世界卫生组织

第七十届世界卫生大会
临时议程项目 22.1

A70/45
2017 年 5 月 8 日

人力资源：年度报告

秘书处的报告

引言

1. 除了于 2017 年 3 月在世卫组织网站上提供的 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间人力数据[1]之外，本报告概述了过去三年中世卫组织人力的趋势。它还提供了关于全组织人力资源战略实施情况的最新进展。

世卫组织人力的三年趋势

2. 世卫组织职员人数在三年期间增加了 11%，从 2013 年 12 月 31 日的 7097 人增加到 2016 年 12 月 31 日的 7916 人[2]。人员增加主要是由于临时任用人数增加，在 2016 年 12 月占世卫组织任职人员的 20%，而在 2013 年 12 月，他们只占 12%。职员人数的增加主要是在突发卫生事件领域。2016 年 12 月份连续任用的员工略有增多（4309 人，而 2013 年 12 月为 4298 人），他们占持有任命合同人员的 54%（比 2013 年 12 月减少 7%）。持有定期任用合同的职员人数保持不变。

3. 同时，以非工作人员合同雇用的人员（顾问和持有履行工作协定的个人）从 2014 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 528 人的等同专职员工数（占总人力的 7%）增加到 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 970 人的等同专职员工数（占总人力的 12%）。

---

[1] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1（2017 年 4 月 10 日访问)。

[2] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 1（2017 年 4 月 10 日访问）。

4. 在 2016 年 12 月 31 日，全年工作人员及其它人事费用为 9.11 亿美元（占本组织总支出 24.71 亿美元的 37%）[1]，而在 2013 年 12 月 31 日，全年工作人员及其它人事费用为 8.99 亿美元（占本组织总支出 22.61 亿美元的 40%）[2]。换句话说，尽管过去三年来的人力增加，员工和人事成本比率比三年前要低。

5. 一般来说，趋势表明，使用临时任用和非工作人员合同是管理层针对要求人力资源灵活和精干的应对办法，可以不增加员工成本和本组织的长期负债。

6. 关于本组织工作人员的分布情况，工作人员人数的增加主要使国家办事处受益（2013 年 12 月有 44%的工作人员在国家办事处，而 2016 年 12 月为 46%），总部工作人员的占比保持稳定（29%），而区域工作人员占比从 2013 年 12 月的 27%降至 2016 年 12 月的 25%。

7. 三年中，专业及以上职类长期任用（不包括临时任用）的职员人数略有增加，从 2013 年 12 月的 2007 人增至 2016 年 12 月的 2077 人；然而，这些职类的工作人员比例从占员工总数的 28%下降到 25%，本组织三级分别下降了 1%。

8. 2016 年 12 月，妇女占持有长期任用合同的专业及以上职类人员的比例为 42.8%，在 2013 年 12 月以来的三年中增长了 2.4%（当时的相应百分比为 40.4%）。高级管理层对性别平衡的承诺以及在外联、选拔、政策和问责方面的积极努力，加速了人员配置中性别平等的进展：仅用一年就将妇女人数增加了 1%（2015 年 12 月，妇女在持有长期任用合同的专业及以上职类工作人员中占 41.8%）。随着 2017 年 1 月颁布的人员配置中性别平等新政策的实施，这一趋势将进一步发展，因为新政策要求今后五年 P4 和以上级别女职工每年增加 1.5%。

9. 从一个工作地点调动到另一个工作地点的长期任用专业及以上职类人员从 2014 年的 146 人增加到 2016 年的 162 人（占 2014 年该职类员工总数的 7.3%，在 2016 年占到 7.8%）。此外，从一个主要办事处到另一个主要办事处的流动在 2016 年总共 162 次流动中占 41.4%（67 次），而在 2014 年总共 146 次流动中占 37.7%（55 次）。区域之间

[1] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 20 和 21（2017 年 4 月 10 日访问）。

[2] 2016 年，秘书处实施了新的会计准则（国际公共部门会计准则 39），因此对 2013 年的数字进行了重编，以便与 2016 年进行比较。

以及总部与区域之间流动的增加表明，颁布新的地域流动政策之后的讨论已经提高了对流动效益的认识，即可以改善本组织内的相互借鉴，并提高员工绩效。该政策的实施仍处于为期三年的自愿阶段，在 2019 年将强制执行[1]。

