



IAEA 原子用于和平与发展

理 事 会
大 会

60 年

GOV/2017/38-GC(61)/18

2017年8月9日

普遍分发

中文

原语文: 英文

仅供工作使用

理事会临时议程项目 8(b)(i)
(GOV/2017/33)
大会临时议程项目 24 (a)
(GC(61)/1 和 Add.1)

人 事

国际原子能机构秘书处的工作人员员额

总干事的报告

概 要

- 本文件旨在根据大会 2015 年 9 月 17 日通过的 GC(59)/RES/16.A 号决议，介绍就执行该决议已采取的措施情况，并提供有关秘书处专业工作人员员额状况的统计数据。本报告的涵盖时间为 2015 年 6 月 1 日至 2017 年 6 月 1 日。

建议采取的行动

- 建议理事会审议和注意到本报告，并将其提交大会审议。

人 事

国际原子能机构秘书处的工作人员员额

总干事的报告

A. 引言

1. 本报告提供有关专业及高级职类正式工作人员的数据，这些工作人员定义为按照由经常预算提供经费的标准征聘程序任命并签有至少一年定期合同的所有工作人员。本报告载列了按职级和国籍分列的正式工作人员人数资料。本报告还包括有关通过经常预算供资的持有特别服务协议的信息。本报告不包涵一般事务职类工作人员。

2. 本报告中采用的“发展中国家”的定义是联合国经济和社会事务部统计司在《世界经济形势与展望》报告中使用的定义。

3. 原子能机构《规约》第七条 D 款规定了征聘的指导原则：“工作人员的征聘与雇用[……]，应以求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的人员为首要考虑对象。在不违背此项考虑的条件下，征聘工作人员应适当注意成员国对机构的贡献，以及地域上尽可能广泛的重要性。”大会决议还呼吁增加妇女在秘书处的代表性。

B. 目标

4. 大会 GC(59)/RES/16.A 号决议请总干事除其他外，特别是“继续确保获得在效率、技术能力和忠实方面达到最高标准的工作人员，并加紧努力相应地增加来自发展中国家以及在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的其他成员国的工作人员的数量，尤其在高级别和决策层以及需要专门技能的专业职位方面。”决议还呼吁“成员国继续鼓励充分合格的候选人申请原子能机构秘书处的空缺职位”，并请总干事“在可得资源范围内加强在成员国（特别是在发展中国家）的征聘工作。”

C. 秘书处已采取的行动

5. 高管层一直在定期审查 GC(59)/RES/16.A 号决议的执行情况，并对具体任命情况进行了监察，以确保各项任命符合当前的政策，即对来自发展中成员国和无代表性或代表性不足的其他成员国的申请人给予特别关注。

C.1. 努力吸引年轻人才

6. 11 个成员国已与原子能机构达成了提供初级专业官员的安排。成员国在报告所涉期间为总共 53 名初级专业官员员额提供了资金（上一报告期间为 34 名）。秘书处正在继续与另外的成员国讨论做出类似的安排。

7. 在报告所涉期间，秘书处继续执行了实习生计划，有 394 人参加了这项计划（上一报告期间为 418 人）。来自发展中成员国的实习生比例从 34.9% 增加到 36.5%；此外，女实习生的比例从 52.6% 增加到 56.9%。

C.2. 外宣措施

8. 继续向成员国提供秘书处聘用机会定期预告和预期（未来两年）的空缺预报，并概述对这些职位的要求。

9. 在报告所涉期间，与成员国举行了一系列会议，确定了从各成员国征聘合格候选人方面可能存在的障碍。征聘来源数据库一直在不断更新。

10. 秘书处继续加强 2014 年启动的人才招揽计划。作为该计划的一部分，继续实施了积极的外宣和人才来源战略，以增加秘书处空缺对世界各地合格申请人的影响力和吸引力，以及扩大申请的多样性。采用的系列工具包括利用社交媒体、对难以征聘领域的合适专业人员进行针对性外宣、与内部和外部利益相关方进行合作以及利用征聘网络研讨会来宣传原子能机构作为可选雇主的形象。2016 年，秘书处因其网络研讨会外宣计划获得了国际组织职业发展圆桌会议的征聘创新奖，这是对上述努力的确认。

