四年期HRSP，审议有关落实HRSP的年度报告，并且就必要措施做出决定。

涉及制定人力资源战略规划（HRSP）的指示载于当前版本的理事会第1299号决议（C08）“制定人力资源战略规划”中，由于该决议完全以第48号决议（2006年，安塔利亚，修订版）的条款为基础，现已过时并需要按照PP-18有关人力资源管理的决定/决议进行修订。

# 二 提案

鉴于上述情况，兹建议：

审议并赞同第1299号决议（C08）“制定人力资源战略规划”的修订草案，其中反映出PP-18有关国际电联人力资源管理的决定/决议，见本文稿附件A。

附件A

第1299号决议（C08，C19最后修正）

**国际电联人力资源战略规划**

理事会，

考虑到

*a)* 国际电联《组织法》第154款要求国际电联招聘在工作效率、能力与道德诸方面均达到最高标准的人员；

*b)* 第71号决议（2018年，迪拜，修订版）在其附件1表11中确立，作为目标，在有利的工作环境中确保人力资源的高效利用，并且制定和落实能够促进员工队伍可持续发展且使员工对工作满意的人力资源框架，其中包括职业发展和培训等内容；

*c)* 有关人力资源管理和开发的第48号决议（2018年，迪拜，修订版）认识到国际电联的人力资源及其有效管理对于实现2020-2023年的目标极具价值，并且含有在研究解决有关国际电联人力资源规划和管理的相关问题时必须纳入考虑的决议和决定的参引，

注意到

*a)* 第48号决议特别责成秘书长在协调委员会的协助下并与区域代表处协作，制定并执行符合国际电联战略和财务规划的四年期人力资源战略规划（HRSP），以满足国际电联、其成员和职员的需要；

*b)* 根据第48号决议，有必要改进并实施旨在促进委任职员公平地域分配和男女平等的招聘政策和程序，

认识到

长期的人力资源规划对于国际电联资源的适当管理和国际电联职员的培养至关重要，

做出决议

1 批准根据第48号决议（2018年，迪拜，修订版）条款制定的2020-2023年四年期人力资源战略规划（HRSP）；

2 为全面涵盖第48号决议（2018年，迪拜，修订版）附件所列的问题以及2020至2023年理事会会议期间理事们提交的文稿中所载的问题，将HRSP作为一份“动态文件”，从而确保为支持HRSP的实施，相关措施得到审议和落实；

3 审议秘书长关于落实HRSP和第48号决议的年度报告并就必要措施做出决定，

进一步做出决议，责成秘书长

1 与国际电联职工委员会合作，根据上述做出决议2，在不与第48号决议（2018年，迪拜，修订版）及其附件中的条款发生冲突的前提下，对HRSP做出必要修改，并且将更新后的HRSP提交理事会审议；

2 监督国际公务员制度委员会（ICSC）提出、并经联合国大会批准的建议，以根据理事会通过的规定和程序对适用于委任职员的国际电联《人事规则和人事细则》做出必要修改。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_