

人力资源：年度报告

总干事的报告

引言

1. 除了 2020 年 4 月 6 日在世卫组织网站上提供的截至 2019 年 12 月 31 日的人力数据¹之外，本报告还概述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。

人力趋势

2. 截至 2019 年 12 月 31 日，世卫组织职员总数²为 8233 人（见本报告图 1 和网上公布的人力数据表 1），与 2018 年 12 月 31 日的数字（7958 人）相比增加了 3.5%。2018 年 12 月至 2019 年 12 月期间本组织三个层级雇用的职员百分比变化如下：总部雇用职员百分比仍为 30.1%；区域办事处占比略有增加，从 24.7%增至 25.0%；国家办事处占比略减，从 45.2%减至 44.9%（见图 2）。同期，区域办事处和国家办事处持专业及以上职类长期任用合同的职员百分比有所增加。2019 年 12 月分布情况如下（括弧内为 2018 年 12 月数据）：总部 49.2%（50.7%），区域办事处 32.8%（32.2%），国家办事处 18%（17.1%）。

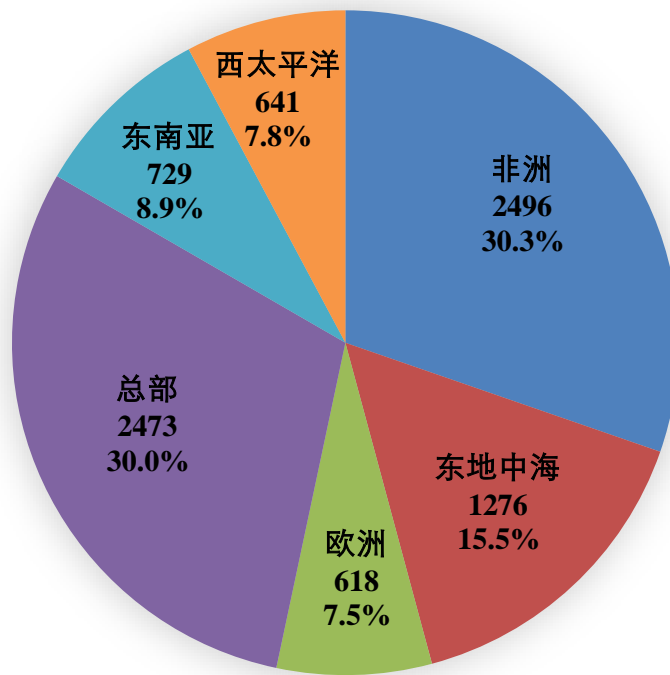
3. 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，职员及其它人事费用为 9.91 亿美元，占本组织 30.88 亿美元总支出的 32%（而 2018 年 1 月至 12 月期间职员及其它人事费用为 9.31 亿美元，占本组织 25 亿美元总支出的 37%）。

4. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2018 年 1 月至 12 月期间签署了开展工作协议（临时合同）的顾问和个人共有 997 人，2019 年 1 月至 12 月期间增至 1575 人（见人力数据表 20）。同时，特别服务协议下雇用的人数从 3662 人（2018 年 1 月至 12 月）增至 4128 人（2019 年 1 月至 12 月）。

¹ 见 <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2019 年 4 月 15 日访问）。

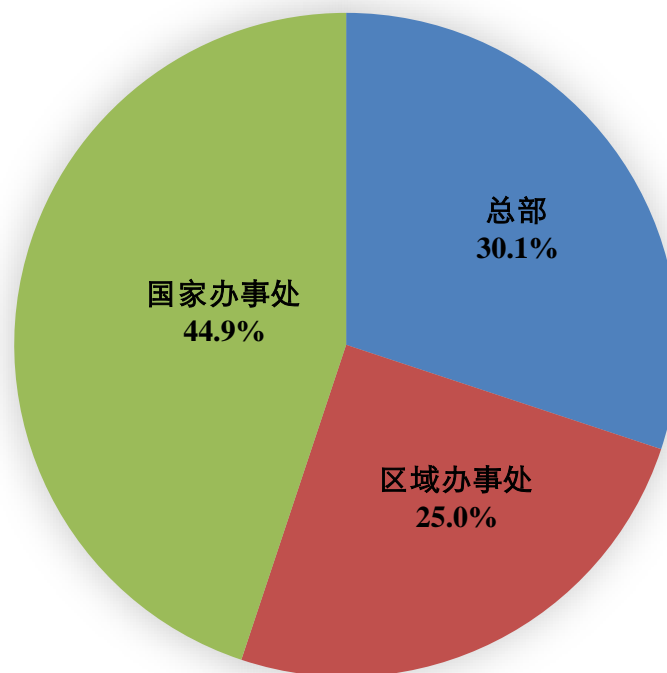
² 所有数字均包括各特别规划以及世卫组织代管的各合作实体的职员，但不包括泛美卫生组织、国际癌症研究机构或由世卫组织提供行政管理服务的任何机构的职员。

