



联合国工业发展组织

Distr.: General  
14 March 2008  
Chinese  
Original: English

工业发展理事会  
第三十四届会议  
2008年5月14日至16日，维也纳  
临时议程项目8  
联合检查组的活动

## 联合检查组的活动

### 总干事的报告

依照 IDB.24/Dec.11 号决定根据落实建议的试行计划介绍联合检查组的活动情况。

## 目录

	段次	页次
导言 .....	1-2	2
一. 联合检查组提交的与工发组织直接有关的报告和说明 .....	3-40	3
二. 与工发组织间接相关的报告 .....	41-42	7
三. 2008年工作方案 .....	43-45	8
四. 需请理事会采取的行动 .....	46	8
本文件使用的简称 .....		9
附件		
与工发组织相关的联合检查组报告 .....		10

为节约起见，本文件仅作少量印发。敬请各位代表自带所发文件与会。



## 导言

1. 联合检查组（联检组）根据 IDB.1/Dec.22 号决定成为工业发展理事会的一个附属机构。IDB.24/18 号文件概述了落实联检组建议的一项试行计划，IDB.24/Dec.11 号决定随后批准了该计划。根据其中所载的规定，理事会每年一届的常会将审议联检组的报告（具体指明的某些情形除外）。
2. 自理事会最近一次发布有关这一主题的文件（2007 年 5 月 8 日 IDB.33/15）以来，共印发了 14 份联检组的报告<sup>1</sup>、两份说明和一份管理信件。本文件介绍了本组织就与工发组织直接有关或有某种关系的报告所发表的评论意见。附件列出了与工发组织直接有关的建议。

### 联检组最近的报告、说明和管理信件

JIU/REP/2006/6—改革进程中的联合国按成果管理制

JIU/REP/2006/7—联合国工作人员流动问题

JIU/REP/2007/1—联合国系统各组织自愿捐款：对方案落实和资源调动战略的影响

JIU/REP/2007/2—联合国系统工作人员医疗保险

JIU/REP/2007/3—世界气象组织（气象组织）周转基金审查报告

JIU/REP/2007/4—联合国系统各组织人力资源的年龄结构

JIU/REP/2007/5—国际民用航空组织（民航组织）管理和行政工作审查报告

JIU/REP/2007/6—联合国系统知识管理

JIU/REP/2007/7—国际海事组织（海事组织）管理和行政工作审查报告

JIU/REP/2007/8—联合国人权事务高级专员办事处的筹资和人员配备

JIU/REP/2007/9—关于将国家竞争性征聘考试作为一种征聘工具的审查

JIU/REP/2007/10—联合国系统的联络处

JIU/REP/2007/11—世界气象组织（气象组织）管理和行政工作审查报告

JIU/REP/2007/12—关于联合国系统各组织在实现千年发展目标 6 具体目标 7 防治艾滋病毒/艾滋病方面进展情况的审查

JIU/NOTE/2007/1—联合国日内瓦办事处管理和行政工作审查报告

JIU/NOTE/2007/2—关于选定的电信问题和联合国系统各组织使用互联网协议语音技术情况的审查

JIU/ML/2007/1—总部协定和其他东道国协定：遵守问题<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 所有联检组报告和说明均可通过联检组网站 <http://www.unju.org/> 查阅。

<sup>2</sup> 该说明与联检组 2004 年（JIU/REP/2004/2）和 2006 年（JIU/REP/2006/4）发布的两份关于联合国总部协定执行情况的报告有关。联检组列入了第三项审查，其中尤其侧重于遵守问题以及某些国籍的工作人员和官员在享受特权和豁免方面可能受到歧视的案例。但初步审查发现，并不存在故意不遵守联合国总部协定的情况，而只有几个令人关切的孤立问题，这些问题或已得到解决，或者正在解决之中，并且与工发组织均无直接关系。

## 一、联合检查组提交的与工发组织直接有关的报告和说明

### A. 联合国系统各组织自愿捐款：对方案落实和资源调动战略的影响——JIU/REP/2007/1

3. 该报告审查了与“预算外”或非核心资金有关的各种问题，包括最近趋势和最佳做法。在联检组开展的调查和访谈基础上，该报告指出，近年来这些自愿捐款有所增加。报告还审查了这种增加可能对落实方案产生的积极和消极影响。该报告的目标是找到减少消极影响的措施，并确定最佳做法。

