



2025 年 12 月 24 日

人力资源：最新情况

总干事的报告

引言

1. 本报告围绕人力资源战略的三大支柱（吸引人才、留住人才和创造有利的工作环境）更新了截至 2025 年 7 月 31 日的世卫组织人力趋势和活动情况。报告总结了关键趋势，同时遵守了字数限制¹。鉴于正在进行的确定重点和调整工作的深远影响，已编写了一份专门的增编文件²，以提供截至 2025 年 10 月 31 日的最新进展情况。现在可以在世卫组织会员国门户网站上查阅以前列入人力资源报告的人力数据³，这简化了基本数据和信息的获取方式。

人力趋势

2. 截至 2025 年 7 月 31 日，世卫组织职员总数⁴为 9 126 人，与 2024 年 12 月 31 日的总数（9 463 人）相比减少了 3.6%。职员分布在 142 个国家，具体情况如下：总部（26.75%，较 2024 年 12 月减少 0.84%）；非洲区域（27.07%）；东地中海区域（15.49%）；欧洲区域（10.37%）；东南亚区域（9.02%）；西太平洋区域（7.46%）；全球共享服务（3.20%）；以及特别规划（0.65%）（见人力数据，表 1 和图 1）。

3. 世卫组织编外人员是本组织工作人员的另一个重要组成部分，其人数已显著减少。2024 年 7 月至 2025 年 7 月，开展工作协议减少了 27.2%，从 1 539 份（517 名等同专职员工数）减少到 1 121 份（406 名等同专职员工数），等同专职员工数减少了 21.5%。

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

² 文件 EB158/52 Add.1。

³ 见[世卫组织人力数据](#)（2025 年 12 月 19 日访问）。

⁴ 这些数字包括世卫组织代管的特别规划和合作安排中的工作人员，不包括世卫组织管理的与国际癌症研究机构和联合国系统实体合作的工作人员，以及与泛美卫生组织合作的工作人员（见[泛美卫生组织人力数据](#)（2025 年 11 月 25 日访问））。

4. 顾问人数从 2024 年 7 月的 4 128 人（2 448 名等同专职员工数）减少到 2025 年 7 月的 3 449 人（2 284 名等同专职员工数），下降了 16.4%（等同专职员工数减少了 6.7%）。特别服务协议减少了 13%，从 2024 年 7 月的 4 811 份减少到 2025 年 7 月的 4 186 份（见人力数据，表 20）。
5. 截至 2025 年 7 月，与 2024 年 12 月相比，本组织各级职员的分布情况如下：总部从 28.2%下降至 27.4%，全球共享服务从 3.1%增加到 3.2%，区域办事处从 24.0%增加到 24.1%，国家办事处从 44.7%增加到 45.3%（见人力数据，图 2）。
6. 2025 年 1 月 1 日至 7 月 31 日，职员费用为 8.46 亿美元，占 18.53 亿美元总支出的 46%，占比有所减少（2024 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间为 47%）。
7. 在地域代表性方面，45.7%的国家处于理想幅度，23.9%的国家超额，21.3%的国家无额，9.1%的国家缺额。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）。
8. 在地域多样性方面，进展最明显的是无额或缺额会员国的代表性，从 2017 年 7 月到 2025 年 7 月，无额或缺额会员国占比从 32.1%降至 30.5%。
9. 2017 年至 2025 年，低收入国家和中等收入国家在长期专业职位上的人员占比从 47.7%增加到 54.1%。2024 年 7 月至 2025 年 7 月期间也出现了类似的上升，低收入和中等收入国家的人员占比从 52.4%增加到 54.1%。自 2017 年以来，来自低收入和中等收入国家的司长比例增加了 18.3%，其中 2024 年 7 月至 2025 年 7 月期间增长了 4.9%，这表明高层领导多元化取得了进展。总部的增幅更大，自 2017 年以来增长了 23.1%，其中 2024 年 7 月至 2025 年 7 月增长了 8.8%，反映了对多元化的坚定承诺（见人力数据，图 5 和 6）。
10. 本组织的 9 126 名职员（50%为女性，50%为男性）已实现性别均等（见人力数据，表 3a 和 3b 以及图 3a）。
11. 从 2024 年 12 月到 2025 年 7 月，专业及以上职类中女性占比从 47.9%增至 48.3%。女性占比增幅最大的职级是 P1（+0.9）、P3（+0.6）、P4（+0.3）、P6 和 D1（+1.9）以及 D2（+1.3），而性别差距最大的职级仍是 D2（31.6%为女性）和 P6 及 D1（36.2%为女性）（见人力数据，表 3c 和 3e 以及图 3b 和 3d）。
12. 2023 年为提高女性占比而推出的两项招聘措施将继续实施，直到目前女性代表性不足的职级实现性别均等。
13. 在过去四年中，女性申请者的比例从 31.4%增加到 33.3%。临时招聘措施、在职位空缺通知中纳入多元化声明以及宣传性别均等努力都有助于取得这一进展，反映出世卫组织致力于在招聘中实现更大的性别均衡（见人力数据，表 11a）。
14. 2025 年 7 月 31 日，34.9%的国家办事处负责人为女性，明显高于 2024 年 12 月的水平（31.7%）（见人力数据，图 3c）。

