



人力资源：年度报告

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 12 月 31 日的人力数据¹之外，本报告概述截至 2023 年 12 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。人力资源方面的重大战略举措是世卫组织转型议程的必要组成部分。

人力趋势

2. 截至 2023 年 12 月 31 日，世卫组织职员²总数为 9419 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 4.9%。在这一总数中，2022 年 12 月至 2023 年 12 月期间，本组织三个层级职员的百分比变化如下：总部职员百分比从 2022 年 12 月的 29.3% 下降到 2023 年 12 月的 29.2%；2022 年 12 月至 2023 年 12 月期间，全球共享服务职员的百分比稳定在 3.2%；各区域办事处职员百分比从 2022 年 12 月的 23.7% 增至 2023 年 12 月的 23.8%；同时国家办事处职员百分比从 2022 年 12 月的 43.2% 增至 2023 年 12 月的 43.8%（图 2）。2022 年 12 月至 2023 年 12 月期间，长期任用职员占比从 77.6% 降至 77.1%。截至 2023 年 12 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：在总部占 71.1%(69.8%)³，在全球共享服务占 98%(98.9%)，在非洲区域占 86.6%(87.3%)，在东南亚区域占 81.2%(80.7%)，在欧洲区域占 63.3%(67.4%)，在东地中海区域占 67.4%(68%)，在西太平洋区域占 92.9%(96.1%)。

¹ 可参见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>（2024 年 4 月 3 日访问）。

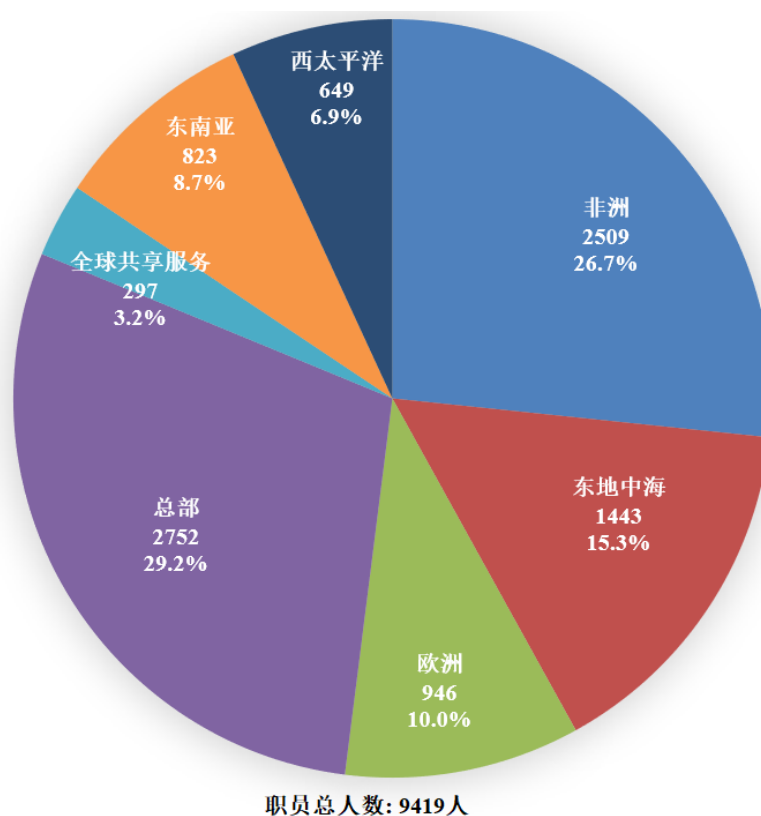
² 所有数字均涵盖由世卫组织代管的特别规划和合作安排下的职员，但不包括国际癌症研究机构或由世卫组织提供行政管理服务的任何机构的职员。泛美卫生组织职员未包括在内，其人力数据可参见：<https://www.paho.org/en/documents/spba189-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>（2024 年 5 月 16 日访问）。

