|  |  |
| --- | --- |
| **全权代表大会（PP-22）2022年9月26日-10月14日，布加勒斯特** |  |
|  |  |
|  |  |
| 全体会议 | **文件 68 (Add.4)-C** |
|  | **2022年8月18日** |
|  | **原文：俄文** |
|  |
| 作为区域通信联合体（RCC）成员的国际电联成员国 |
| 有关修订第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的提案 |
| 人力资源开发和管理 |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| 概要本文件旨在介绍将在全权代表大会（PP-22）修订的第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的案文，以考虑到理事会财务和人力资源工作组（CWG-FHR）和理事会2022年会议的磋商结果，涉及如何提高国际电联人力资源在执行2024-2027年国际电联战略规划中的使用效率。建议的变革旨在通过加强变化管理和人力资源管理职能之间的联系，提高国际电联人力资源的使用效率，具体而言，是如何将这些职能反映在人力资源管理计划和报告之中。人力资源管理部门和职能应在未来发挥更积极的作用，因为它们通常是甄选工作人员和管理工作场所活动和文化、建立激励机制、开展职员培训和学习的专业知识核心。需采取的行动区域通信联合体（RCC）成员主管部门提议审议对第48号决议（2018年，迪拜，修订版）正文及其附件1的修正建议，以期获得2022年全权代表大会的通过。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**参考文献**– |

MOD RCC/68A4/1

第48号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）

人力资源管理和开发

国际电信联盟全权代表大会（2022年，布加勒斯特），

认识到

国际电联《组织法》第154款[[1]](#footnote-1)1规定，国际电联在招聘职员时，应遵照工作效率、能力与道德诸方面的最高标准，

忆及

*a)* 联合国大会1948年12月10日第217 A (III)号决议通过的《世界人权宣言》第2条规定，人人有资格享有本宣言所载的一切权利和自由，不分种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他见解、国籍或社会出身、财产、出生或其他身分等任何区别；

*b)* 本届大会第5号决定（2022年，布加勒斯特，修订版）为国际电联确定了2024-2027年的资源，并规定了提高国际电联活动效率的总体目标和部门目标；

*c)* 全权代表大会第70号决议（2018年，迪拜，修订版）做出决议，优先考虑在国际电联的管理、人员编制和运作中纳入性别平等政策；

*d)* 本届大会第71号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）所述的国际电联战略规划以及为实现其中各项目标和相关部门目标而拥有德才兼备的职员的必要性；

*e)* 第151号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）责成秘书长，在规划和实施层面，继续改进基于结果的管理（RBM）和基于结果的预算编制方法（RBB），

注意到

*a)* 国际电联关于规划、合同、继任、人力资源培训和开发等各个方面和原则，尤其是影响到国际电联职员的国际公务员制度委员会（ICSC）的“国际公务员行为准则”、国际电联《人事规则和人事细则》以及国际电联的道德规范政策；

*b)* 联合国大会（UNGA）第70/1号决议“2030年可持续发展议程”确认了一套全面、意义深远和以人为本的具有普遍性和变革性的总体目标和具体目标；

*c)* 关于人力资源管理的联大第71/263号决议，强调了人力资源管理制度的许多重要方面，以及“绩效管理制度的首要目标是以可信和有效的方式衡量业绩、奖励良好绩效和处理绩效不佳的问题”；

*d)* 有关人力资源开发的联大第72/235号决议，强调指出技术变革和突破正在飞速拓展并影响职场，在这方面，人力资源开发需跟上步伐，并辅之以主动积极的战略、投资和规范性框架，以解决与未来工作、教育和培训有关的新问题；

*e)* 本届大会第25号决议（2022年，布加勒斯特，修订版），涉及加强区域代表处的作用，特别是需要持续评估作为“国际电联是一家”的区域代表处和地区办事处的有效性和人员配置需求；

*f)* 国际电联理事会第1299号决议（理事会2020年会议最后修正），批准了人力资源战略规划（HRSP）；

*g)* 国际电联理事会的第517号决定（2004年，最后修订于2009年），涉及加强秘书长与国际电联职工委员会之间对话；

*h)* 与人力资源管理各方面相关的其它国际电联理事会决定和决议；

*i)* 联合国秘书长有关与联合国系统各组织内部人力资源有关的各种问题的报告，

进一步注意到

联合检查组（JIU）报告中所载的建议涉及联合国系统内的人力资源，特别是JIU/REP/2020/2号文件“支持学习的政策和平台：提高一致性、协调性和趋同性”、JIU/REP/2019/8号文件“审议联合国系统各组织的工作人员交流和类似的机构间流动措施”，以及JIU/REP/2019/4号文件“审议联合国系统各组织的变化管理”，