全球实习生规划

15. 由于财政危机，全球实习生规划自 2025 年 1 月底起暂停。因此，实习生人数随着合同到期而减少。总部以及东地中海区域和西太平洋区域提供实习机会。

16. 报告期内，来自低收入和中等收入国家的实习生比例从 2024 年 12 月 31 日的 63.0% 下降至 2025 年 7 月 31 日的 51.5%。在总部，来自低收入和中等收入国家的实习生占有所有实习生的 57% 以上。WHA71.13 号决议（2018 年）中设定的至少 50% 的实习生来自低收入和中等收入国家的目标继续超额完成。

绩效管理

17. 根据在对世卫组织绩效管理系统进行评估后提出的建议，将在新的业务管理系统中推出一个绩效管理模块，以取代现有工具。由于确定重点和调整进程，所有绩效管理改进举措均于 2025 年暂停。

18. 由于财政限制以及正在进行的确定重点和调整工作，预计 2026-2027 年期间绩效管理的加强将受到影响。

职员学习和发展

19. 全球学习计划提供参加课程和方案的机会，这些课程和方案涉及：业务管理系统；能力评估；职业发展；财务和问责制；车队管理；全球语言规划；全球采购；卫生筹资；总部职工协会；质量保证、规范和标准司的学习中心；“相互尊重的工作场所”倡议；风险管理；安全使用道路；项目管理；安全的数字资产；联合国系统职员学院蓝线平台；欢迎来到世卫组织；以及职员转型规划。还提供参加特许公共财政和会计学会以及特许人事和发展学会课程的机会。通过 LinkedIn Learning，职员可以参加超过 25 000 门课程并获得为管理者提供的辅导以及项目管理、采购、绩效管理和残疾包容方面的培训。区域计划包括能力建设、资源调动、捐助方参与、战略规划和冲突管理。

20. 世卫组织强制性培训的完成率仍然很高，道德操守、安保、预防性剥削以及网络安全课程的完成率从 87% 到 97% 不等。

21. 世卫组织学院已将职员学习纳入其 2024-2026 年战略，将两名前职员发展和学习团队成员纳入了法国里昂的团队。这将加强与专家的合作并支持持续的人力发展。将与区域协调中心和人力资源和人才管理司一起制定 2026-2027 年新的学习目标。

22. 自 2025 年 1 月以来，针对团体和个人的全球学习计划提高了职员的绩效，并营造了一个相互尊重、有弹性的工作环境。主题包括情商、反馈、变革管理、网络连接和冲突解决。2025 年 1 月至 7 月，7 116 名职员参加了 71 项计划，其中一些是与联合国其他实体合作组织的，以优化资源。

