



大会 — 第 39 届会议

执行委员会关于议程项目 24 和 25 的报告

(由执行委员会主席提交)

所附关于议程项目 24 和 25 的报告已经得到执行委员会批准。

议程项目 24：人力资源管理

24.1 委员会审议了由理事会提交的 A39-WP/74 号文件，该文件概述了为提高本组织人力资源管理并与最佳做法看齐正在采取的举措和未来行动，目的旨在协助本组织吸引、留住和激励有胜任能力、流动和多元化的员工队伍。

24.2 委员会注意到在有关道德操守、合同安排和征聘的监管框架以及有关工作人员流动、绩效管理、学习与发展和接续规划等战略领域所进行的改进。委员会还注意到进行人力资源业务过程的现代化，与实施旨在提高方案需求效率和反应性的自动化改进得以继续进行。在迄今所取得成绩的基础上，在下一个三年期间进一步加强人力资源管理的优先领域将把重点放在多样性、人才管理、工作人员激励、绩效管理、接续规划和工作人员福利上面。

24.3 委员会的讨论强调了接续规划的重要性。

24.4 一些代表团强调了在战略目标管理层级上接续性的重要性以便更好地完成本组织使命；该层级的任期限制可能对国际民航组织工作的连续性以及本组织的机构记忆造成不利影响；并建议撤销这种任期限制。会议澄清该问题在理事会权限范围内并将由理事会进行审查。

24.5 委员会注意到由中国提交的 A39-WP/423 号文件中的信息。

24.6 结合讨论情况，执行委员会请求大会：

- a) 注意到本组织为提高人力资源管理所进行的改革以及所取得的成就；
- b) 如 WP/74 号文件的第 9.1 段所述，根据人力资源管理的业务计划及其相关的交付成果，核可所确定的下一个三年期人力资源管理优先举措和未来行动；和
- c) 按上文 24.4 所述，将管理层级的任期限制问题提交给理事会。

议程项目 25：国际民航组织员工队伍的现况

25.1 委员会在其第八次会议上审议了 A39-WP/73 号文件。该文件提出了关于国际民航组织分别在 2013 年、2014 年和 2015 年的 12 月 31 日员工队伍组成的报告，包括公平地域代表性（EGR）和性别的现况，及对专业及以上职类任用的分析。

25.2 在讨论过程中，考虑到方案和组织需求，一些国家强调了拥有对专业及以上职类适当平衡的分配的重要性。

25.3 执行委员会请大会：

- a) 注意到 WP/73 号文件提交的状况报告；和
- b) 敦促各成员国与国际民航组织秘书处协作，实现并维持一个多样化的、灵活的和具有动力的工作人员队伍。

— 完 —