



世界卫生组织

执行委员会
第一〇四届会议
临时议程项目 6

EB104/4
1999年4月22日

职工发展和支持

革新进程

秘书处的报告

1. 自1998年7月21日以来，总干事对卫生组织的结构和管理进行了重大改革。关于改革过程的第一份进展报告陈述了这些改革对职工和人力资源政策产生的深远影响¹。变革的目的是加强卫生组织的技术能力。此外，变革有如下方面的作用：

- 符合理事机构关于透明度和更加经济有效的行政管理的要求，其中更加强调业绩和成果；
- 实施总干事的竞选承诺；
- 促进一个统一的卫生组织并加强对会员国不断变化的需求作出反应的能力；
- 鼓励伙伴关系以及与卫生领域内积极活动的外部伙伴进行接触。

2. 下文陈述了主要的变革，其中有一些已经在2000—2001年规划预算方案中有所反映。

3. 组织改革。本组织的50个规划被组合为总部的9个部门，更好地反映了卫生组织的工作。然后，这些规划被重新组合为35个司。改革对区域办事处组织情况的影响仍将受到重视。在4个区域已经召开了关于改革的协商会；其它区域的协商会计划在今年晚些时候进行。

¹ 可索取“关于百日变革的进展报告”。

4. 高级职位的任命。通过一项竞争程序任命了几乎所有司的领导（司长），这也标志着向增加世界卫生组织内部的替换和调职迈出了第一步。这项工作贯穿整个组织，不仅涉及总部，而且也涉及区域和国家办事处。宣布了71项高级职员任命或调职。正在讨论司长级以下的人事安排。
5. 决策过程。9个部门的执行主任以及总干事构成了内阁。为征求意见向区域主任散发内阁文件，并酌情在内阁讨论前向职工协会散发这些文件。总干事每年与区域主任举行5至6次会议。日前广泛利用电视会议，并加强了区域办事处与总部之间的合作。
6. 预算过程。2000—2001年规划预算方案把管理责任和预算控制明确地联系起来。它还包括明确规定两年期的预期成果。这提供了合理监测工作表现的基础。
7. 工作方法。正在形成新的方法开展跨司和部门的集体工作。涉及多个部门和外部伙伴的横向内阁项目正在起到带头作用（遏制疟疾，无烟草行动，卫生部门发展的伙伴关系）。这一模式加强了在部门内部和部门间对项目小组的使用。
8. 管理支持处。为了使行政服务更靠近其使用者，从中央部门和其它部门调动了人员，于1998年11月1日在各部门建立了管理支持处，并于1999年初完成了人员的配置。管理支持处把规划支持、预算和财务管理、评价及人力资源管理综合在一起。它们已经在与中央管理部门合作，制定将适用于所有卫生组织工作人员的新管理政策。内阁每四个月将对管理支持处进行一次评审，将向2000年1月的执委会第一〇五届会议报告第一年的经验。
9. 工作人员/管理部门关系。在1998年10月由总部和各主要办事处管理部门和工作人员代表参加的一次会议之后，建立了一个全球工作人员/管理部门理事会。理事会将提供一个论坛，讨论与整个组织的工作人员相关的重大问题。定于1999年6月初召开会议。
10. 人力资源。上述变革对工作人员和卫生组织人力资源政策具有重大影响。在上述改革的基础上，原人事司的职能转变为更趋向于针对战略政策。正在制定人力资源管理政策，并在一些方面予以改变，包括各级工作人员调职和轮换方面的重大变化。这些变化将被纳入反映本组织战略观点的人力资源全面战略。为了能有足够时间在整个组织范围内开展充分和有意义的协商，建议在1999年期间逐步实施政策变化；将在2000年1月向执行委员会第一〇五届会议提交全面的进展报告。变革措施充分实施后，将改变招聘、配备和管理工作人员的方式。这对本组织运行的方式预计将有显著影响，并从而在本组织对会员国的反应能力以及不断变化的卫生需求方面产生显著影响。正在考虑在这些政策和工作运行两年之后开展一项重要的独立评审。

11. 世界卫生组织代表。世界卫生组织国家代表首届会议（1999年2月于日内瓦）讨论了很多全球政策，管理和技术问题，其中包括制定计划和在全球级增强国家办事处工作的融入，以及改进交流的必要性。

12. 职员发展。增拨了大量资金用于提高全组织的技术和管理技能。正采用一项卫生人力资源新途径来实施这些活动，目的是为培养下一代的卫生领导者而开辟道路。在这项新途径中将列入为协理专业官员，全球卫生领导官员和实习生所设立的这类规划。将鼓励有关学术机构参与这项活动。

= = =

附件2

世界卫生组织人力资源管理改革概况

行 动	目的/结果	时间范围/执行情况
检查合同安排	更加适应本组织新出现的需求 在工作人员待遇方面提高公平性 使招聘/雇用更具灵活性	不迟于2000年1月向执行委员会第一〇五届会议进行报告
高级执行管理服务试点	加强管理能力/责任心 发展共同文化 促进轮换和调职 加强雇用费用方面的灵活性	不迟于2000年1月向执行委员会第一〇五届会议进行报告
轮换和调职政策	提高对会员国要求作出反应的能力 使职员具有多方面的能力 改善技能基础 改进技能和经验的分享 改善职业前途	正在实施；将不迟于1999年5月向执行委员会第一〇四届会议进行报告
新的遴选程序	改善技能基础 提高公平性 加强各部门、管理层和职工在遴选过程中的参与	正在实施
新的工作表现管理一揽子计划	形成综合性的一揽子计划，通过发展商定的工作，在人力资源管理全面战略的范围内评价工作表现，并根据商定的目标衡量工作表现	在1999年4月之前予以实施
职工发展与培训战略	形成以提高职工知识和经验水平为目标的更公平的措施	战略于1999年初制定完毕；正在实施
工作/家庭日程	更好地平衡职业职责与家庭义务 促进关注性别问题的机构文化	不迟于2000年1月向执行委员会第一〇五届会议进行报告
改进妇女在世界卫生组织工作中的参与	（见文件EB103/10）	

= = =