



人力资源：最新情况

总干事的报告

引言

1. 除了在世卫组织网站上公布的截至 2023 年 7 月 31 日的人力数据¹之外，本报告概述截至 2023 年 7 月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。世卫组织转型进程报告所列的人力资源适当重大战略性举措是世卫组织转型议程的一部分。

人力趋势

2. 截至 2023 年 7 月 31 日，世卫组织职员²总数为 9261 人（见本报告图 1 和人力数据表 1），与 2022 年 12 月 31 日的数字（8983 人）相比增加了 3.1%。2022 年 12 月至 2023 年 7 月期间，本组织三个层级职员的百分比变化如下：总部职员占比从 29.3% 增至 29.7%；全球共享服务的职员占比从 3.2% 降至 3.1%；各区域办事处职员占比从 23.7% 降至 23.6%；国家办事处职员占比从 43.2% 增至 43.6%（图 2）。2022 年 12 月至 2023 年 7 月期间，长期任用职员占比从 77.6% 降至 77.2%。2023 年 7 月（括弧中为 2022 年 12 月数据），长期任用职员占主要办事处职员总数的百分比如下：总部占 73.1%（72.9%），非洲区域占 87.8%（87.3%），东南亚区域占 80.5%（80.7%），欧洲区域占 63.2%（67.4%），东地中海区域占 67.7%（68%），西太平洋区域占 94.7%（96.1%）。

3. 2023 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间，职员费用为 7.54 亿美元，占本组织 21.07 亿美元总支出的 36%，占比有所减少（2022 年 1 月至 7 月期间为 41%）。

¹ 见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>（2023 年 12 月 4 日访问）。

² 所有数字均涵盖由世卫组织代管的特别规划和合作安排下的职员，但不包括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。它们不包括泛美卫生组织职员（见泛美卫生组织人力资源管理报告的以下链接：<https://www.paho.org/en/documents/ce17225-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>，2023 年 12 月 4 日访问）。

4. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2023年1月至7月期间与2022年同期相比，根据顾问安排或根据执行工作协议聘用的人数有所增加：顾问从2730人增至3353人，在执行工作协议下聘用的人数从1052人增至1077人（见人力数据表20）。另外，特别服务协议下雇用的人数从4601人（2022年1月至7月）增至5169人（2023年1月至7月）。顾问安排和特别服务协议大幅增加的原因是，世卫组织增强了应急工作能力和开展了脊灰过渡工作等。

图 1. 截至 2023 年 7 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况

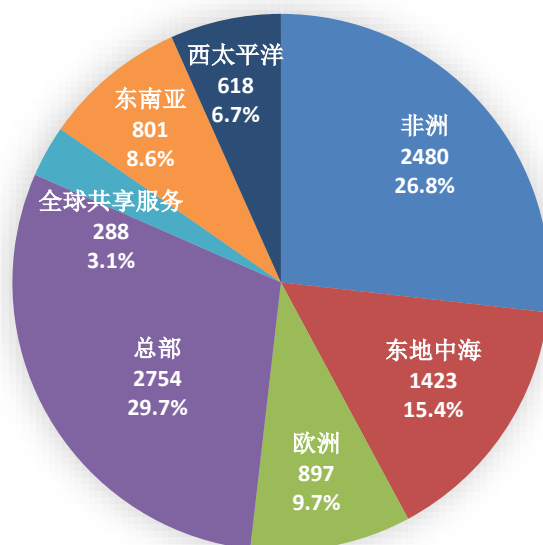
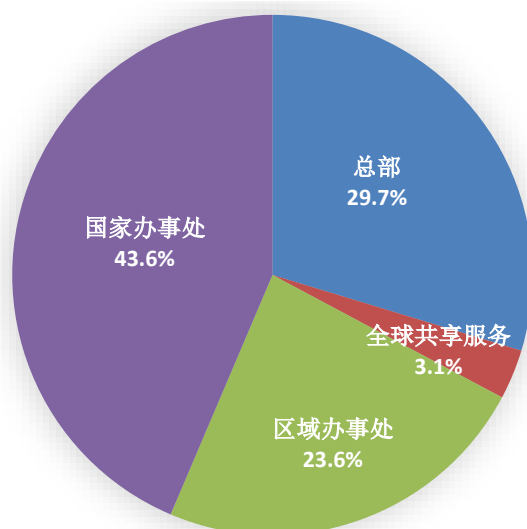


图 2. 截至 2023 年 7 月 31 日世卫组织各层级的职员分布情况



5. 自 2023 年 3 月 1 日起，世卫组织新的性别均等政策（2023-2026 年）取代了 2017 年 1 月发布的世卫组织人员配置性别平等政策。新政策带来的主要变化包括：确定每个专业职等的新目标；全面重视多样性因素；招聘人员采取临时措施；定期报告行政管理 人员契约履行情况，加强问责制；更加注重按性别分类数据；人力资源系统在遴选每个 环节通报国籍和残疾情况；制订今后两年的相应实施计划。将自 2023 年 12 月起对照新 指标和实施计划开始报告落实情况，包括提供有关数据。报告所列的人力数据表于 2022 年更新，其中纳入了有关本组织性别平衡情况的更多信息。本报告按各主要办事处对这 方面数据予以进一步分类。

6. 2017 年至 2023 年 7 月期间，按各项指标衡量，在实现性别均等方面取得了广泛进 展。但仍需要作出更多的努力和进一步重视这方面工作，确保在各个职等取得进展和保 持迄今取得的成就。

7. 截至 2023 年 7 月，世卫组织继续保持长期任用职位总体性别均等。在长期任用职 位中，50.3%为女性，49.7%为男性，女性职员在一般事务类中的占比高于 50%，而在本 国专业干事和国际专业人员中，占比低于 50%，但自 2022 年 12 月以来，女性职员在本 国专业干事和国际专业人员中占比有所增加（见人力数据表 3a）。截至 2023 年 7 月 31 日，按职员所有合同类型计算，本组织已实现总体性别平衡，女性占 50%，男性占 50%。 所有主要办事处各类职位按职等进一步细分情况见人力数据表 3b。