图 1. 按主要办事处分列的 2019 年 12 月 31 日时世卫组织职员分布情况



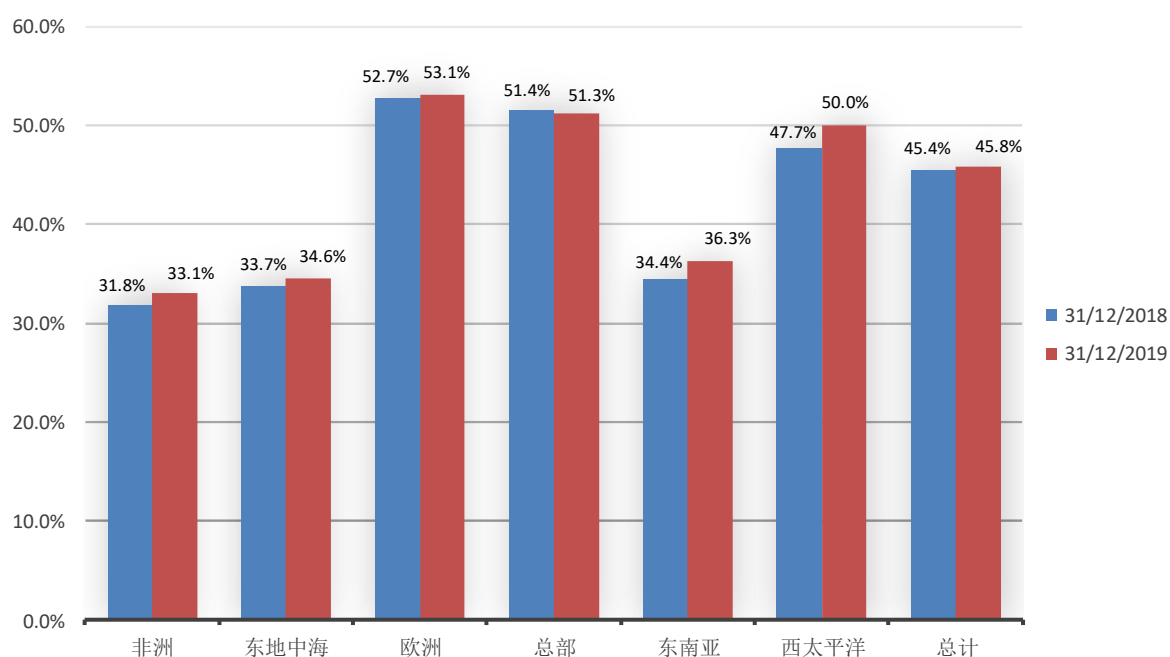
职员总数：8233

图 2. 按层级分列的 2019 年 12 月 31 日时世卫组织职员分布情况



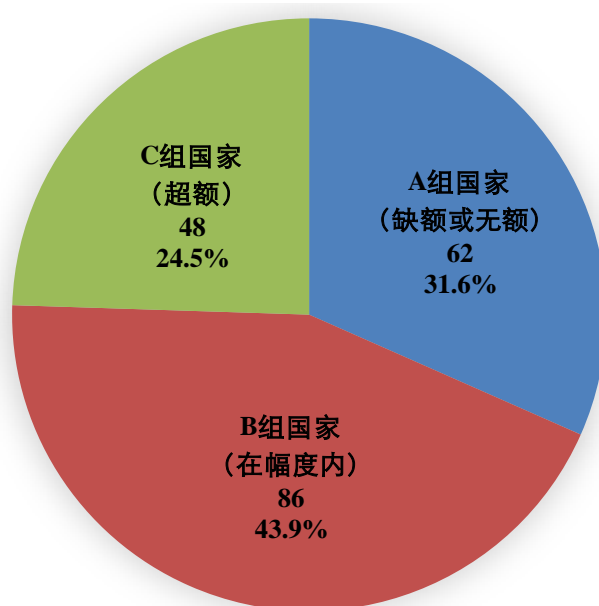
5. 截至 2019 年 12 月 31 日，在持有专业及以上职类长期任用合同的人员中，女性占 45.8%（见图 3 和人力数据表 3），自 2018 年 12 月以来有所增加（原为 45.4%）。同期，全组织 P4 及以上级别女性人数增加了 0.1 个百分点，在各区域办事处略有增加，而在总部则略有减少。与 2018 年 12 月相比，总部 P5 和 D2 级女性人数有所增加。总干事致力于实现男女均等目标。秘书处继续采取措施增加国家办事处负责人名册上的合格妇女人数。2019 年 12 月 31 日时，37.4% 的国家办事处负责人为女性，自 2018 年 12 月以来，有所增加（原为 35.8%）。