



世界卫生组织

执行委员会
第一〇九届会议
临时议程项目 6.1

EB109/25
2001年12月27日

人力资源管理改革

秘书处的说明

1. 本说明的目的是继向执委会第107届会议提供的信息¹之后，就世界卫生组织的人力资源问题提供最新情况。在2001年期间，在一些主要领域已取得进展。下面概述的行动构成世界卫生组织人力资源管理改革战略性综合框架的一部分。
2. 总干事为强调她对人力资源的重视和推动管理进程，已在一般管理部门内设立一个内阁级别的人力资源和职员发展司司长职位。
3. 在本说明中描述的行动还与在共同制度级别正在进行的工作相一致，主要是国际公务员制度委员会拟定的人力资源管理框架²和该委员会目前对薪资和福利制度的审查。

合同安排和相关事项

4. 自1998年以来，推动世界卫生组织与本组织战略目标和业务需要相一致的一系列改进和精简的合同安排一直是本组织人力资源管理改革的中心。经验显示难以对最佳规划反应能力、行政和财务考虑因素以及需要在社会政策方面成为一个既有吸引力又是良好的雇主进行权衡。下面提出的合同安排旨在通过向有时限任用职员提供改进的服务条件实现这一平衡，同时认识到日益成为世界卫生组织规划活动的特征的不稳定资助现实。管理人员将不得不结合拥有的资金及时评估其工作需要并相应拟定计划。

¹ 见文件EB107/15。

² 国际公务员制度委员会2000年度报告。文件A/55/30，附件II。

5. 这些新的安排是在全球职工/管理理事会广泛讨论之后作出的，并已获得执行管理部门的认可。只要执行委员会确认对世界卫生组织《职员细则》的相应修订¹，新的安排应从2002年7月1日起生效。

6. 兹认识到，更好地控制和监测程序，健全的人力计划编制以及尤其是管理人员更强有力的责任，他们都对这些新安排的成功至关重要。下面阐述各项重要特征。

有时间和/或供资限制的项目活动临时任用

7. 在新的安排下，临时任用将包括两种雇用方案：短期任用和有限任期任用。前者类似于目前的短期任用。有限任期任用对于世界卫生组织是一种新的方式，但紧密仿效联合国以及共同制度其它组织和机构采用的现行限期任用安排²。根据世界卫生组织需要成为一个在社会方面负责任的雇主，它比短期任用提供更多的好处，包括充足的社会保障范围。薪资确定为有关薪资表相应职等的第三级(一般事务类或专业类)，并以按基薪百分比计算的一次性总付服务津贴作为补充。

8. 临时任用的两种类型均将提供最多11个月的合同，并且将根据这些合同工作的任何个人总的服务时间限制为连续4次11个月任用。

供资比较稳定的继续活动定期任用

9. 任用分两种类型：定期任用，基本上与目前作法相同，以及服务任用。服务任用无规定的时间限制；但是，它可由任何一方按照其中规定的条件终止。将对服务任用职员的总数施加总的限制，给予服务任用取决于至少5年定期任用令人满意的服务。将与职员协商确立一个过程，确保以透明和公平的方式处理给予服务任用。自1994年以来已暂停的终生任用将中止，但是截止2002年7月1日此类任用的职员将保留任用，直至他们离开本组织。

¹ 见文件EB109/27 Add.1。

² 见国际公务员制度委员会1997年度报告(文件A/52/30，附件20)。

修订的离职程序

10. 如果一个职员所担任的职位被取消¹，由一个重新分配委员会协调的重新分配过程将作出合理努力以重新分配该名职员。如这些努力未能奏效，在规定时期结束时，经提前三个月通知，该职员的任用将终止。将向该职员支付增加的解雇赔偿金，据此将确定比例提高50%。这些安排取代以前的裁员程序，包括一个重新分配阶段及随后的竞争阶段。

职位管理

11. 临时任用将不需要设立职位。就定期和服务任用而言，预定在采用新的合同安排之前将精简设立、取消或延长职位或职务的程序。

过渡安排和审查长期短期职员

12. 正在将重点放在“长期短期职员”向其它合同安排过渡，特别是连续服务4年或5年的职员。鉴于不同区域在这方面情况的差别，总部和各区域办事处正在讨论特定机制。在所有情况下，这一过程将以审查职员配备需要和可得资金开始，以确定设立新职位的需要。

业绩管理和发展

13. 新的业绩管理和发展制度将从2002年1月1日起实施。它预定将职员个人的工作目标与战略性预算编制过程包含的本组织更广泛目标相联系。由于将结合目标的实现衡量业绩，它的采纳是加强成果责任方面的一个关键步骤。为支持新的制度，一项全组织范围的培训规划于2001年下半年启动，目的在于就制度的特点和目标向所有职员提供情况介绍以及纳入具有管理和监督职责的职员此类技能的发展。这些培训机会将继续提供至2002年，以支持这一制度。除最初短期任用或极短任用的职员(已为他们拟定一个精简的过程)之外，该制度将覆盖所有职员。

