



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 2024 年 7 月 31 日的人力数据¹之外，本报告概述截至 2024 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。为简述主要趋势和活动情况，并考虑到需要严守字数限制，与以前的报告相比，我们大大压缩了本报告篇幅²。这些人力数据包括以前在总干事人力资源报告中所列的数据和数字。

人力趋势

2. 截至 2024 年 7 月，世卫组织职员人数保持相对稳定，共有 9 473 人³。职员分布在 144 个国家，分布情况如下：总部（28.14%）、非洲区域（26.77%）、东地中海区域（15.43%）、欧洲区域（10.21%）、东南亚区域（8.7%）、西太平洋区域（6.96%）、全球共享服务（3.17%）和特别规划（0.62%）（见人力数据表 1 和图 1）。

3. 世卫组织编外人员是本组织人力的另一重要组成部分，其人数已显著减少。具体而言，在 2023 年 7 月至 2024 年 7 月期间，开展工作协议数量大幅减少，从 2 722 份（1077 名等同专职工数）减少到 1 539 份（517 名等同专职工数），减少了 43.5%（等同专职工数减少了 52.1%）。

4. 顾问人数从 2023 年 7 月的 5 043 人（3353 名等同专职工数）减少到 2024 年 7 月的 4 128 人（2448 名等同专职工数），下降了 18.1%（等同专职工数减少了 27%）。

¹ 见[人力数据](#)（2024 年 12 月 23 日访问）。

² 见文件 EB136/6 第 9 段和文件 EB154/33 Add.1 第 22 段。

³ 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以及由世卫组织提供行政管理服务的联合国系统实体的职员。不包括泛美卫生组织职员（见[泛美卫生组织人力数据](#)，2024 年 11 月 24 日访问）。

5. 特别服务协议数量减少了 6.9%，从 2023 年 7 月的 5 169 份减少到 2024 年 7 月的 4 811 份（见人力数据表 20）。
6. 截至 2024 年 7 月，本组织各层级职员的分布相对稳定。总部职员占比从 29.2%降至 28.8%，全球共享服务稳定在 3.2%，区域办事处从 23.8%增至 24%，国家办事处从 43.8%增至 44%（见人力数据图 2）。
7. 截至 2024 年 7 月，职员费用为 8.14 亿美元，在本组织 17.44 亿美元总支出中的占比有所增加，为 47%（2023 年 1 月至 7 月期间占比为 36%）。造成此增长的主要因素包括：全球职员人数增加 2%，美元疲软，对所有职级的应计养恤金薪酬的修订，以及各地当地工资的提高。
8. 在地域代表性方面，47.7%的国家处于理想幅度（94 个国家，其中 3 个国家处于理想幅度上限），22.3%的国家（44 个国家）超额，21.8%的国家（43 个国家）无额，8.1%的国家（16 个国家）缺额。东南亚区域没有无额国和缺额国（见人力数据表 4、5 和 6 以及图 4 和 5）。
9. 在地域多样性方面，进展最明显的是会员国代表性和世卫组织高级领导层组成。从 2017 年 7 月到 2024 年 7 月，无额或缺额会员国占比从 32.1%降至 29.9%。
10. 从 2017 年到 2024 年，低收入和中等收入国家在长期专业职位中的代表性呈积极上升趋势（从 47.7%增至 52.4%）。自 2017 年以来，高级领导层多元化取得进展，来自低收入和中等收入国家的司长级官员比例增加了 13.4 个百分点。在总部，来自低收入和中等收入国家的司长级官员增加了 14.3 个百分点，这反映了总部对多元化的坚定承诺（见人力数据图 5 和 6）。
11. 在性别均等方面，本组织 9473 名职员的性别分布相等（50%为女性，50%为男性）。在专业及以上人员（48.9%为女性）和一般事务人员（54%为女性）这两个职类中实现了性别均等。国家专业官员职类以男性为主（57.2%），专业类较低职级（P1、P2 和 P3）以女性为主（见人力数据表 3a 和 3b 以及图 3a）。
12. 2024 年 1 月到 7 月，在大多数主要办事处中，专业及以上职类中女性占比保持稳定，欧洲区域女性小幅上升 0.5 个百分点。同期，女性在国家专业官员职类中的占比总体上有所增加，其中东南亚区域显著提高了 1.6 个百分点，欧洲区域显著提高了 3.6 个百分点。一般服务类中的女性占比保持稳定（见人力数据表 3c）。
13. 女性占比呈增长趋势的专业及以上职类是 P5（+0.2 个百分点）、P2（+2.3 个百分点）和 P1（+13.9 个百分点），而距 50/50 性别均等最远的职类是 D2（30.4%为女性）和 P6 和 D1（32.5%为女性）（见人力数据表 3e 以及图 3b 和 3d）。
14. 在这方面，于 2023 年推出了两项招聘措施。如果职位空缺未能吸引至少 30%的女性申请人或入围名单中没有至少两名女性，则需重新公布空缺职位，以促进向缺额人群进一步通报空缺职位。这些措施将持续到未达标职级实现性别均等为止。