8. 从 2022 年 12 月到 2023 年 7 月，本组织各级 P4 及以上级别女性人数从 44.1%增至 44.5%。还应指出的是，自 2017 年以来，六年期间全组织 P4 及以上级别女性人数增加 了 3.4 个百分点。

9. 2023 年 7 月 31 日时，在 D1 和 D2 级职员中，女性占 34.4%，低于 2022 年 12 月时 的水平（35.3%）。但应指出的是，自 2017 年以来 D1 和 D2 级女性职员占比增加了 4.6 个百分点（见图 3d）。自 2017 年以来，P5 级女性占比也显著增加，2017 年 7 月至 2023 年 7 月，从 40.3%增至 46%。将在下一份人力资源报告中，对照世卫组织 2023-2026 年 性别均等政策确定的目标，报告 P4 及以上各级的性别均等情况。

10. 秘书处继续采取措施增加国家办事处负责人名册中的合格女性人数。2023 年 7 月 31 日时，36.8%的国家办事处负责人为女性，高于 2022 年 12 月时的水平（36.3%）。这 一数字高于 2017 年水平（35%）。

11. 在 2022 年遴选工作中，为增加国家办事处负责人名册上的女性候选人数作出了额 外努力并取得了成果。在 2023 年继续进行了这方面努力。截至 2023 年 7 月，世卫组织

国家代表名册上 36.8%的候选人是女性。在 2023 年遴选过程中，秘书处进一步联络高潜力女性职员，鼓励她们参加各区域办事处举办的解释世卫组织代表职位的作用和责任以及基本要求的专门简报会。结果，目前 2023 年遴选工作入围名单已达性别均等，大约 50%的女性候选人确定进入视频面试阶段，这高于 2022 年（33%）和 2021 年（28%）水平。

12. 最近完成了选择一个新合作伙伴来设计和管理世卫组织代表评估中心的投标工作，并从中选出了一合作伙伴。在完成必要的合同安排后，将向成功的候选人通报评估中心的时间表。评估中心暂定于 2023 年底或 2024 年初开始运作。

图 3a. 性别均等 — 按主要办事处分列的专业及以上职类长期任用女性职员百分比

主要办事处	截至 2017 年 7 月	截至 2017 年 12 月	截至 2018 年 7 月	截至 2018 年 12 月	截至 2019 年 7 月	截至 2019 年 12 月	截至 2020 年 7 月	截至 2020 年 12 月	截至 2021 年 7 月	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	截至 2022 年 12 月	截至 2023 年 7 月	2017 年 7 月至 2023 年 7 月的变化情况
非洲	29.9%	30.7%	31.9%	31.8%	32.7%	33.1%	31.6%	31.8%	32.7%	33.8%	33.7%	34.6%	35.0%	自 2017 年 7 月以来增加了 5.1 个百分点
东南亚	33.6%	34.3%	33.8%	34.4%	34.6%	36.3%	36.7%	36.8%	38.5%	38.1%	37.4%	36.3%	38.6%	自 2017 年 7 月以来增加了 5 个百分点
欧洲	53.1%	51.8%	50.4%	52.1%	53.4%	52.7%	53.8%	53.1%	52.2%	51.6%	51.8%	51.2%	51.2%	自 2017 年 7 月以来减少了 1.9 个百分点
东地中海	30.6%	31.2%	32.2%	33.7%	33.9%	34.6%	32.2%	32.6%	33.2%	35.6%	37.2%	37.1%	37.7%	自 2017 年 7 月以来增加了 7.1 个百分点
西太平洋	45.3%	44.9%	45.6%	47.7%	49.7%	50.0%	53.2%	54.1%	56.2%	56.6%	58.1%	58.9%	60.7%	自 2017 年 7 月以来增加了 15.4 个百分点
总部	49.4%	50.9%	51.1%	51.6%	50.9%	51.3%	52.4%	52.0%	52.3%	52.6%	52.5%	52.1%	52.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 3 个百分点
总计	43.7%	44.4%	44.7%	45.4%	45.6%	45.8%	46.2%	45.9%	46.4%	46.8%	47%	46.8%	47.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.7 个百分点

图 3b.性别均等 — 按主要办事处分列的 P4 及以上级别长期任用女性职员百分比

主要办事处	截至 2017 年 7 月	截至 2017 年 12 月	截至 2018 年 7 月	截至 2018 年 12 月	截至 2019 年 7 月	截至 2019 年 12 月	截至 2020 年 7 月	截至 2020 年 12 月	截至 2021 年 7 月	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	截至 2022 年 12 月	截至 2023 年 7 月	2017 年 7 月至 2023 年 7 月的变化情况
非洲	28.8%	29.5%	29.9%	29.7%	30.8%	30.7%	28.9%	28.2%	28.7%	29.0%	29.1%	29.4%	29.9%	自 2017 年 7 月以来增加了 1.1 个百分点
东南亚	34.4%	35.7%	35.0%	35.5%	35.3%	36.5%	37.5%	37.4%	38.9%	37.7%	38.3%	37.0%	38.5%	自 2017 年 7 月以来增加了 4.1 个百分点
欧洲	51.4%	50.3%	50.3%	51.9%	51.5%	50.6%	51.7%	50.8%	48.9%	48.4%	48.7%	47.6%	48.2%	自 2017 年 7 月以来减少了 3.2 个百分点
东地中海	29.9%	30.1%	31.1%	31.7%	32.6%	33.1%	30.8%	31.7%	31.6%	34.3%	36.7%	36.5%	35.7%	自 2017 年 7 月以来增加了 5.8 个百分点
西太平洋	39.9%	39.4%	41.3%	42.3%	44.9%	45.1%	49.6%	50.0%	53.7%	55.4%	54.3%	55.4%	55.8%	自 2017 年 7 月以来增加了 15.9 个百分点
总部	46.3%	47.9%	48.4%	49.4%	48.9%	49.1%	50.1%	49.7%	49.7%	50.1%	50.1%	49.6%	49.9%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.6 个百分点
总计	41.1%	41.9%	42.5%	43.4%	43.5%	43.5%	43.8%	43.5%	43.7%	44.2%	44.5%	44.1%	44.5%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.4 个百分点

