



# 世界卫生组织

执行委员会  
第一一三届会议  
临时议程项目 6.1

EB113/18  
2003年12月4日

## 将性别和地域平衡相结合的招聘战略

### 秘书处的报告

#### 背景

1. 本说明是为响应 WHA56.17 号决议而准备的，该决议要求总干事加倍努力实现专业类职员中性别分布平等，提高妇女在高级别的比例，并提交一份将性别和地域平衡相结合的招聘行动计划。本报告中提出的对职员招聘的分析和改变预期在 2004 年至 2005 年期间帮助世界卫生组织对 WHA56.17 号决议作出反应。在 WHA56.35 号决议中，卫生大会要求总干事优先选择来自无额国和缺额国（尤其是发展中国家）的候选人，并在任命世界卫生组织秘书处的国际职员方面批准修订的确定会员国理想幅度的公式。

2. 世界卫生组织《人事条例》第四条任职与晋升的第 4.2 条规定：

*对职员的任用、调动和晋级，首要考虑是保证最高标准的效率、能力及正直廉洁的必要性；对在尽可能广泛的地理区划基础上任命及维持职员的重要性，给予应有的注意。*

本组织必须努力实现广泛的地域代表性目标而不损害所选职员的素质。因此，要取得成功，它必须改进其能力以查明和利用一系列广泛的潜在候选人来源。必须更加持续和广泛地寻求潜在职员，以确保向负责招聘职员的管理人员提供一系列多种多样申请者。

3. 已将下面概述的行动计划置于将性别和地域平衡相结合的全面招聘战略的框架之内。该战略符合卫生大会的要求和继续改革世界卫生组织的人力资源管理，并且以国际组织中的最佳实践为基础。重点是一个致力于多样性和榜样领导的负责任的高级领导

层。该战略的目的是提高招聘政策的效能以便扩大世界卫生组织职工队伍的代表性。一个多样性的职工队伍能更好地了解会员国的业务需要并对之作出反应。该战略的实施还将增强世界卫生组织作为国际公共卫生方面“最佳选择的雇主”地位。

4. 要取得成功，招聘战略应反映本组织的目标和能对不断变化的重点作出响应。在战略与本组织的战略性计划工作之间必须有明确的联系，以确保在计划周期的所有阶段考虑到职工配备方面的需要。

5. 本组织始终如一地努力扩大其职工队伍的多样性。目前它正致力于实现卫生大会确定的三项目标：

(a) 根据 WHA56.35 号决议中列出的公式，今后两年在专业人员以上职类（无论其资金来源如何）的所有任用中，60%为无额国和缺额国（尤其是发展中国家）国民；

(b) 按照 WHA56.17 号决议在专业人员以上职类的职位中，50%用于任命妇女；

(c) 按照 WHA56.17 号决议提高妇女在高级别的比例。

这三项目标的现状是：

(a) 2002 年期间 33.7%的聘用来自无额国和缺额国。截止 2003 年 9 月 1 日，44 个国家为无额国（占总数的 23%）和 11 个国家为缺额国（6%）；

(b) 从 1999 年至 2003 年 9 月 30 日，38.4%的被任用者为妇女；

(c) 截止 2003 年 9 月 30 日，在 P6 及以上级别的职员中，妇女占 20%。

6. 在这些全球统计数字中，世界卫生组织各区域之间及总部内存在重大差别。这种不平衡表明，向一些地点和规划开放的使职工队伍多样化的机会多于其它地点和规划。挑战在于创造持续的全组织范围的动力来协助规划管理人员实现这些目标。

### **实施招聘战略的行动计划**

7. 为实现卫生大会确定的目标，世界卫生组织已制定一项反映连贯一致的多样性管理政策的全面行动计划。下面描述该计划的不同组成部分。

8. **预报人力资源需求。**规划预算周期的战略性业务计划阶段将提供机会来尽可能完善人力资源的计划工作及促进来自区域和总部内数据的全球汇总。在完成之后，人力资源预报将查明可能的四年期广泛的职工配备重点，包含初步继任计划和明确需要支持的可能的新领域。它将以详细的两年计划作为补充，该计划可建立在更明确确定的目标和预期资助水平的基础之上。

