

2026 年 4 月 23 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 12 月 31 日的世卫组织人力趋势和活动情况。报告总结关键趋势，同时遵守字数限制¹。鉴于正在进行的确定重点和调整工作的深远影响，已编写一份专门的增编文件²，以提供截至 2026 年 3 月 13 日的最新进展情况。现在可以在世卫组织会员国门户网站³上查阅以前列入人力资源报告的人力数据，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 12 月 31 日，世卫组织职工总数⁴为 8569 人，与 2024 年 12 月 31 日的总数（9463 人）相比减少了 9.4%。职工分布在 138 个国家，分布如下：总部（24.80%，比 2024 年 12 月减少 2.79%）；非洲区域（27.81%）；东地中海区域（15.99%）；欧洲区域（10.42%）；东南亚区域（8.54%）；西太平洋区域（8.47%）；全球共享服务（3.33%）；以及特别规划（0.64%）（见人力数据，表 1 和图 1）。报告截止日期之后，由于一些员工的合同终止日期为 2025 年 12 月 31 日，员工人数进一步减少。截至 2026 年 6 月 30 日的预计裁员情况见增编文件 A79/21 Add.1。

3. 世卫组织编外人员是本组织人员队伍的另一个重要组成部分，其人数已显著减少。2024 年 12 月至 2025 年 12 月，开展工作协议数量减少了 31.8%，从 2154 份（371 名等同专职员工数）减少到 1469 份（244 名等同专职员工数），等同专职员工数减少了 34.2%。

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

² 文件 A79/21 Add.1。

³ 见[世卫组织人力数据](#)（更新数据将于 2026 年 5 月 1 日起可用）。

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国际癌症研究机构和联合国系统实体及泛美卫生组织的工作人员（见[泛美卫生组织文件 SPBA20/10](#)）。

4. 顾问人数从 2024 年 12 月的 5317 人（1717 名等同专职员工数）减少到 2025 年 12 月的 4148 人（1280 名等同专职员工数），等同专职员工数减少了 25.5%。特别服务协议减少了 21.4%，从 2024 年 12 月的 5494 份减少到 2025 年 12 月的 4320 份（见人力数据，表 20）。
5. 截至 2025 年 12 月，与 2024 年 12 月相比，本组织各级职工的分布情况如下：总部从 28.2%下降至 25.5%，全球共享服务从 3.1%增加到 3.3%，区域办事处从 24.0%增加到 24.8%，国家办事处从 44.7%增加到 46.4%（见人力数据，图 2）。
6. 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，职工费用为 12.28 亿美元，占总支出（34.29 亿美元）的 36.0%，比 2024 年占总支出 37.62 亿美元的 34.0%有所增加。同期，职工费用绝对数下降 5%，从 12.9 亿美元降至 12.3 亿美元，。
7. 在地域代表性方面，43.1%的国家处于理想幅度，23.4%的国家超额，23.9%的国家无额，9.6%的国家缺额（见人力数据，表 4、5 和 6 及图 4 和 5）。
8. 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 54.7%。2024 年 12 月至 2025 年 12 月期间也出现上升（从 52.9%到 54.7%）。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 18.4%，其中 2024 年 12 月至 2025 年 12 月期间增长了 3.4%，这表明高级领导层多元化工作取得了进展。总部的增幅更大，自 2017 年以来增长 20.4%，其中 2024 年 12 月至 2025 年 12 月增长 4.1%，反映了本组织对多元化的坚定承诺（见人力数据，图 5 和 6）。
9. 本组织 8569 名职员（49.7%为女性，50.3%为男性），已实现性别均等（见人力数据，表 3a 和 3b 以及图 3a）。
10. 从 2024 年 12 月到 2025 年 12 月，专业及以上职类中女性占比从 47.9%增至 48.5%。女性占比增幅最大的职级是 P3（+0.7）、P4（+0.8）以及 P6 和 D1（+3），而性别差距最大的职级仍是 D2（24.5%为女性）和 P6 及 D1（37.3%）（见人力数据，表 3c 和 3e 以及图 3b 和 3d）。2023 年为提高女性占比而推出的两项招聘措施继续实施，直到目前女性代表性不足的职级实现性别均等。
11. 过去四年，女性申请者的比例从 31.4%增加到 32.1%。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）。
12. 2025 年 12 月 31 日，33.9%的国家办事处负责人为女性，而 2024 年 12 月为 31.7%（见人力数据，图 3c）。