图 3c.性别均等 — 担任国家办事处负责人的女性百分比

主要办事处	截至 2017 年 7 月	截至 2017 年 12 月	截至 2018 年 7 月	截至 2018 年 12 月	截至 2019 年 7 月	截至 2019 年 12 月	截至 2020 年 7 月	截至 2020 年 12 月	截至 2021 年 7 月	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	截至 2022 年 12 月	截至 2023 年 7 月	2017 年 7 月至 2023 年 7 月的变化情况
非洲	26.1%	23.9%	23.4%	28.9%	34.8%	31.9%	31.9%	29.8%	29.8%	27.7%	21.3%	21.3%	25.5%	自 2017 年 7 月以来减少了 0.6 个百分点
东南亚	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	16.7%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	自 2017 年 7 月以来保持稳定
欧洲	63.3%	58.6%	55.2%	60.0%	58.1%	54.8%	58.1%	58.1%	53.3%	50.0%	50.0%	50.0%	53.3%	自 2017 年 7 月以来减少了 10 个百分点
东地中海	27.8%	31.6%	36.8%	36.8%	36.8%	36.8%	35.0%	35.0%	42.9%	47.6%	42.9%	42.9%	36.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 8.6 个百分点
西太平洋	26.7%	33.3%	33.3%	26.7%	40.0%	40.0%	40.0%	35.7%	46.7%	50.0%	60.0%	60.0%	53.3%	自 2017 年 7 月以来增加了 26.6 个百分点
总计	35%	33.3%	33.1%	35.8%	39.3%	37.4%	37.9%	37.1%	38.7%	38.2%	36.3%	36.3%	36.8%	自 2017 年 7 月以来增加了 1.8 个百分点

图 3d. 性别均等 — 按主要办事处分列的 D1 和 D2 级长期任用女性职员百分比

主要办事处	截至 2017 年 7 月	截至 2017 年 12 月	截至 2018 年 7 月	截至 2018 年 12 月	截至 2019 年 7 月	截至 2019 年 12 月	截至 2020 年 7 月	截至 2020 年 12 月	截至 2021 年 7 月	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	截至 2022 年 12 月	截至 2023 年 7 月	2017 年 7 月至 2023 年 7 月的变化情况
非洲	31.6%	31.6%	25.0%	25.0%	27.3%	25.0%	23.1%	23.1%	30.0%	29.0%	23.3%	20.0%	13.8%	自 2017 年 7 月以来减少了 17.8 个百分点
东南亚	14.3%	12.5%	11.1%	7.1%	7.7%	6.7%	7.7%	7.1%	13.3%	14.3%	14.3%	17.6%	13.3%	自 2017 年 7 月以来减少了 1 个百分点
欧洲	50.0%	45.5%	64.3%	60.0%	60.0%	56.3%	66.7%	58.8%	50.0%	44.4%	41.2%	38.9%	38.1%	自 2017 年 7 月以来减少了 11.9 个百分点
东地中海	25.0%	23.1%	26.3%	32.0%	32.0%	30.8%	25.8%	25.8%	34.4%	37.5%	41.2%	40.6%	39.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 14.4 个百分点
西太平洋	44.4%	36.4%	46.7%	35.7%	43.8%	41.2%	41.2%	38.9%	42.9%	42.9%	43.8%	43.8%	43.8%	自 2017 年 7 月以来减少了 0.6 个百分点
总部	26.6%	31.3%	35.4%	37.3%	38.1%	40.6%	45.6%	42.3%	38.7%	41.3%	41.7%	40.5%	41.0%	自 2017 年 7 月以来增加了 14.4 个百分点
总计	29.8%	31.0%	34.9%	34.0%	35.7%	35.2%	37.1%	35.0%	35.9%	37.0%	36.6%	35.3%	34.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 4.6 个百分点

13. 按最新算出的占额幅度确定了地域代表性情况（见图 4）。经修订的估算考虑到了最新的摊款比额表、最新的人口数据和最新的地域分配职位总数。2023 年 7 月报告的占额变化主要是因更新了计算，并不只是招聘导致的结果。截至 2023 年 7 月 31 日，30.5% 的会员国（即 197 个会员国中的 60 个）¹ 为无额国或缺额国（见图 4 和人力数据表 4）。截至 2022 年 12 月，28.4% 会员国为无额国或缺额国（即 197 个会员国中的 56 个）。最新计算结果还导致了占额幅度的分布变化。无额国或缺额国增加，超出理想幅度的国家减少，而理想幅度国总数有所增加。这些最新计算结果是审查今后进展和趋势的新基线。

