

2025 年 5 月 5 日

人力资源：年度报告

总干事的报告

引言

1. 本报告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）更新了截至 2024 年 12 月的世卫组织人力趋势和活动情况。它比以前各份报告更为简洁，它概述了关键趋势，并严守字数限制¹。现在可以查阅世卫组织会员国门户网站²获得以前报告列报的人力数据，这简化了基本数据和信息获取方式。

人力趋势

2. 截至 2024 年 12 月，世卫组织职员人数³保持相对稳定，共有 9 463 人（2023 年 12 月为 9 419 人）。职员分布在 144 个国家/地区，分布情况如下：总部（27.59%，与 2023 年 12 月相比减少了 1 个百分点）；非洲区域（26.99%）；东地中海区域（15.15%）；欧洲区域（10.42%）；东南亚区域（8.9%）；西太平洋区域（7.19%）；全球共享服务（3.14%）；以及特别规划（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。2023 年 12 月至 2024 年 12 月期间，开展工作协议数量减少了 39.9%，从 3 582 份（814 名等同专职员工数）减少到 2 154 份（371 名等同专职员工数），等同专职员工数减少了 54.5%。

4. 顾问人数从 2023 年 12 月的 6 311 人（2 398 名等同专职员工数）减少到 2024 年 12 月的 5 317 人（1 717 名等同专职员工数），下降了 15.8%（等同专职员工数减少了 28.4%）。特别服务协议数量减少了 2%，从 2023 年 12 月的 5 606 份减少到 2024 年 12 月的 5 494 份（见人力数据表 20）。

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

² 见[人力数据网站](#)（2025 年 4 月 24 日访问）。

³ 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和由世卫组织提供行政管理服务的联合国系统实体的职员以及泛美卫生组织的职员（见[文件 SPBA19/10](#)）。

5. 与 2023 年 12 月相比，截至 2024 年 12 月，本组织各级职员的分布情况如下：总部职员占比从 29.2%降至 28.2%；全球共享服务领域职员从 3.2%降至 3.1%；区域办事处职员从 23.8%增至 24%；国家办事处职员从 43.8%增至 44.7%（见人力数据图 2）。

6. 截至 2024 年 12 月，职员和其他人事费用占总支出的 34%。2024 年职员总费用为 12.93 亿美元，增长 4%（5 100 万美元），其他人事费用的增加和职员人数的小幅增加是造成职员总费用增长的主要原因，但部分增长被雇员福利的精算收益抵消。

7. 在地域代表性方面，47.2%的国家处于理想幅度，22.8%的国家超额，21.3%的国家无额，8.6%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 2024 年 12 月，无额或缺额会员国占比从 32.1%降至 29.9%。

9. 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 52.9%）。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 15 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 16.3 个百分点，这反映了对多元化的坚定承诺（见人力数据图 5 和 6）。

10. 在性别均等方面，本组织 9 463 名职员的性别分布相等（50.1%为女性，49.9%为男性）。在专业及以上人员（49%为女性）和一般事务人员（54.2%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（56.8%），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）。

11. 从 2024 年 7 月到 12 月，专业及以上职类中女性占比从 47.6%增至 47.9%。女性占比增幅最大的专业及以上职级是 P1（+15）、P2（+2.5）、P3（+1.1）和 P5（+0.4），而性别差距最大职级仍是 D2（30.3%为女性）和 P6/D1（34.3%为女性）（见人力数据表 3c、3e 以及图 3b、3d）。

12. 为提高女性代表性，于 2023 年推出了两项招聘措施。如果女性申请人数少于 30%或入围名单中没有至少两名女性，则需重新公布空缺职位。这些措施将持续到未达标职级实现性别均等为止。在 2024 年 1 月至 2024 年 12 月报告期，女性占完成的任用总数的 53.8%，非洲区域国际专业职类中女性占比从 23.5%大幅增至 42.6%（见人力数据表 12）。

13. 在过去四年，女性申请人数由 36 231 人增至 70 123 人，2024 年增长幅度高达 80%（申请数目增加了 25%）。临时招聘措施、在职位空缺通知中添加多元化声明和宣传性别平等努力对取得这一进展做出了贡献，世卫组织兑现了对在招聘过程中改善性别平衡的承诺（见人力数据表 11a）。

14. 2024 年 12 月 31 日时，31.7%的国家办事处负责人为女性，这略低于 2024 年 7 月时的水平（33.1%）（见人力数据图 3c）。

15. 秘书处继续采取措施增加国家办事处负责人名册中的女性人数。2022 年和 2023 年甄选程序显示了这些措施的功效。遴选程序已于 2024 年年中完成。2024 年 12 月，世卫组织国家办事处负责人名册上 38% 的候选人是女性，女性占比略有增加。

16. 2024 年初，与一新服务商一道，三处世卫组织代表评估中心评估了 46 名候选人。结果已于 2024 年底公布，有关各方对新设计和新方式反馈良好。

招聘趋势

17. 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，主要侧重于改善候选人筛选服务和提高遴选程序的效率。

18. 世卫组织于 2024 年 6 月至 9 月开展了一个试点项目，评估了使用可灵活配置的人工智能工具进行人才招聘和管理的可行性和有效性，以简化和改进候选人筛选流程。开展这一项目的用意是减少因耗时的人工筛选而导致的高质量候选人较晚入职问题。该项目通过将候选人的技能和经验与工作要求准确匹配并减少偏见，提高了入围候选人的质量。