³ 包括总部、特别规划和合作安排。

3. 2023年1月1日至12月31日期间，职员费用为12.42亿美元，占本组织41亿美元总支出的30%，占比有所减少（2022年1月至12月期间为31%）。

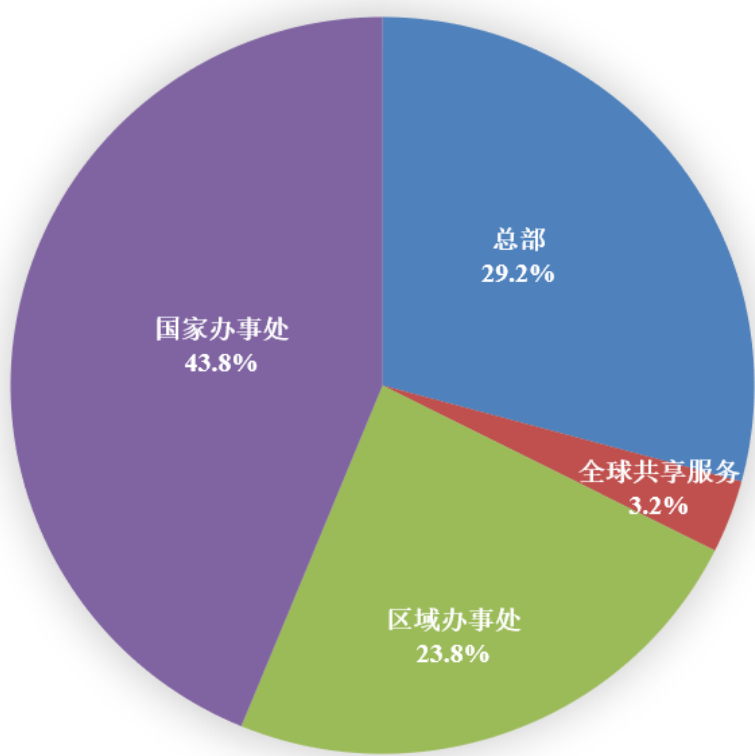
4. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2023年1月至12月期间与2022年同期相比，根据顾问安排或根据开展工作协议聘用的人数有所增加：顾问从2033人增至2398人，在开展工作协议下聘用的人数从753人增至814人（见人力数据表20）¹。此外，特别服务协议下雇用的人数从5113人（2022年1月至12月）增至5606人（2023年1月至12月）。

图 1. 截至 2023 年 12 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况



¹ 可参见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (accessed 3 April 2024)。

图 2. 截至 2023 年 12 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，新的世卫组织《2023-2026 年性别均等政策》¹取代了 2017 年 1 月发布的世卫组织《人员配置性别平等政策》。本报告使用截至 2023 年 12 月 31 日的的数据，根据世卫组织《性别均等政策》及其相应实施计划中规定的新目标进行报告（见人力数据表 3e）。世卫组织的报告与《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》下的报告协调一致，该行动计划将性别均等界定在 47% 至 53% 范围内。

6. 从 2017 年至 2023 年 12 月期间，按各项指标衡量，在实现性别均等方面取得了普遍进展。但仍需作出更多努力并进一步重视这方面工作，以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 12 月，世卫组织继续保持长期任用职员的性别均等。在长期任用职位中，50.6% 为女性，49.4% 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 12 月 31 日，按职员所有合同类型计算，本组织继续保持总体性别均等，女性占 50.2%，男性占 49.8%。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。

¹ 可参见：<https://open.who.int/2022-23/home>（2024 年 3 月 14 日访问）。

8. 在人力数据表 3e 中对照世卫组织《2023-2026 年性别均等政策》确定的目标，报告了 P4 及以上各级长期任用职员的性别均等情况。

9. 总体而言，从 2022 年 12 月到 2023 年 12 月，本组织各级 P4 及以上级别长期任用女性职员人数从 44.1% 增至 44.7%，同时还应指出，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 3.6 个百分点。

10. 全组织不叙级(UG)职员总体上实现了性别均等，并且还应注意到，UG1 的女性职员的比例高于 UG2。

11. 截至 2023 年 12 月 31 日，在 D1 和 D2 级职员中，女性占 34%，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 4.2 个百分点（见图 3d）。如果将 P6 级职员包括在内，D2、D1 和 P6 级的女性职员总占比为 34.3%，其中 D1 和 P6 级的女性比例高于 D2 级。D2 是距离世卫组织《2023-2026 年性别均等政策》所设定的 2023 年目标最远的职级。

12. 自 2017 年以来，P5 级的女性百分比也显著增加，2017 年 7 月时为 40.3%，2022 年 12 月时为 46%，到 2023 年 12 月时增加到 47.1%。世卫组织几乎实现了到 2023 年 12 月 P5 级女性职员占比 47.5% 的目标；但是，要实现 2024 年 49% 的目标，还需要做出更多努力。

13. P4 级女性职员比例从 2022 年 12 月的 45.1% 增至 2023 年 12 月的 45.5%，略低于为 2023 年设定的 46.5% 的目标。

14. 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 12 月 31 日时，35.2% 的国家办事处负责人为女性，高于 2022 年 12 月时的水平(36.3%)。

15. 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努力并取得了成果。2023 年继续在这方面作出努力。截至 2023 年 12 月，世卫组织驻国家代表名册上 36% 的候选人是女性。在 2023 年遴选过程中，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的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，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驻国家代表评估中心参与的最后阶段。

16. 2023 年完成了选择新合作伙伴来设计和管理世卫组织驻国家代表评估中心的投标工作，目前一个新服务供应商已与世卫组织签订了合同。各评估中心计划于 2024 年第一季度和第二季度投入运行。

图 3a. 性别均等 — 按主要办事处分列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 | 截至 2023 年 12 月 | 2017 年 7 月至 2023 年 12 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% | 36.7% | 增加了 6.8 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% | 39.9% | 增加了 6.3 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% | 50.2% | 减少了 2.9 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% | 37.5% | 增加了 6.9 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% | 59.5% | 增加了 14.2 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% | 52.7% | 增加了 3.3 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% | 47.0% | 46.8% | 47.4% | 47.7% | 增加了 4 个百分点 |