¹ 包括三个准会员。

图 4. 按地域代表性显示 2023 年 7 月 31 日时世卫组织会员国占额情况

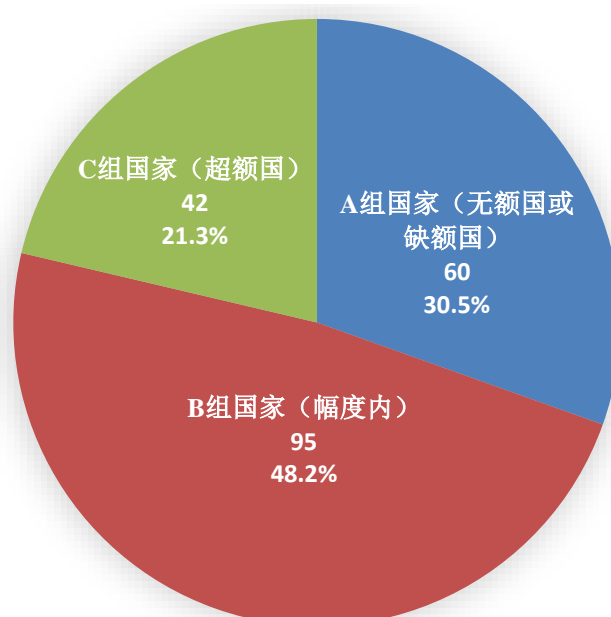


图 5. 2017 年 7 月至 2023 年 7 月期间世卫组织会员国地域代表性趋势

指标	截至 2017 年 7 月	截至 2017 年 12 月	截至 2018 年 7 月	截至 2018 年 12 月	截至 2019 年 7 月	截至 2019 年 12 月	截至 2020 年 7 月	截至 2020 年 12 月	截至 2021 年 7 月	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	截至 2022 年 12 月	截至 2023 年 7 月*	2017 年 7 月至 2023 年 7 月的变化情况
无额或缺额的会员国百分比	32.1%	32.1%	31.6%	32.1%	31.6%	31.6%	30.6%	30.1%	29.6%	29.9%	28.9%	28.4%	30.5%	自 2017 年 7 月以来减少了 1.6 个百分点
来自低收入和中等收入国家* 的专业及以上职类人员(包括临时合同职员)百分比	43%	43%	42.8%	42.5%	43.4%	44.5%	44.1%	44.2%	44.1%	44.1%	44.4%	45.4%	52.9%	自 2017 年 7 月以来增加了 9.9 个百分点
来自低收入和中等收入国家* 的持有专业及以上职类长期任用合同的职员百分比	40.8%	40.7%	41.1%	41.1%	41.7%	42.6%	43.3%	43.8%	44.3%	44.9%	45.5%	46%	53.1%	自 2017 年 7 月以来增加了 12.3 个百分点
来自低收入和中等收入国家* 的全组织 D1 和 D2 级职员百分比	32.2%	31.7%	30.8%	33.5%	33.8%	34.6%	35.9%	37.3%	38%	39.1%	38.8%	39.6%	48.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 16.2 个百分点
来自低收入和中等收入国家* 的总部 D1 和 D2 级职员百分比	12.5%	10.9%	13.8%	16.4%	15.9%	15.6%	19.1%	21.1%	18.7%	18.7%	18.1%	17.6%	32.1%	自 2017 年 7 月以来增加了 19.6 个百分点

* 自 2023 年 7 月起, 更新了分类, 以“低收入和中等收入国家”代替“发展中国家”。

14. 自 2017 年 7 月以来，来自发展中国家的专业及以上职类 D1 和 D2 级职员百分比呈增加趋势。自 2023 年 7 月起，更新了分类，将“发展中国家”改为“低收入和中等收入国家”。2023 年 7 月数据将是报告今后进展和趋势的新基线。2023 年 7 月，来自低收入和中等收入国家的专业及以上职类持长期任用合同的职员百分比为 53.1%（见图 5），来自低收入和中等收入国家的全组织 D1 和 D2 级职员百分比为 48.4%，来自低收入和中等收入国家的总部 D1 和 D2 级职员百分比为 32.1%。

15. 人力数据表 11a 显示女性候选人申请趋势，表 11b 显示候选人地域代表性类别的趋势。这些表格显示，在过去四年中，女性申请人的绝对人数普遍增加，但百分比并没有增加。但 2023 年 7 月女性申请人数和百分比超过了 2022 年 7 月时的水平。截至 2023 年 7 月，来自无额国或缺额国国民的申请有所增加。但应指出的是，这在一定程度上是更新了地域代表性幅度的结果。本组织各级为缩小性别差距做出了重大努力并取得了成果，但还需要进一步开展宣传和推广工作，特别是应重点改善地域代表性。将总结过去一年通过青年专业人员规划和世卫组织全球代表名册等具体规划努力吸引女性候选人方面的经验教训，继续拓展招聘工作。

16. 按照世卫组织转型工作的战略方向，2017 年 7 月至 2023 年 7 月期间，持长期或临时任用合同的 P6 及以上高级管理职员人数从 275 人增至 302 人（+10%）（见图 6）。

图 6. 2017 年 7 月至 2023 年 7 月各主要办事处高级管理职员人数变化情况

主要办事处	P6/D1			D2			不叙级			总计		
	17年7月	23年7月	2023年对比2017年	17年7月	23年7月	2023年对比2017年	17年7月	23年7月	2023年对比2017年	17年7月	23年7月	2023年对比2017年
非洲	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
东南亚	23	19	-17%	2	3	50%	1	1	0%	26	23	-12%
欧洲	25	30	20%	1	2	100%	1	1	0%	27	33	22%
东地中海	28	28	0%	4	13	225%	1	1	0%	33	42	27%
西太平洋	16	19	19%	2	1	-50%	1	0	-100%	19	20	5%
总部	86	83	-3%	29	46	59%	12	14	17%	127	143	13%
总计	219	214	-2%	39	70	79%	17	18	6%	275	302	10%

吸引人才

物色和外联

17. 本组织与会员国继续合作开展了一些外联活动，以改善地域代表性和性别均等。按照与外部服务提供商签署的协议，本组织开展了有针对性的外联和招聘活动，以便根据多样性目标改善招聘工作，特别是在性别均等¹和改善地域代表性方面。此外，本组织继

¹ 见世卫组织性别均等政策（2023-2026）（<https://open.who.int/2022-23/home>，2023 年 11 月 21 日访问）。

续通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划开展有针对性的活动，努力提高初级女性职员的能力，使她们为获得更高级别的管理职位做好准备。

18. 世卫组织人事和技术人员继续通过社交媒体渠道和平台广泛通报空缺职位，并定期向常驻联合国日内瓦的代表团和技术网络提供最新信息。

19. 世卫组织向 2022 年第七十五届世界卫生大会通报¹，本组织于 2021 年下半年针对最不发达国家候选人发起了青年专业人员规划。在该规划下选出的 14 名候选人已于 2022 年 11 月入职。该规划于 2023 年 2 月正式启动。将于 2024 年为第一批人员提供进一步培训。目前正着手筹划和选择第二批人员。