2019 年 12 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 35.7%，自 2018 年 12 月 31 日以来增加了 0.3 个百分点。全组织正大力缩小男女差距。例如，在非洲和西太平洋区域，在会员国合作下，开展了对外联络工作。本组织还通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划努力提高女性初级职员的能力，以便使她们能够获得更高的管理职位。

图 3. 按主要办事处分列的专业及以上职类女性职员百分比



6. 截至 2019 年 12 月 31 日，31.6% 会员国（即 196 个会员国中的 62 个）为无额国或缺额国（见图 4 和人力数据表 4）。这一百分比与去年相比有所改善。去年有 32.1% 的会员国为无额国或缺额国（196 个会员国中的 63 个）。关于变化情况，14 个会员国移出或移入理想幅度国家组。

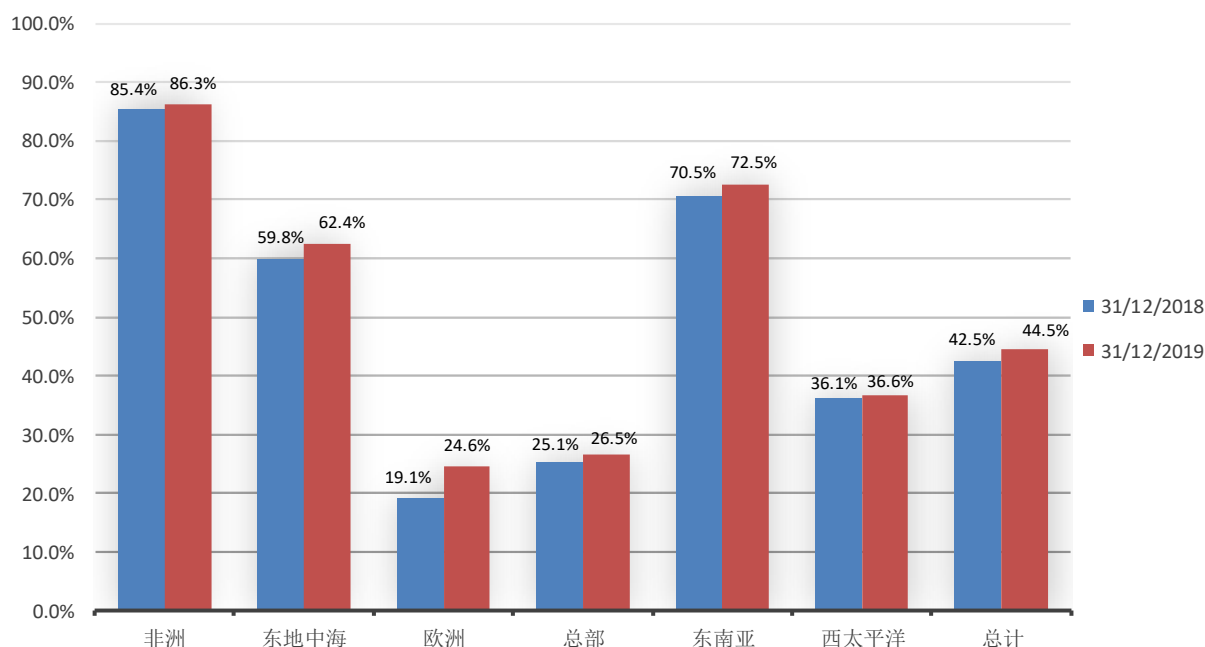
图 4. 按地域代表性分列的 2019 年 12 月 31 日时世卫组织会员国占额情况



