



工业发展理事会
第五十二届会议
2024年11月25日至27日，维也纳
临时议程项目15
人事事项

人事事项

总干事的报告

本文件介绍秘书处人事相关事项、共同制度的动态以及根据工作人员条例13.3和13.4对工作人员细则和工作人员条例附表所作的修正。本报告是对《工发组织2023年年度报告》(IDB.52/2)所提供信息的补充。

目录

	段次	页次
一. 人事相关事项动态.....	1-22	2
二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态.....	23-25	7
三. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态.....	26-27	7
四. 工发组织决策机关在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表.....	28	7
五. 需请理事会采取的行动.....	29	8

出于可持续性原因，本文件未作印发。敬请各位代表参阅所有文件的电子版。



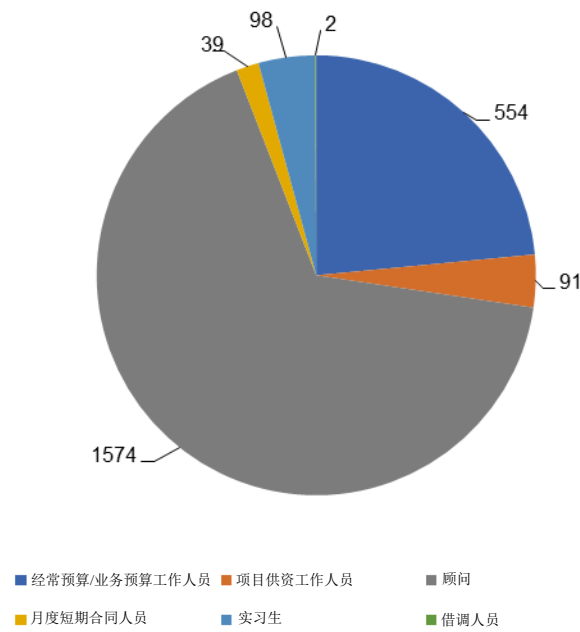
一. 人事相关事项动态

员工队伍构成概览

1. 截至 2024 年 8 月 31 日，共有 2,358 人以各种合同方式受雇于工发组织，其中包括 684 名工作人员和 1,574 名个人服务协议持有人。下表显示员工队伍总体构成情况。

图 1

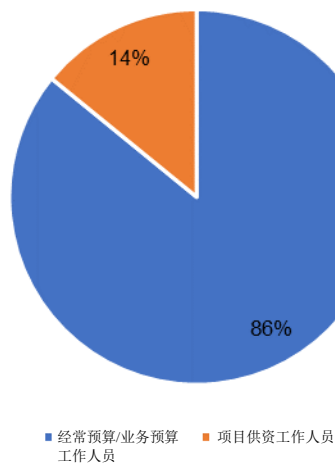
截至 2024 年 8 月 31 日工发组织员工队伍概览



2. 此外，下表显示截至 2024 年 8 月 31 日，其职位由经常预算或业务预算供资的 645 名定期工作人员以及其职位由项目供资的定期工作人员分布情况。

图 2

截至 2024 年 8 月 31 日定期工作人员概览



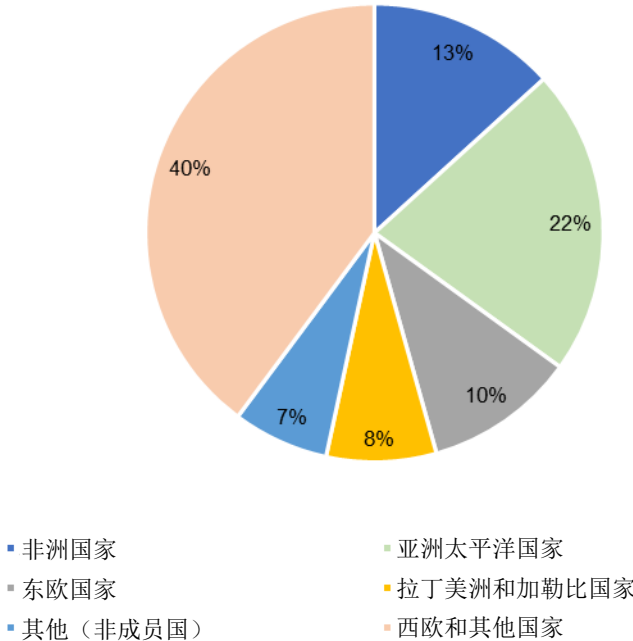
3. 下面的表格提供截至 2024 年 8 月 31 日与 2023 年 12 月 31 日对比的工发组职员任职类型和职等的更详细概览：