人力资源战略的实施

10. 作为世卫组织改革的关键推动因素之一，全组织人力资源战略在 2014 年 1 月得到执行委员会第 134 届会议的广泛支持[2]。本报告评估了人力资源战略的实施情况，并概述了 2014 年 1 月至 2016 年 12 月期间开展的所有活动（见附件）。战略的实施基于战略的三大支柱（吸引人才，留住人才和有利的工作环境）以及四个交叉原则（性别平衡，多样性，协作和问责）。此外，在实施计划一览表中可以找到关于世卫组织改革的人力资源绩效衡量指标的最新情况[3]。

11. 世卫组织改革的第三阶段独立评估得出结论，本组织的人力资源战略建立了坚实的战略基础，并在全方位实施该战略方面取得了显著进展[4]。

12. 实际上，在三年的时间里，颁布了 20 多项政策，其中包括：绩效管理框架及其处理绩效不佳以及表彰和奖励业绩的政策；地域流动政策；新的内部司法制度，包括调解政策；偶尔远程办公政策；针对参与应急响应的人力资源的特定政策和标准操作程序；以及举报政策和防止报复。

13. 同时，对《人事条例》和《职员细则》的重大修改已提交世卫组织理事机构批准，其中包括流动、司法、纪律程序等问题，以及接受根据联合国大会第 70/244 号决议（2015 年）对适用于专业及以上职类工作人员的整套报酬办法不同内容的所有变更。过去三年共修改了 80 多条职员细则，从而支持了人力资源的改革议程。

14. 同时，制定了新的程序，促进了整个组织各种做法的一致性，并加强了问责制和协作，例如：国际专业职位的统一选拔程序；为不同主要办事处类似的职位使用联合征聘的做法；全球流动工作使得位于不同主要办事处的国际专业职位能够以全组织统筹安排的方式同时填补；退休人员年度继任规划活动；使用“入职”（就任）和离职问

[1] 对自愿阶段第一年实施工作的评估，见文件 EB141/7。
[2] 见文件 EB134/INF./2。
[3] 见 http://spapps.who.int/WHOReform/SitePages/Reports/Dashboard.aspx（2017 年 4 月 10 日访问）。
[4] 见文件 A70/50 Add.1。

卷；学习管理系统（iLearn）和新的招聘平台（Stellis）；作为内部司法制度改革结果的全球上诉委员会取代了总部和区域的上诉委员会。

15. 如果没有本组织各级职工代表和管理层代表的合作，这些重大的改革努力是不可能实现的，他们的意见有助于改进政策和程序，并使“一个世卫组织”的概念得以实施。

16. 本报告附件显示了过去三年人力资源管理变化的幅度和不同情况及其初步结果。改革议程正在进行中：未来几年将重点放在诸如提高管理能力，改善相互尊重和讲道德的工作场所，引入强制性流动，职业管理和员工发展等方面。

17. 使人力资源改革取得成功，是人力资源职能、管理层和职员的共同责任。改革努力的一致性是至关重要的，因为这是一项长期任务，当要争取实现基本文化变革的目标，特别是在性别平衡、多样性、流动性和业绩等领域内尤其如此。这需要良好的管理人员以增强其工作人员的潜力，让他们调到本组织其它地方承担新的责任，指导和教导表现不佳的工作人员。这要求工作人员了解他们提高自身技能的职责，适应本组织新的优先事项，掌握自己的职业发展，以讲道德、机智和尊重他人的方式行事。本组织未来五至十年的优先事项和资金供应必须情况明确和可预测，从而允许发现和开发这些优先事项所需的人才。