图 3b. 性别均等 — 按主要办事处分列 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 | 截至 2023 年 12 月 | 2017 年 7 月至 2023 年 12 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% | 30.9% | 增加了 2.1 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% | 39.4% | 增加了 5 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% | 46.5% | 减少了 4.9 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% | 35.8% | 增加了 5.9 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% | 55.2% | 增加了 15.3 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% | 50.2% | 自 2017 年 7 月以来增加了 3.9 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% | 44.7% | 增加了 3.6 个百分点 |

图 3c. 性别均等 — 按主要办事处分列担任国家办事处负责人的女性百分比

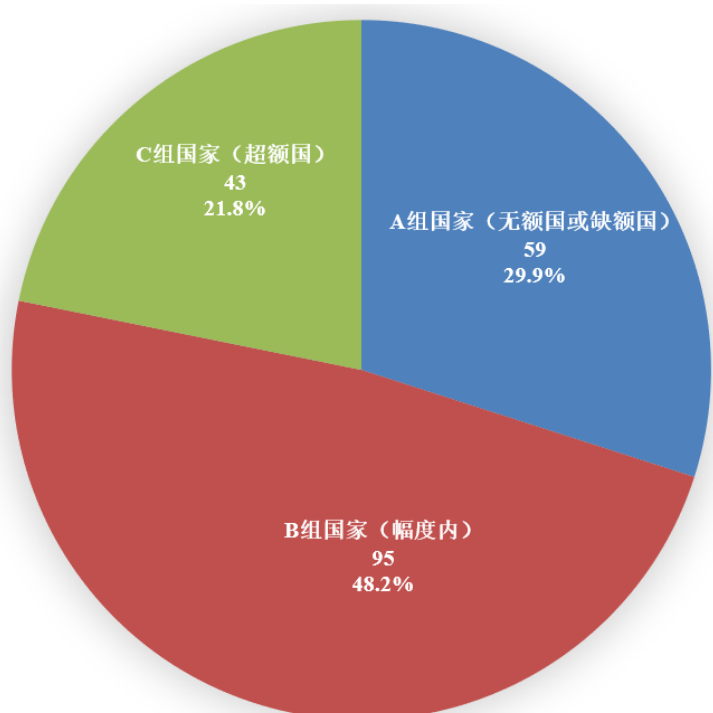
| 主要办事处 | 截至 2017 年 7 月 | 截至 2017 年 12 月 | 截至 2018 年 7 月 | 截至 2018 年 12 月 | 截至 2019 年 7 月 | 截至 2019 年 12 月 | 截至 2020 年 7 月 | 截至 2020 年 12 月 | 截至 2021 年 7 月 | 截至 2021 年 12 月 | 截至 2022 年 7 月 | 截至 2022 年 12 月 | 截至 2023 年 7 月 | 截至 2023 年 12 月 | 2017 年 7 月至 2023 年 12 月的变化情况 |
|-------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------------------------------|
| 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% | 25.5% | 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% | 27.3% | 增加了 9.1 个百分点 |
| 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% | 53.3% | 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% | 27.3% | 减少了 0.5 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% | 46.7% | 增加了 20 个百分点 |
| 总计 | 35.0% | 33.3% | 33.1% | 35.8% | 39.3% | 37.4% | 37.9% | 37.1% | 38.7% | 38.2% | 36.3% | 36.3% | 36.8% | 35.2% | 增加了 0.2 个百分点 |

图 3d. 性别均等 — 按主要办事处分列 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 | 截至 2023 年 12 月 | 2017 年 7 月至 2023 年 12 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% | 15.4% | 减少了 16.2 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% | 18.8% | 增加了 4.5 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% | 40.0% | 减少了 10 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% | 35.5% | 增加了 10.5 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% | 37.5% | 减少了 6.9 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% | 40.5% | 增加了 13.9 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% | 34.0% | 增加了 4.2 个百分点 |

17. 按最新算出的占额幅度确定了2023年地域代表性情况（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。因此，2023年报告的占额变化是更新计算和招聘的综合结果。截至2023年12月31日，29.9%会员国（即197个会员国中的59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）。这些最新计算结果是审查今后进展和趋势的新基线。

图4. 按地域代表性显示2023年12月31日时世卫组织会员国占额情况



¹ 包括三个准会员。

图 5. 2017 年 7 月至 2023 年 12 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* | 截至 2023 年 12 月* | 2017 年 7 月至 2023 年 12 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% | 29.9% | 减少了 2.2 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* | 49.7% | 49.7% | 50.4% | 50.1% | 50.4% | 51.3% | 51.4% | 51.8% | 51.4% | 51.4% | 51.5% | 52.4% | 52.9% | 53.7% | 增加了 4 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* | 47.7% | 47.8% | 48.9% | 49.1% | 49.1% | 50.0% | 51.2% | 51.7% | 51.8% | 52.4% | 52.7% | 53.1% | 53.1% | 53.5% | 增加了 5.8 个百分点 |
| 全组织范围来自低收入和中等收入国家的 D1 和 D2 级职员百分比* | 35.5% | 37.3% | 37.0% | 39.6% | 41.6% | 42.6% | 43.5% | 45.2% | 46.7% | 47.3% | 47.0% | 47.6% | 48.4% | 49.5% | 增加了 14 个百分点 |
| 总部来自低收入和中等收入国家的 D1 和 D2 级职员百分比* | 15.6% | 17.2% | 20.0% | 23.9% | 23.8% | 25.0% | 29.4% | 32.4% | 29.3% | 29.3% | 29.2% | 28.4% | 32.1% | 34.2% | 增加了 18.6 个百分点 |