截至 2023 年 12 月 31 日		截至 2024 年 8 月 31 日	
职等	人数	职等	人数
总干事	1	总干事	1
D-2	4	D-2	5
D-1/L-6	21	D-1/L-6	24
P-5/L-5	65	P-5/L-5	68
P-4/L-4	83	P-4/L-4	71
专业人员 (P1-P3)	116	专业人员 (P1-P3)	140
本国干事 (NO/A-NO/D)	45	本国干事 (NO/A-NO/D)	43
一般事务人员 (G1-G6)	336	一般事务人员 (G1-G6)	332
个人服务协议持有人	1 606	个人服务协议持有人	1 574
总计	2 277	总计	2 258

4. 维也纳总部共有 360 名由经常预算和业务预算供资的工作人员，同时共有 109 名工作人员被分派到驻外工作地点。关于项目供资工作人员，应指出截至 2024 年 8 月 31 日，有 71 名工作人员驻在总部，同时有 48 名工作人员在驻外工作地点任职。

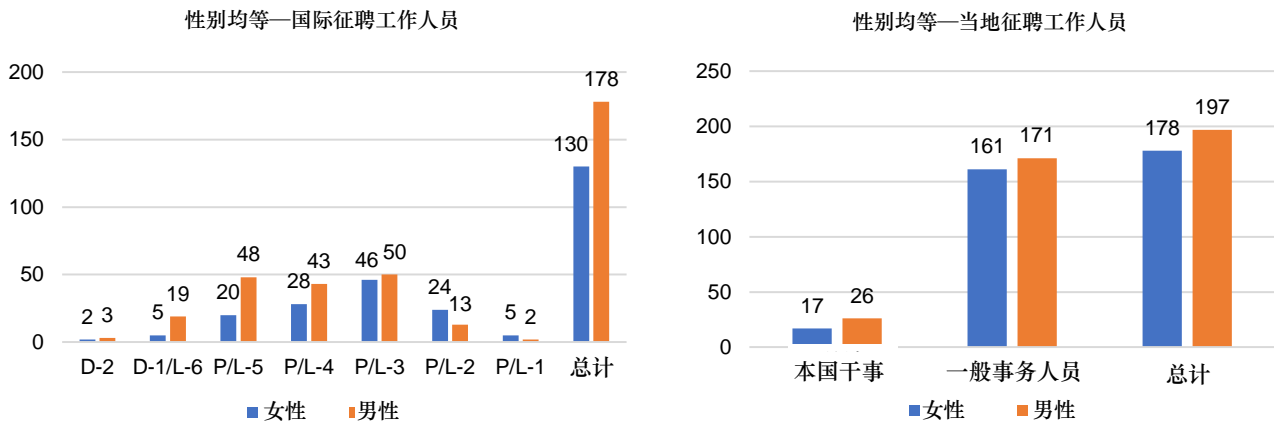
5. 截至 2024 年 8 月 31 日专业及以上职类定期职位工作人员的地域多样性情况如下表所示。

图 3
概览——国际征聘定期工作人员地域多样性情况



6. 在性别均等方面，妇女目前占工发组织工作人员的 45%。2024 年，妇女在专业及以上职类的任职人数有所增加，从 2024 年 1 月 31 日的 37% 增加到 2024 年 8 月 31 日的 42%。某些职等在性别均等方面取得的进展尤其值得注意，P-3/L-3 职等在过去 12 个月从 33% 增加到 48%。然而，在 D-1/L-6 职等，妇女仅占总数的 20%，在 P-5/L-5 职等，妇女仅占 29%。

图 4
性别均等



修订人力资源管理结构

7. 机构服务与运维总司人力资源管理司（人力资源管理司）作为核心参与了《工发组织秘书处结构》的修订过程，该结构于 2024 年 6 月 20 日正式颁布。特别是，人力资源管理司进行了一次全面的员工队伍规划审查，以进一步使人力资源符合组织的需要和优先事项。

8. 此外，这一过程还建立了人力资源管理司的新的组织结构，以便在整个组织内更加一体化地提供人力资源咨询、支持和业务。关键的变化包括在现有资源范围内新设一个股，专门处理人力资源政策和员工关系，以及将以前独立的学习和发展股合并为综合人力资源职能的一部分。