9. 第一步将是以预见的退休和估计的自愿更替为基础。预测的到 2007 年 12 月的退休人数提供了重要机会。在这一时期，约有五分之一专业类职位将出现空缺<sup>1</sup>。在退休的情况下，可将职位重新分配给最优先的重点领域，并且可事先修订职位说明，从行使的职能以及需要的知识、技能和能力方面达到预期要求。

10. 将以在总部开展的试点项目为基础开发自动化人力资源计划手段。这将有助于规划查明在今后几年需要的职工数量和种类。可与目前资源进行比较以了解差距所在和弥补差距所需的行动。

11. **拓展对外联系。**随着增加利用因特网，世界卫生组织网站的使用在近几年已大幅度增加。事实可以证明这一点，在 2002 年 12 月发起电子招聘系统<sup>2</sup>后 9 个月内，收到了 194 个会员国和准会员中 185 个国家国民的申请<sup>3</sup>。因此，世界卫生组织的电子招聘系统是一个具有相当大潜力的手段。除允许在线申请外，它已使候选人能审查在世界卫生组织的机会和确保改进与申请者的联系。它还使世界卫生组织能周密筛选候选人并通过认真选择适当机构将目标对准申请者来源。到 2004 年 3 月，将在所有区域办事处安装电子招聘系统。

12. 然后，世界卫生组织必须扩大其与可能申请者的联系。目前它主要依靠对通过网站和散发给会员国的空缺通知公布的机会作出响应的这类候选人。但是，需要尽可能广泛和有效地传播空缺的详细情况。使用电子邮件发送空缺通知被认为迅速有效并且具成本效益。鼓励技术规划及世界卫生组织代表和国家联络官员查明可发送链接的可能人才来源，使他们能迅速和容易地查阅世界卫生组织的空缺通知。作为一个最初步骤，还将于 2003 年底之前向世界卫生组织合作中心提供这项选择权。

13. 正在进一步开发电子招聘系统以提供候选人名册和在职职工技能目录。这些职能的原型到 2004 年初应可具备并且到该年年中应可充分运行。它们使能寻找稀缺技能和能

<sup>1</sup> 见文件A56/38，表 10。

<sup>2</sup> 见文件A56/40，第III部分。

<sup>3</sup> 迄今尚未收到申请的国家是安提瓜和巴布达、布隆迪、库克群岛、瑙鲁、纽埃、卡塔尔、萨摩亚、东帝汶和托克劳。

力，以便为短期和紧急需求更彻底地查明候选人。列入名单功能尤其将最终能更具成本效益地并且按性别在无额国和缺额国寻找候选人；2002年，只有30%的职位申请来自妇女。

14. 正在编制宣传资料，列出在世界卫生组织可利用的就业机会，所需的知识、技能和能力概况，以及人们可使自己了解目前空缺的办法。将鼓励世界卫生组织职工在各种会议上提供宣传资料和作为“才能发掘者”。在2004年上半年期间，结合在整个联合国系统为确定专业类职位的职等实行新的总标准，本组织将重新设计用以公布职务的空缺通知。修订的标准使得有必要利用修订的准则以不同格式描述职务。

15. 正在开展工作以优化和简化招聘过程，强调速度和响应性。改进计划和及早查明需求将带来重要效益。已重新设计确定和修订职务说明的过程并使之自动化。作为行政效率规划的一部分，正在对甄选确定更严格的期限。

16. 招聘特派团，侧重于重点国家，可以是提高对世界卫生组织认识、扩大机构联系网络和为世界卫生组织雇用查明潜在候选人的一种宝贵办法。与会员国一起，预期在2004年至2005年可支持若干特派团。特派团要求财政和职工资源的大量投资。因此，必须谨慎节制地并且只有在它们明显产生值得结果时使用这些特派团。