欢迎

*a)* 联合国秘书长有关转变联合国管理观念（A/72/492号文件）的报告，其中除其他外，建议“精简和简化人力资源规则、过程和程序，确保职员的及时征聘、部署和培养，给予管理人员明确授权，并附有明确的问责规则”；

*b)* 有关转变联合国管理观念的联大第72/266B号决议，指出，除其他外，计划、分计划所需的员额和非员额资源，务必是方案规划、预算编制、评估和监测的基础，

考虑到

*a)* 国际电联的人力资源及其有效管理对于实现本组织的目标极具价值；

*b)* 在认识到预算限制的情况下，国际电联的人力资源战略应强调开发和保持一支训练有素且地域分布平等的职员队伍十分重要；

*c)* 通过各种人力资源开发活动，在最大可行程度上开发这些资源对国际电联和职员双方均极具价值，其中包括在职培训和根据职员的职等开展培训；

*d)* 电信/ICT领域内各项活动的持续发展对国际电联及其职员的影响，以及通过培训和职员培养使国际电联及其人力资源适应这种发展的必要性；

*e)* 人力资源的管理和开发对于支持国际电联的战略方向和目标的重要性；

*f)* 有必要根据国际电联的要求采取适当的招聘政策，包括重新调配职位并招聘年轻且拥有在其它组织工作经验的专业人员；

*g)* 有必要实现国际电联委任职员的平等地域分配；

*h)* 有必要促进在专业及专业以上职类，特别是在高级别职位上，招聘更多的女性，并重点聘自发展中国家[[2]](#footnote-3)2；

*i)* 在电信和信息通信技术以及运营方面取得的不断进展以及招聘最具能力、资格的专家的相应需要；

*j)* 促进性别平等工作主流化和女性与男性平等参与的重要性，

做出决议

1 国际电联人力资源的管理和开发应继续与国际电联和联合国共同制度的使命、价值、目标和活动相适应；

2 应继续执行联大批准的国际公务员制度委员会的建议；

3 在可用财务资源范围内并从现实出发，开始通过更多的现有职员的人员流动来填补空缺；

4 内部流动应尽可能在实际可行的程度上与培训一道进行，以便将职员派到最需要的岗位上；

5 进行内部流动时，应尽可能考虑职员退休或离开国际电联造成的需求，以便在不终止合同的条件下减少人员数量；

6 须根据上述认识到继续在国际范围内招聘专业和专业以上职类的职员，已确定的外部招聘职位须尽可能广泛地通告并通知国际电联所有成员国主管部门并通过区域代表处和地区办事处予以通报，但是须继续向现有职员提供合理晋升的可能性；

7 通过国际招聘填补空缺职位时，在挑选满足某一职位的资格要求的应聘人员时，须优先考虑那些在国际电联人员编制中代表人数不足的区域，并顾及联合国共同系统所要求的男女职员之间必要的平衡；

8 通过国际招聘填补空缺职位时，如果没有应聘人员满足所有的资格要求，则招聘可以低于职位的一个级别进行，但应明确，该应聘人员在承担该职位全部职责和晋升到该职位级别之前必须满足某些条件；

9 根据理事会2022年会议通过的国际电联性别平等和主流化（GEM）政策的规定，国际电联必须以在性别平等方面成为一个典范组织为目标，并利用电信/ICT的力量为男性和女性赋权，而其既定目标是允许女性和男性平等地促进和参与本组织的工作；

10 需要评估根据本决议所做出的决定的影响，确保达到与落实国际电联的使命、计划和方案相关的预期成果，

责成秘书长

1 在顾及由联合国秘书长提出的全系统平等战略和公平地域分配以及本决议附件1所述问题的同时，落实人力资源管理政策与实践方面的最佳做法，以确保国际电联实现其管理目标；

2 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HRSP，包括其中所确立的基准，以满足国际电联、其成员和职员的需要；

3 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（见本决议附件2）；

4 酌情在可用财务资源范围内，并考虑地域分配和男女职员平衡的情况，招聘年轻的P.1/P.2级专业人员；

5 为了加强培训以提高国际电联专业人员的能力，在酌情与职工委员会和职员磋商的基础上，审议如何在可用财务资源范围内在整个国际电联实施管理人员及职员的培训计划，并向理事会做出报告；

6 继续就人力资源战略规划的实施向理事会提交年度报告，包括有关管理层与职员关系的问题，并尽可能以电子方式向理事会提供有关人力资源战略规划的统计数据，以及根据本决议所采取的其它措施；