7. 在此期间，来自发展中国家的专业及以上职类职员（包括临时合同职员）从 42.5% 增加到 44.5%（来自发展中国家的长期任用职员从 41.1% 增加到 42.6%）（见图 5）。

8. 2018 年 12 月至 2019 年 12 月，来自发展中国家的全组织 D1 和 D2 级职员从 33.5% 增加到 34.6%。

图 5. 按主要办事处分列的 2018 年 12 月至 2019 年 12 月来自发展中国家的国际专业类职员的百分比变化情况



吸引人才

招聘和遴选

9. 根据世卫组织《2019-2023 年第十三个工作总规划》确定的雄心勃勃的战略转变和组织转变目标，总干事启动了对世卫组织核心程序的审查工作，以确定这些程序的有效性。对招聘程序的分析结果显示，可以精简和改进一些方面的工作。

10. 在进行分析后试行了一项招聘计划，其主要目标如下：将定期职位的招聘程序平均时间从五个半月减少到 80 天；减少负责招聘的管理人员审查和评定申请的行政工作量；并提供新颖工具和软件协助开展整个遴选程序的工作。目前，所有定期职位均根据这项计划予以填补。

11. 这一试点计划获得了有关各方积极反馈。但由于总部正在开展转型工作，新的总部组织结构图尚未最后确定，结果，职位公布工作有所拖延。将在 2020 年上半年编写并向总干事提交一份完整报告。

全球实习生规划

12. 根据卫生大会 WHA71.13 号决议（2018 年）的要求，在人力资源年度报告中列出了申请和接受的实习生性别和原籍国等统计数据。世卫组织实习生统计数据见人力数据表 16、17 和 18。

13. 应指出的是，2018 年至 2019 年期间，实习生总数从 678 人减至 511 人。2019 年，16.4%的实习生在国家办事处工作，29.4%在区域办事处工作，54.2%在总部工作，而 2018 年在这三个层级工作的实习生分别为 15.8%、23.4%和 60.8%。实习生总数减少主要是由于总部实习生人数减少。2018 年共有 412 名实习生，2019 年减至 277 人。区域和国家办事处实习生人数保持稳定。总部实习生减少的原因是实习生规划发生了重大变化，导致实习生招聘工作有所延误。

14. 卫生大会在 WHA71.13 号决议中确定了一项指标，要求到 2022 年至少 50%实习生来自最不发达国家和中等收入国家。令人深感鼓舞的是，来自这些国家的实习生占比增加了近 4 个百分点，增至 29.6%（2018 年为 25.7%）。2019 年 12 月时，在总部，来自这些国家的实习生占比达到创纪录的 39%，高于 2018 年 11 月峰值（24%）。人力数据表 17 显示 2019 年 1 月至 12 月期间按国籍分列的实习生的地域分布情况。2019 年实习生总共来自 82 个国家，比 2018 年增加了 5 个国家。女实习生占实习生总数的 75.1%（2018 年为 72.3%）。

15. 自 2020 年 1 月起，世卫组织向未获得外部大量帮助或任何帮助的实习生提供生活补贴。世卫组织要求已通过择优选拔程序的实习生填写一份披露表，表明他们是否将获得赠款、奖学金、助学金或其他形式的支持。世卫组织向需要帮助的实习生提供补贴，但需确保总金额（即外部赞助额加上世卫组织补贴额）不超过每日低限生活津贴的 20%。例如，按每日低限生活津贴的 20%计算，日内瓦每月补贴为 1728 美元，新德里每月补贴为 984 美元。此外，不论实习生经济状况如何，还向全组织所有实习生提供医疗保险并继续在一些工作地点向实习生提供午餐券。接受实习生的各技术单位向人力资源管理司提供全额补贴金，以免偏向已获外部协助的学生，确保选拔程序的公平性。此外，威廉信托基金会也向全球实习生规划提供资金，并正在考虑为来自低收入和中等收入国家实习生提供旅费。将在 2020 年密切观察全球实习生规划的财务状况和实习人数，如有必要，可以作出调整。