卫生大会的行动

18. 请卫生大会注意本报告。

附件

人力资源战略实施状况（2014 年 1 月至 2016 年 12 月）

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
第一支柱：吸引人才	**I. 1. 寻觅和招聘人才**	(a) ● 2014 年 3 月以来，本组织**专业及以上职类长期职位的统一选拔程序**一直有效。15 周内完成选拔（从公布空缺通知到签署选拔报告）的百分比从 65%上升到 70%。 (b) ● 开展了**联合招聘**以加快选拔过程并确保多个职位选拔工作的一致性，例如 24 个国家卫生部门协调员职位的联合选拔小组，以及世卫组织布达佩斯中心新的内部司法系统职位的联合选拔小组。 (c) ● 制定了**用于突发事件的快速选拔程序**，以便在出现国际关注的突发公共卫生事件和/或已定级突发事件时加快招聘长期国际专业职位。 (d) ❍ ● 作为外联活动（自 2013 年 12 月起），已向 144 个会员国的 469 名官员（常驻代表团，卫生部，外交部）**每周发送电子邮件**，列出世卫组织国际职位空缺（定期和临时合同）。 (e) ❍ ● 2015 年，与四家**猎头公司**签订了长期协议，协助主要办事处为专业及以上职类的长期职位确定高素质候选人，重点是适合担任高级职位的女性候选人以及无额和缺额国的候选人。	(m) ● ● **Stellis** 是一种新的最先进**招聘、入职和名册系统**，于 2017 年 2 月在全球范围推出，将使本组织能够： (i) 加快从职员和非职员选拔到合同签发的招聘和任用过程； (ii) 管理全球和当地名册； (iii) 通过使用专门分类法的技能总库来搜索申请人的资料，申请人可以使用这种分类描述其资料中专门与世卫组织有关的经验领域； (iv) 考虑世卫组织突发卫生事件规划的具体人员需求，提供一个门户网站，使世卫组织能够将具体事件的人员需求传达给合作伙伴网络，包括全球疫情警报和反应网络以及后备合作伙伴。相关秘书处将在其整个网络发出招聘工作人员的呼吁，并通过门户网站向世卫组织传送经过适当资格预审的候选人资料。 (n) ● **应急名册**（内部和外部工作人员）。 (o) ● **当地招聘人员的统一选拔流程**。 (p) ● ● **联合国证明人联合核查中心**：联合国人力资源网正在努力建立一个中心，将为联合国所有组织开展核查证明人的活动，从而使联合国系统内的人力管理和成本效益保持一致。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(f) ❍ ●过去三年来，人力资源专家参加了 7 个国家的 11 次**就业博览会**。世卫组织向 2016 年访问总部的 10 组学生提供了关于职业机会的信息。 (g) ❍ ● ● **性别平衡**（截至 2016 年 12 月 31 日的数据）：专业及以上职类妇女占 42.8%；在过去十年中，这一职类的女性占比增加了 6.4%（2014 年 1 月至 2016 年 12 月间增长了 2.4%）。同样，女性候选人的百分比从 2013 年的 33.2%稳步上升至 2016 年的 33.7%。此外，2016 年妇女占专业及以上职类长期职位外部候选人的比率为 37.1%[1]。2017 年年初颁布的**人员配置性别平等**新政策争取在未来五年每年增加 1.5%的 P4 及以上级别女性职员。 (h) ● ● ● **多样性**：2016 年 12 月，在国际专业人员职类中，有 32%的世卫组织会员国为无额国或缺额国[2]（2014 年 1 月为 33%）。在 2014 年 1 月至 2016 年 12 月期间，无额国数量增多（+1），但缺额国数量减少（-2）。 (i) ❍ ● ● ● 2014 年，根据全球政策小组的决定，引入了用于**世卫组织办事处负责人**职位候选人的内部评估新程序。合适的候选人被列入全球经过资格预审的候选人名册。截至 2016 年 12 月 31 日，有 288 名候选人被列入名册，其中三分之一是女性。世卫组织办事处主任和副主任从名册中选出。	(q) ❍● ● ● 改善**性别平衡和多样性**：2016-2017 年规划预算的两项产出指标是： (i) 将员工整体男女比例从 58:42（2015 年）提高到 55:45（2017 年）； (ii) 使世卫组织人员配置中无额和缺额国的百分比从 33%下降到 28%。 (r) ❍实行**人员配置中两性平等**的新政策。 (s) ❍● ● **世卫组织办事处负责人的全球名册**：加强名册上候选人的技能和能力，并表明他们具有规划管理和应急反应方面的技能。

[1] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 12（2017 年 4 月 11 日访问）。
[2] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 3（2017 年 4 月 11 日访问）。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(j) ● 总部**一般事务人员名册**于 2016 年 4 月重新启用。截至 2016 年 12 月，共有 249 名候选人被列入一般事务定期人员名册（G4 和 G5），即 219 名内部人员和 30 名外部人员；一般事务短期人员名册（G4 和 G5）中有 197 人，即 116 名内部人员和 81 名外部人员。区域办事处存在类似的一般事务人员名册。 (k) ❍ ● ● 2016 年，世卫组织接受了 927 名**实习生**，其中 73%为女性，23%来自发展中国家。2016 年的实习生总数比 2015 年增加了 8%，而且涉及的国籍从 2015 年的 82 个增加到了 2016 年的 89 个。更新了世卫组织的网站，将重点转移到区域和国家的实习机会[1]。2016 年，各区域办事处共接受了 247 名实习生，占实习生总数的 27%。国家办事处接受了 112 名实习生（占实习生总数的 12%）。 (l) ❍ ● 世卫组织在 2016 年共有来自 13 个国家的 49 名**初级专业人员**。妇女占初级专业人员总数的 71%。在 49 名初级专业人员中，有 10 人在 2016 年期间离职。在 10 名离职的初级专业人员中，7 名获得不同的合同（顾问、临时或定期任用），留在世卫组织。	