15. 在 2024 年 1 月至 2024 年 7 月报告期，女性占完成的任命总数的 52.8%（见人力表 12）。

16. 在过去三年，女性申请人数从 36 231 人增加到 48 803 人，仅 2024 年就增加了 25%。已在外部世卫组织职业网站上公布了临时招聘措施。在鼓励女性申请的职员空缺通知中自动添加多元化声明，以及宣传本组织为改善性别均等所做的努力，这些措施为取得良好结果做出了贡献。这些趋势凸显了本组织为在招聘过程中改善性别平衡所做的努力（见人力数据表 11a）。

17. 2024 年 7 月 31 日时，33.1%的国家办事处负责人为女性，这低于 2023 年 12 月时的水平（35.2%）（见人力数据图 3c）。

18. 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。2022 年和 2023 年甄选程序显示了这些措施的功效。2023 年 12 月，世卫组织国家办事处负责人名册上 36%的候选人是女性。2023 年期间，进一步联络了高潜力女性职员，鼓励她们参加各区域办事处举办的解释世卫组织驻国家代表职位作用和责任以及基本要求的专门简报会。由此，2023 年遴选工作的入围名单实现了性别均等，53%的女性候选人获准进入了视频面试阶段，这高于 2022 年（33%）和 2021 年（28%）水平。在视频面试阶段之后，50 名候选人（其中 66%为女性）进入到需要世卫组织国家代表评估中心参与评估的最后阶段。

19. 在 2024 年第一季度和第二季度，与一个新服务商一道进行了三期世卫组织代表评估中心流程，有 46 名候选人参加。将于 2024 年第四季度末公布结果。评估中心流程的新设计和新方式获得了总体积极反馈。

招聘趋势

20. 根据世卫组织转型议程，为完成定期任用和临时任用的招聘程序设定了 112 个日历日（或 80 个工作日）的目标，为此将主要努力改善候选人筛选服务和提高遴选程序的效率。

21. 从 2019 年到 2020 年，全球招聘时间基本未变，平均为 187 个日历日。但在 2021 年，招聘时间显著降至 141 天。这一趋势在 2022 年略有逆转，平均时间增加到 163 天。2023 年保持了良好趋势，招聘时间降至 144 天。在 2024 年前 7 个月继续维持了这一下降趋势，招聘时间创下新低，达到 125 个日历日，最短 34 个日历日，最长 247 个日历日。

世卫组织实习生规划

22. 秘书处对 2024 年实习生多样性以及在吸引女性候选人方面取得的成绩感到满意。

(a) 选拔了 64 名实习生，女性占比超过 82%；

(b) 67.2%的实习生来自低收入和中等收入国家；以及

(c) 来自低收入和中等收入国家的候选人占总部实习生总数的 72%，占非洲区域和欧洲区域实习生总数的 100%，占东地中海区域实习生总数的 50%，占西太平洋区域实习生总数的 30%（见人力数据图 7）。

23. 秘书处围绕 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，继续监测趋势和进展情况。在此方面维持了持续达标状况。