*自 2023 年 7 月起，对 2017 年以来所有数据的分类进行了更新，以“低收入和中等收入国家”代替了“发展中国家”。

18. 2023 年决定将“发展中国家”这一类别更新为“低收入和中等收入国家”。因此，人力数据表 5 中 2017 年 7 月起的数据已使用历史数据按更新后的类别重新进行了计算。2023 年 12 月时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比例为 53.5%（见图 5）截至 2023 年 12 月，全组织范围来自低收入和中等收入国家的 D1 和 D2 级职员百分比为 49.5%。在总部一级，截至 2023 年 12 月，来自低收入和中等收入国家的 D1 和 D2 级职员百分比为 34.2%，而 2017 年 7 月时为 15.6%。

19. 人力数据表 11a 显示女性候选人的申请趋势，表 11b 显示候选人地域代表性类别的趋势。这些表格显示，截至 2023 年 12 月时，女性申请人的百分比在过去三年中有所增加，维持了 2020 年的水平。尽管公布的职位数量与往年相比有所增加，但截至 2023 年 12 月，申请人数总体比 2022 年有所下降，不过来自该范围国家国民的申请比例有所增加。应指出的是，2023 年的结果在一定程度上因更新了地域代表性幅度而受到了影响。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，但还需要开展更多物色和外联工作，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。

20. 按照世卫组织转型工作的战略方向，2017年7月至2023年12月期间，长期或短期任用的P6及以上高级管理职员人数从275人增至296人(+8%)（见图6）。

图 6. 2017年7月至2023年12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 | | | 合计 | | |
|-------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|-------------------|-----------|------------|-------------------|
| | 17年 7月 | 23年 12月 | 2023年与 2017年相比 | 17年 7月 | 23年 12月 | 2023年与 2017年相比 | 17年 7月 | 23年 12月 | 2023年与 2017年相比 | 17年 7月 | 23年 12月 | 2023年与 2017年相比 |
| 非洲 | 41 | 33 | -20% | 1 | 5 | 400% | 1 | 1 | 0% | 43 | 39 | -9% |
| 东南亚 | 23 | 20 | -13% | 2 | 3 | 50% | 1 | 1 | 0% | 26 | 24 | -8% |
| 欧洲 | 25 | 29 | 16% | 1 | 1 | 0% | 1 | 1 | 0% | 27 | 31 | 15% |
| 东地中海 | 28 | 29 | 4% | 4 | 10 | 150% | 1 | 1 | 0% | 33 | 40 | 21% |
| 西太平洋 | 16 | 19 | 19% | 2 | 1 | -50% | 1 | 0 | -100% | 19 | 20 | 5% |
| 总部 | 86 | 82 | -5% | 29 | 46 | 59% | 12 | 14 | 17% | 127 | 142 | 12% |
| 总计 | 219 | 212 | -3% | 39 | 66 | 69% | 17 | 18 | 6% | 275 | 296 | 8% |

吸引人才

物色和外联

21. 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（遵循世卫组织《2023-2026年性别均等政策》的规定）和改善地域代表性方面。2023年的一个特别重点领域是确保根据世卫组织《性别均等政策》实施计划中确定的目标，重新发布女性申请人不到30%的空缺通知。此外，本组织继续通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划开展有针对性的活动，努力提高初级和中级女性职员的能力，使她们为获得更高级别的管理职位做好准备。

22. 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。

23. 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

¹ 见文件 A75/31；另见文件 WHA75/2022/REC/3，乙委员会第三次会议摘要记录（第2节）。

年 11 月入职。该规划于 2023 年 2 月正式启动。该规划现正在得到进一步拓展，纳入了从第一批候选人选拔过程中吸取的经验教训。目前正着手筹划和选择第二批人员。

招聘和遴选

24. 根据世卫组织转型议程，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，为此将主要改善候选人筛选服务和提高遴选程序的效率。

25. 2019 年和 2020 年全球招聘平均时间为 187 个日历日，2019 年为 17 天至 963 天，2020 年为 25 天至 627 天。2021 年全球平均招聘时间减少至 141 天，范围为 29 天至 376 天，但 2022 年再次增加，平均招聘时间为 163 天，范围为 9 天至 405 天。自 2023 年上半年以来，招聘数据持续改善，整个日历年的数据显示比 2022 年有所改善，平均招聘时间为 144 天，范围为 11 天至 386 天。虽然绩效在稳步提高，但仍需做出不懈努力，以维持现有成果。