17. 空缺通知必须在国家级更广泛传播。会员国应利用其拥有的一切手段使世界卫生组织内的空缺为国内所广泛迅速了解。国家当局可能处于最佳地位了解哪些机构和协会可提供世界卫生组织可能感兴趣的人员。会员国可在补充本组织寻找候选人工作方面发挥重要作用。

18. **为未来进行投资。**改进计划工作将使世界卫生组织内各级职员能了解未来需求。随着通过业绩管理和发展制度实施专业发展和能力建设这一新的重点，将向职员提供更多学习机会，以便他们能竞争更高职等的职务，从而帮助纠正性别和地域不平衡。在一个区域实行的做法，如向当地职员提供机会以便被挑选承担有限时间的专业人员职等的任务，可更广泛地推广。制定轮换和调动规划还将提供专业发展的机会和扩大职业前景，同时满足规划需求，特别在国家级。

19. 扩大与选定教育机构的关系已证明是最有成效的办法之一，通过注重于某些类型的研究生吸引人才。这一直是联合国系统其它组织内增加职工队伍多样性的一个特别有效的手段。世界卫生组织正在发展其与主要公共卫生学院的联系，以便把来自发展中国家的潜在申请者，特别是妇女作为目标。将鼓励这些人员申请实习或作为准专业官员承担

任务，以及参加新的卫生领导才能计划，作为实现在世界卫生组织较长期可能性的最初步骤。正在对准专业官员、实习和其它类似计划开展审查以便了解它们可如何加以改进和更密切地纳入世界卫生组织年轻专业人员综合规划。

**20. 加强多样性的组织框架。**作为人力资源管理改革的一部分，将制定新的措施和在试点项目中进行实验，以便提供一个更符合工作 - 生活压力的工作环境。这些措施将包括更符合办公室之外日常生活要求并且在联合国和其它国际机构中已实行的工作安排。它们预定特别促进招聘和留用妇女。将保持努力，在多样性管理更广泛的框架内缩小在职工配备方面的性别差距。世界卫生组织的性别专题小组汇集来自区域和总部的高级管理人员，以便就将性别考虑纳入本组织工作的主流提供指导。

**21. 监测和责任。**将在世界卫生组织内联网上张贴关于在全组织实现多样性目标的年度监测报告，并且将通过由总干事给予奖励表彰杰出业绩。将发布人力资源官员的准则使程序标准化。最后，随着在 2004 - 2005 年实行世界卫生组织能力框架，作为改革人力资源管理的一部分，将要求所有职员展示对多样性敏感的行为作为一种核心能力。

22. 由于定期职位所有招聘约有三分之一来自临时任用职员，在招聘临时职员方面将考虑到并监测性别和地域因素。鉴于当前定期机会的情况如此，关于总部 6 个月以上临时合同选用超额会员国国民的任何建议将从 2004 年 1 月 1 日起需要特别批准。

23. 管理人员应把他们对之负责的目标看作是组织文化及其工作方法的有机组成部分。正在组织讲习班以提高对多样化职工队伍必要性的认识和理解。将向参加甄选小组的职员提供面试技能的培训，它将强调面试以谈出关于候选人迄今为止职业期间所展示的行为信息。

**24. 评价。**将定期监测并根据既定目标和指标评价招聘战略和行动计划实施情况。将制定一套标准化管理报告，根据各项标准（如招聘，晋升，业绩管理审查，调动和轮换，职员发展，更替以及配偶就业）监测职工队伍的多样性。行动计划将根据需要进行修订，包括可能需要的任何补充支持以便在总部和区域办事处克服实现目标的制约因素。结果将由总干事转达执行委员会和卫生大会。

## 执行委员会的行动

25. 请执行委员会注意上述报告。

= = =