业绩管理

24. 根据对世卫组织业绩管理系统进行评估后提出的建议，将于 2025 年在 Workday 中推出一个业绩管理模块。Workday 是新的业务管理系统，将取代现有工具 eWork。秘书处还在审查“表彰优良表现规划”，以努力增强其影响力，并将其并入业绩管理范畴。此外，还将引入一个新的 360 度反馈选项，以配合新业务管理系统中业绩管理模块的采用。另外，在与联合国系统其他实体协商后，正探讨采用校准系统的问题，并将根据世卫组织的具体情况考虑采用适当的模式。

职员学习和发展

25. 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。

26. 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；LinkedIn（领英）学习平台提供的 5 000 多个短期课程；辅导管理人员；项目管理、全球采购、绩效管理、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能力；调动资源和接触捐助方；制订国家战略计划；管理冲突。

27. 世卫组织强制性培训完成率很高，以下培训课程的完成率从 89%到 93%不等：

- (a) 防止性剥削、性虐待和性骚扰（93%）；
- (b) “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）（94%）；
- (c) 世卫组织“增强道德操守意识”培训（89%）；
- (d) 安全意识（96%）；
- (e) 网络安全要素要点和防止网络钓鱼（94%）；以及
- (f) 网络安全进修（89%）。

28. 截至 2024 年 7 月，约有 2 500 名职员参加了全球语言课程。

29. 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队伍，而且还有助于创

建本组织员工精益求精的工作场所。世卫组织学院将成为本组织的主要学习中心。它目前正在主持开展众多活动，其中包括为全组织高级管理人员举办“卓越领导能力研讨会”。

30. 根据全组织发展方针，实行了世卫组织全球辅导规划，以支持职员职业发展、在职学习、知识共享和能力建设。目前共有 **218** 名导师。

31. 建立和更新了高级职业管理框架和架构，重点是关注世卫组织两大类职业发展方向：技术类和业务类。目前正根据此框架和架构建立新的企业资源规划系统的职务构架和目录。已针对不同的工作类别制定了新的职业路径，其中包括确定了与核心可预测国家活动职位相关的职业路径，为此编写了新的职位说明并向各主要办事处提供了这些职位说明。

流动性

32. 在 2023 年至 2024 年工作的基础上，有管理的全球强制性地域流动仍是本组织 2025 年一个高度优先事项。

内部司法

33. 为减少需要调查的案件数量，主要问责职能部门正努力加强虐待行为相关案件的非正式解决工作。它们借鉴了各国际组织内部确保管理层有效干预的最佳做法，据此制定所需的干预策略，并指派职员执行这些策略。

34. 秘书处继续监测于 2016 年启动的内部司法制度改革工作的影响。已作出多项改进，包括更为重视以非正式方式解决争端，结果，申诉数量大幅减少。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，制定了一项实施计划，以落实 2023 年 7 月至 2024 年 7 月期间的审查建议。高级管理人员继续评估实施外部顾问建议的最有效方法。外部顾问建议本组织设一职员关系官员职位，并向职员提供法律援助，支持职员向内部司法系统提出申诉。

合同模式

35. 在 2020 年成立三个层级全球工作队后，该工作队于 2022 年 12 月发布了其最后报告，其中载有 6 项总体建议及 27 项子建议。根据这些建议，正继续制订适用于所有合同类型的新合同架构，确保列明哪种合同类型适用于特定职能和作用。

人力资源全球业务

36. 世卫组织人力资源全球业务处为员工提供集中服务，并处理 **130** 多种人力资源交易。

37. 2023 年 7 月至 2024 年 7 月期间，该处采取措施降低了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。

职工健康和福祉

38. 2024 年，职工健康和福祉司继续致力于促进员工身心健康。它在心理健康方面做出重大努力，加强了对职员的支持。它就心理健康和工作效率问题提供指导和支持，并针对心理健康相关问题向个人提供支持。国际癌症研究机构工作场所福祉计划采用多学科方法处理某些特定困难情况。正筹备一个关于工作场所心理健康基本知识电子学习项目。继续提供了心理健康支持，必要时由职员顾问和心理学家针对具体需求提供了服务。

执行委员会的行动

39. 请委员会注意本报告并就以下问题提供指导：

- 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？