[1] 根据文件 EBPBAC23/2。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
	I. 2. 合同	(a) ● **连续任用**：对 2013 年 2 月 1 日持有定期任用合同的工作人员，为连续任用的资格应用了更严格的标准，并终止了在 2013 年 2 月及以后加入世卫组织的工作人员连续任用的资格（遵照 EB132.R10 号决议（2013 年））。到 2016 年底，连续任用人员占长期合同人力的 68.2%（2015 年为 68.8%）。 (b) ● **临时任用**：自 2015 年 1 月起，对差旅和相关应享权利作了变动，旨在降低成本。 (c) ● **国际工作人员薪酬**的修订：根据联合国大会关于国际公务员制度委员会所提建议的第70/244号决议，修订了《职员细则》并对全球管理制度进行了升级，将在2017年生效[1]。 (d) ● **非职员**是世卫组织人力的一部分[2]： (i) 自 2015 年以来，分期将非职员合同管理从采购部门转移到人力资源部门； (ii) 人力资源认证已经落实到位，以确保在使用顾问合同时遵守规定； (iii) 对所有非职员合同进行了全球审查，以期改进遵规和精简。	(h) ● **非职员**： (i) 完成把非职员合同管理从采购部门转移到人力资源部门的工作； (ii) 审查顾问和其它非职员合同的合同框架及政策，包括特别服务协议和临时顾问； (iii) 通过新的招聘平台 Stellaris 实施。

[1] 见文件 EB140/48 和 EB/140/48 Add.1。
[2] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 19（2017 年 4 月 11 日访问）。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(e) ● ●**与非国家行为者交往的框架**：在第六十九届世界卫生大会通过该框架之后，秘书处拟定了世卫组织借调人员的附加标准和原则[1]。在 2017 年 1 月执行委员会第 140 届会议期间，执委会讨论并注意到秘书处关于该标准和原则的报告。 (f) ● ● **联合国志愿人员**：国家办事处可以通过当地的开发计划署办事处临时雇用这些志愿人员。在 2013 年至 2015 年期间，有 84 名志愿者为世卫组织工作，主要在撒哈拉以南非洲地区，并服务于专门的技术职能。在 2015 年，54%的志愿者为女性。 (g) ● ● 与**联合国项目事务厅**签署了一份关于向世卫组织提供服务的框架式谅解备忘录。区域和国家办事处可以通过独立的谅解备忘录将活动外包给联合国项目事务厅，以减少其工作量和本组织的长期负债。	(i) ● ●**联合国志愿人员**：世卫组织正在缔结一项总协定，以便在本组织持续使用这些志愿人员。
第二支柱：留住人才	**II. 1. 人力资源计划和组织设计**	(a) ● ● **通用职务说明**：世卫组织制定了一套 75 种通用的预分类职位说明，涵盖了世卫组织常用的主流活动（从公共卫生到流行病学、行政管理、人力资源、财务和其它辅助领域）。 (b) ● ● **国家办事处主任和副主任**的通用职务说明。大约 20 个国家办事处主任职位根据通用职位说明进行了更新。 (c) ● ● 针对**与突发事件有关的职能**，包括**应急人员名册**，已编制了通用岗位说明。	(g) ● **改组办事处**的全球政策，以描述在重组、缩编和裁撤职位期间组织变革的过程，并将在本组织中贯彻执行。 (h) ● ● **联合国联合叙级中心**：联合国人力资源网正在努力建立一个中心，供联合国各组织用于叙级活动，从而使联合国内的人力管理和成本效益保持一致。