7 依照联合国秘书长有关防止性剥削和性虐待特别保护措施报告的要求，酌情向理事会汇报有关性剥削和性虐待以及工作场所性骚扰方面的最新情况和取得的进展；

8 研究解决联合国联检组报告中有关国际电联的调查结果和建议，并向理事会提交报告，就理事会决定采取的适当行动提出建议，

责成国际电联理事会

1 审查并批准根据责成秘书长第2段制定的四年期HRSP，并且审议有关落实HRSP和本决议的年度报告，并且就必要措施做出决定，同时考虑到国际电联监督机构的建议和职工委员会的提议；

2 在经批准的预算标准水平之内，确保提供必要的职员和财务资源，以解决国际电联内部随时出现的有关人力资源管理和开发的问题；

3 根据已确定的计划，为在职培训分配适当资源，根据实际情况，使相关资源尽可能达到人员费用预算的3%；

4 最密切地关注招聘问题，在现有资源范围内并根据联合国共同制度的做法，采取其视为必要的措施，确保有充足数量的合格候选人应聘国际电联的职位，同时应特别顾及上述考虑到*b)*、*c)*和*h)*的内容。

第48号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）附件1

向理事会报告的包括区域代表处和地区办事处人员
在内的人事问题与招聘问题相关事项

– 国际电联的战略重点与职员职能和岗位的协调统一

– 职员的职业（发展）和职员晋升政策

– 合同政策

– 遵守联合国共同制度的政策/建议

– 采用最佳做法

– 职员招聘和流动过程（包括在区域代表处和地区办事处），以及公开性

– 外部与内部招聘之间的平衡

– 残疾人的聘用，包括为残疾职员提供的服务和设施

– 自愿离职与提前退休计划

– 继任规划

– 短期职位和职员借调

– 落实人力资源开发计划的总体特点，说明工作成果旨在“确保有效和高效利用国际电联的人力、财务和资本资源以及有益于工作的安全且有保障的工作环境”

– 职员发展的总支出，包括按发展计划具体事项列出的明细

– 分析国际电联补偿方案与联合国共同制度的一致性，目的在于结合其他人力资源要素对职员补偿的所有内容进行研究，以寻求减轻预算压力的手段

– 人力资源服务的改进

– 业绩评估与评定

– 区域代表处和地区办事处的职员

– 在职培训

– 外部培训

– 地域代表性

– 男女职员的平衡

– 按年龄对职员细分

– 职员的社会保障

– 工作条件的灵活性

– 管理层与职员之间的关系

– 工作场所的多样性

– 现代管理工具的使用

– 确保职业安全

– 职工的士气与改进措施

– 工作场所不当行为的案例和采取的相应措施

– 采取措施加强国际电联的内部沟通文化，包括尽量减少无意识偏见，打击性别成见和基于国籍的歧视，并促进不同国籍的人之间的平等和包容

– （根据需要）采用调查和问卷调查表收集数据，体现所有职员对本组织内的工作和关系等方方面面的看法

– 根据对国际电联职员发展方面的优势和不足（风险）的认识和分析做出结论并提出关于《人事规则和人事细则》的修改建议

– 本决议附件2列举的有利于招聘女性的措施

– 评估执行本决议对国际电联人力资源管理有效性产生的影响，包括：

1) 与同年的初步计划相比，通过此项决议取得的成果；

2) 上一个《人力资源战略规划》执行期取得的经验教训和成果；

3) 拟议预算周期的计划成果；

4) 为预算周期规划并在上一个周期实现的主要成果（结果）。

第48号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）附件2

促进国际电联招聘女性职员的工作

1 国际电联应尽可能广泛地发布职位空缺通知，鼓励女性应聘。

2 鼓励国际电联各成员国推荐女性候选人。

3 空缺通知应鼓励女性提交申请。

4 应修正国际电联的招聘程序，以确保在申请数量允许的情况下，在每一个甄选环节，进入到下一个环节的所有候选人中有50%是女性。

5 对于未实现性别平衡目标的职等，进行招聘的管理人员须起草一份备忘录，说明选用不能改进国际电联性别代表比例的候选人的理由，同时考虑到地域分配情况。

6 应当创造条件支持女职员的在岗和工余时间的高级培训和职业发展。

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

1. 1 《组织法》第154款：“2.在招聘职员和确定服务条件时，须首先考虑使国际电联获得在工作效率、能力与道德诸方面均达到最高标准的人员。须适当注意在尽可能广泛的地域内招聘职员的重要性。” [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 这些国家包括最不发达国家、小岛屿发展中国家、内陆发展中国家和经济转型国家。 [↑](#footnote-ref-3)