留住人才

绩效管理

16. 本组织正开展转型活动，进一步改善绩效管理。2019 年 1 月对绩效评价工具（ePMDS）进行了调整，以便职员能够将自己的目标与《2019-2023 年第十三个工作总体规划》确定的相关产出直接挂钩。

17. 正在继续实施非洲区域领导力进修规划（即“发挥领导作用推动非洲卫生转型”规划）。到 2019 年底，已有八批学员完成进修。包括世卫组织非洲区域的所有驻国家代表和 130 名高级管理人员在内，共有 180 名职员参加。有些学员是来自东南亚、东地中海和西太平洋区域的职员。还针对女性领导力方面的具体需求发起了一项女性领导力培训规划。正计划向各部门主管提供领导力培训。进修用语为英语、法语和葡萄牙语。目前正计划作出调整，以便在非洲区域以外开展这一进修规划。

职员学习和发展

18. iLearn 是全组织目前采用的学习和发展工具。2019 年用户为 17 200 多人。截至 2019 年底，培训课程注册人次达到顶峰，全球注册量达 47 000 多人次（不包括强制培训课程的注册量）。

19. 本组织于 2018 年 5 月通过 iLearn 实行连贯一致的全球强制培训方针，要求各主管和规划负责人跟踪职员符合强制培训要求情况。世卫组织关于预防骚扰、性骚扰和滥用权力的培训课程以及联合国“自豪提供服务 – 绝不容忍职工的性剥削和性虐待行为”的培训课程职员上课率均达 90% 以上。最近要求世卫组织所有员工完成这些课程。正通过 iLearn 进一步开设各种主题的强制课程（例如 UNBSAFE、网络安全基础知识以及全球采购等课程），以提高服务质量和职员绩效。

20. 2019 年，世卫组织在联合国系统总协议下与 LinkedIn（领英）学习方案签订了一份新合同。已将 LinkedIn 学习方案的内容纳入 iLearn，供世卫组织所有职员使用。课程有七种教学语言（中文、英文、法文、德文、日文、葡萄牙文和西班牙文），每周增加 70 门新课程（其中约 50% 是英文，其余 50% 为其他语言）。

21. 为应对 COVID-19 大流行疫情而实施的限制措施改变了世卫组织职员的工作环境。在这种新环境下，人力资源管理司与领英学习方案（LinkedIn Learning）合作创建了新的英文和法文播放列表，内容涵盖远程工作、韧性以及工作与生活平衡等主题。职员和非职员均可通过台式计算机和移动应用程序获得这些信息。

职业道路

22. 2019 年，本组织继续以面对面以及远程方式提供职业管理活动、辅导、指导、团队建设和职业咨询服务，重点是发展能力，提高自我意识，使职员做好承担更高级别责任的准备，并确保职员们面对组织变革持正确态度和心态。本组织在各工作地点和各区域创设和提供了 49 次短期发展机会，为职员提供了专业发展和学习机会，使其可在同一个职等或低于或高于当前一个职等的职位上开展工作。在行政官员职业道路试点项目下，向职员提供了信息和指导，帮助其做出明智的职业决定。

23. 总干事于 2019 年 4 月设立了职业道路和能力建设工作队，由该工作队负责就改善世卫组织员工队伍的系统方法提出建议。工作队编写了一份综合报告，概述了世卫组织现状，扼要对照分析了其他机构（联合国专门机构以及公共和私营机构）采用的各种职业发展方法，并陈述了世卫组织职员的观点、建议和期望。根据所收集的意见和信息，该报告阐述了供总干事审议的原则、价值观以及短期、中期和长期行动。

流动性

24. 2019 年 1 月至 12 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（见人力数据表 14 和 15）为 192 人（占这些职类长期职员的 8.5%），略高于 2018 年 1 月至 12 月人数（170 人）。但从一个主要办事处调至另一主要办事处的调动占比减少，占比减至 36%，2018 年同期为 48%。

