



联合国教育、  
科学及文化组织

**执行局**  
第二一一届会议

# 211 EX/5.III.B Add.

巴黎，2021年4月7日  
原件：英文

临时议程项目 5

**执行局和大会往届会议通过的决定和决议的落实情况**

**第 III 部分**

**人力资源问题**

**增补件**

**教科文组织工会（STU）的意见**

根据《教科文组织人力资源手册》第 9.2.E.7 条，  
教科文组织工会就总干事的报告提出意见。



Job: 202101240

## B. 《2017–2022 年人力资源管理战略》的实施

---

1. **员工队伍规划和技能盘点：**教科文组织工会支持在教科文组织内部进行期待已久的技能盘点。然而，关于如何进行技能摸底调查的补充信息将有助于了解人力资源管理局打算如何进行这项工作。其成果将主要用于为改善现有发展计划提供信息，并为教科文组织工作人员提供额外的学习机会，以更新其技能，而不是仅仅用于查明需要通过外部招聘填补的缺口。教科文组织工会将仔细监督人力资源管理局如何开展这项工作以及管理层如何使用其结果。
2. **招聘：**2020 年招聘的近半数员工来自外部。如何协调这一问题与教科文组织现有工作人员的“学习与发展”？教科文组织工会呼吁增加关于新招聘工具 SuccessFactors 的培训，因为这项工具既不便于用户操作，也不直观，负责招聘的管理人员也报告了许多问题。
3. **学习与发展**
  - 如何衡量这些措施的影响？
  - “继续开展面向个人和群体的职业支持和职业发展培训”，其结果如何？
4. **流动：**
  - (1) 已宣布的对 **2020–2021 年流动范围加以限制**可能带来透明度的问题，因为使用的标准不明确，而且似乎是由各部门和人力资源管理局酌情决定。并未征求工会对拟议地域流动的意见，因此各工会无法发挥在流动审查小组中通常发挥的作用。流动仅限于总部外办事处主任和负责人，这意味着流动仅限于总部外办事处之间，不包括总部的 P-5 和 D 级工作人员，因此限制了总部与总部外之间所需的流动。
  - (2) **2021–2022 年流动工作：**应当避免上一年的错误，在开展工作时充分考虑内部监督办公室的所有建议，并以明确和客观的标准为依据。应以透明的方式编制/更新流动职位清单，并在各部门之间采用同样的标准，避免不公平的决定和待遇。
5. **教科文组织实习计划：**文件中提到这项计划应当包括“一个高素质、多样化的青年专业人才库，包括来自未占名额和低于限额国家的青年人才，为教科文组织服务”。那么，如果不制定**有偿实习计划**，这一点如何实现呢？如果我们不向世界各地的高素质学生提供手段和经济支持，他们如何把握这一机会呢？特别是，在巴黎实习的花费对大多数学生而言都过于高昂。

6. **绩效管理**：到目前为止，改用年度绩效评估周期和强制性中期考评仅仅意味着截止期限的数量翻倍，工作人员和管理人员的负担增加，如果不同时转变观念的话，更是如此。所期望的向“富有建设性和切实有效的对话，而非死板的行政”的转变尚未发生，而如果不允许工作人员同样就其主管的绩效提供反馈的话，这种转变将永远不会发生。

7. **政策和程序审查**：在赞赏总干事在人力资源管理方面进一步下放权力的同时，**内部司法制度**改革和经修订的《申诉委员会章程》并没有像文件所述的那样有利于工作人员。