23. 自 2025 年 4 月以来，职业发展方面的努力为受组织变革影响的职员提供了支持，包括通过有关个人品牌塑造、求职和职业转型的讲习班，并辅之以辅导和管理支持。更多细节载于有关 2025 年世卫组织确定重点和调整进程的增编文件⁵。

24. 参与者的反馈显示出高满意度和参与度。职员重视及时、相关的支持和实用的变革管理技能。反馈促成了新的面对面和高级讲习班的举办。

25. 2025 年，41 名新职员参加了总部举办的两个入职培训规划，有 40 多名主讲人。与联合国系统职员学院合作于 2025 年 5 月启动的全球入职培训规划“了解世卫组织”通过 iLearn 提供数字化入职体验，作为总部和区域入职培训的补充。

流动

26. 流动继续通过全球调任程序实施，旨在为在确定重点和调整工作中职位被裁撤的员工寻找机会。通过正常的调任渠道（无论是在区域内还是区域外）以及通过确定重点和调整工作产生的职位迁移，地域流动也在继续。

内部司法

27. 主要的问责职能部门通过借鉴各国际组织的最佳做法继续加强虐待行为相关案件的非正式解决。在此基础上，目前正在制定一项建议，以确保适当的利益攸关方能够及时、公平地处理此类投诉，营造相互尊重的安全工作环境。

28. 秘书处继续监测 2016 年启动的内部司法系统改革，改革带来了显著改善，包括更加强调非正式解决和利用行政审查程序来提高解决争议的透明度和公平性。虽然过去四年行政审查请求有所增加，但向全球上诉委员会上诉的行政审查决定的比例显著下降。这一积极趋势可能会因确定重点和调整进程而扭转。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，以落实各项建议。虽然外联活动等一些内容已经实施，但其他需要额外财政资源的措施被搁置。管理层对监察员报告作出的回应⁶见附件。

合同模式

29. 合同模式改革在 2025 年暂停，但将在 2026 年恢复，届时将确定 2026-2027 双年度的政策重点。

人力资源全球业务

30. 2025 年前三个季度，人力资源全球业务团队处理了大量交易（180 000 笔），并扩大了其作用，以支持本组织的调整和重组。服务水平协议合规性提高至 96.45%，而 2024 年为 90%。

⁵ 文件 EB158/52 Add.1。

⁶ 文件 EB158/INF./2。

31. 为了进一步改善职员体验，该团队制作了信息图表和视听辅助工具来说明职员的权利，并推出了人工智能工具来加快租金预支款和补贴以及教育补助金的处理。这些创新将周转时间缩短了 1 至 1.5 天。

相互尊重的工作场所规划

32. 2025 年，相互尊重的工作场所规划在重大组织变革期间提供了必要的支持，在包括国际癌症研究机构和艾滋病署在内的本组织的三个层级加强了相互尊重、价值观驱动和心理安全的工作环境。在相互尊重、安全和健康的工作环境平台下，该规划推出了量身定制的课程，提供了实用工具并协调了跨职能支持，确保受重组影响的员工通过对话、有针对性的资源以及涉及转型支持和工作场所文化的团队合作，获得有意义的援助。

33. 相互尊重、安全和健康的工作环境平台旨在促进跨职能协作，整合各部门和主要办事处的贡献，以提供一致而全面的支持框架。

34. 一个重要里程碑是 2025 年 4 月启动职员转型支持中心。更多详细信息载于有关世卫组织确定重点和调整进程的增编文件。

35. 展望未来，相互尊重的工作场所规划将继续通过相互尊重、安全和健康的工作环境平台加强跨职能转型支持，确保采取一致且富有同理心的方法，以强化世卫组织的核心价值观和道德操守。