11. 在人才招揽计划的背景下，秘书处发起了科学技术领域的“人才渠道”，以促进征聘合格候选人供短期任用包括供进行咨询。通过原子能机构的职业机会网页、官方社交媒体渠道和相关专业组织论坛对这些渠道进行了公告。这些人才渠道旨在为管理人员扩大具备特定专门知识的可得候选人库提供支持。

12. 在报告所涉期间，秘书处对九个成员国进行了征聘工作组访问，在访问期间提供了有关征聘过程的教育和培训及有关工作条件和其他相关议题的信息。鉴于可得资源有限，这些工作组访问继续在由成员国邀请并由其提供财政资助的情况下或作为原子能机构主办的会议的组成部分进行。为了补充征聘工作组访问并为了宣及更广泛的潜在申请人受众，秘书处继续举办关于申请人感兴趣的多种议题的定期网络研讨会，包

括“准备原子能机构职位申请”和“面试的准备与原子能机构工作机会”。2016年，这些专题介绍吸引了来自125个成员国的2100多名参加者。

13. 秘书处继续在原子能机构于维也纳国际中心主办的会议上或当地举办的其他会议上进行专题介绍，并且还通过在大学和学院活动中设立征聘摊位专门针对更年轻受众。

C.3. 自 2015 年以来的发展情况

14. 秘书处利用网基申请系统申请公布的空缺。在报告所涉期间，在该系统提交的完整申请共计 43 553 份。在报告所涉期间，秘书处收到的对每一专业及高级职类空缺通告的申请平均为 110 份，其中 39.8%来自发展中国家。

15. 秘书处通过最大程度地进行自动化征聘和遴选过程、确保新征聘系统一体化的效率和有效性以及加强职工队伍规划，继续努力减少征聘所需的时间。

16. 在报告所涉期间，秘书处继续努力加强工作人员的内部流动，并进行了专业职类的 33 个职业发展再分配。

D. 统计数据

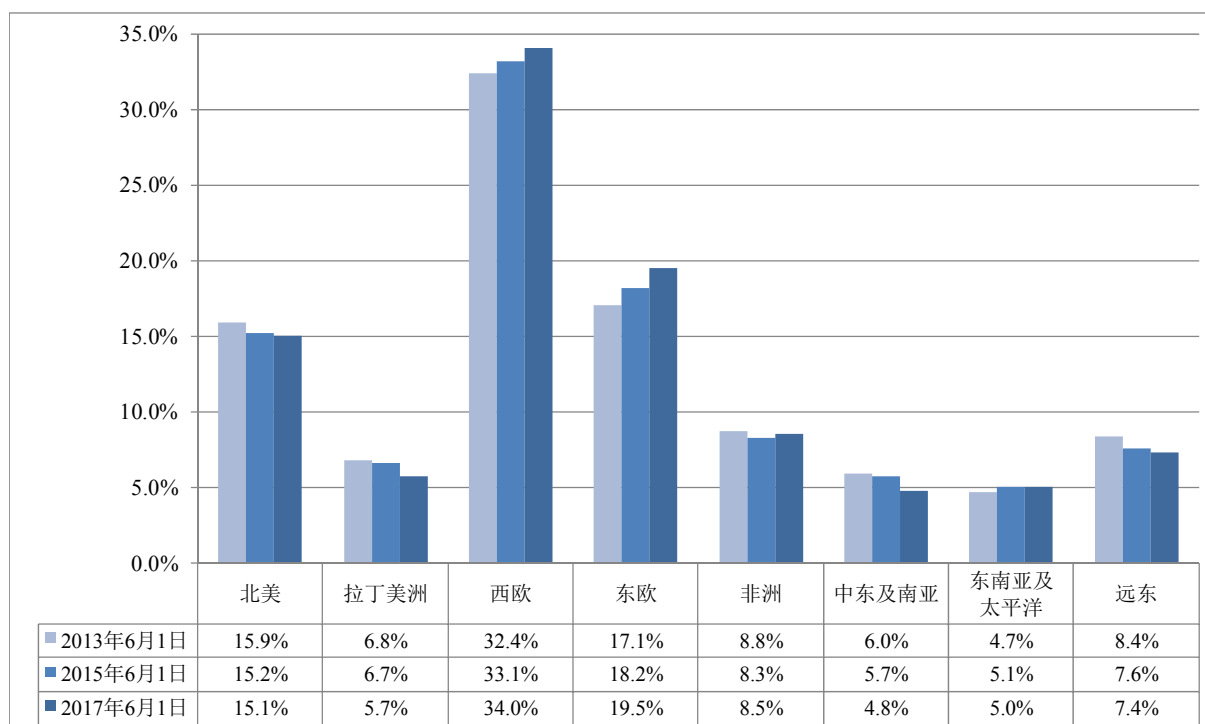
17. 截至 2017 年 6 月 1 日，专业及高级职类正式职位总数为 1331 个，其中 217 个职位出缺（截至 2015 年 6 月 1 日为 1144 个职位，其中 97 个出缺）。