4. 该报告承认了自愿出资的积极影响，例如业务活动扩大、效率提高、免费提供的人员（如协理专家/初级专业干事和技术合作专家）起到的增值作用等，但也强调自愿资金的条件性和不可预测性有问题。为了减轻各组织的脆弱性并增加其在管理资金方面的灵活性，报告除其他外建议设立一个政府间工作组，提出关于制定核心活动自愿指示性捐款比额表的提议；审查指导与捐助国之间的互动的现行政策和程序；制定灵活的供资方式（如专题供资和集合供资）以及机构资源调动战略。

#### 工发组织的评论意见

5. 该报告虽涉及自愿捐款，但实际上侧重于捐助方总部向联合国系统各组织提供的捐款。对工发组织以及联合国系统其他大多数组织而言，这只是自愿捐款总额中较小的一部分。报告没有考虑其他资源，例如作用不同的多边基金（如蒙特利尔议定书、全球环境基金），或者顾名思义属于专项资金和特别用途资金的许多其他资金来源，包括在国家一级与受援国政府规划如何使用的非统一管理捐助资金或专题捐助资金，这些资金有时来自经济部门各部。此类资金不能统一提供或以非专项资金的方式提供。工发组织认为，鉴于这些资金的重要性，对其进行分析并提出一些建议本来会有所助益。

6. 此外，虽然该报告对各基金和方案以及专门机构进行了分别讨论，但大多数分析都与基金和方案的情况有关。捐助方更有可能为前者提供非专项和（或）可预测的资金，而为后者提供专项/特别用途资金。

7. 尽管如此，工发组织仍然支持所提出的大部分建议，并且已经落实了其中许多建议。

8. 在过去的三个两年期中，工发组织的自愿捐款迅速增加。这些资金为三个主要优先专题下的技术合作提供了经费。几乎所有自愿捐款都是专项资金。但应当指出的是，尽管可对捐款进行自由规划是一种非常可取的做法，但仍应由捐助方决定是否指定用途。

9. 关于协调统一支助费用收回政策的问题，工发组织积极参加了联合国系统负责这一问题的工作组。该工作组打算制订一项健全的费用收回政策，以确保所有费用都真正归入适当的供资来源，避免资金之间的交叉补贴。

10. 2007年4月18日至20日在伯尔尼举行了各国家征聘事务机关与联合国各组织之间的第六次会议，会议讨论了专家/初级专业干事方案问题。工发组织以及联合国所有其他组织都受捐助方决定的约束。是否赞助发展中国家候选人是每个捐助国的政治决定，大多数捐助方都证实本国政府不赞成将该方案向发展中国家候选人开放。

11. 最后，应当指出的是，本报告附件一表 3 所示的经常预算的增加由于美元和欧元之间汇率的变化而有所失真。该表显示增长了 47.7%，但实际增长率（以欧元计）只有 12.6%。同样，预算外资源 151.5%的增长率实际上只有 68.5%，因为捐款虽以欧元核算，但收到并进行管理的却主要是美元。

## B. 联合国系统工作人员医疗保险——JIU/REP/2007/2

12. 该报告重点讨论了与为工作人员提供医疗保险有关的问题。联检组注意到过去三十年出现的两种特征：首先，提供健康保险的费用在这段时间内剧增（这是自 1977 年发表联检组关于同一专题的说明<sup>3</sup>以来所注意到的）；其次，尽管医疗保险的耗费在联合国整套补偿计划中排第三位，但并未被认为是一个“共同制度”问题，各种健康保险计划依然存在明显差别。

13. 该报告旨在提供控制开支的可行备选方法。报告强调必须对离职后健康保险的应计负债进行评估并为其提供资金。报告进一步建议统一各种健康保险计划，由国际公务员制度委员会在即将为此目的成立的特设咨询机构协助下进行定期审查。此外，报告还建议各理事机构对这一问题进行更多的监督。

### 工发组织的评论意见

14. 工发组织认为，只有在规模经济条件下，才有可能实现工作地点一级的并最终实现共同制度的协调统一。必须在设定当前费用的基准并作出全面的精算和财务预测后，根据工作人员组成、老龄化、不断发展的医疗技术以及地理位置等因素，为每个组织全面确定规模经济。这一过程将需要各组织之间以及与工作人员代表的实质性广泛协商。