招聘和遴选

20. 根据世卫组织改革议程，为完成定期任用和临时任用（定义分别见《职员细则》420.3 条和 420.4 条）的征聘程序设定了 112 个日历日（或 80 个工作日）的目标，并正采取行动改善候选人筛选服务，提高遴选程序效率，以实现这一目标。

21. 2023 年上半年，各主要办事处平均招聘时间大幅减少，减至平均 114 个日历日，最短 17 个日历日，最长 245 个日历日。

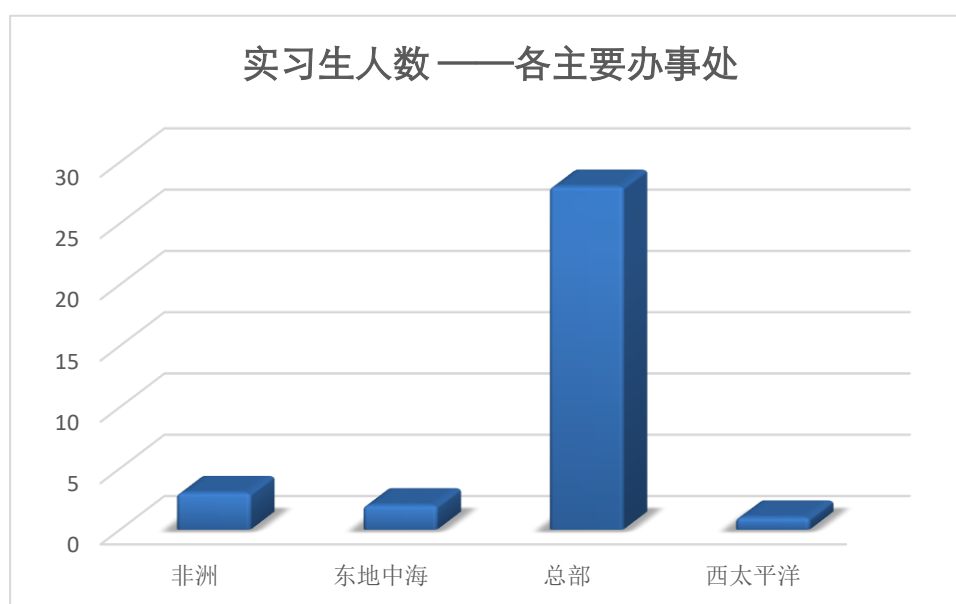
22. 正根据迄今的经验教训以及新业务管理系统的功能改进今后招聘程序。

世卫组织实习生规划

23. 全球实习生规划于 2020 年 7 月因 COVID-19 大流行而暂停，于 2022 年 10 月重新启动。在重启后，提供了 102 个实习机会，在 2023 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间选拔了 34 名实习生，其中超过 67% 为女性。下图显示各主要办事处招聘的实习生情况：总部有 28 名实习生，非洲区域办事处有 3 名实习生，东地中海区域办事处有 2 名实习生，西太平洋区域办事处有 1 名实习生。9500 多人申请了这些实习机会。

¹ 见文件 A75/31。

图 7. 2023 年 1 月 1 日至 7 月 31 日各主要办事处实习生情况



24. 第七十六届世界卫生大会批准了新的目标日期，要求到 2025 年 12 月 31 日实现低收入和中等收入国家实习生占比达到 50% 目标。

25. 在 2023 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间选定的 34 名实习生中，65% 以上实习生来自低收入和中等收入国家。来自低收入和中等收入国家的实习生占总部实习生总数的 61%，占非洲区域办事处实习生总数的 66%。在东地中海区域办事处和西太平洋区域办事处，所有候选人均来自低收入和中等收入国家。各区域实习平均时间为四个月。秘书处将继续落实旨在促进实习的三项重要改革措施，并监测趋势和进展情况，以实现 WHA71.13 号决议（2018 年）中确定的 50% 以上实习生来自低收入和中等收入国家这一目标。应指出的是，在 2023 年超额完成了这一目标。

留住人才

业绩管理

26. 根据 2022 年 5 月至 2023 年 1 月期间对世卫组织业绩管理系统进行评估后提出的建议，将于 2024 年开发一个业绩管理模块，于 2025 年推出 Workday。Workday 是新的业务管理系统，将取代现有工具 eWork。世卫组织还在审查“表彰优良表现规划”，努力增强其影响力，并将其并入业绩管理范畴。此外，正采取措施引入 360 度反馈法。采用 360 度反馈法与在新的业务管理系统中采用所开发的业绩管理模块相一致。另外，在与联合国其他机构协商后，正探讨采用校准系统问题，根据世卫组织的具体情况考虑采用适当的模式。

27. 已在现行系统中修改了关于二级主管参与职员鉴定工作的一项规定。自 2023 年起，如果需要，一级主管可以选择让二级主管参与年中审查阶段的电子绩效管理和发展系统（ePMDS）周期的工作。如果某职员的工作表现在年终评价阶段被评为“完全满意”，二级主管可以参与，也可以不参与。但如果一级主管希望将某一职员的工作表现定为“优秀”，一级主管则必须首先咨询二级主管，然后才能确定或给予该职员这一评分。

28. 非洲区域办事处继续采用团队业绩反馈制度收集和分析各利益攸关方对某团队在以下六个领域工作绩效情况的反馈：世卫组织价值观；团队效力；可交付成果的质量；成本意识和整合；以及敏捷程度和变革管理。所收集的数据是改善与技术伙伴、会员国以及世卫组织同事关系的宝贵工具。还根据这些数据确定团队的培训需求。共有 30 多个处、部门以及国家办事处采用了团队业绩反馈制度。各团队采用这一制度情况显示，该管理工具在强化处级变革和成就方面发挥了重要作用。