职工健康和福祉

36. 2025 年，职业健康和安全司在资源有限和组织转型的情况下继续促进职业健康与安全。工作重点是在个人、团队和组织层面提供有针对性的心理社会支持，应对新出现的心理社会风险以及支持职能和管理角色。除了常规活动外，职业健康和安全司还面临与转型相关的需求增加的情况（包括更复杂的病假情况），支持世卫组织突发卫生事件规划并帮助确保在员工调动期间获得护理。第一个内部的工作中的心理健康电子学习方案（九个模块）已经敲定，并将很快在 iLearn 上推出。与人力资源和人才管理司合作制定了管理高风险情况和联系休病假或育儿假职员的规程。继续在总部和区域两级倡导可持续的心理社会支持，因为将需要转型后支持，并根据风险管理办法，将重点转向扩大组织影响。

执行委员会的行动

37. 请执委会注意本报告并就以下问题提供指导。

- 报告中所描述的哪些领域应被视为秘书处需要重点关注的优先事项？

附件

监察员的建议：实施进展

1. 本附件概述了世卫组织管理层针对监察员提交执行委员会的报告中所载的挑战和建议正在实施的行动和举措¹。
2. 在确定重点和调整进程中，通过下述三个主要支柱，与所有可利用的利益攸关方协调，为职员提供了广泛的支持：
 - (a) **透明度**，包括通过共同设计人力资源流程、与世卫组织职工协会持续接触、在各自部门内举行正式磋商以及通过职员大会、每周通讯和摸底调查促进强有力的沟通和反馈；
 - (b) **公平性**，通过确保包容性治理、审查和与所有相关利益攸关方和职员进行对话，以及通过为职员制定一系列特别措施，例如自愿提前退休计划、双方协议离职、延长临时任命的通知期，以及有关应享权利和弱势情况的特别措施；
 - (c) **人性化**，重点关注心理健康和福祉，具备办法是加强职工顾问和职业医师的知名度和接触机会，实施保密的“24/7”员工援助计划，提供重大事件支持，并通过联合国工作人员/压力顾问特别兴趣小组的心理健康指导以及通过监察员和调解讲习班（总部、东南亚区域办事处和东地中海区域办事处）在管理困难的工作场所情况方面提供支持。
3. 还提出了各种举措来支持职员的职业转型，包括职员转型支持中心、培训、讲习班、咨询课程和简报会。管理层注意到职员对所举办的各种人力资源网络研讨会（例如，关于内部司法、工作人员应享权利和当地招聘的职员）感兴趣，将继续提供参加这些宝贵论坛的机会。
4. 在这方面，世卫组织管理层承诺继续监测现有措施和举措的实施情况，并将继续与所有相关利益攸关方进行讨论，以确保在确定重点和调整工作中及以后有效获取信息并对服务进行适当的内部协调。
5. 此外，管理层高度重视监察员的作用和任务，并承诺继续在整个组织内与监察员接触，以透明、中立的方式非正式地解决职员问题。管理层承认让监察员尽早参与这一过程的重要性，而且这种磋商以前已被证明非常有用。
6. 在这方面，管理层重申，职员也可以利用其他非正式机制和支持（例如，通过职业健康和安公司、职工顾问、世卫组织职工协会、主管以及人力资源和人才管理司），鼓励职员在寻求支持时利用这些机制和支持。

¹ 见文件 EB158/INF./2。

7. 上文详述并在确定重点和调整进程中部署的员工队伍支持措施表明，本组织致力于确保职员感到受尊重，并按照本组织的核心价值观得到公平对待和适当承认。此外，本组织在这一进程中在各级的参与及其协作方法证实了其对沟通和透明度重要性的认识。

8. 世卫组织管理层将继续在各级参与，以确保当前危机的影响仍然有限，并确保为应对本组织的财政限制而需要采取的措施完全符合既定程序和流程，以确保适当的问责制。