15. 此外，随着联合国系统作出采用国际公共部门会计准则的决定，解决离职后健康保险的负债问题显得更加重要。工发组织自 2007 年 12 月 31 日起开始参加对离职后健康保险负债的评估，这项工作由联合国秘书处牵头开展，秘书处将向大会第六十三届会议报告这一问题。将从 2010 年 1 月起实行国际公共部门会计准则，这使得必须在工发组织的财务报表中承认累计负债。工发组织各理事结构将以联合国秘书处的提议为指导，决定本组织的筹资问题。

16. 鉴于控制费用的重要性，应当指出的是，已通过年度健康保险通告提醒工发组织以及毒品和犯罪问题办公室及维也纳办事处的工作人员注意这一问题及其对健康保险计划实施情况的影响。

## C. 联合国系统各组织人力资源的年龄结构——JIU/REP/2007/4

17. 联检组在全系统范围内对联合国系统各组织工作人员的年龄结构进行了评估，并考察了工作人员老龄化的总体影响及其对人力资源管理政策的影响。该报告得出结论认为，更加平衡的年龄结构将给联合国系统带来以下方面的好处：确保其业务活动所需的能力、知识和专长；以及在今后若干年出现退休“大潮”的情况下加强对机构记忆的保持。

<sup>3</sup> JIU/NOTE/77/2。

18. 该报告建议采取若干步骤解决这种状况，例如采取措施，通过改进职等结构和在初级职位资格方面采用不同的标准来征聘和保留年轻专业人员。其他的建议着重于减轻因今后几年大批高级工作人员退休所造成的影响，例如通过积极主动的继任规划，而限于仅仅填补空缺；并对强制性退休年龄进行审查。

#### 工发组织的评论意见

19. 工发组织协助人力资源网开展了报告审查工作。就这一问题进行的全面调查受到了赞赏，该专题不仅与人力资源问题有关，还与年龄结构、应享权利趋势以及退休人员相对于在职人员的比例日益增加等产生的法律和财务后果有关。

20. 总的来说，工发组织认为每个组织都应灵活决定其年龄结构并因而决定最适合其任务和需要的经验构成状况。此外，秘书处也认为应当对提高强制性退休年龄的影响进行全面评估，因为这将影响到会员国在离职后健康保险和养恤基金方面的长期负债，并且影响到知识的转移。

21. 工发组织已经落实了所提出的许多建议，例如与年轻专业人员参加将于2008年实施的年轻专业人员方案有关的建议，或者采用将技术技能的评估中心技术与更广泛的能力评估相结合的征聘方法。工发组织还在进行积极主动的人员编制规划，其中考虑到计划内的退休和对其流动政策的影响。同时，还必须辅之以知识管理（和转移）方法。

#### D. 联合国系统知识管理——JIU/REP/2007/6

22. 从全系统的角度看，该报告补充了联合国秘书处内部监督事务厅（监督厅）2006年编写的一份关于在整个联合国系统及其各基金和方案内进行知识管理和共享的报告。

23. 联检组的审查表明，整个联合国系统缺乏对知识管理的统一定义和认识。联检组的全系统审查还表明，鉴于即将从联合国系统内退休的管理人员预计较多，而且工作人员的流动增加，必须加强用于保持机构记忆的机制。此外，信息和通信技术的发展需要更新信息管理方法。联检组的报告与监督厅的审查结果相吻合，强调必须制定知识管理和知识共享战略，建议联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）拟定关于知识管理的统一定义、术语以及一般标准和准则，并进一步建议行政首长对各自的组织进行全面的审查。

#### 工发组织的评论意见

24. 工发组织原则上支持旨在统一定义、术语和准则的建议，并支持行政首长协调会拟发挥的作用。本组织计划根据行政首长协调会的准则和现有资源，制定自己的知识管理战略。

25. 工发组织还支持关于对知识管理需要进行调查的建议。不过，工发组织强调指出，这种调查还应包括确定知识来源，因为否则将无法操作，只会提出一套“希望达到”而无法全部满足的要求。

26. 工发组织还对开发一个共同的搜索引擎来促进整个联合国系统内的互操作性和对所有互联网和数据库的访问表示关切。本组织认为，只有在现有搜索引擎无法满足联合国系统需要的情况下，才能采取这种做法并花费资源。

