



人力资源：最新情况

总干事的报告

简介

1. 本报告根据 2017 年 10 月 13 日在世卫组织网站上公布的 2017 年 1 月 1 日至 7 月 31 日的人力数据¹，提供 2017 年世卫组织人力总体趋势和人力资源管理的最新情况。还单独编写了一份关于由全球消灭脊灰行动供资的人力资源情况的详细报告²。世卫组织职工协会的发言和监察员报告分别见有关文件³。

世卫组织的人力趋势

2. 2017 年 7 月 31 日时，世卫组织共有 8029 名职员（见人力数据表 1），略高于 2016 年 12 月 31 日时的职员总数（7908 人）。其中 29% 为总部职员，25% 为区域办事处职员，46% 为国家办事处职员。在专业及以上职类职员总数中⁴，50% 为总部职员，28% 为区域办事处职员，22% 为国家办事处职员。如果仅计算长期合同⁵，持专业及以上职类长期任用合同的职员分布情况如下：国家办事处占 17%，区域办事处占 32%，总部占 51%。

3. 按等同专职员工数统计，2016 年 1 月至 7 月期间持非职工合同的人（即顾问以及签署开展工作协议者，见人力数据表 19）为 1104 人（占总人力的 13.9%），2017 年 1 月至 7 月期间增至 1173 人（占总人力的 14.6%）。

¹ 见题为“人力资源：人力数据（截至 2017 年 7 月 31 日）”的文件，网址是：<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2017 年 11 月 6 日访问）。

² 文件 EB142/11。

³ 文件 EB142/INF/1 和 EB142/INF/2。

⁴ 包括任用的所有职员。

⁵ 指保留连续任用和定期任用安排并取消临时任用安排。

4. 2017年1月1日至7月31日期间，职员和其它人事费用为5.07亿美元，占本组织总支出的38%，与2016年1月1日至7月31日相比，增加了2.6%。

5. 2017年7月31日时，在持长期任用合同的专业及以上职类中，女职员占43.7%（见人力数据表2），自2016年12月以来增加了0.9个百分点（原为42.8%）。高级管理层重视性别平衡，并在外联、选拔、政策和问责方面作出积极努力，加速了人员公平配置工作的进展，在短短7个月期间，妇女人数增加了0.9个百分点。高级职位男女均等趋势也很明显。2017年1月推出的男女职员配置平等政策要求今后五年P4及以上级别女职员人数每年增加1.5%。而7个月内，P4级及以上级别的女性人数增加了5.4%。另外，在新总干事任命的叙级高级职员中，60%为女性，这表明新总干事重视实现性别均等目标。

6. 世卫组织在执行“联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划”（UN-SWAP）方面的努力得到了联合国妇女署赞扬。联合国妇女署指出，在整个联合国系统中，世卫组织在落实该项行动计划的要求方面取得的进展持续高于平均水平：世卫组织达到或超出80%的绩效指标的要求，而联合国系统各组织平均仅达到64%绩效指标的要求。

7. 需要进一步努力改善国家办事处负责人（2017年7月31日时妇女占35%）和D1、D2级职员（2017年7月31日时妇女占30%）性别均等。《2019-2023年第十三个工作总规划》草案提出到2023年实现司长级两性职员人数均等。

8. 在地域代表性方面取得的进展低于在性别均等方面的进展：7月31日，32%的世卫组织会员国为无额国或缺额国（见人力数据表3）。大约43%的专业及以上职类职员（包括临时合同职员）来自发展中国家（仅41%为长期任用职员）。D1和D2级职员中，32%来自发展中国家，在总部只有11.7%来自发展中国家。新任总干事已将任命发展中国家人士担任高级职务作为他的一项重点。《2019-2023年第十三个工作总规划》草案确定了任命发展中国家人士担任总部35%的司长职务的多元化目标。

9. 2016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职员人数为129人，2017年1月至7月增至165人¹。也就是说，7.9%的专业及以上职类职员异地调动。此外，2017年1月至7月期间，从一个主要办事处调至另一主要办事处的调动占165名调动职员总数的37%（61人）。

¹ 见题为“人力资源：人力数据（截至2017年7月31日）”的文件表14和15，网址是：<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2017年11月6日访问）。

人力资源管理

10. 总干事在就职后立即与本组织各级职员交流，并请他们提出改进建议。从收到的大量建议来看，职员们决心努力推动世卫组织取得成功和实现本组织愿景。其中一些建议涉及人力资源管理问题，我们在这些建议的基础上设计了建立卓越工作队伍的路径。主要重点领域是：