25. 总干事于 2019 年 4 月设立了由本组织三个层级职员组成的一个流动问题工作队。工作队的目标是根据世卫组织地域流动政策制定强制流动做法指南。它与职员们进行了广泛协商，参照联合国其他机构和伙伴的政策和做法进行了基准测试，并提出了有关建议。世卫组织全球各地人力资源部门以及全球职员/管理委员会审查了这些建议，并将其作为供全球政策小组更新地域流动政策的基础。下一步是进行模拟测试，以验证职员和职位现有数据的准确性，并测试所提出的政策和治理机制主要内容的执行情况。

创造有利的工作环境

预防性骚扰、性暴力和其他形式的骚扰

26. 将于 2020 年完成和通过经修订的秘书处预防和处理性骚扰政策。此项政策基于联合国系统行政首长协调理事会制定的示范参考政策和国际劳工组织关于消除工作场所暴力和骚扰行为的《第 190 号公约》。将根据所收到的反馈意见完成这项政策的制定工作。秘书处还将在这一政策的基础上，修订关于其他形式骚扰的政策，并将采取类似的协商方法，与世卫组织技术事务专家、职员代表以及所有处理骚扰问题的有关单位进行协商。

内部司法制度

27. 秘书处继续密切注视 2016 年发起的内部司法制度改革，作出了多项改进，更为重视以非正式方式处理争议，申诉数量大幅减少。监察员办公室参与设计和举办了新的争议管理讲习班，以改善工作关系，促进创造更有利和相互尊重的工作场所。

灵活的工作安排

28. 鉴于 2019 冠状病毒病（COVID-19）大流行疫情，本组织立即调整了工作方式，更广泛地采用了灵活工作安排，包括远程工作和灵活工作时间。本组织努力实现各项业务目标，同时维护职员福祉。

职员健康和福祉

29. 职员健康和福祉是本组织实现其战略目标能力的基础，也是本组织成功开展工作的重要因素。世卫组织认识到，只有职工身体健康，本组织才能取得更多成就。世卫组织正根据本组织各级新的运作模式调整健康和福祉战略，确保人人享有良好的工作环境。

30. 为创建健康的工作环境，世卫组织职员健康和福祉服务处协助开展了各项规划和举措，包括为世卫组织主持的联合国系统职业健康和安全论坛做出了贡献，并振兴和重塑了本组织的健康、安全和福祉委员会。

31. 世卫组织职员健康和福祉服务处在疾病暴发和应急活动中发挥重要的促进作用，努力保护和促进世卫组织职员的健康和福祉。在当前应对 COVID-19 大流行疫情期间，他

们协助制定总部业务连续性计划；起草对职员的通告；为医疗和安保人员制定标准作业程序；以及在世卫组织办公地点实施感染预防和控制措施。在世卫组织专家的支持下，本组织职员健康和福祉服务处还制定了关于 COVID-19 风险评估、预防措施、接触者追踪和医疗后送等指导意见和标准作业程序。目前，职员健康和福祉服务处每天都在积极监测根据业务连续性计划开展工作的所有职员的健康状况，并回答职员的许多问询。他们还继续支持当前应对刚果民主共和国的埃博拉病毒病疫情，并在当地提供持续的医疗、心理社会和心理支持；在目前应对刚果民主共和国埃博拉病毒病疫情过程中，部署了总部和非洲区域职员健康和福祉事务工作人员，由他们负责就保护世卫组织工作场所、外地特派团队和设施的职业健康和安全隐患提供技术咨询、指导和培训。所提供的课程包括感染预防和控制、急救、外地环境安全保障办法（SSAFE）和团队部署前培训等。本组织职员健康和福祉服务处还开展了以下活动：提供持续的医疗、心理社会和心理支持；建立了一处疫苗接种诊所；评估了健康风险；并评估了当地卫生保健设施。此外，健康和福祉服务处还在内部和外部伙伴合作下，主持开展了应急计划（包括大规模伤亡事件应对计划）的制定和培训工作。

世界卫生大会的行动

32. 请卫生大会注意本报告。

= = =