[1] 见文件 EB140/47。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(d) ● ● 由于预见到在 2019 年将结束**全球消灭脊灰行动**，该规划资助的人力资源是本组织的潜在重大责任。为此，成立了世卫组织全组织范围内的全球脊灰人力资源过渡工作小组，向世卫组织消灭脊灰后过渡计划指导委员会报告工作，计划和积极管理消灭脊灰规划的人力资源，以便减少赔偿风险，并在可行的情况下支持将消灭脊灰规划资助的人员重新分配到其它规划领域，同时不危及及时实现消灭脊灰。执行委员会要求在执委会的每届会议上定期提供最新情况。 (e) ❍● ● **退休人员的继任计划**[1]：自 2014 年以来，对退休人员开展了一年一度的全组织活动。这样可以使员工配置结构与世卫组织不断变化的需求更好地保持一致，因为退休人员离职后的一些职位被提议裁撤，其它职位则以不同的岗位说明发布招聘通知。 (f) ❍● 2014年1月1日以来招聘的员工的**强制性离职年龄**提高至65岁；根据联合国大会第70/244号决议，秘书处正在对《职员细则》提出修正案，将把在2014年1月1日之前招聘的工作人员的强制性离职年龄延长至65岁，但会考虑到其既得权利[2]。	(i) ● ● **世卫组织全组织范围的全球脊灰人力资源过渡工作小组**正在率先制定措施，密切监督和审查以下领域的人员配置决定，并将定期向世卫组织消灭脊灰后过渡计划指导委员会报告： (i) 所有新的长期和临时合同的审查和批准程序——正在与各区域讨论； (ii) (ii) 月度一览表，供消灭脊灰司司长和人力资源管理司司长审查，其中突出介绍继任规划的关键问题（一览表正在建设中）； (iii) 积极管理职位空缺，裁撤不必要的职位，限制人员费用增加； (iv) 引入工具监督和跟踪非职员的合同（这是工作小组现在的一项优先事项）； (v) 参与规划领域网络，确定可以纳入其它规划的消灭脊灰活动资助的关键性职能； (vi) 审查高成本地点的职能，并考虑转移到较低成本的地点。 (j) ❍ ●● 当强制实行地域流动时（2019 年），国际专业职位的**继任计划**将得到加强，届时将重新评估员工达到其任标准职期限后空出的职位是否还有必要。

