



大会 — 第38届会议

执行委员会关于议程项目22和23的报告

(由执行委员会主席提交)

所附关于议程项目22和23的报告已获执行委员会批准。

注：本文件应在移除此封面页后插入报告夹的适当位置。

议程项目22：人力资源管理

22.1 执行委员会在其第五次会议上审议了A38-WP/75号文件，该文件概述了为改善整个组织人力资源管理和促进职业道德、效率和透明度正在开展的措施。

22.2 委员会注意到，国际民航组织的人力资源管理继续在改进之中，《国际民航组织服务守则》得到了进一步完善；实施了《国际民航组织道德操守框架》；审查了《工作人员细则》以使国际民航组织跟上联合国系统的发展并反映成员国提出的政策指导；公布或强化了关于人员流动性、绩效管理、学习和员工发展以及外联和定向征聘的政策；在落实旨在提高效率和对方需要敏感程度的完善自动化的同时，继续进行人力资源业务流程的现代化。

22.3 执行委员会注意到A38-WP/75号文件中提及的成就，并请大会：

- a) 注意到本组织当前为改进人力资源管理所进行的改革和取得的成就；和
- b) 核可为进一步改进下一个三年期人力资源管理所确定的优先举措和进一步行动。

议程项目23：国际民航组织工作人员队伍的现况

23.1 执行委员会在其第五次会议上审议了A38-WP/76号文件，该文件涉及国际民航组织员工队伍的现状。文件介绍了2010年、2011年和2012年国际民航组织员工队伍的现状，包括公平地域代表性（EGR）和两性平等的现状，以及对专业和更高职类的任命及其对公平地域代表性（EGR）和两性平等的影响的分析，和关于年龄、服务年限和退休预测的人力资源（HR）数据。文件还根据统计数字提出了看法，概述了今后关于员工队伍、公平地域代表性和两性平等的行动。

23.2 执行委员会注意到，关于公平地域代表性，在秘书处具有代表性的成员国数目有所增加。关于两性平等，委员会欢迎旨在改善国际民航组织中专业和更高职类妇女员额人数的积极主动的措施。委员会承认，这是秘书处和成员国的共同目标，通过共同努力所取得的成就可以作为航空部门的一个范本。

23.3 关于员工队伍的规划，委员会强调了事先规划的重要性，这样做能够确保及时填补职位以实现最大效益，同时亦顾及所有相关的预算和管理方面的考虑。

23.4 委员会注意到中国在WP/226号文件中提供的信息。

23.5 为了实现和保持一支多样化、灵活和积极性高的员工队伍，同时亦注重员工队伍的规划以及在努力实现性别平等的同时尽可能有广泛的地区代表性的整体目标，执行委员会请大会批准工作文件中所列以下的进一步行动：

- a) 员工队伍的规划，包括制定与工作人员的流动性和工作人员发展政策相契合的接续规划战略和程序；
- b) 人才管理战略，旨在适时发现、招收和留住适当的能力，与此同时确保这些战略能够与旨在获得、分享和转让机构记忆和知识的其他组织战略和措施相互联系；
- c) 加强征聘政策和程序，以及内部监测和问责，以便实现多样性目标；和
- d) 增加来自无人任职和任职人数低于理想水平的国家专业职类和更高级职类候选人以及妇女候选人的外联和发展机会。