¹

不分职位类型，适用于无限期职位的定期职员和服务任用品职(根据本规定，服务任用品职解释为包括终生任用品职)。

14. 这一新制度的目标是使整个组织由业绩管理原则进行管理。在调解和交流技能方面一系列讲习班将对该制度提供进一步支持(见下面第16段)。与此同时,到2002年初,应根据在人力资源管理改革战略性框架中确定的指导原则在目前尚无表彰和奖励制度的主要办事处实施此类制度。全球职工/管理理事会正在研究现金奖励,以评估在以后日期实施此类措施的适当性。

申诉程序

15. 在2001年期间,通过新建立的申诉小组,已将工作集中于应用关于工作场所骚扰的政策。在2002年,将与职员代表协商探索进一步改进调解和解决冲突程序。

职员发展和职业管理

16. 已继续就人力资源管理改革战略性框架的职员发展部分开展工作,注重于三项目标:

- 加强交流和谈判或调解技能;
- 通过使用新的学习技术,在整个组织,特别在国家和区域办事处,改进获得发展和培训机会;
- 扩大培训概念以包括学习,重点为自我发展、在职发展机会、指导等(2001年期间开展了一个指导试点项目)。

17. 已制定一项轮换和流动规划的若干参数,并已开始与组成伙伴进行讨论。由于合同改革的优先需要(见上面一节),已将可能推行此项规划的时间重新调整至2003年初,同时在2002年继续进一步协商和筹备工作。

职员配备,包括性别和地域平衡

18. 正在最后确定一项规划以加强显著改进世界卫生组织劳动队伍性别和地域平衡的努力。其重点在于采用可衡量的目标,从而增进高级管理人员的责任,以及发展名册、预测和采用一系列招聘工具。这些工具包括人事官员准则,劳动力计划编制辅助手段,一个有目标的招聘网络以改进延伸到缺额和无额国家的专门机构,以及由某些职

员在宣传世界卫生组织作为潜在雇主时使用的世界卫生组织情况介绍配套资料¹。已与国际经济和商业科学学生协会开始实施一个合作试点项目，目的在于通过集中于无额和缺额国家及改进性别平衡，向青年专业人员提供短期培训机会，从而发展国家能力。

世界卫生组织职员的安全保障

19. 为对涉及联合国系统工作人员的越来越多的严重事件作出反应，联合国大会于2000年12月通过了55/175号决议，大会尤其“确认联合国系统在总部和外地必须有一个强化的全面安全管理系统，并要求联合国系统...为此采取一切必要的适当措施”。考虑到这项决议，总干事从2001年8月起设立一个专职的安全保障协调主任职位。安全协调主任是本组织指定的安全保障协调员，并作为世界卫生组织全球联络点确保与联合国安全保障协调员的必要联络。联合国安全保障协调员确保联合国系统对任何紧急情况作出一致反应，并负责与整个联合国系统的安全保障有关的所有政策和程序问题。在世界卫生组织内，安全保障管理涉及世界卫生组织代表(他们参加在国家级的安全保障管理小组)以及各区域办事处行政和财务司长。

20. 安全保障问题现已提升到几乎所有活动的最重要位置，特别是在受复杂紧急情况影响的国家开展的活动。目前有83个国家，职员在到那里执行任务之前必须获得安全保障许可。除评估这些国家不断变化的安全保障形势和确保向职员传递信息之外，正在实施一项职员安全保障意识培训规划。培训将在国家级、区域办事处和总部提供。

职工道德框架

21. 正在就世界卫生组织职工道德框架继续开展工作，该框架将考虑国际公务员制度委员会批准的修订的国际公务员行为标准²。框架预期可于2002年下半年推行。

¹ 如世界卫生组织代表、特派团工作人员以及参加科学和技术咨询小组和专家委员会的工作人员。

² 见国际公务员制度委员会2001年度报告(文件A/56/30)和文件EB109/27。

重新组织人力资源职能，包括一个新的信息系统

22. 关于采用改进的管理信息系统的工作正在取得进展。在人力资源领域，正在将重点放在采用以网络为基础的招聘系统。将于2002年上半年开始的一项过程重建活动将导致目前系统的全面检修以及为区域办事处和总部实施一个统一系统。

23. 正在对人力资源管理方面的作用和职责进行审查，重点是，特别在总部，在应继续属于部门或区域办事处职权范围的事项与更适宜由中央处理的事项如分类、性别和地域代表性监测以及相关招聘问题之间建立最适当的平衡。这反过来又可能需要人力资源管理方面的某些重新组织。作为朝着这一方向迈出的第一步，职员发展职能将很快重新纳入人力资源管理。

拟定劳动力计划

24. 先进的劳动力需要计划编制是人力资源改革战略的一个关键要素。此类计划编制的不可或缺的工具是正在为世界卫生组织拟订的能力框架。2002年将在整个组织内设计和测试核心和管理能力，并且预定从2003年1月开始逐步应用这一模型以支持人力资源职能(招聘、业绩管理等)。与此同时，将从2002年第二季度起拟订人力资源计划编制综合指导原则，以支持在实施2004-2005年规划预算方面的业务计划编制。

执行委员会的行动

25. 请执行委员会注意本说明。

= = =