职员学习和发展

29. 在 2022-2023 双年度，为满足广大内部人员的需求，深化了与联合国系统职员学院在众多项目上的合作。这些项目具体针对高级领导、女性高级领导、基层领导、中层管理人员和行政人员。最近也向全体员工提供了此类培训项目。

30. 以下所示，各主要办事处在整个双年度继续举办由非洲区域办事处牵头的“发挥领导作用”培训课程。

- 2023 年期间，来自欧洲区域办事处的 20 名学员和来自非洲法语国家的 27 名妇女完成了这一课程。于 2022 年 9 月启动了非洲区域办事处/欧洲区域办事处 25 名学员联合培训课程。30 名非洲区域办事处和欧洲区域办事处世卫组织代表或已列入代表名册的职员参加了第二批联合培训课程。2023 年 10 月，启动了非洲区域办事处/欧洲区域办事处/东地中海区域办事处处级官员联合培训课程。根据职员最需要的五大能力，非洲区域办事处试行了一项目，帮助领导人发展辅导技能。该项目还有助于发展内部辅导能力。
- 非洲区域办事处对参与该培训课程的 52 名学员（47 名世卫组织代表和 5 名业务干事）进行了第二轮 360 度反馈调查，提高了这些学员对个人发展的认识。如下所述，总部在 2022 年期间借鉴非洲区域办事处 360 度反馈流程，发起了 360 度反馈活动。

- 联合国系统职员学院借鉴世卫组织在“发挥领导作用”培训项目方面的经验，协助开展培训工作。2023年第三季度，在联合国系统职员学院的支持下举办了两期培训：在东地中海区域办事处举办了一期培训，在总部举办了一期培训，每期有30至35名学员。

31. 世卫组织在2022-2023双年度继续与联合国系统职员学院开展合作并取得了成功。共有1051名职员根据2022年5月申请程序报了名，在2022年共有245名职员获准报名参加了职员学院的具体课程。

32. 2022年5月收到的大量申请显示，职员对联合国系统职员学院课程的兴趣很大，但由于缺乏资金，许多职员无法报名。与此同时，还推出了联合国系统职员学院蓝线平台。在世卫组织集体订阅后，本组织全体职员可以自学50多门课程。鉴于蓝线平台相关费用相当低，而且不限注册人数，在2023年初全组织订阅了此平台，以便世卫组织全体职员免费注册。截至2023年第3季度，蓝线平台注册数已达500多次。

33. 全球学习与发展委员会批准的2022-2023双年度23项全球学习计划和35项区域学习计划已完成。全球学习计划包括：英国特许人事与发展协会为人力资源专业人员开设的课程；项目管理课程；LinkedIn（领英）学习平台提供的5000多个短期课程；全球采购课程；绩效管理课程；辅导管理人员；以及关注残疾问题和包容残疾人专题课程。区域项目包括：加强世卫组织代表的的能力；调动资源和接触捐助方；制订国家战略计划；管理冲突。

34. 对于世卫组织目前的强制性培训，每门课程的完成率见下文。为努力提高完成率，本组织定期提醒职员完成强制性培训。已提议修订强制性培训政策，将课程完成情况与总体考绩评级联系起来。

- **预防性剥削和性虐待培训**：于2021年11月要求世卫组织所有职员参加此项培训。当前完成率：93%。
- **“全组织相互尊重：预防性骚扰和其他违禁行为”课程（普通版和管理人员版）**：于2022年3月分配给世卫组织所有职员（无监督权人员普通版和具有监督权的管理人员版）。当前完成率：普通版为93%，管理人员版为92%。
- **世卫组织“增强道德操守意识”培训**：在2023年5月分配给世卫组织所有职员。当前完成率：83%。

- **联合国 BSAFE 安全意识培训课程：**在 2022 年 10 月/11 月分配给职员。当前完成率：93%。
- 网络安全要点和防止网络钓鱼培训课程：93% 完成率。
- **网络安全进修培训课程：**93.5% 完成率。

35. 今后还将举办其他强制性培训，例如根据世卫组织预防和处理不正当性行为新政策进一步提供关于防止性剥削和性虐待专题培训以及“全组织相互尊重”培训。

36. 2023 年，共有大约 2200 名职员参加了阿拉伯文、中文、英文、法文、德文、葡萄牙文、俄文和西班牙文课程：22% 学员来自非洲区域，12% 来自东南亚区域，8% 来自欧洲区域，16% 来自东地中海区域，5% 来自西太平洋区域，36% 来自总部。我们扩大了语言课程，增加了主题和授课方式。大约 372 名职员获选参加了相关写作和沟通软性技能专题培训课程。

37. 全球语言规划资助 146 名候选人参加了 2023 年联合国语言能力考试以及世卫组织认可的其他外部语言能力考试。自 2021 年起，在总部和六个区域办事处，世卫组织成为本组织、联合国国际电子计算中心、国际药品采购机制、联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署和国际癌症研究机构所有考生的联合国语言能力考试筛选中心。作为筛选中心，世卫组织根据联合国政策和世卫组织全球语言规划的相关标准，负责管理从与考生初步沟通到详细核实考生在合同和语言能力方面资格的程序。这保障了在处理世卫组织考生报名方面的一致性。另外，由于不再收取行政费用，本组织语言能力测试总费用有所减少。

38. 2023 年，约有 650 名职员应邀参加了总部在线上岗培训计划。培训转为网课后，不再限制受邀者数量。如果受邀者无法实时参与，可以随时调取课程实录。

39. 正与联合国系统职员学院合作开发一项全球上岗培训计划，在全球提供模块化电子学习方式，以充实每个主要办事处现有的上岗培训计划。全球上岗培训计划旨在确保在世卫组织任何地点任用的所有新聘职员都能获得关于本组织职员所需的相同信息。该计划将于 2024 年推出。

40. 世卫组织学院将在建设全球卫生人力以及世卫组织职员的能力方面发挥关键作用。这不仅有助于建设一支经验更丰富、更合格、更有才华的世卫组织人力，而且还有助于创建本组织员工精益求精的工作场所。该学院汇集世卫组织所有学习产品和服务，将成

