



人力资源：最新情况

总干事的报告

引言

1. 除了 2019 年 10 月 23 日在世卫组织网站上提供的截至 2019 年 7 月 31 日的人力数据¹之外，本报告还概述世卫组织人力趋势以及围绕人力资源战略三大支柱（吸引人才、留住人才和创造有利的工作环境）开展的相关活动情况。

人力趋势

2. 截至 2019 年 7 月 31 日，世卫组织职员总数²为 8106 人（见本报告图 1 和网上公布的人力数据表 1），与 2018 年 7 月 31 日的数字（7933 人）相比增加了 2.2%。2018 年 7 月至 2019 年 7 月期间本组织三个层级雇用的职员百分比保持不变，其中总部雇用职员比例为 30.3%，区域办事处为 24.8%，国家办事处为 44.9%（见图 2）。同期，区域办事处和国家办事处持专业及以上职类长期任用合同的职员百分比有所增加。2019 年 7 月分布情况如下（括弧内为 2018 年 7 月数据）：总部 50.2%（51.1%），区域办事处 32.1%（31.6%），国家办事处 17.7%（17.3%）。

3. 2019 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间，职员及其它人事费用为 6.45 亿美元，占本组织 18.46 亿美元总支出的 35%（而 2018 年 1 月至 12 月期间为 37%）。

4. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2018 年 1 月至 7 月期间签署了开展工作协议（临时合同）的顾问和个人共有 1078 人，2019 年 1 月至 7 月期间增至 1927 人（见人力数据表 20）。同时，特别服务协议下雇用的人数从 3062 人（2018 年 1 月至 7 月）增至 3606 人（2019 年 1 月至 7 月）。