工作队伍切合目的

1. 有策略地实施世卫组织地域流动性政策。
2. 在本组织各级促进实行性别均等和地域代表性措施，强化多样性。
3. 通过有策略地及时招聘年轻专业人员和向其提供更多机会，更新工作队伍和执行前瞻性继任计划。

工作队伍精明能干

4. 理顺职业路径和培育注重学习的文化，促进专业发展和提高专业能力。
5. 提升管理能力，增强自主性和相应问责制，并调整方向，将国家置于本组织的中心。
6. 奖励创新与合作。

工作队伍能力增强，积极肯干，且表现出色

7. 实行适当的职员绩效管理，为高绩效职员提供更多机会，并进一步使用改进工具。
8. 增强合作文化。
9. 作为一项核心价值观加强世卫组织内部的相互尊重。

11. 总干事重申将实行强制流动计划，他特别强调应以此加强本组织内部多样性，提高国家级专业技能，并公平分配较艰难工作地点的职位。已开始分期实施地域流动计划，首先是在 2016 年 1 月至 2018 年 12 月实行三年自愿流动期。在自愿期，职员可以使用由管理人员编列的年度流动职位汇编自愿申请其中的职位。

12. 在三年自愿期于 2018 年结束后，将采取新的流动方法代替年度汇编做法。2016 年和 2017 年流动职位汇编未能做到在全球各地全面重新分配全组织国际职员职位。同时，将为 2019 年强制实行流动开展大量工作。管理层正与职员代表磋商，探讨对 2016 年公布的地域流动政策进行调整，以确保从战略角度实施对本组织及其职员都有益的流动计划。秘书处将在 2018 年 1 月和 5 月理事机构会议上提供最新情况。

13. 新的内部司法制度于 2016 年 11 月 1 日生效。世卫组织早就有解决就业争端的正式和非正式机制。但我们认识到需要进一步重视在本组织各级预防争端，分担在维护工作场所相互尊重环境方面的责任，努力以非正式的方式处理申诉。关于正式解决程序，新的内部司法系统已将行政审查程序制度化。完成这一程序是向全球申诉委员会提出申诉的一项先决条件。对行政复议和申诉程序实行全球管理，以确保所有职员无论在何处工作，都可平等获得司法救助服务。在世卫组织布达佩斯中心增添了人力，以确保更加有效和迅速履行正式程序。

14. 新的内部司法系统第一年实施情况表明，这套系统的运作符合预期。在 2016 年 11 月 1 日至 2017 年 9 月 30 日期间，收到了大约 50 项行政复议申请，其中一项行政复议申请由 27 名工作人员¹分别提出，内容涉及执委会作出的关于将 65 岁强制性离职年龄生效期延至 2019 年 1 月 1 日的决定²。所有行政复议决定均在 60 天规定时限内作出，这提高了司法系统的速度和公平性。关于其中 61% 的决定，当事人没有进一步提出申诉。新的全球申诉委员会处理了世卫组织 27 名职员的申诉，其中 16 项申诉是在行政复议决定后提出的新申诉，其余是总部申诉委员会和区域申诉委员会遗留旧案或者由国际劳工组织行政法庭转交世卫组织内部司法系统的申诉案。全球申诉委员会在 90 天规定时限内向总干事提出了建议，这表明，与以前由 5 名成员构成的申诉机构相比，由一名全职专业主席主持的三人全球申诉委员会较易召集，且工作更有效率。

15. 2017 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间，世卫组织共接待了 585 名实习生³，其中 76% 为女性，24% 来自发展中国家，而 2016 年 7 月 31 日时，74% 为女性，22% 来自发展中国

¹ 在 2018 年达到退休年龄的 169 名世卫组织职员中占 15%。

² 见 EB141.R2 号决议（2017 年）。

³ 见题为“人力资源：人力数据（截至 2017 年 7 月 31 日）”的文件表 16 和 17，网址是：<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2017 年 12 月 6 日访问）。

家。2017年7月31日时共有585名实习生，比2016年7月31日时实习生总数（659人）减少了11%。同期，实习生国籍国从82个增加到86个。正不断努力减少总部实习生人数，增加在区域和国家级实习的机会。

16. 新总干事最近设立了由实习生以及技术部门和人力资源管理司代表组成的一个工作小组，商讨如何提高实习规划的质量，包括加强录用和入职程序。世卫组织还在考虑扩大多样性机会，例如创建可向实习生提供赞助的大学和私人捐助方目录，并探索建立实习生自筹资金计划。

规划、预算和行政委员会的行动

17. 请委员会注意本报告。

= = =