为世卫组织的主要学习中心。除了内部制作的课程外，学院提供的课程还将包括精选的高质量外部课程。课程设置将考虑到重大的全球卫生挑战和卫生工作者的需求。将与世卫组织各合作中心和国际学术界等合作伙伴一道联合举办和制作课程，并将加快制作速度，同时还将发挥“品牌”效应，确保高质量、信誉和国际知名度。在质量委员会以及世卫组织规范和标准质量保证司的指导下，将根据世卫组织学院的质量控制程序，对伙伴机构制作的培训产品进行质量监控。

辅导

41. 自 2022 年 1 月以来，职员继续采用此项辅导计划，与此同时，还通过职业管理和发展团队提供的在线研讨会和面对面课程接受培训和指导。于 2023 年 2 月启动了管理人员和导师辅导技能在线培训计划。来自本组织三个层级各工作地点的 40 名导师和管理人员参加了培训。于 2023 年 1 月 17 日启动了一项新的为期六个月的系统化辅导计划，来自各层级和各区域的 127 名职员（包括一些退休人员）参加了这项计划。这项计划在本组织三个层级引起高度重视，世卫组织各区域导师-学员新结对数达到 52 对。为指导结对工作举办了三场全球会议（包括一次结对庆功会），讲解如何妥善开启辅导关系以及如何长期维持这一关系。还提供其他支持服务，例如为导师提供辅导技能培训，提供集体辅导课程，为学员举办研讨会，鼓励他们确定辅导用途、方向和目标，并改善其技能和职业前景。为使职员了解最新情况，我们编制了一份辅导简报，通过在线职业门户向所有职员提供重要信息和工具。最后，每月举办导师论坛，以便导师相互联系和分享技能以及经验教训。还通过全球辅导平台促成建立了 9 对临时辅导关系（18 名职员）。于 2023 年 9 月建立了一套评估机制，以便职业管理与发展团队收集信息、资源和反馈，总结 2023 年有序辅导规划的经验，改进世卫组织今后的辅导工作。

职业路径和职业发展

42. 在世卫组织职业管理框架和架构下提供职位说明方面继续取得进展，根据核心可预测国家活动方针进行了调整，重点统一了职位说明。2023 年 4 月开始修订和统一本组织三个层级的职位说明，重点是修订和统一核心可预测国家活动职位。这有助于统一关于关键技能、教育、技术和发展要求的各种定义，促进职业发展和流动。已编写了一本在线职业发展手册，其中汇集了众多学习机会和工具、职业发展服务和流动机会。在 2023 年第四季度发布的简报中向全体员工提供了这一手册。

43. 2023 年，继续以远程方式或面对面方式开展职业管理活动、辅导、职业咨询、情商培训和团队建设课程。

流动性

44. 2023 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为 105 人，2022 年同期为 142 人（见人力数据表 14 和 15）。在 2023 年 1 月至 7 月期间和 2022 年 1 月至 12 月期间，职员从一个主要办事处调到另一个主要办事处的百分比保持不变（41.3%）。

45. 根据流动模拟操练的结果以及高级领导人、管理层和职员的进一步意见制定了世卫组织全球地域流动政策。该政策于 2023 年 6 月生效。

46. 该政策第一阶段实施工作于 2023 年启动，开始了一轮自愿流动。为全体职员组织了几次情况介绍会，并呼吁符合条件的职员自愿申请流动。在总共 443 名自愿报名的职员中，有 259 人符合条件。自愿流动职位汇编列有本组织从 P2 到 D2 级 205 个职位。共有 183 名符合条件的职员申请了这些职位。在自愿流动阶段，采取了特别措施，允许自愿申请流动者申请最多五个职位，其中最多两个职位可以是较高职位，条件是申请人必须申请相同数量的平级流动职位。在 2023 年 8 月和 9 月期间，安置小组（包括招聘管理人员）审查了所收到的申请，编写了报告并提出建议。预计于 2023 年第四季度完成初始阶段工作。

创建有利的工作环境

劳动力多样性、公平性和包容性人力资源议程

47. 启动了本报告第 5 段所述的新制定的世卫组织性别均等政策。劳动力多样性、公平性和包容性人力资源议程还规定了包容残疾人就业措施。新推出了一些合理便利服务，帮助残疾员工和求职者获得所需资源。完成了首次正式遴选联合国系统 LGBTIQ+（男女同性恋、双性恋、跨性别者、性别奇异者和间性者等）事务全球协调员工作，选出了六名世卫组织协调员。除了这些努力之外，根据多样性、公平性和包容性人力资源议程，还更新了全组织文化调查和离职调查模板，并启动了选择一服务商管理全组织定期调查的程序。

人力资源分析

48. 于 2023 年初推出人力资源业务智能看板，为用户提供人力数据、新的人力资源数据分析工具和人力资源绩效衡量服务。于 2023 年 5 月推出面向会员国的外部人力资源门户网站第一版。

49. 将利用业务管理系统开展以下工作：注重多样性、公平性和包容性；采用按残疾、性别认同和性别分类的术语；列明适当代词以及是否使用手语；自愿披露其他人口统计数据 and 性取向。进一步利用这种技术可减少收集人力数据所花时间，并取代某些人工分享知识程序。

防止（除性骚扰之外的）滥用行为

50. 于 2023 年 3 月 8 日批准了世卫组织预防和处理不正当性行为的政策，该政策涵盖性骚扰问题。在此之前，性骚扰涵盖在世卫组织预防和处理滥用行为的政策下。为此修订了世卫组织预防和处理滥用行为的政策，于 2023 年 6 月 20 日发布了涵盖骚扰（不包括性骚扰）、歧视和滥用职权（统称为“滥用行为”）的新政策。推出了世卫组织预防和处理滥用行为的政策的实施计划。