¹ 见 <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2019 年 10 月 23 日访问）。

² 所有数字均包括各特别规划以及世卫组织代管的各合作实体的职员，但不包括泛美卫生组织、国际癌症研究机构或由世卫组织提供行政管理服务的任何机构的职员。

图 1. 按主要办事处分列的 2019 年 7 月 31 日时世卫组织职员分布情况

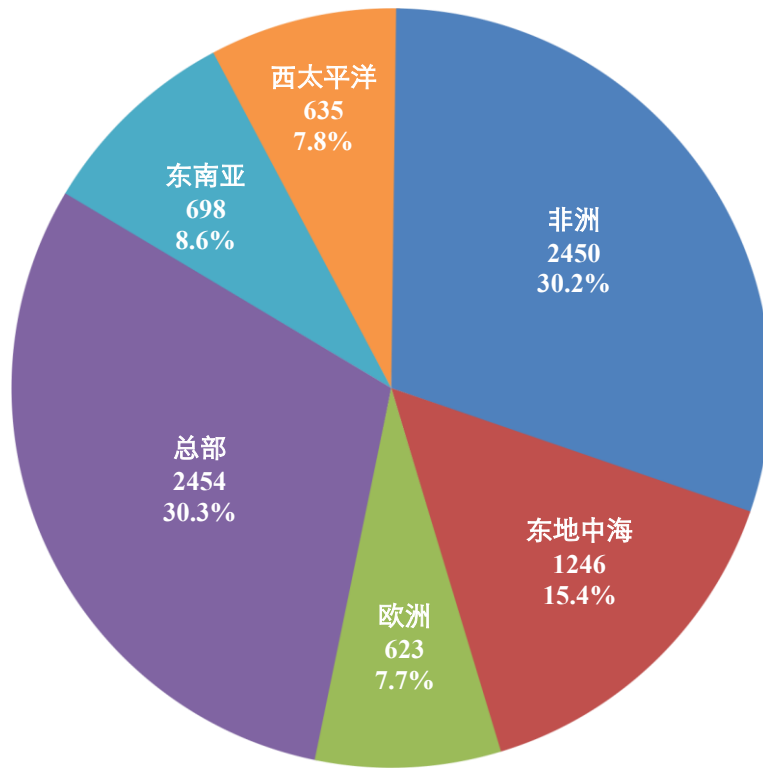
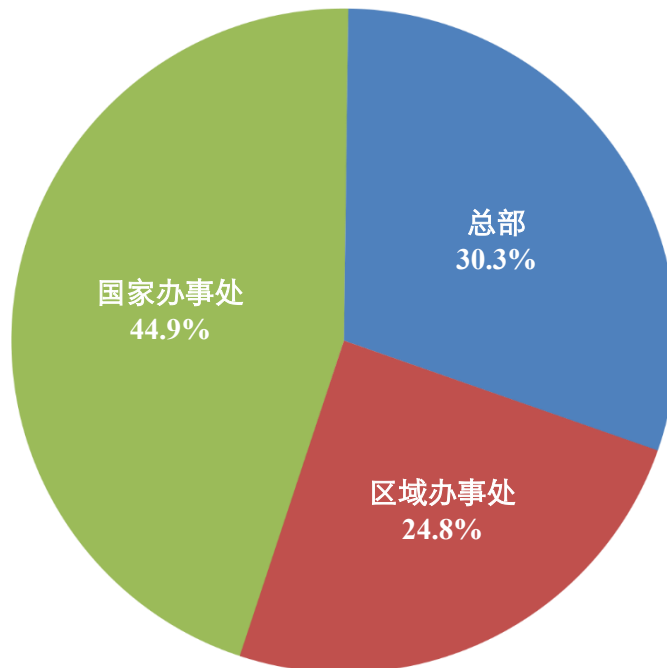
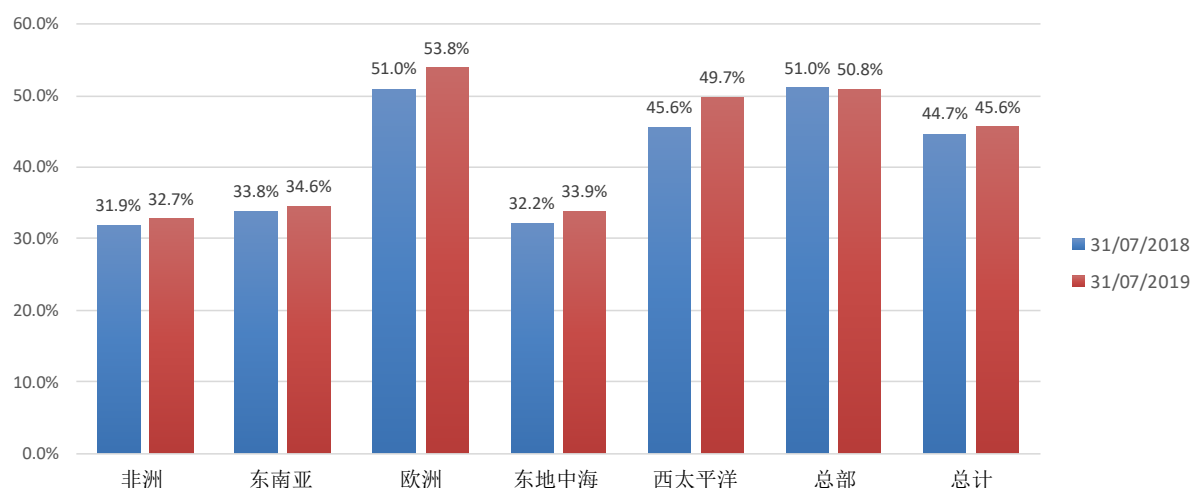


图 2. 按层级分列的 2019 年 7 月 31 日时世卫组织职员分布情况



5. 截至 2019 年 7 月 31 日，在持有专业及以上职类长期任用合同的人员中，女性占 45.6%（见图 3 和人力数据表 3），自 2018 年 7 月以来增加了 0.9 个百分点（原为 44.7%）。同期，P4 及以上级别女性人数增加了 1%。总干事致力于实现男女均等目标。秘书处正采取措施增加国家办事处负责人名册上的合格妇女人数。2019 年 7 月 31 日时，39.3% 的国家办事处负责人为女性，自 2018 年 7 月以来，增加了 6.2 个百分点（原为 33.1%）。2019 年 7 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 36.1%，自 2018 年 7 月 31 日以来增加了 0.9 个百分点。全组织正大力缩小男女差距。例如，在非洲和西太平洋区域，在会员国合作下，开展了对外联络工作。本组织还通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划努力提高女性初级职员的能力，以便使她们能够获得更高的管理职位。

图 3. 按主要办事处分列的专业及以上职类女性职员百分比



6. 截至 2019 年 7 月 31 日，31.6% 会员国为无额国或缺额国（见图 4 和人力数据表 4），自 2018 年 7 月以来这一百分比没有变化。过去 12 个月期间，来自发展中国家的专业及以上职类职员（包括临时合同职员）从 42.8% 增加到 43.4%（来自发展中国家的长期任用职员从 41.1% 增加到 41.7%）（见图 5）。