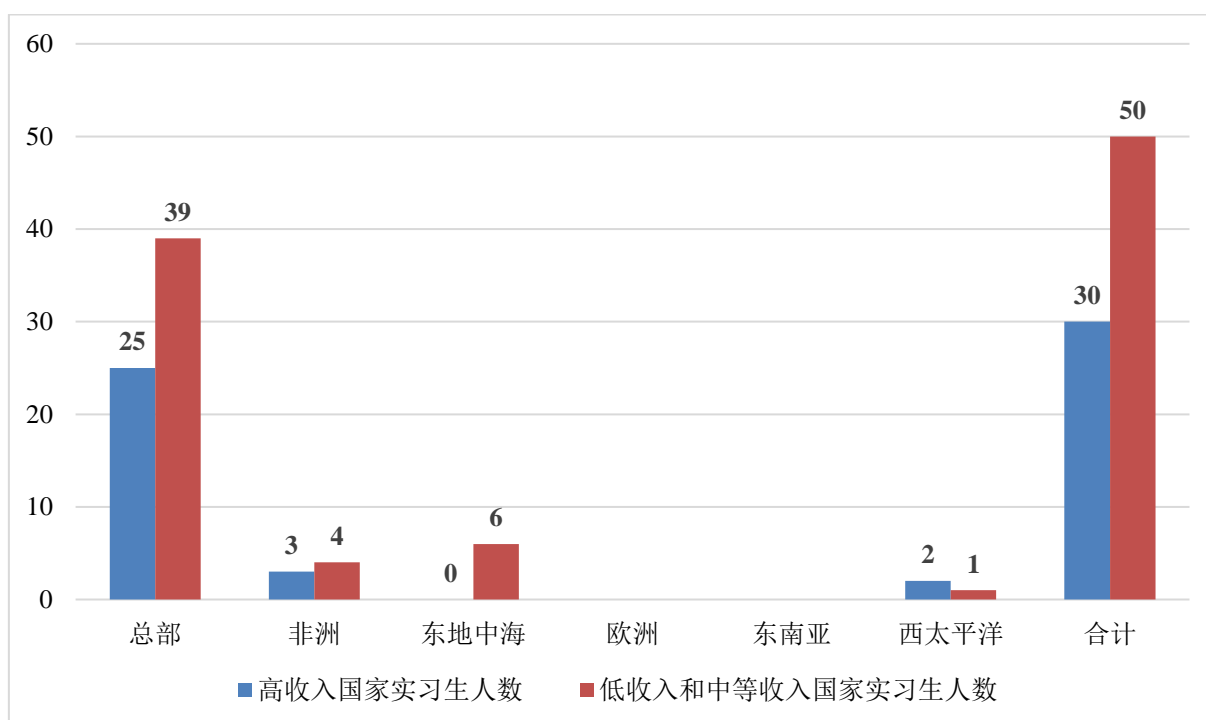
26. 影响招聘和相关报告用时的主要因素包括申请人筛选、遴选小组成员齐备、最后决策的及时性以及可靠数据和看板的可用性。目前正在开发人力资源业务智能看板，目的是改进对招聘数据的分析和报告，预计将于 2024 年推出。展望未来，正在探索使用生成式人工智能来改进筛选程序。

27. 用于支持招聘和遴选的 **Stellis** 工具提出了一系列挑战，原因主要是各主要办事处在系统中使用该工具推进招聘程序方面存在差异。目前正围绕所遇到的问题总结经验教训并据此开发新的企业资源规划系统。新系统将取代 **Stellis**，确保世卫组织对所有合同类型采用一致和统一的全组织招聘办法，并改进报告和评估招聘工作绩效的能力。修订统一遴选程序的工作已经开始，将纳入通过新的业务管理系统确定的需求。

世卫组织实习生规划

28. 全球实习生规划于 2020 年 7 月因 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行而暂停，随后于 2022 年 10 月重新启动。2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，总共选定了 80 名实习生，其中 75% 以上为女性。下面图 7 显示各主要办事处招聘的实习生情况：总部有 64 名实习生，非洲区域办事处有 7 名实习生，东地中海区域办事处有 6 名实习生，西太平洋区域办事处有 3 名实习生。申请这些实习机会的总共有 13 372 名候选人，其中 56% 为女性。

图 7. 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日按主要办事处和国家类别显示实习生状况



29. 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% 的目标。

30. 在 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间选定的 80 名实习生中，62.5% 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候选人占总部所有实习生的 60.9%，在非洲区域办事处占 57.1%，在西太平洋区域办事处占 33.3%。在东地中海区域办事处，所有候选人都来自低收入和中等收入国家。各区域的平均实习时间为四个月。秘书处将继续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。

31. 2023 年 12 月，世卫组织总部的实习生委员会恢复了与人力资源和人才管理司的月度会议，这提供了一个论坛以支持实习生群体，并讨论可以改善其经验和最终改善全球实习生规划的事项。人力资源和人才管理司还为总部的实习生组织月度非正式早餐会，作为进一步交流的机会。

留住人才

业绩管理

32. 2022 年 5 月至 2023 年 1 月期间，由一外部承包商对世卫组织的业绩管理系统进行了评估。根据行业最佳做法和世卫组织具体情况，该外部承包商就改进相关政策、系统和程序提出了多项建议。评估工作考虑到了采用新的业务管理系统带来的机会，可利用新系统的业绩管理功能，优化业务流程，并解决大规模远程办公对业绩管理提出的具体挑战。

33. 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。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，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，在与联合国其他机构协商后，正探讨采用校准系统的问题，根据世卫组织的具体情况考虑采用适当的模式。