27. 此外，应当指出的是，还应考虑到联合国系统各组织的信息系统在技术等方面的多样化和不同之处。这反过来使得在实现各系统之间的互操作性时很难避免另一个（共享）平台上的数据/信息复制（以及由此导致的重复），并产生数据完整性的问题。

#### **E. 联合国系统的联络处——JIU/REP/2007/10**

28. 该报告概述了联合国各联络处的情况，对其各自的任务、预算和人员编制进行了评估，并对其在新的通信技术情况下的持续適切性和比较优势进行了评价。

29. 为了提高联络处的效率并实现其最大成本效益，该报告除其他外建议各联络处负责人按照各自的上级组织在按成果管理制框架内制定的战略目标来确定优先事项。此外，报告还建议确保为这些联络处建立更加平衡的工作人员和员额叙级结构，并确保就联络处负责人的职位开展及时和适当的继任规划。

30. 该报告还强调了在每个联络处的外部和内部高效管理信息的重要性。联检组鼓励各联络处负责人利用电子邮件、电话会议、视频会议和面对面会议等一切沟通手段传播信息。此外，报告建议各联络处工作人员利用其工作地点的联合国系统各组织提供的培训机会，并建议确保在风险评估基础上对这些联络处进行审计。

#### **工发组织的评论意见**

31. 工发组织支持联检组的大部分建议，并在现有资源范围内落实了这些建议。

32. 自 2007 年以来，工发组织对其驻布鲁塞尔、日内瓦和纽约联络处的名称进行了更改，将工发组织联络处改为工发组织（驻布鲁塞尔、日内瓦和纽约）办事处，因为据认为，“联络”一词无法充分反映分配给这些办事处的广泛职责。

33. 这些办事处是工发组织与成员国、联合国、联合国各基金和方案及专门机构、其他国际组织和非政府组织以及政府间和机构间实体代表之间最重要的联络、通信和合作点。它们对布鲁塞尔、日内瓦和纽约的发展动态和趋势对本组织方案和活动的影响进行监测与分析，并谋求在联合国系统内建立伙伴关系和其他合作安排。总的来说，其核心任务是对工发组织的任务授权和工发组织在这些办事处的分管领域内所讨论的发展问题和所开展的发展活动主流中发挥的作用进行有效定位。这些办事处的工作方案遵循了逻辑框架方法，规定了每个办事处的明确目标、成果和活动。

34. 此外，工发组织各办事处的领导由高级工作人员（P5/D1）<sup>4</sup>在专业工作人员和一般事务人员支持下担任。除了面对面的互动外，还利用一切可能的技

<sup>4</sup> 在检查之时，纽约办事处的主任一职正在征聘当中。

术手段（电话会议、电子邮件）来实现这些办事处和总部之间的交流。工发组织还欢迎使用各办事处工作地点的培训设施。此外，应当指出的是，这些办事处是工发组织内部监督事务办公室审计范围的一部分，其审计风险状况与工发组织的其他业务部门相同。能否将这些办事处纳入内部监督事务办公室的审计工作方案将取决于其各自的风险状况以及内部监督事务办公室的资源。

#### **F. 关于选定的电信问题和联合国系统各组织使用互联网协议语音技术（VoIP 网络电话）情况的审查——JIU/NOTE/2007/2**

35. 鉴于联合国许多工作地点的现有电话服务系统已经到了使用寿命末期，该报告审查了今后以 VoIP 网络电话技术取而代之是否可行的问题。

36. 这次审查强调了这些新技术的好处，其中包括：长途电话、维护和基本建设投资方面的节省；先进的会议服务和电子邮件/语音邮件统一传送等新功能；以及电话号码的便携性。报告还提到使用 VoIP 网络电话技术可能存在的缺点，如声音质量降低、有安全风险或停电等。

37. 联检组建议联合国系统各组织的行政首长在新的电信项目中或在更新和替换目前的电话系统时采用 VoIP 网络电话技术，并建议联合采购电信服务和设备，以扩大规模经济并将成本和互操作性的风险降到最低。联检组还指出，需要同某些国家进行谈判，以免于适用对 VoIP 网络电话技术的商业使用作出限制的国家法律和条例。

#### **工发组织的评论意见**

38. 工发组织支持大部分建议，并已经落实了其中的许多建议。本组织已经从另一个设在维也纳的组织即联合国维也纳办事处（维也纳办事处）购买了电话服务。此外，维也纳办事处还为设在维也纳的包括工发组织在内的各组织联合购买了 VoIP 网络电话。