7. 2018 年 7 月至 2019 年 7 月，来自发展中国家的全组织 D1 和 D2 级职员从 31% 增加到 33.8%。在总部，这两个级别的职员占 15.9%，自 2018 年 7 月 31 日以来增加了 2.1%。总干事已将任命发展中国家人士担任高级职务定为一项目标。《2019-2023 年第十三个工作总规划》确定了多元化目标，总部至少三分之一司长将由发展中国家人士担任。

图 4. 按地域代表性分列的 2019 年 7 月 31 日时世卫组织会员国占额情况

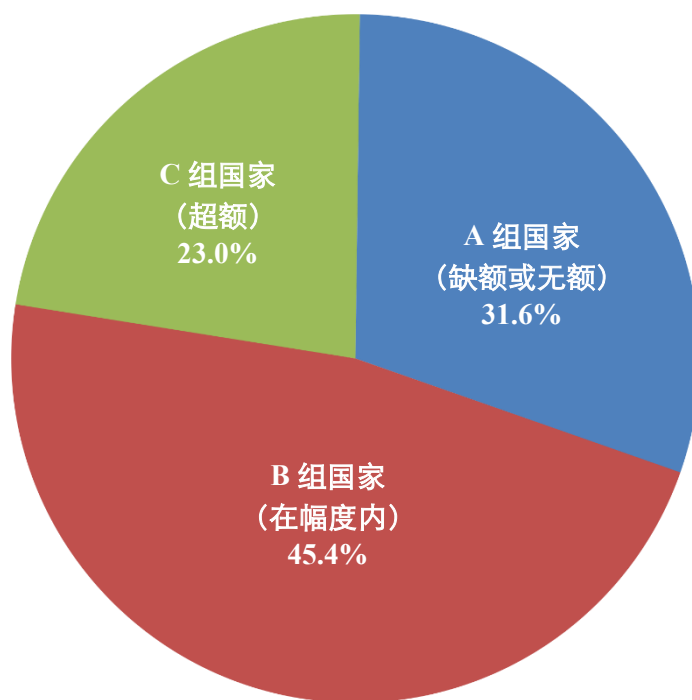
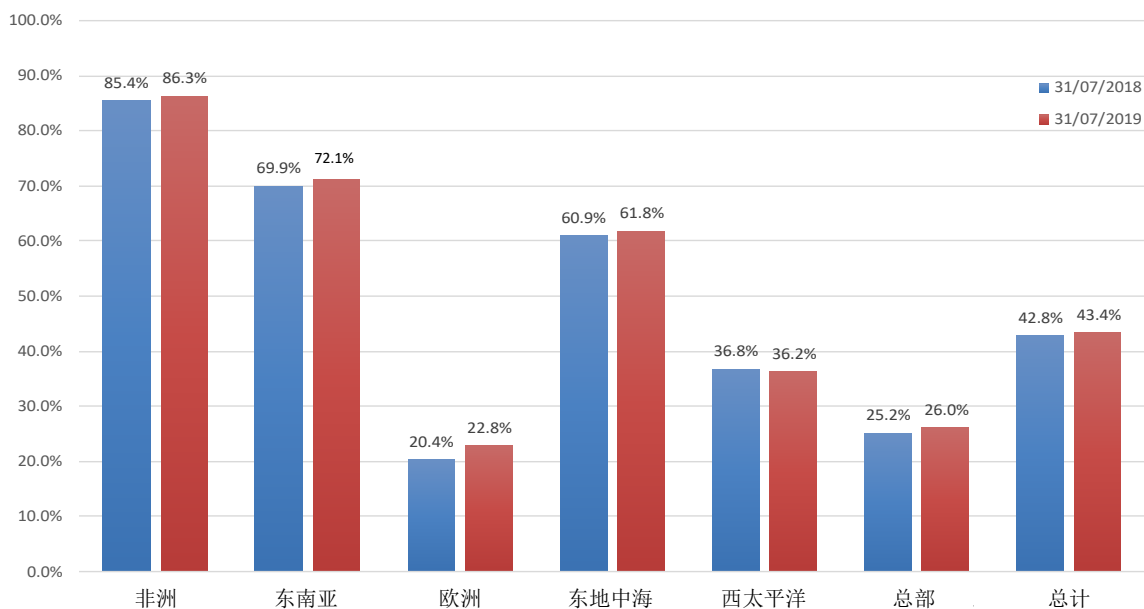


图 5. 按主要办事处分列的 2018 年 7 月至 2019 年 7 月来自发展中国家的国际专业类员工的百分比变化情况



组织设计

8. 2019年3月6日，总干事和各区域主任宣布实行世卫组织新运作模式，要求本组织三个层级围绕四大共同支柱（规划、突发事件、业务运作、对外关系和理事机构）开展工作。运作模式明确了三个层级的作用，并重点加强国家级的能力。人力资源计划制定流程旨在帮助全组织管理人员打造一支符合会员国需求和重点并能担负重任的员工队伍。