34. 评估提出的其他建议包括澄清业绩管理过程中的作用和责任，并更明确地阐述问责制；改善后果管理；开展文化变革和引入业绩管理思维；明确人力资源业绩管理专家的作用并提高其能力；提升主管人员的技能；以及设计和开展内部沟通活动。

35. 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，直接主管可以选择让二级主管参与年中审查阶段的电子业绩管理和发展系统(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。但如果直接主管希望对某一职员的工作表现给予高于或低于“完全满意”的评级，则直接主管必须首先咨询二级主管，然后才能给予或承诺给予该职员这一评级。

36. 非洲区域办事处继续采用团队业绩反馈制度收集和评估各利益攸关方对某团队在以下六个关键领域业绩情况的反馈：世卫组织价值观；团队效力；可交付成果的质量；成本管理；合作；以及适应变化的能力。利用 36 个业绩数据点，分析了来自团队成员、合作伙伴、政府以及世卫组织区域和总部同事的反馈意见。收集到的见解不仅能加强与技术伙伴、会员国和世卫组织同事的关系，还能确定团队内部的具体培训需求。共有 30 多个处、部门和世卫组织国家办事处广泛有效地采用了团队业绩反馈制度。该制度的广泛应用突出表明其作为管理工具在巩固转型成就和促进处级组织变革方面的重要作用。

职员学习和发展

37. 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，目标是高级领导、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。

38. 各主要办事处在整个双年度内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，具体示例如下：

- 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。继 2022 年启动了非洲区域办事处/欧洲区域办事处第一批联合培训之后，2023 年又启动了第二批联合培训，目标是 30 名非洲区域办事处和欧洲区域办事处的世卫组织驻国家代表或已列入代表名册的职员。非洲区域办事处/欧洲区域办事处/东地中海区域办事处的处级管理人员联合培训于 2023 年 10 月启动，并于 2024 年 1 月结束。根据职员最需要的五大能力，非洲区域办事处试行了一个项目，帮助领导人发展管理人员的辅导技能。通过该项目，非洲区域的四名管理人员获得了国际教练联合会的教练资格认证。发展内部辅导能力是巩固变革型领导风格的关键。
- 非洲区域办事处对参与“发挥领导能力”培训课程的 52 名学员（47 名世卫组织驻国家代表和 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。总部在 2022 年期间参考非洲区域办事处的 360 度反馈流程，发起了 360 度反馈活动。
- 借鉴世卫组织在“发挥领导作用”培训课程方面的经验和联合国系统职员学院在世卫组织行政管理课程方面的经验，与职员学院合作开发了下一期“发挥领导作用”培训课程，该课程最终将推广到所有区域。2023 年第三季度举办了两期培训：一期在西太平洋区域办事处，另一期在总部，每期有 30 至 35 名学员。人力资源和人才管理司还与世卫组织学院合作，制定计划，在本组织内部以可持续的方式提供领导和管理培训。

39. 2020-2021 双年度有 200 多名职员参加了联合国系统职员学院举办的具体课程，在此成功经验基础上，世卫组织与职员学院在 2022-2023 双年度继续进行了合作。1051 名职员通过 2022 年 5 月的竞争性申请程序报了名，共有 245 名职员在 2022 年获准报名参加了职员学院的具体课程，包括：

- 39 名 P5 及以上职等高级管理人员参加了“联合国行政管理”课程；

- 34 名 P4/P5 级女性职员参加了“领导力、妇女与联合国”课程；
- 27 名 P2 和 P3 级职员参加了“联合国新兴领导人”电子课程；
- 24 名 G5 及以上职等职员参加了“辅助和行政岗位领导技能”课程；
- 31 名行政助理参加了“行政助理技能”课程。

40. 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需求很大，但由于缺乏资金，许多职员无法报名。幸好，同时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低得多，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能免费注册。截至 2023 年 12 月 31 日，蓝线平台的职员注册数达 1154 次。

41. 全球学习与发展委员会在 2022-2023 双年度共批准了 23 项全球学习计划和 35 项区域学习计划。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；业绩管理课程；管理人员辅导课程；以及关注残疾问题和包容残疾人的专题课程。区域项目包括：加强世卫组织驻国家代表的能力；调动资源和接触捐助方；制订国家战略计划；管理冲突。

42. 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。目前正在考虑对强制性培训政策作出新的修订，以便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 月分配给世卫组织所有职员。当前完成率：92%。
- **“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 92%，管理人员版为 92%。
- **世卫组织“增强道德操守意识”培训**：于 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**：于 2022 年 11 月分配给所有职员。当前完成率：93%。

- **网络安全要点和防止网络钓鱼培训课程：**于 2020 年 2 月分配给所有职员。当前完成率：92%。
- **网络安全进修培训课程：**于 2021 年 8 月分配给所有职员。当前完成率：93.5%。

43. 2023 年，约有 2500 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：32% 学员来自非洲区域，10% 来自东南亚区域，6% 来自欧洲区域，12% 来自东地中海区域，6% 来自西太平洋区域，34% 来自总部。语言课程得到了扩展，增加了主题和授课方式。总共有 539 名职员获选参加了以写作和沟通方面的软技能为重点的专题培训课程。