[1] 关于退休人员的数据预测，见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 8 和 9（2017 年 4 月 11 日访问）。
[2] 见文件 EB140/48 和 EB/140/48 Add.1。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
	II. 2. 绩效管理	(a) ● 一个**绩效管理和发展框架**于2015年2月生效，由关于表彰和奖励卓越表现和管理绩效欠佳的两项政策以及增强的电子绩效管理和发展系统的工具所支持。该框架的颁布伴有能力建设活动。 (b) ● **管理绩效欠佳的政策**强调对试用期和绩效改善计划进行评估：结果，2015年在整个世卫组织61人的试用期结束时，延长了27人的任期，12人未获通过，并为22人确立了改进绩效的计划。2016年，在40人的试用期结束时，延长了4人的任期，4人未获通过，并为32人确立了改进绩效的计划。 (c) ● ● **表彰和奖励卓越表现**的政策包括简化的做法，公开表彰工作人员的杰出表现。在2015年12月第一次的工作中，所有工作人员被邀请提名获得四类奖励的工作人员或团队：总干事奖、副总干事奖、区域主任奖或卫生应急团队奖。世卫组织共有176名工作人员参加投票：6个团队（总部，欧洲区域办事处和东地中海区域办事处）以及6名个人（总部，非洲区域办事处，东南亚区域办事处，东地中海区域办事处和西太平洋区域办事处）获得了奖励，并选择了特别假或学习活动。对于2016年第二次的工作，收到了234项提名：140名工作人员、60个团队以及34个卫生应急团队。授奖委员会于2017年3月开会，总干事在世界卫生日宣布了评奖结果。	(f) ● ● 能力建设： (i) 培训管理人员设计**具体、可衡量、可实现、相关和有时限的目标**，使用绩效改进计划并向员工提供建设性的反馈； (ii) 帮助员工接受**上司的反馈意见**并提高绩效。 (g) ● ● 探索更系统地使用**全方位的反馈**。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(d) ● ● 增强的电子绩效管理和发展系统，旨在通过强调问责和基于结果的工作计划来建立绩效评估与结果之间的联系，从而使绩效管理和发展成为工作人员与其上司之间在合作基础上的共同责任。合规率稳步上升（目前在90%以上）。 (e) ● ● 本组织于2015年3月发起了一项增强的**世卫组织全球能力模式**，目的在于确定工作人员作用和职责层面上所需的行为，并协调招聘和选拔、绩效管理和学习活动的标准。	
	II. 3. 职业管理	(a) ● ● 2014 年 8 月推出的 **2014-2020 年全组织范围学习和发展框架**说明世卫组织致力于促进学习和员工发展的文化，维护世卫组织作为一个立足于知识的组织。 (b) ● ● 为**全球学习发展委员会**设立了新的治理机制，根据优先事项和预期的投资回报率，为世卫组织的学习活动提供战略性拨款。 (c) ● **职业发展路径**是职业管理和流动的基础。针对具有结核病规划相关职能的人员，设计了工作人员可能职业调动的试点路线图。 (d) ● **职业管理和咨询** (i) 截至 2016 年 9 月，已有 8 名人力资源专业人员获得职业咨询证书。 (ii) 大多数主要办事处为人力资源管理人员开办了教员培训班。	(j) ● **职业发展路径**：进一步制定世卫组织职业发展路线图。 (k) ● 建立**职业发展文化**：员工掌握自己的职业生涯；职业对话成为上司与职员之间绩效管理和发展系统对话的一部分；职能和地域流动性被视为获得或增强新技能和能力的机会；并向工作人员提供临时任务（包括在不同的工作地点），使他们能够承担更高级别的职责或接触不同的工作环境。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(iii) 正在总部（包括为世卫组织突发卫生事件规划等正在重组的特定规划采用有针对性的方法）以及区域办事处（包括美洲区域办事处）提供职业管理讲习班和个人职业咨询会议。截至 2017 年 2 月，总共 269 名工作人员受益于这一行动，其中 135 人来自国家办事处。 (iv) 参加年度流动工作的员工获得了对其职业调动的具体支持（例如语言培训）。 (v) 实施了指导规划（超过 45 名高级工作人员自愿担任导师，其中 11 人与受训人员结成对子）。 (e) ● ● **iLearn** 是世卫组织的在线点播培训学习平台和注册与监测学习活动的平台，于 2013 年在总部，2014 年在区域和国家办事处（2016 年在美洲区域）推出。全球 60 多名学习管理员正在使用该平台创建和宣传学习活动。该平台目前主持超过 334 项学习活动，涵盖预算和财务、通讯、人力资源、公共卫生、信息技术培训、合规和导向培训。 (f) ● ● 发展**管理技能**：管理发展规划在总部试行，P4 和 P5 级的 60 名管理人员分两批进行培训（2013 年和 2014 年）。由于资金可持续性问题，规划已经停止。临时管理发展行动将由人力资源管理司有经验的专业人员提供（例如管理人员的发展对话和指导课程）。	(l) ● ● 通过重新设计的电子学习平台形成**在线培训**文化，并提高协作水平： (i) 向业务负责人提供系统报告和投资回报； (ii) 为工作人员提供支持，提高他们的绩效，使他们遵守世卫组织的文化，并为职业发展目的发展他们的技能和能力； (iii) 与联合国建立伙伴关系，分享培训内容，避免重复和提高成本效益； (iv) 提供强制性培训和认证，以确保世卫组织统一的行为和绩效标准。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(g) ● ● 联合国系统已开发的费用较低的方案（“一个联合国”做法）与联合国系统职员学院和联合国系统职员学院可持续发展知识中心相结合，取代了内部的**管理培训**。 (i) 在 2016 年和 2017 年，“领导、妇女和联合国”方案将向全组织 P4/P5 级的 42 名女职员提供最先进的领导技能学习。 (ii) 在线提供的联合国系统职员学院课程范围内，自 2016 年 7 月起，向世卫组织管理人员提供了“监督管理技能——辅导课”。 (h) ● ● **加强国家办事处**：联合国国家工作队规划是全球学习发展委员会批准的全组织重点，自 2014 年 1 月以来对列入世卫组织国家办事处负责人名册的候选人一直是强制性的。自 2014 年 1 月起，共有 11 名候选人参加该规划。 (i) ● ● 世卫组织就业**高等教育标准**：鼓励工作人员参与持续学习并可以为此目的批准学习假，而且提请他们注意寻找获得认可的高等教育机构的重要性，为此可以查阅联合国教科文组织世界高等教育数据库。同样，已加强了对候选人教育证书的核查。	

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
	II. 4. 流动性	(a) ● **地域流动政策**于 2016 年 1 月颁布，为期三年的自愿阶段到 2019 年为止。 (b) ● 该政策涉及的所有主要办事处都向 2016 年 1 月发布的第一份**国际职位汇编**提供了职位。这是首次以统筹方式同时填补在不同的主要办事处设立的国际专业职位。这使从一个主要办公室流动到另一个主要办公室的人数增多。总共公布了 44 个职位：71 名符合条件的候选人提出申请，总干事根据全球流动问题委员会的建议批准安置 12 人。在 2017 年 1 月发布的第二份汇编中，公布了 51 个职位，有 58 名合格人选提出了申请。 (c) ● 国际专业人员**流动人数**从 2014 年的 146 人（占专业及以上职类工作人员总数的 7.4%）增加到 2016 年的 162 人（占专业及以上职类工作人员总数的 7.9%）。有序流动计划的一个目标是改进在各区域之间以及在总部和区域之间的相互借鉴：目前的数据显示，各区域之间的流动人数从 2014 年的 55 人（即专业及以上职类人员的 2.8%）上升到 2016 年的 67 人（即专业及以上职类人员的 3.3%）[1]。	(g) ● ● 每年正在对地域流动政策三年自愿阶段（2016-2018 年）的实施情况进行评估[2]，从自愿阶段获得的经验教训将使本组织了解**如何在强制的基础上有效执行政策**，并对政策和流程作出相应调整。 (h) ● 对于公布的专业及以上职类职位，要申请专门空缺职位将需要有在本组织其它各级和不同工作地点获得的经验。