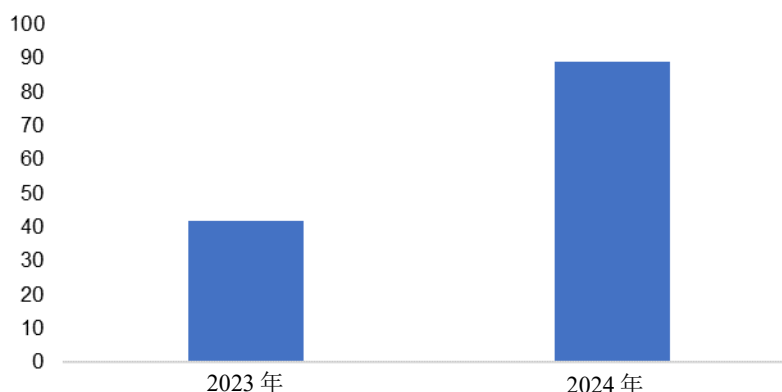
人才征聘

9. 2024 年第一季度，在修订《秘书处结构》的背景下，启动并完成了上述员工队伍规划过程。这使工发组织能够从战略上评估其人员配置需求，并根据以前空缺的工作人员职位制定相关的征聘计划，这些职位最初由于预算原因，后来由于计划中的离职而一直无法填补。作为这一过程的结果，为 2024 年 85 个经常预算/业务预算职位的征聘做好了准备，其中包括 24 个国际征聘职位和 61 个当地征聘职位。

10. 截至 2024 年 9 月 1 日，49 个由经常预算/业务预算供资的工作人员职位以及 27 个由项目供资的工作人员职位正在征聘中，其余职位将于 2024 年第四季度启动。

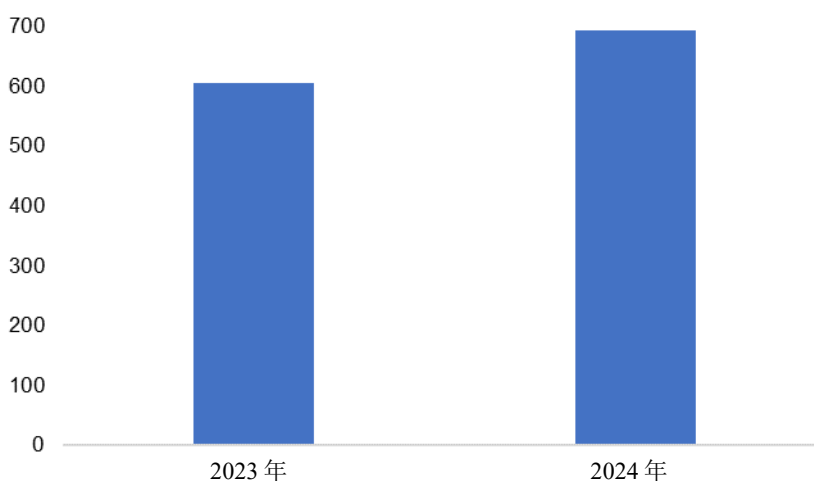
11. 下图显示 2023 年和 2024 年 1 月至 8 月期间经常预算、业务预算及项目供资的招聘数量。

图 5
定期职位招聘 2023 年与 2024 年对比



12. 考虑到其他类别人员（个人服务协议、实习生、其他）的招聘，2024 年前 8 个月共处理了 855 份招聘申请，比 2023 年同期增加了 13%。这些招聘主要涉及在个人服务协议下雇用项目供资人员。2023 年和 2024 年的个人服务协议招聘趋势如下图所示。

图 6
顾问职位招聘 2023 年与 2024 年对比



13. 在同一时期，5 名新的初级专业干事、4 名伙伴专家和 131 名实习生加入了工发组织。目前有 16 名初级专业干事在职，分别由以下五个成员国赞助：中国、芬兰、德国、意大利和日本。

14. 对招聘相关政策和做法的持续审查和现代化仍是一个优先事项。2024 年，总干事批准了一系列措施，以简化和改进现有的招聘程序。这些变化包括放宽内部公布的定期任用职位的申请资格，以允许项目供资工作人员和个人服务协议持有者提出申请。

15. 工发组织将继续利用各种机会加强其招聘政策、程序、服务和向员工提供的支助。在这方面，预计将于 2025 年初发布新的外部招聘政策。这项政策将纳

入最佳做法人才征聘方法，包括从尽可能广泛的地理区域吸引最合格的候选人，以及支持性别均等的量身定制举措。

人才培养

16. 持续的专业发展仍然是一支有效和敬业的员工队伍的基石。自 2022 年以来，学习和发展机会已扩展到工发组织各类员工。人力资源管理司的学习套件包括一系列现代方法，其中包括课堂教学、面对面在线学习和在线自学，目的是最大限度地发挥现有资源的影响，使学习更方便，更具包容性。记录在案的学习时数稳步增加。目标是使学习成为每个人日常活动的一部分，并对学习作出广义的定义，将社会学习和在职学习包括在内。