D.1. 成员国在秘书处的代表性

18. 原子能机构成员国数目在报告所涉期间从 164 个增至 168 个，在正式员额中有工作人员的成员国数量总计 104 个（2015 年 6 月为 107 个）。

19. 截至 2017 年 6 月 1 日，西欧的代表性为 34%、东欧为 19.5%、北美洲为 15.1%、非洲为 8.5%、远东为 7.4%、拉丁美洲和加勒比为 5.7%、东南亚及太平洋为 5%、中东和南亚为 4.8%。

按地域分列的专业及高级职类工作人员百分比



D.2. 来自发展中成员国的工作人员

20. 来自发展中成员国的工作人员数量在报告所涉期间从 320 人减少到 317 人，致使其总体代表性水平为 28.5%（截至 2015 年 6 月 1 日为 31%）。

21. 在报告所涉期间，原子能机构从 168 个成员国中的 163 个以及从 111 个发展中成员国中的 107 个收到了申请。不过，在来自发展中成员国的全部申请中，约有 90% 来自 46 个发展中成员国。

D.3. 从无代表性或代表性不足的成员国征聘工作人员

22. 在所收到的外部申请中，无代表性或代表性不足的成员国国民占到 6302 份（15.7%）（上一报告期间为 6925 份（18.6%）），在充分合格外部申请人中占 88 人（17%）（上一报告期间占 83 人（18.6%）），在被选定者中占 36 人（17.9%）。

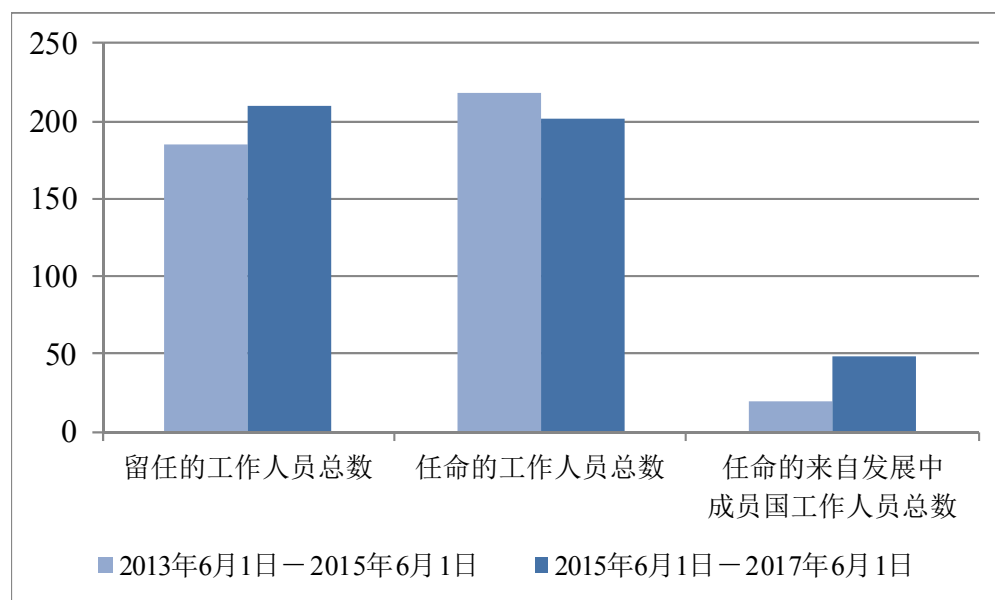
23. 根据 GC(59)/RES/16.A 号决议，秘书处分析了那些代表性不足的地区和与地区经常预算会费份额相比每个地区所缺少的职位数。远东地区是惟一代表性不足的地区，代表性不足额为 22 名工作人员。