[1] 见 http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1，表 14 和 15（2017 年 4 月 11 日访问）。

[2] 世卫组织评价办公室将对地域流动政策的自愿阶段进行评价。作为第一步，制定了一个评价框架，并将在 2016 年第四季度对第一份汇编的工作进行评价。评价工作的调查结果和建议将充实为 2017 年初计划的第二份汇编的工作。调查结果和建议将在评价办公室的年度报告中提交 2017 年 5 月执行委员会第 141 届会议。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(d) ● 在 2016 年，建立了一个**自愿流动数据库**，以促进各年度职位汇编的地域流动。截至 2017 年 1 月，已有 98 名工作人员张贴个人资料，并为国际职位人员配置进行了 126 次审查。 (e) ● 鼓励当地招聘人员的**职能调动**，特别是**从当地人员改成国际招聘人员**：2014 年 1 月至 2016 年 12 月，82 名一般事务人员或国家专业人员通过竞争过程晋升为国际长期职位（2014 年 19 人，2015 年 34 人，2016 年 29 人）。 (f) ● **机构间流动**：2014 年 1 月至 2016 年 12 月期间，61 名工作人员从世卫组织调到另一个联合国实体（其中 9 人前往泛美卫生组织），来自另一个联合国实体的 77 人加入世卫组织（其中 12 人来自泛美卫生组织）。	(i) ● 在其它工作地点对**临时任用**采用更系统的做法，使工作人员能够接触不同的工作环境：这种机制将进一步提高应急工作参与人员和应急名册上人员的能力。 (j) ● **机构间流动**：世卫组织正在与联合国其它组织合作，进一步加强机构间流动。
第三支柱： 有利的工作环境	**III. 1. 符合道德的环境**	(a) ● 发行了向全体员工通报已完成纪律程序的年度通告，使他们了解行为标准和管理层为应对违反标准的行为采取的行动（2012 年 1 月至 2016 年 12 月期间采取了 44 次纪律行动）。 (b) ● 2015 年 1 月修订了《职员细则》，以便扩大**纪律处分**范围，确保酌情处理和一致对待，并加强员工的经济责任。 (c) ❍ ● ● ● 职工协会和管理层于 2015 年 12 月在**相互尊重的工作场所**行动的背景下联合开展了关于相互尊重的工作场所的全球调查，并于 2016 年 5 月与全体员工分享了结果。制定了关键行动要点。为了启动该行动并提高认识，与总干事和各区域主任一起摄制了录像。	(f) ● 通过强调非正式的解决方案，修订政策和及时启动调查流程，改善**对骚扰案件的管理**。 (g) ❍ ● ● ● **相互尊重的工作场所行动**：计划于 2017 年实施的行动要点包括制定工作人员季度简报，确定 12 月 13 日为相互尊重的工作场所日以便在全球实施相关活动，制定工作礼仪指导原则，以及 2017 年 2 月在总部和欧洲区域办事处启动的行动价值观培训。随后将于今年剩余时间在其它区域办事处推出。计划于 2017 年第三或第四季度进行后续职员调查。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(d) ● 每年**核实受抚养人的身份**，以便改善合规情况并限制本组织因不当支付抚养津贴造成的负债。通过2013年和2014年开展的工作，向104名职员共收回384 800美元，通过2015年开展的工作，收回了109 848美元。 (e) ● 修订了**离职程序**，以避免前职员对世卫组织欠下任何不可收回的款项。	
	III. 2. 现代化职员管理	(a) ● 管理层正在与职工代表保持**持续的协商伙伴关系**，方式是： (i) 就与服务条件相关的所有政策和程序进行磋商（2013年 11 月至 2016 年 9 月期间，向全球工作人员管理委员会成员发送了 93 份信函）； (ii) 全球工作人员管理委员会每年与管理层和各主要办事处的职工代表进行会谈，向总干事提出有关人力资源政策的建议； (iii) 管理层和所有主要办事处的职工代表之间定期举行会议（在总部每周一次）； (iv) 管理和职工协会的联合行动：内部司法制度改革；相互尊重的工作场所行动；健康、安全和福利委员会；性别问题智囊团。 (b) ❍● ● 2014 年颁布了偶尔**远程办公**政策。 (c) ❍将**产假**延长至六个月（从 16 或 20 周延长至 24 周），以便使人力资源政策与世卫组织关于孕产妇健康和纯母乳喂养的建议相一致。 (d) ❍● 世卫组织关于工作人员个人地位的政策与联合国在**婚姻和家庭伴侣关系**方面的变化相一致。	(j) ❍● ● 制定一项关于**灵活工作安排**的全组织政策，包括长期的远程工作，以应对现代化的职工管理和当前的业务需求。 (k) ❍● ● 制定关于**育儿假**的进一步**政策**，以便更适应现代育儿。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(e) ● 世卫组织已经成为两项**全球职业卫生活动**的一部分：“言行一致”和“全球性全组织挑战”，旨在改善世卫组织工作人员的身心健康，并帮助他们体现世卫组织关于营养和身体活动的建议。 (f) ● ● 2014 年 10 月，在总部为员工提供了**上岗培训规划**，针对新职员，以便促进其入职并加强世卫组织的内部控制框架。2014 年 10 月至 2016 年 12 月，举办了 16 次上岗培训，共有 447 人参加。邀请各国常驻代表团派出与世卫组织互动的新代表参加培训。 (g) ● 于 2015 年 7 月在本组织引入了详细的**入职（就任）和离职调查问卷**，旨在了解为什么工作人员要加入和离开世卫组织并深入了解其在本组织的经历。在 2015 年 8 月至 2016 年 12 月期间，约 297 份入职问卷和 908 份离职问卷已经完成。 这些答复使管理层能够了解有待改进的领域。 (h) ❍● ● 实施了全球**职工健康和福利**行动： (i) 精简医学检查政策； (ii) 通过制定职工顾问的标准职位说明，在各主要办事处加强社会心理支持； (iii) 以英文或法文向总部共 469 名工作人员提供 30 次压力管理/正念减压培训规划。	(l) ● ● 将在整个组织推出**上岗培训规划**，通过更多的在线培训来提高新职员对世卫组织及其程序的了解。 (m) ● 制定和实施**恢复工作政策**，为工作人员和管理人员提供指导，帮助确保在长时间的病假后顺利恢复工作。 (n) ● 加强**工作人员健康和福利服务的网络**（在总部和区域办事处），以便在部署世卫组织工作人员应对突发事件时有更好的准备。