人力资源业务

17. 与工发组织员工队伍管理有关的法定服务，包括健康和人寿保险管理、合同延期、福利和养恤金管理、关照义务和心理健康等广泛的基本职能，将继续向全体员工提供。这些服务不仅确保遵守组织政策，而且在保障员工福利和向员工提供专业支助方面发挥关键作用。

雇员关系

18. 促进有利的包容性工作环境仍然是人力资源议程的首要任务，这项工作是与性别平等和增强妇女权能司、道德操守和问责股以及评价和内部监督办公室等其他利益攸关方密切合作开展的。

19. 处理所有类型的关于被禁止行为的指控，包括骚扰和性骚扰，并对任何性剥削和性虐待指控采取零容忍态度，仍然是至关重要的。在这方面，应当指出，2024 年，工发组织迄今收到了一项性骚扰指控，评价和内部监督办公室目前正在进行调查。

20. 自 2018 年以来，工发组织一直遵循秘书长的倡议，每年在一封致管理层函中证明工发组织报告了本组织内所有可信的性剥削和性虐待指控。

21. 为进一步使工发组织员工熟悉性剥削和性虐待，并进而促进工发组织对性剥削和性虐待的零容忍，道德操守和问责股开发了自定进度的在线培训，自 2024 年 7 月起在工发组织的学习平台上提供。最后，人力资源司与道德操守和问责股合作，正在开发一个关于防止骚扰的培训模块，预计将在 2024 年底前推出。

即将出现的人事方面的发展

22. 人力资源管理司将继续建立和提供一个以人为本的现代框架，使工发组织能够吸引、征聘、雇用和培养来自所有区域的尽可能最优秀的人才，包括女性和男性。人事政策和程序的不断现代化仍是这一办法的基石。最高优先项目之一是对工发组织工作人员合同框架进行全面审查，以便使工发组织的做法与联

联合国共同制度其他组织的做法和国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的建议保持一致。

二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态

适用于专业及以上职类的服务条件

专业及以上职类薪级表（工作人员条例附表一）

23. 基薪表的概念是参照华盛顿特区美利坚合众国联邦公务员制度的薪级表制定的。在对比联合国官员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应职位相应薪资（任何地区补贴均不计入在内）的基础上，定期对薪级表进行调整。

24. 联合国大会在 2023 年举行的第七十八届会议上，没有对 2022 年 12 月 30 日第 77/256 号决议核准的专业及以上职类工作人员统一薪级表进行修改，因此，没有导致在工发组织方案和预算中增加费用。

正在对专业及以上职类工作人员整套报酬办法进行的审查

25. 应联合国大会第 76/240 号和第 77/256 号决议的要求，公务员制度委员会在 2023 年 3 月第九十五届会议上启动了报酬办法全面审查。公务员制度委员会的审查建议是与联合国系统各组织人力资源职能部门和工作人员联合会共同完成的，预计将提交给 2026 年举行的联合国大会第八十一届会议。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业及以上职类应计养恤金薪酬表（工作人员细则附录 C）

26. 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 51(b)条，应在对任职于纽约的专业及以上职类人员的薪酬净额（基薪加上工作地点差价调整数）进行调整之日，对应计养恤金薪酬表进行调整。

27. 2024 年 2 月 1 日起，纽约的工作地点差价调整数乘数从 80.5 订正为 88.4。据此，公务员制度委员会颁布了自 2024 年 2 月 1 日起生效的经修订的应计养恤金薪酬表。工发组织 2024-2025 年方案和预算对此留出了充足的资金。

四. 工发组织决策机关在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表

28. 大会通过 GC.1/Dec.37 号决定，认可联合国合办工作人员养恤基金条例，设立了工发组织工作人员养恤金委员会。大会在 GC.20/Dec.16 号决定中选出了 2024-2025 两年期工发组织工作人员养恤金委员会的两名委员和一名候补委员，而一名候补委员的职位仍然空缺。此外，大会授权工业发展理事会在大会举行第二十一届会议之前工发组织工作人员养恤金委员会任何职位可能出现空缺时为补缺进行选举。因此，请理事会为 2024-2025 两年期剩余时间选举工发组织工作人员养恤金委员会的一名候补委员。

五. 需请理事会采取的行动

29. 理事会似宜考虑通过下述决定草案：

“工业发展理事会

(a) 注意到 IDB.52/26 号文件所载信息；

(b) 决定根据大会 GC.20/Dec.16 号决定(b)段，选出 2024-2025 两年期
剩余时间的工发组织工作人员养恤金委员会的下述候补委员：

候补委员：（国家）”。