39. 但工发组织建议在打算采用和（或）扩大使用 VoIP 网络电话技术时考虑是否有与 VoIP 网络电话技术性能相似的其他技术。

40. 工发组织还认为，在更换电话系统时，VoIP 网络电话技术并不是唯一的替代方法。在现有系统中增加 VoIP 网络电话性能是联检组没有考虑到的一个备选方法，目前大多数（如果不是全部的话）主要制造商都为大中规模的系统提供这种性能。这种投资比更换整个系统要小，是一种更好的商业选择，因此，这是一个有吸引力的解决办法。

## **二. 与工发组织间接相关的报告**

#### **G. 改革进程中的联合国按成果管理制——JIU/REP/2006/6**

41. 该报告未载列与工发组织具体相关的任何建议。但将在工发组织关于按成果管理制的工作范围内考虑从其他组织吸取的按成果编制预算方面的经验教训。

## H. 关于将国家竞争性征聘考试作为一种征聘工具的审查——JIU/REP/2007/9

42. 该报告未载列直接对工发组织提出的任何建议。但该报告呼吁联合国系统各组织在人力资源网框架内就竞争性考试开展更密切的合作。

### 三. 2008 年工作方案

43. 根据联检组章程的要求，联检组将向所有参加组织征求关于拟在下一年开展的工作的建议。此类建议应当反映联合国系统议程上的重点项目；有可能改进联合国系统实施方案或提供服务的方法；属于全系统范围；能够提高效率 and（或）实现可能的节约；尽可能与联检组或其他内部监督机构和（或）审计委员会的其他报告相协调，同时避免工作重复（2004 年 4 月 22 日第 59/75 号决议）。此外，大会在（2005 年 3 月 7 日通过的）第 59/267 号决议中决定，联检组应当主要侧重于查明改进管理和确保可用资源得到最佳使用的方法。

44. 工发组织重申其如下观点：即联检组的任务授权与行政首长协调理事会管理问题高级别委员会（行政首长协调会高管会）的职权范围之间具有互补性。因此，为了促进联合国系统各组织的方案和活动实现更大的一致并改进整个联合国系统的管理政策和做法，工发组织认为，联检组年度工作方案的编制将得益于同行政首长协调会高管会工作规划进程的密切合作以及该委员会的专门机构网络，尤其是财务和预算网及人力资源网。

45. 秘书处编写本文件时，联检组尚未发布其 2007 年活动报告和 2008 年工作方案。根据秘书处收到的初步信息，在关于联检组 2008 年工作方案的 12 个专题中，有九个与工发组织有关：(a)联合国系统工作人员流动问题；(b)联合国系统各组织的工作/生活问题；(c)联合国系统各组织的初级专业干事和协理专家方案；(d)联合国系统各组织对采用国际公共部门会计准则的准备情况；(e)联合国系统各组织的离岸外包；(f)联合国系统各组织中的信息技术托管；(g)联合国系统内的互联网存在；(h)技术合作与国家执行；(i)加强联合国系统支助非洲工作的一致性（工发组织提议）。

### 四. 需请理事会采取的行动

46. 依照《联检组章程》、大会第 48/221 号决议以及工发组织落实联检组建议试行计划第 9 段的规定，理事会似宜注意到本文件所载资料，并为进一步的行动提供指导。



## 本文件使用的简称

英文简称	中文简称	中文全称
ASHI		离职后健康保险
CEB/HLCM	行政首长协调会高管会	行政首长协调理事会管理问题高级别委员会
CEB	行政首长协调会	行政首长协调理事会
ICAO	民航组织	国际民用航空组织
IMO	海事组织	国际海事组织
IOS		内部监督事务办公室
IPSAS		国际公共部门会计准则
IT		信息技术
JIU	联检组	联合检查组
KM		知识管理
NCRE		国家竞争性征聘考试
OIOS	监督厅	联合国秘书处内部监督事务厅
UNODC	毒品和犯罪问题办公室	联合国毒品和犯罪问题办公室
UNOV	维也纳办事处	联合国维也纳办事处
UN		联合国
VBO		设在维也纳的组织
VoIP	VoIP 网络电话	互联网协议语音技术
WMO	气象组织	世界气象组织

