



国际民用航空组织  
工 作 文 件

A37-WP/38  
EX/14  
5/7/10  
第 1 号更正  
(CorrigendumNo.1)  
13/9/10

大会第 37 届会议

执行委员会

议程项目 19：人力资源管理

人力资源管理

(由国际民航组织理事会提交)

第 1 号更正

请用所附的文件替换 A37-WP/38 号文件的第 1 页（封面）和第 2 页。





## 大会第 37 届会议

### 执行委员会

#### 议程项目 19：人力资源管理

#### 人力资源管理

(由国际民航组织理事会提交)

#### 执行摘要

本文件概述了为在整个组织内，改进人力资源管理，推动道德操守、效率和透明度，而正在采取的举措。

**行动：**请大会：

- a) 核准在持续改进本组织的人力资源管理方面，秘书处所采取的措施和理事会所提出的方向；
- b) 通过持续评估和承认吸引、保留和激发一支能够交付最高标准之成果、既能干又多样化的工作人员队伍，对实现本组织各项目标所做的贡献，确认其重要性；和
- c) 要求秘书处继续努力，对其人力资源管理政策、流程和系统进行现代化，通过行之有效的业绩衡量和工作人员的发展，支持建立以成果为导向的文化。

战略目标:	本工作文件涉及辅助实施战略 1、4 和 7。
财务影响:	不适用。
参考文件:	Doc 7350号文件：《国际民航组织服务守则》

## 1. 引言

1.1 2005年，理事会批准了以国际公务员委员会的建议为基础的人力资源管理战略框架。2007年，理事会还成立了人力资源常设委员会，与秘书长密切协作，就人力资源政策的各个方面，向理事会提供了咨询意见。

1.2 国际民航组织开展了一系列人力资源管理的改革，以与联合国系统范围内所查明的最佳做法看齐。改革的目的是，协助本组织迎接面临的挑战，既要吸引、保留和激发一支能干、流动性强和多样化的工作人员队伍，又要在整个组织上下推行公正、平等、正直、效率、有效性、透明度和道德操守。

## 2. 对《国际民航组织服务守则》的更新

2.1 由于《国际民航组织服务守则》规定了秘书处人力资源管理的广泛原则、国际民航组织秘书处成员的服务条件、基本权利、职责和义务等，因此，秘书处在理事会的指导下，对服务守则进行了全面审查，主要侧重于任命和招聘政策，以及道德操守等事项。

2.2 理事会于2008年批准了对服务守则附件IV A的修订，内容涉及到了对D-1和D-2级职位的遴选。就道德操守而言，在所有空缺通知当中都提及有必要遵守和弘扬国际民航组织通过的《联合国国际公务员行为标准》的价值。秘书长于2008年2月，实施了关于披露个人资产的一项新政策，要求其职责涉及财务和采购事项的工作人员，以及D-1级和其以上级别的工作人员，要提交年度财务披露和利益声明报表。2009年，理事会根据由国际公务员委员会提议、并经联合国大会核准的合同改革，原则上批准了推行新的合同安排，目的是精简安排，提高工作人员待遇的公正和平等，加强与职业管理的联系。

2.3 在对《国际民航组织服务守则》进行全面审查之后，推行了一系列关于道德操守的新规定，内容包括对各项原则的重申、财产和资产的使用、财务披露、外部活动；经修改的招聘进程；关于业绩和能力评估，职业管理和工作人员之发展的新规定；以及新的任命类型和相关合同安排。

2.4 经修改的《国际民航组织服务守则》，以及经修改的《工作人员细则》和《人事指示》，其实施生效日期定在2011年1月。目前正在制定一个总体框架，阐述并说明其各个组成部分和相关问责制。国际民航组织将努力在其所有管理、沟通和监督活动当中，将道德操守融入主流。

## 3. 招聘——为能干和多样化的工作人员队伍吸引人才

3.1 我们已集中努力在开展招聘政策和流程的现代化，更具体而言：

- a) 在空缺通知中纳入能力要求和基于能力的面试技巧。对每个职位的要求都做出明确阐述，对候选人进行公正客观的评估；
- b) 通过在理事会网站和秘书处网站上迅速公布任命决定，提高透明度；和
- c) 缩短整个招聘时限，确保及时填补职位和有效交付方案。