吸引人才

招聘和遴选

9. 根据世卫组织《2019-2023年第十三个工作总规划》确定的雄心勃勃的战略转变和组织转变目标，总干事启动了对世卫组织核心程序的审查工作，以确定这些程序的有效性。对招聘程序的分析结果显示，可以精简和改进一些方面的工作。

10. 在进行分析后试行了一项招聘计划，其主要目标如下：将定期职位的招聘程序平均时间从五个半月减少到80天；减少负责招聘的管理人员审查和评定申请的行政工作量；并提供新颖工具和软件协助开展整个遴选程序的工作。目前，所有定期职位均根据这项计划予以填补。

11. 这一试点计划获得了有关各方积极反馈。但由于总部正在开展转型工作，新的总部组织结构图尚未最后确定，结果，职位公布工作有所拖延。将在2020年第一季度编写并向总干事提交一份完整报告。

全球实习生规划

12. 根据卫生大会WHA71.13号决议（2018年）的要求，在人力资源年度报告中列出了申请和接受的实习生性别和原籍国等统计数据。世卫组织实习生统计数据见人力数据表16、17和18。

13. 自2020年1月起，世卫组织向未获得外部大量帮助或任何帮助的实习生提供补贴。世卫组织要求已通过择优选拔程序的实习生填写一份披露表，表明他们是否将获得赠款、奖学金、助学金或其他形式的支持。世卫组织向需要帮助的实习生提供补贴，但需确保总金额（即外部赞助额加上世卫组织补贴额）不超过每日低限生活津贴的20%。例如，按每日低限生活津贴的20%计算，日内瓦每月补贴为1728美元，新德里每月补贴

为 984 美元。此外，不论实习生经济状况如何，还向全组织所有实习生提供医疗保险并继续在一些工作地点向实习生提供午餐券。接受实习生的各技术单位向人力资源管理司提供全额补贴金，以免偏向已获外部协助的学生，确保选拔程序的公平性。此外，威廉信托基金会也向全球实习生规划提供资金，它承诺分三年每年为来自低收入和中等收入国家的 50 名实习生提供资助。将在 2020 年密切观察全球实习生规划的财务状况和实习人数，如有必要，可以作出调整。

留住人才

绩效管理

14. 本组织正开展转型活动，进一步改善绩效管理。2019 年 1 月对绩效评价工具（ePMDS）进行了调整，以便职员能够将自己的目标与《2019-2023 年第十三个工作总体规划》确定的相关产出直接挂钩。此外，总部有两个处级单位正在试行持续反馈程序。更经常性的反馈有助于及时发现和更快解决问题，能够增强六个月审查的完整性和客观性。

15. 正在实施非洲区域领导力进修规划（即“发挥领导作用推动非洲卫生转型”规划）。到 2019 年底，将有八批学员完成进修。包括世卫组织非洲区域的所有驻国家代表和 130 名高级管理人员在内，共有 300 名职员参加。有些学员是来自东南亚、东地中海和西太平洋区域的职员。正计划向各部门主管提供这一进修机会。进修用语为英语、法语和葡萄牙语。目前正计划如何在非洲区域以外开展这一进修规划。

职员学习和发展

16. iLearn 是全组织目前采用的学习和发展工具。2018 年用户为 12 500 多人，远高于 2017 年用户数（5000 人）。截至 2018 年底，培训课程注册人次达到顶峰，全球注册量达 47 000 多人次。2019 年上半年注册量几乎相当于 2017 年全年注册总数。如维持同样的增长速度，预计到 2019 年底注册总数将达大约 72 000 人次。

17. 本组织于 2018 年 5 月通过 iLearn 实行连贯一致的全球强制培训方针，要求各主管和规划负责人跟踪职员符合强制培训要求情况。世卫组织关于预防骚扰、性骚扰和滥用权力的培训课程以及联合国“自豪提供服务 – 绝不容忍职工的性剥削和性虐待行为”培训课程的上课率均达 90% 以上。正通过 iLearn 进一步开设各种主题的强制培训课程，以提高服务质量和职员绩效。

18. 自 2016 年以来，世卫组织（主要是总部和非洲区域办事处）共有 6000 多人参加了远程学习语言课程。仅在 2018 年，就有 1800 多人报名。自 2019 年 1 月以来已有 1500 多名世卫组织职员报名。