## 附件

## 与工发组织相关的联合检查组报告

<b>JIU/REP/2007/1 联合国系统各组织自愿捐款：对方案落实和资源调动战略的影响</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>2</b>	行政首长应当制定或继续制定灵活的筹资方式，诸如专题筹资和集合筹资等，供立法机构审批。	行政首长
<b>3</b>	行政首长应当审查其各自的组织指导与捐助国互动沟通工作的现行政策和程序，并酌情加以修订，以确保这种互动沟通系统而公开地进行。	行政首长
<b>4</b>	联合国系统各组织的立法机构应当请各自的行政首长加快进行目前正在联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）主持下进行的支助费用回收政策的协调统一工作。	立法机关
<b>5</b>	联合国系统各组织的立法机构应当请各自的行政首长确保与捐助国就协理专家/初级专业干事方案谈判达成的协议包括一项资助无人任职和任职人数不足的国家的人选的规定。	立法机关
<b>6</b>	尚未采取如下做法的联合国系统各组织的立法机构应当采取这种做法：请各自的行政首长制定机构资源调动战略，并交立法机构审批。	立法机关
<b>7</b>	行政首长应确保为各自组织制定的资源调动战略中包括一个中央协调实体，并确保有关的行政文书明确规定资源调动的作用、责任和任何下放权力。	行政首长

<b>JIU/REP/2007/2 联合国系统工作人员医疗保险</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>1</b>	联合国系统各组织的立法机构应正式确认工作人员健康保险是共同制度的一个重要组成部分。它们应请公务员制度委员会进行定期审查，以便向大会提出建议。	立法机关
<b>3</b>	联合国系统各组织的立法机构应当请各自的行政首长协调统一现有的健康保险计划，可先从工作地点一级开始，更长远的可推广到整个共同制度，内容包括保险覆盖范围、缴费和福利，并向立法机构定期汇报健康保险相关信息。	立法机关
<b>4</b>	联合国各组织的立法机构应当请各自的行政首长根据全系统范围的统一方法进行定期精算研究，以确定离职后健康保险应计负债的程度，并将负债在财务报表中公布。	立法机关

<b>JIU/REP/2007/2 联合国系统工作人员医疗保险</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>5</b>	各组织的立法机构应当： (a) 请各自的行政首长就如何为离职后健康保险负债提供资金提出建议； (b) 提供充足的资金偿还这些负债，并为此目的设立储备金。	立法机关
<b>7</b>	行政首长应在各自的组织内积极主动地落实费用控制措施，并确保在工作地点的各组织之间协调地实行这些措施。	行政首长

<b>JIU/REP/2007/4 联合国系统各组织人力资源的年龄结构</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>1</b>	联合国系统各组织的立法机构应当： (c) 请各自的行政首长作为人力资源管理定期报告的一部分，提供有关年龄结构和其他相关信息的详细分析资料； (d) 确定目标、订立基准，并利用这些目标和基准监督本组织为解决工作人员老龄化的潜在影响而采取的措施。	立法机关
<b>2</b>	联合国系统各组织的立法机构应当请其行政首长审查本组织的人员编制结构，以便建立平衡的工作人员级别结构。为使人员编制结构年轻化，应当设立更多的初级职位（P-2和P-3级）以吸引年轻的专业人员。为实现这一目标，应确保人力资源/财务部门和各业务司充分合作与协调。	立法机关
<b>3</b>	联合国系统各组织的行政首长应当与公务员制度委员会和行政首长协调会人力资源网协商，审查P-3一级及以下职位的资格要求标准，并更多地强调受教育水平、技能和潜在的工作表现。	行政首长
<b>4</b>	联合国系统各组织的行政首长应当： (a) 采取专门措施通过专门的征聘活动确保年轻专业人员的流入； (b) 通过强化培训和工作人员进修加强年轻专业人员的职业发展前景； (c) 为培训和工作人员进修活动拨出充分的资源； (d) 充分解决工作人员的工作/生活问题，其中应特别重视年轻专业人员的家庭问题。	行政首长
<b>5</b>	联合国系统各组织的立法机构应当请行政管理部门： (a) 定期提交载有退休预测的报告； (b) 制定预测接替需要的绩效指标并监督其执行； (c) 采取充分措施确保适当的知识转移和维护机构记忆。	立法机关