19. 全球招聘时间基本未变。2022 年平均为 163 天。2023 年，年均天数降至 144 天。这一趋势在 2024 年略有逆转，平均招聘时间为 154 个日历日，最短 16 天，最长 386 天。趋势发生逆转的部分原因是，鉴于财务不确定状况，本组织有意放慢了招聘速度。

20. 受财务因素制约，预计 2025 年招聘活动将受到剧烈影响。

全球实习生规划

21. 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) 共选拔了 122 名实习生，女性占比超过 78%；

(b) 63% 的实习生来自低收入和中等收入国家；

(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 65%，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 35%（见人力数据图 7）。

22. 为进一步提高实习生规划的质量，我们注重保持实习生就读大学的多样性。

业绩管理

23. 根据在对世卫组织业绩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绩效管理单元，以取代现有工具。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。新的 360 度反馈选项将与新业务系统中的绩效管理单元保持一致。此外，在与联合国实体协商后，正在探索校准系统，以考虑适合世卫组织需求的模式。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，考虑采用符合世卫组织需求的模式。

24. 由于财务限制，预计 2025 年绩效管理活动改进工作将受到剧烈影响。

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：LinkedIn（领英）学习平台提供 16 000 多门课程；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。

27. 世卫组织强制性培训完成率很高，道德操守、安全、预防和应对性剥削以及网络安全课程的完成率从 89%到 93%不等。

28. 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职员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。该学院开展了众多活动，例如于 2024 年 12 月为全组织 250 名高级管理人员举办了“卓越领导能力研讨会”。

29. 在全球各地采取了一系列丰富的职员发展和创新举措，通过培育情商、提供和接受反馈、变革管理办法、建立网络以及在团队中通过对话管理冲突等措施，营造相互合作和相互尊重的工作环境。

30. 根据全组织发展方针，实行了世卫组织全球辅导规划，以支持职员的职业发展、在职学习、知识共享和能力建设。目前共有 218 名导师。2024 年，该规划提高了职员的参与程度以及同行学习和协作水平。通过专家辅导，提高了绩效和领导水平。在世卫组织学院指导下制订了全球辅导方针。

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。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。

32. 2024 年，95 名职员参加了总部举办的三个入职培训项目，听取了 40 位讲师的讲演和介绍。与联合国系统职员学院共同制定的全球入职培训规划将于 2025 年启动。非洲区域办事处于 9 月举办了一场关于在学习中的应用人工智能的专题研讨会，探讨了人工智能在指导、辅导和认证方面的潜力。

流动性

33. 2023 年职员流动程序于 2024 年 1 月结束，共推荐了 59 名候选人，其中 41 人接受了重新任用职位。在各主要办事处之间的调动以及在主要办事处内部的调动分布情况相等。在总干事和各区主任支持下，在 2024 年 9 月全球职员会议上介绍了 2025 年流动工作情

况。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一个高度优先事项。

内部司法

34. 主要问责职能部门借鉴了各国际组织内部确保管理层有效干预的最佳做法，正努力加强虐待行为相关案件的非正式处理工作。参照各国际组织的最佳做法，目前正讨论一项建议，确保适当的利益攸关方能够及时、公平地处理此类投诉，从而营造相互尊重的安全工作环境。

35. 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，包括更重视以行政方式解决争端，结果，向全球上诉委员会的上诉数量和向国际劳工组织行政法庭的申诉数量大幅减少。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，以落实各项有关建议。

合同模式

36. 于 2022 年 12 月发布了一份最终报告，其中提出了 6 项总体建议及 27 项分建议。正根据这些建议继续开发新的合同构架。目前正严格按照不断变化的财务环境以及人力资源和人才管理司实施变革的能力开展这方面工作。

人力资源全球业务

37. 2024 年，负责为 130 种交易提供集中人力资源交易管理服务的人力资源全球业务处成功处理了大约 250 000 笔交易。服务级别协议合规性达到 90%，确保全年及时准确地提供了服务。

38. 采取了降低交易拒绝率和增强用户体验的措施。为支持用户顺利提交交易申请，他们推出了多个短视频，提供了清晰说明和实用指导，这显著提高了提交申请的准确性和便利性。

相互尊重的工作场所规划

39. 相互尊重的工作场所规划的目的是，倡导与世卫组织《价值观契约》相一致的工作场所文化，促进尊重、安全和包容。2024 年，全球共有 1 万多人参加了关于心理安全、福祉和解决冲突专题的讨论。为提高便利性，相互尊重的工作场所规划秘书处推出了一个专门用于汇集资源和开展协作的平台。

职工健康和福祉

40. 2024 年，职工健康和福祉司继续致力于促进员工身心健康。世卫组织人力队伍精神健康和福祉工作队由本组织各主要司级单位共同主持，负责推进联合国系统工作场所精神卫生和福祉战略以及世卫组织/国际劳工组织指南。正修订一项行动计划，以最大限度地降低工作场所的精神健康风险并加强支持力度。正开展一个电子学习项目。此外，职员顾问和心理学家正在提供持续的精神健康支持。

结论

41. 鉴于财务环境，人力资源和人才管理司将重新调整优先事项以支持世卫组织的过渡工作，这会影响到拟于 2025 年开展的大多数措施。

卫生大会的行动

42. 请卫生大会注意本报告。