44. 全球语言规划资助 137 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，在进行评估时既应用联合国政策也应用全球语言规划的相关标准。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。

45. 2023 年，约有 580 名职员应邀参加了总部在线上岗培训课程。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。

46. 目前新的全球上岗培训课程的第一阶段开发工作即将完成。该课程系与联合国系统职员学院合作开发，旨在确保在世卫组织任何地点招聘的所有新职员都能获得关于本组织职员所需的相同信息。其模块化电子学习方式将在全球范围得到实施以充实每个主要办事处现有的上岗培训课程。全球上岗培训课程将于 2024 年推出。

47. 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。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。将与国际学术界和世卫组织各合作中心等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

48. 根据全组织发展方针，实行了世卫组织全球辅导规划，以支持职员的职业发展、在职学习、知识共享和能力建设。现有导师人数为 240 人，其中包括世卫组织所有区域的各级职员，以及一些世卫组织退休人员。为支持职业发展和与学员进行职业发展，继续通过面对面和虚拟方式为导师和学员举办培训和情况通报会。

49. 自 2022 年 1 月以来，职员继续从辅导中受益，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。2023 年 2 月启动了管理人员和导师辅导技能在线培训课程。来自本组织三个层级的 40 名导师和管理人员参加了培训。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，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，为学员举办集体辅导课程和补充研讨会以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，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，以便导师之间相互联系和分享技能以及经验教训。2023 年 9 月建立了一个评价机制，利用从系统化辅导规划中汲取的经验教训为 2024 年 2 月推出的新版规划提供了参考。

职业路径和职业发展

50. 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。与总部的司长以及区域办事处的行政和财务司长和规划管理司长进行了总共 45 次深入访谈，以确定职业发展原则，并收集实用的意见，协助确定各工作领域和职等的职业路径。目前正根据经修订的职业管理框架建立新的企业资源规划系统的职务构架和目录。为不同的工作类别制定了 35 条职业路径。该职务目录最初侧重于核心可预测的国家活动相关职位说明，现正得到扩展，以纳入本组织三个层级的所有职位说明，从而方便流动和确保在关键要求方面协调一致。已经开发并与所有国家办事处分享了关于使用核心可预测的国家活动相关职位说明目录的工具包。此外，还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，同时就这项新举措开展了宣传活动以覆盖世卫组织全体员工。

51. 2023 年，继续以虚拟方式和面对面方式开展了职业管理活动、辅导、职业咨询、情商培训和团队建设课程。2023 年举办了三期新的职业发展课程(“Advance”)，努力促进女性发挥领导作用，同时解决女性本国专业干事和一般事务人员的具体职业发展需求和挑战。作为对该课程的补充，由世卫组织内部一组合格教练提供了辅导服务。2023 年 10 月推出了与其他 11 个国际组织共同开发的新版“EMERGE”课程，来自世卫组织各国家办事处的本国专业干事参加了这一旨在改善其职业发展机会的领导能力开发课程。2023 年全年组织了由国际知名演讲者主持的情商问题高级讲习班，所有职员均可在线参加。

52. 在新的企业资源规划系统新的人才管理平台的业务流程优化阶段，首先确定了关键要求、技术特征和流程步骤。

流动

53. 2023 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为 216 人，2022 年同期为 252 人（见人力数据表 14 和 15）。与此同时，职员从一个主要办事处调到另一个主要办事处的百分比略有下降，从 2022 年 1 月至 12 月期间的 41.3% 降至 2023 年 1 月至 12 月期间的 41.2%。

54. 根据流动模拟演练的结果以及高级领导人、管理层和职员的进一步意见完成了世卫组织《全球地域流动政策》的定稿。该政策于 2023 年 6 月生效。

55. 《全球地域流动政策》第一阶段实施工作于 2023 年 6 月启动，开始了一轮自愿流动。为全体职员组织了若干次情况介绍会，并呼吁符合条件的职员自愿申请流动。在总共 443 名志愿报名的职员中，有 259 人符合条件。自愿流动职位汇编列有本组织从 P2 到 D1 级 205 个职位。在此过程中，主要因资金问题从汇编中删除了 83 个职位。共有 183 名符合条件的职员申请了汇编中的职位。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多达五个职位，其中最多两个职位可以为更高职级，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（包括负责招聘工作的管理人员）审查了所收到的申请，编写了报告并提出了建议。总共编写了 122 份报告，其中 59 份载有安置建议。总干事于 2024 年 1 月批准了这些报告，随后联系了各相关候选人，并着手于 2024 年上半年进行重新派任。迄今为止，在批准安置的 59 个职位中，41 个已得到重新派任。

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

56. 除了启动本报告第 5 段所述的新制定的世卫组织《性别均等政策》外，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。新推出了一些合理的便利服务，帮助残疾员工和求职者获得所需资源。另外，对联合国同性恋双性恋职员权益会（同性恋权益会）的协调员进行了首次正式遴选，产生了六名协调员。除了这些努力之外，还更新了全组织文化调查和离职调查模板，并完成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