<b>JIU/REP/2007/4 联合国系统各组织人力资源的年龄结构</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>6</b>	联合国系统各组织的行政首长应当请行政首长协调会秘书处通过人力资源网评估这些组织继任规划的现状，并将继任规划纳入其定期会议的议程供深入讨论，以便利用本报告提供的广泛基准，为继任规划拟订政策和框架，供联合国系统采用。	行政首长
<b>8</b>	联合国系统各组织的行政首长在行政首长协调会和公务员制度委员会的协调下，应当审查与雇用退休人员有关的现行规章和财务限制，以便使其更加灵活，并应向各自的立法机构提出恰当的建议。	行政首长

<b>JIU/REP/2007/6 联合国系统知识管理</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>1</b>	联合国系统行政首长协调理事会应通过其管理问题高级别委员会拟定： (a) 关于知识管理的统一定义，供联合国系统的所有组织使用； (b) 关于统一术语的汇编，用以制定知识管理战略和举措； (c) 最低共同准则，以用作联合国系统各组织制定自己的知识管理战略的基础。	行政首长
<b>2</b>	联合国系统各组织的行政首长应当： (a) 调查本组织（内外部）服务对象的知识需求； (b) 清点本组织现有的知识； (c) 确定服务对象的需求同本组织现有知识之间的差距，并加以解决； (d) 确保根据上述办法以及联合国系统行政首长协调理事会准备拟定的准则，制定或者修改本组织的知识管理战略。	行政首长
<b>3</b>	大会以及联合国系统各组织的理事机构应为设立各组织的知识管理专门机构作出必要的规定。应当根据各个组织的规模和具体需要，向知识管理机构提供必要的财务和人力资源。	立法机关
<b>4</b>	联合国系统行政首长协调理事会应当审查是否有可能开发一个共同搜索引擎，促进联合国系统内各组织对于知识和信息的共同操作和使用，其中包括供整个联合国系统使用的内联网和数据库。	行政首长
<b>5</b>	联合国系统各组织的行政首长应将共享知识的能力规定为工作人员考绩制度的一项评估标准。	行政首长

<b>JIU/REP/2007/10 联合国系统的联络处</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>1</b>	联合国系统各有关组织的行政首长应全面评估其联络处的战略重要性，从预期影响上确定联络处的优先事项，并采用按成果管理制作为规划、报告和评价的工具。	行政首长
<b>2</b>	联合国系统各有关组织的立法机构应在本组织行政首长对联络处所作的评估基础上，确认联络处的战略作用，从本组织的经常预算中提供与确定的优先事项相应的核心经费。	立法机关
<b>3</b>	联合国系统各有关组织的行政首长应根据联络处在有关国际中心有效参与共同关心问题的需要，以及技能和能力的储备情况，确保联络处工作人员的员额结构和叙级的平衡。	行政首长
<b>4</b>	联合国系统各有关组织的行政首长除必须的、核心预算下的基本工作人员外，在向联络处增派工作人员之前，应先进行成本效益分析。	行政首长
<b>5</b>	联合国系统各有关组织的行政首长应确保对联络处负责人的职位进行及时和适当的继任规划。联络处负责人的遴选应通过竞争和完全透明的过程进行，并侧重管理能力。	行政首长
<b>6</b>	联合国系统各组织的行政首长应本着合作和互惠的精神，在纽约和日内瓦确保向本组织工作人员提供的学习机会扩大到这些地点的联络处工作人员，另一方面也鼓励本组织联络处的工作人员充分利用所在地联合国和其他机构的培训部门所提供的培训机会。	行政首长
<b>7</b>	联合国系统各有关组织的行政首长应确保相关信息在联络处与对应的组织之间以及在联络处内适当和广泛的传播，可使用一切沟通手段最大限度地扩大传播范围，如电话会议、视频会议、工作人员会议，以及出差工作人员介绍情况和汇报等。	行政首长
<b>8</b>	联合国系统各有关组织的行政首长应请监督事务部门的负责人确保对联络处进行适当的审计和评价。	行政首长

<b>JIU/NOTE/2007/2 关于选定的电信问题和联合国系统各组织使用互联网协议语音技术情况的审查</b>		
	<b>建议</b>	<b>行动者</b>
<b>3</b>	尚未采取如下做法的联合国系统各组织的行政首长应采取这种做法：不断开展评价活动，并制订关于使用各种语音技术包括 VoIP 网络电话的执行计划，该计划应包括详细的商业案例说明、需要投入的费用和预期收益、风险管理战略以及应急计划。	行政首长