❍ 性别平衡 ● 多样性 ● 协助 ● 问责		迄今已做了什么	尚有待做什么
		(i) ● 在**应对埃博拉病毒病疫情**的背景下，除了在招募和接种疫苗之后提供显著更多的体检之外，世卫组织提供了实地访问前的情况介绍会，并对部署到受影响国家的工作人员进行了个人实地访问前后的社会心理检查。在联合国医务工作组和联合国系统参与应对工作职员的医疗疏散中，世卫组织发挥了关键作用。	(o) ● **突发事件**：从应对埃博拉病毒病疫情获得的经验教训将用于充实应对突发事件的医疗支持程序。
	III. 3. 司法	(a) ● 2014 年由管理层和职工代表共同委派的外部专家小组对**内部司法制度**进行了审查。根据专家建议，管理层对其内部司法制度进行了改革，从 2016 年 11 月 1 日起，包括以下主要特点： (i) 强调以非正式的方法解决争端，包括通过采用新的调解政策和加强监察员职能； (ii) 将行政审查程序制度化，作为申诉程序的第一步； (iii) 全球申诉委员会下的申诉机制集权。 (b) ● 2016 年 12 月 13 日在布达佩斯这一低成本地点开设了一个新的世卫组织中心，以确保执行内部司法制度改革所需的足够额外资源，包括任命全球申诉委员会全职主席和副主席。	(c) ● 提高本组织对**非正式解决方案**的认识和利用机会。 (d) ● 通过迅速解决争端，及时调查指控和具有反应能力的内部司法制度，建立**信任文化**。
人力资源 问责制	**III. 4. 审计**	(a) ●人力资源管理司自 2013 年 10 月以来已经完成了 124 项审计建议，其中 92 项是外审计员提出的。在撰写本报告时，内部监督服务司没有未落实的建议。	(b) ● 只需要处理**外审计员**的一项建议。