D.4. 新任命

24. 在报告所涉期间，对 201 个正式员额进行了任命，同时有 210 名工作人员离开秘书处。在获得任命的全部人员中，有 49 人来自发展中成员国（占总数的 24.4%），74 人为女性。

25. 在本次审查所涉期间，有 10 名高级工作人员离开秘书处，并任命了 12 名高级工作人员。截至 2017 年 6 月 1 日，有 20 名高级工作人员来自发展中成员国，占全部高级工作人员的 38.5%（2015 年 6 月 1 日为 17 名高级工作人员，占 37%）。

新任命



D.5. 预计离职预报

26. 根据联合国大会第 A/RES/70/244 号决议，理事会按照总干事的建议修订了《工作人员条例》中关于退休的 4.05 条，自 2018 年 1 月 1 日起将 2014 年 1 月 1 日之前任用的工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁。

27. 2017 年 6 月 1 日，秘书处有 1114 名正式专业工作人员。总共 548 人将在今后七年内离任。这一数字系指因达到退休年龄而离任的人员（310 人）或持有最终性定期合同的人员（238 人）。共计 590 名工作人员签有非最终性定期合同。

28. 在现任 1114 名正式专业工作人员中，有 78 人将在 2017 年至 2019 年间达到退休年龄，其中有 32 人属于保障司。在今后两年中，三个成员国将有 50%或更多现任工作人员的国民由于退休而离开秘书处，而另外五个成员国将有 25%至 50%的现任国民将退休。

E. 顾问

29. 顾问不是工作人员，聘请他们是在有限的时间内对秘书处工作人员进行补充，他们通常为实施有规定结束日期的某项专业性特定任务或工作提供专门知识、技能和一般知识。顾问是以其个人名义被聘请的，他们不属于研究机构或公司实体。顾问执行

导致预先规定产出的具体明确任务，或者执行咨询性明确任务。秘书处建立了一个记录顾问的活动、产出和绩效的数据库。

30. 顾问的选择性使用在原子能机构计划的实施中为其提供了巨大支持。他们提供具有成本效益的必要专门知识，经常随叫随到，使项目能够实现预期成果。

31. 秘书处努力确保遴选顾问过程中的多样性。2015年6月1日，共计167名顾问中有55人来自发展中国家。2017年6月1日，共计128名顾问中有41人来自发展中国家。较之2014—2015年两年期的第一年，经常预算顾问支出减少了6.1%。已通过实施原子能机构“计划支助信息系统”人力资源模块加强综合报告，该模块提供关于在秘书处使用顾问情况的额外数据。

F. 今后的工作

32. 秘书处在工作人员尤其是科技领域的工作人员的征聘方面继续面临着各种挑战。秘书处必须依靠成员国来帮助从尽可能广泛的成员国中确定适当充分合格的候选人，并需要它们积极参加秘书处的外宣措施和给予财政支持。只有通过秘书处与成员国的共同努力，秘书处才能充分适当地配备在胜任力、管理能力和忠实方面达到最高标准的工作人员。

按国籍分列的专业及高级职类正式工作人员情况
(截至 2017 年 6 月 1 日)

国籍	副总干事	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员总数
阿尔巴尼亚			1		1		1		3
阿尔及利亚				4		1	1		6
阿根廷			1	1	2	2			6
亚美尼亚					3	1	1		5
澳大利亚			2	6	14	6	1		29
奥地利				1	12	13	7	1	34
阿塞拜疆				1					1
孟加拉国					2	1			3
白俄罗斯			1	1	4	1	1	1	9
比利时				5	5	2	1		13
贝宁					1				1
波斯尼亚和黑塞哥维那					4	5	5		14
巴西	1		2	4	3	5			15
保加利亚				3	5	6	1		15
布基纳法索						2			2
柬埔寨						1			1
喀麦隆				1	1				2
加拿大			2	7	14	17			40
智利						2			2
中国	1		1	8	6	7	2		25
哥伦比亚				1	2	1			4
哥斯达黎加				2					2
科特迪瓦					1				1
克罗地亚					4	3	1		8
古巴				3	5	3	1		12
捷克共和国				2	4	4			10
刚果民主共和国				1					1
多米尼加共和国			1		1				2
厄瓜多尔				1	1	1	1		4
埃及			1	2	4	3	1		11
埃塞俄比亚				2	3	3			8
芬兰	1			5	3		1		10
法国		1	3	21	24	18	1		68
德国			4	16	16	6			42
加纳					2				2
希腊					4	2	2		8
危地马拉					1				1
匈牙利				3	8	8			19
印度			2	1	7	4	5	1	20