职业道路

19. 2019 年，本组织继续以面对面以及远程方式提供职业管理活动、辅导、指导、团队建设和职业咨询服务，重点是发展能力，提高自我意识，使职员做好承担更高级别责任的准备，并确保职员们面对组织变革持正确态度和心态。本组织在各工作地点和各区域创设和提供了 49 次短期发展机会，为职员提供了专业发展和学习机会，使其可在同一个职等或低于或高于当前一个职等的职位上开展工作。在行政官员职业道路试点项目下，向职员提供了信息和指导，帮助其做出明智的职业决定。

20. 总干事于 2019 年 4 月设立了职业道路和能力建设工作队，由该工作队负责就改善世卫组织员工队伍的系统方法提出建议。工作队编写了一份综合报告，概述了世卫组织现状，扼要对照分析了其他机构（联合国专门机构以及公共和私营机构）采用的各种职业发展方法，并陈述了世卫组织职员的观点、建议和期望。根据所收集的意见和信息，该报告阐述了供总干事审议的原则、价值观以及短期、中期和长期行动。

流动性

21. 2019 年 1 月至 7 月期间从一个工作地点调至另一工作地点的专业及以上职类长期职员人数（见人力数据表 14 和 15）为 153 人（占这些职类长期职员的 6.9%），略高于 2018 年 1 月至 7 月人数（140 人）。但从一个主要办事处调至另一主要办事处的调动占比减少，占比减至 35%，2018 年同期为 49%。

22. 总干事于 2019 年 4 月设立了由本组织三个层级职员组成的一个流动问题工作队。工作队的目标是根据世卫组织地域流动政策制定强制流动做法指南。它与职员们进行了广泛协商，参照联合国其他机构和伙伴的政策和做法进行了基准测试，并提出了有关建议。世卫组织全球各地人力资源部门以及全球职员/管理委员会将审查这些建议，并将其作为更新地域流动政策的基础。

创造有利的工作环境

预防性骚扰和性暴力

23. 秘书处根据联合国系统行政首长协调理事会制定的示范参考政策和国际劳工组织关于消除工作场所暴力和骚扰行为的《第 190 号公约》，正修订 2010 年预防骚扰和性骚扰政策。政策起草工作由秘书处合规、风险管理和道德操守办公室牵头，与世卫组织技术事务专家、职员代表、监察员和调解服务处、内部监督事务司和人力资源管理司等有关各方进行广泛协商。秘书处所有职员都将有机会以机密方式就最终草案发表意见。

内部司法制度

24. 秘书处继续开展 2016 年发起的内部司法制度改革，作出了多项改进，更为重视以非正式方式处理争议。监察员办公室参与设计和举办了新的争议管理讲习班，以改善工作关系，促进创造更有利和相互尊重的工作场所。

灵活的工作安排

25. 本组织根据联合国秘书长 2019 年 4 月 18 日有关简报¹，正制订一项全球灵活工作安排的全面政策。作为一项临时措施，本组织将偶尔远程工作从每月最多三个工作日增加到四个工作日。

职员健康和福祉

26. 职员健康和福祉是本组织实现其战略目标能力的基础，也是本组织成功开展工作的重要因素。世卫组织认识到，只有职工身体健康，本组织才能取得更多成就。世卫组织正根据本组织各级新的运作模式调整健康和福祉战略，确保人人享有良好的工作环境。

27. 世卫组织职员健康和福祉服务处正在审查和分析与世卫组织全体职员相关的总体数据和趋势，以确定用于在全球级和某些地理区域内监测特定健康问题的重要基线和指标。世卫组织将主持联合国系统新的职业健康和安全管理论坛工作。世卫组织将为此审查本组织职员健康和福祉战略。

¹ 文件 ST/SGB/2019/3。

28. 在目前应对刚果民主共和国埃博拉病毒病疫情过程中，部署了总部和非洲区域职员健康和福祉事务工作人员，由他们负责就保护世卫组织工作场所、外地特派团队和设施的职业健康和安​​全事宜提供技术咨询、指导和培训。所提供的课程包括感染预防和控制、急救、外地环境安全保障办法（SSAFE）和团队部署前培训等。本组织职员健康和福祉服务处还开展了以下活动：提供持续的医疗、心理社会和心理支持；建立了一处疫苗接种诊所；评估了健康风险；并评估了当地卫生保健设施。此外，健康和福祉服务处还在内部和外部伙伴合作下，主持开展了应急计划（包括大规模伤亡事件应对计划）的制定和培训工作。

执行委员会的行动

29. 请执委会注意本报告。

= = =