内部司法系统

51. 在 2022 年对内部司法系统进行审查后，人力资源和人才管理司与各利益攸关方密切协调，制订了一项实施计划，以落实 2023 年至 2024 年期间的审查建议。根据实施计划，2023 年 5 月 1 日至 5 日，西太平洋区域办事处在马尼拉举办了一次内部司法系统讲解活动，向职员介绍了他们可使用的申诉机制。2023 年 6 月，为东地中海区域办事处新聘人员提供了关于内部司法系统的上岗培训。将在其他区域办事处举办内部司法系统讲解活动。2023 年 11 月 27 日至 12 月 1 日期间在东南亚区域办事处开展了这项活动。此外，还征求了包括职工协会在内的各利益攸关方的意见。各方表示支持外部顾问的建议，同意本组织：(a) 设立一个专门律师办公室，支持职员通过内部司法系统提出申诉；或者 (b) 不仅在总部，而且还在区域办事处和国家办事处设立一个专门的职员法律顾问职位，以协助职员使用内部司法系统。

52. 此外，联合检查组审查了 2021 年 7 月至 2022 年 12 月期间联合国系统各组织的内部司法制度，以了解各种内部司法机制的具体做法，并评估这些机制是否足以和有能够实现适用的各种监管框架中规定的目标。联合检查组于 2023 年 10 月发布了报告¹。

育儿假

53. 根据世卫组织创造有利环境的战略，在批准了《职员细则》修正案²后，世卫组织自 2023 年 1 月 1 日起统一实行育儿假。统一育儿假向所有父母提供，这有助于促进平等，推动公平和性别平等，确认所有父母的作用，并可加强世卫组织作为良好雇主的地位。

¹ 见 https://www.unjju.org/sites/www.unjju.org/files/jju_rep_2023_2_english_0.pdf（2023 年 12 月 4 日访问）

² 文件 EB152/49。

弹性工作安排

54. 如先前报告的那样，世卫组织于 2022 年 9 月在本组织各级全面采用弹性工作安排，并继续根据经验教训改进这些安排。在这方面，世卫组织正在调查联合国共同制度中关于远距离工作的最佳做法和创意，以便确定哪些做法适合本组织。于 2021 年启动了一项试点项目。

合同模式

55. 于 2023 年开始落实全球三个层级工作队在 2022 年 12 月提交的报告中所列的各项建议。根据这些建议，正在开发一种新的合同制度，在确定本组织可利用新的业务管理系统中提供的各项功能的情况下，考虑采用一种新的编外合同类型。将在新的运营环境中无缝采用这种新的合同类型。将针对所有可用的合同类型提供指导，确保更清楚地列明与职能和作用相对应的合同类型。

56. 值得指出的是，按计划将不再使用“非职员”一词。本组织迄今一直用“非职员”一词指代没有正式职员合同的工作人员。今后将改为“编外人员”。在 2024–2025 双年度，将停止使用“非职员”一词。将相应更新有关政策、文件和模板。

人力资源全球业务

57. 世卫组织全球共享服务包括人力资源全球业务处的服务。该处为职员提供集中服务，并处理 130 多种人力资源交易。这些交易包括职员合同管理、法定差旅、自助人事管理、事件管理、主数据管理和年度合规工作。2023 年，人力资源全球业务处扩大了服务范围，开始处理职员远程办公申请管理，以及为代管的联合国机构提供职员核实服务。提供就业核实服务进一步提升了详细就业情况的统一性和准确性。

58. 2023 年，人力资源全球业务处采取措施降低交易拒绝率并确保提供完整交易。为实现这一目标，该处开发了关于各种人力资源交易和应享权利的视听辅助工具。这些辅助工具有助于人力资源交易管理员和交易发起人做出明智的决策，浏览系统，并使用所需的全部辅助文件启动完整交易。

59. 2021 年和 2022 年，人力资源全球业务处管理的最高交易量是任命会议事务职员。为提高大量交易管理的效率和准确性，该处在 2023 年采用了一些中级自动化流程，用于提取数据、准备信函和进行核实。这些措施大大缩短了处理时间，工作速度提高了近 50%。

职工健康和福祉

60. 自 2023 年 1 月起，职工健康和福祉司采取多项健康促进措施，其中包括：为职员订阅为期一年的健康和福祉平台；与非传染性疾病司在世界听力日联合开展了健康促进和筛查活动；并定期举办急救培训课程。

61. 职工健康和福祉司与各区域在编医生和职员顾问一道继续在部署职员处理 2 级和 3 级突发事件之前、期间和之后提供支持。

62. 世卫组织总部在编心理学家和职员顾问继续提供专门支持，促进工作场所的精神健康，并为职员提供持续的单独和集体支持。他们还组织支持小组，为职员和主管提供心理急救、正念疗法和工作场所心理健康等专题网络研讨会和培训。

63. 在全球范围内，世卫组织继续增加有关资源，为职员提供咨询服务，并在区域和国家办事处（包括在土耳其、乌干达和乌克兰）针对突发事件提供额外的咨询服务。区域级和国家级职员顾问提供了咨询服务，他们是世卫组织工作场所精神健康和福祉战略实施计划的主要推动者和倡导者。

64. 作为全球预防、促进和保护工作场所心理健康工作的一部分，职员精神健康和福祉工作队发起了“精神健康星期一”活动，举办了一系列关于特定健康主题的专家网络研讨会。该工作队继续努力开发精神健康网站或应用程序，向员工提供有关精神健康服务的信息和联系信息，并提供有用的材料和建议，包括针对特定精神健康主题进行自我评估。

65. 除了内部精神健康支持服务外，还加强了外部咨询服务。继续根据员工援助计划开展咨询服务，为全体员工和符合条件的家属提供远程咨询。此外，还修订了与精神健康相关的职工健康保险规则，例如规定不需处方每年可以获得最多 24 次心理治疗。

执行委员会的行动

66. 请执行委员会注意本报告并就下述问题提供指导：

- 还应采取哪些措施进一步改善全组织职员、尤其是高级别管理职位的地理分布和性别均等状况？
- 在本报告所列各领域中，哪些领域应被视为秘书处的优先领域？

= = =