57. 2023 年初推出了人力资源业务智能看板，为用户提供了人力数据、新的人力资源数据分析工具和人力资源业绩衡量服务。2023 年 5 月推出了面向会员国的外部人力资源门户网站第一版，并根据收到的反馈进行了更新。

58. 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；采用分类参数；自愿披露其他人口统计数据。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。

预防（除性骚扰之外的）滥用行为

59. 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，并于 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。

60. 世卫组织预防和处理滥用行为的政策的实施计划在继续推广，其中包括开展强有力的宣传运动，传播宣传材料和资源，定期提醒员工在预防和处理滥用行为方面的职责。根据不同受众的需要，在本组织三个层级开设了可供选修的和强制性的培训课程。

61. 除其他工具外，我们特别重视使用“清白背景调查”数据库(Clear Check)进行背景核查。这是联合国全系统的电子数据库，可用于筛选候选人以及分享关于性骚扰或性剥削和性虐待指控得到证实的前职员的信息。此外，建立了一项制度，以确保在所有

办事处实施该政策所列的预防措施。目前正在探索进一步扩大和加强核查和筛查服务的新方法。

内部司法系统

62. 秘书处继续监测 2016 年启动的内部司法系统改革工作。迄今已作出多项改进，包括更为重视以非正式方式解决争端，由此使申诉数量大幅减少。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 年至 2024 年期间的审查建议。根据实施计划，2023 年 5 月，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职员提供了关于内部司法系统的上岗培训。其他区域办事处也举办了内部司法系统讲解活动，包括在东南亚区域办事处，该办事处于 2023 年 11 月 27 日至 12 月 1 日期间开展了这项活动。此外，高级管理人员正在评估执行外部顾问建议的最有效方法，根据该建议本组织应向职员提供法律援助，支持其通过内部司法系统提出申诉。

63. 另外，联合检查组审查了 2021 年 9 月至 2022 年 12 月期间联合国系统各组织的内部司法系统，以了解各种内部司法系统的具体做法，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，在结论中，除其他外，指出世卫组织拥有联合国系统内最有效和最先进的内部司法系统之一。尤其指出，在人力资源职能部门内设立一专门团队负责确保有争议的决定得到公正审查是一种良好做法，应在联合国系统其他组织得到探讨。

育儿假

64. 根据世卫组织创造有利环境的战略，在批准了《职员细则》修正案后²，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。

弹性工作安排

65. 世卫组织于 2022 年 9 月实施了弹性工作安排政策，并继续调查联合国共同制度内的最佳做法。可根据执行过程中吸取的经验教训，考虑加强弹性工作安排政策。

¹ 可参见 https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf（2024 年 3 月 14 日访问）

² 文件 EB152/49，另见文件 EB152/2023/REC/2，第十七次会议摘要记录，第 1 节。

合同模式

66. 在 2020 年成立三个层级全球工作队后，对世卫组织现有合同模式的使用及其对职员的影响进行了审查。该工作队在 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。会员国最近承诺要确保为本组织提供可持续的资金，这对充分落实这些建议至关重要。第一回合投资的成功将尤其重要，可使世卫组织能够为员工提供更好的合同模式和条件。

67. 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职位和合同类型。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。

68. 值得指出的是，按计划将不再使用“非职员”一词。本组织至今一直用“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。有关政策、文件和模板将相应得到更新。

人力资源全球业务

69. 人力资源全球业务处隶属人力资源和人才管理司，是一个专门的人力资源单位，从吉隆坡全球服务中心开展业务。在秘书处努力促进世卫组织人力资源服务现代化和标准化的进程中，人力资源全球业务处发挥着重要作用。

70. 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。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。

71. 2023 年，人力资源全球业务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。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。

72. 2023 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

73. 自 2023 年 1 月起，职工健康和福祉司采取了多项促进身心健康的措施，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；定期举办急救培训课程；组织部署前和旅行前咨询，以及孕产妇健康咨询，包括关于促进母乳喂养的咨询；组织献血活动；提供 COVID-19 和季节性流感疫苗接种；发起“心理健康星期一”活动，举办了一系列关于特定心理健康主题的专家网络研讨会；并推出了一款工作场所心理健康应用程序。

74. 职工健康和福祉司与各区域医务处，包括在编医生、护士和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。世卫组织总部和各区域办事处的在编心理学家和职员顾问继续提供专门支持，促进工作场所的心理健康，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。

75. 除了内部心理健康支持服务外，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，还修订了与心理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。

76. 在全球范围内，职工健康和福祉司已承诺聘请一名职员心理健康和福祉工作队协调员，以支持世卫组织对实施《联合国工作场所心理健康和福祉战略》的承诺。世卫组织在这一领域的战略与联合国系统的战略一致，并包括一项让全球所有利益攸关方参与的工作计划，除了提供直接支持外，还侧重于预防工作和促进心理健康。世卫组织继续在区域和国家办事处（包括在土耳其、乌干达和乌克兰）针对突发事件为职员提供咨询服务。区域级和国家级职员顾问提供咨询服务，并支持世卫组织工作场所心理健康和福祉战略实施计划的协调工作。

卫生大会的行动

77. 请卫生大会注意本报告。

= = =