国籍	副总干事	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
印度尼西亚					6	5			11
伊朗伊斯兰共和国					1				1
伊拉克					1		1		2
爱尔兰			1	5	7	1			14
以色列					1				1
意大利			1	8	12	6	2		29
日本			2	5	7	5			19
约旦					4	1			5
哈萨克斯坦					2	1			3
肯尼亚			1			3	2		6
大韩民国			1	3	15	6			25
拉脱维亚				1	1				2
黎巴嫩				2		2			4
利比亚				1					1
立陶宛				3	4				7
马来西亚			1	3	2	2			8
马耳他						1			1
毛里求斯				1	1				2
墨西哥		1	1	1	5	1			9
蒙古					1	2	1		4
摩洛哥			1	2	2	1			6
缅甸						2			2
纳米比亚					1				1
尼泊尔						1			1
荷兰				5	1	4			10
新西兰				1					1
尼加拉瓜					1				1
尼日利亚				1	3	2	1		7
挪威					1	1			2
巴基斯坦				4	2		2		8
秘鲁				2				1	3
菲律宾				1	3	1	1		6
波兰				3	3	4	2		12
葡萄牙			1	1	3	2	1		8
摩尔多瓦共和国					2				2
罗马尼亚		1		6	4	3			14
俄罗斯联邦	1		1	6	16	17	4		45
塞内加尔					1				1
塞尔维亚				1	3	2			6
新加坡					1				1
斯洛伐克				3	3	4			10
斯洛文尼亚					5	1			6
南非			2	3	5	6			16

国籍	副总干事	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
西班牙	1			6	12	13	3		35
斯里兰卡			1		1				2
苏丹			1	1	1	4			7
瑞典				5	4	1			10
瑞士			1	1	1	1			4
阿拉伯叙利亚共和国				2	2		2		6
塔吉克斯坦							1		1
泰国						3		1	4
前南斯拉夫马其顿共和国					5	4	1		10
突尼斯				1	1	4			6
土耳其				2	7	6		1	16
乌干达					3	2			5
乌克兰					10	4			14
英国		1		27	25	18	4		75
美利坚合众国	1	1	4	39	48	31	4		128
乌拉圭					1				1
乌兹别克斯坦					1				1
委内瑞拉				1					1
越南					2				2
也门				1					1
赞比亚					1				1
津巴布韦					2				2
总数	6	5	41	260	424	306	66	6	1114

附件二

**按国籍分列的持有特别服务协议的顾问情况
(截至 2017 年 6 月 1 日)**

国籍	女性	男性	总数
阿根廷	2	1	3
澳大利亚		1	1
奥地利	4	6	10
孟加拉国		1	1
白俄罗斯	1		1
比利时	1		1
波斯尼亚和黑塞哥维那		1	1
巴西	1	1	2
保加利亚	1	1	2
布基纳法索		1	1
加拿大	3	3	6
中国	2		2
哥伦比亚	1		1
科特迪瓦		1	1
克罗地亚	1		1
古巴		2	2
捷克共和国	1	1	2
丹麦		2	2
多米尼加共和国	1		1
埃及	1	2	3
法国	2	5	7
希腊	2		2
匈牙利		4	4
印度	1	4	5
伊朗伊斯兰共和国		1	1
爱尔兰		1	1
意大利	3	3	6
日本		3	3
肯尼亚	1	2	3
大韩民国		3	3
墨西哥		2	2
摩洛哥		1	1
新西兰		1	1
尼加拉瓜	1		1
巴基斯坦	1	3	4
菲律宾	1		1
波兰	1		1
葡萄牙		1	1

国籍	女性	男性	总数
摩尔多瓦共和国	1		1
俄罗斯联邦	5	5	10
斯洛伐克	1		1
斯洛文尼亚		2	2
西班牙		2	2
前南斯拉夫马其顿共和国		1	1
突尼斯		1	1
土耳其	1		1
土库曼斯坦	1		1
乌克兰	2		2
英国	3	2	5
美利坚合众国	3	7	10
总数	50	78	128