全球实习规划

13. 由于财政危机，全球实习规划自 2025 年 1 月底起暂停。因此，实习生人数随着合同到期而减少。

14. 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 63.1% 下降至 2025 年 12 月 31 日的 55.6%。WHA71.13 号决议（2018 年）中设定的至少 50% 实习生来自低收入和中等收入国家的目标继续超额完成。秘书处将于 2026 年第二季度重新开放实习规划。

绩效管理

15. 由于确定重点和调整进程，各项绩效管理改进举措于 2025 年暂停。不过，根据世卫组织绩效管理制度评估的建议，将于 2026 年启动绩效管理审查。作为人力资源业务管理系统第二波实施工作的一部分，预计将在新的业务管理系统中推出绩效管理模块，以取代现有工具。

职工学习

16. 2025 年，研讨会、机构间网络研讨会和个性化辅导吸引各主要办事处 10 000 多人次参与。这些服务由合格的内部教练和职业顾问提供，专为支持受组织重新确定重点影响的职工量身定制，并为受影响人员提供外部招聘平台。

17. 各项全球学习举措提供在管理、财务、风险、数字技能和工作场所文化等领域获得广泛内部和外部培训机会，并辅之以语言培训和职业过渡支持。iLearn 平台为超过 28 000 名用户提供服务，提供超过 37 000 门课程和强制培训，主题包括道德操守、安全和防止不当行为，完成率从 87% 到 97% 不等。

18. 2025 年，该平台记录超过 292 000 次视频观看量，领导力、人工智能、项目管理、正念和沟通等方面的参与度都很高。人员队伍过渡规划涉及 5300 多名职工，产生 17 000 多份学习记录，9500 人次完成学习，同时对 7451 名职工进行了关于新业务管理系统的培训。

19. 世卫组织学院已将职工学习纳入其 2024 年至 2026 年战略。2026 年 2 月举行的职工发展与学习圆桌会议期间，与区域协调员及人力资源和人才管理司一起，根据 2025 年第三季度进行的的学习和发展需求评估的结果，确定了 2026 年至 2027 年的新战略学习重点。

20. 自 2025 年 5 月推出全球入职引导课程“了解世卫组织”（补充总部和区域入职的数字化入职体验）以来，大约 264 人已访问 iLearn 中的相关内容。

21. 2025 年，1273 名员工参加了有效沟通和全球语言计划，涵盖联合国所有六种语言以及德语和葡萄牙语，对英语沟通和写作课程的需求尤其强劲。

流动

22. 持续财政危机对世卫组织职工流动框架，特别是全球地域流动政策，产生了直接影响。由于组织重组和资源限制，2025 年流动活动无法按计划进行。但职工流动继续发生，特别是通过全球改派程序（用于为在确定重点和调整期间职位取消的符合条件职工寻找可行安置机会）以及区域内和区域间正常调动渠道，包括作为重组过程一部分的职位迁移。

23. 在全球地域流动政策暂停的同时，世卫组织继续在实践中坚持流动原则，优先考虑保留内部人才、填补国家一级的重要职能及确保运营连续性。本组织也在研究财务状况稳定后如何及何时重新启动流动计划。

内部司法

24. 主要问责职能部门通过借鉴各国际组织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，以确保适当利益攸关方能够更及时、更公平地处理此类投诉，营造相互尊重的安全工作环境。

25. 秘书处继续监测 2016 年启动的内部司法系统改革。改革已带来显著改善，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。确定重点和调整进程后，行政审查需求急剧增加，2025-2026 年行政审查请求超过 250 项，而平均每年有 60 项请求。目前，向全球上诉委员会上诉的行政审查决定占比显著下降。为解决内部司法系统面临的这种激增，已采取措施提高行政审查小组能力并提高行政审查流程效率。

26. 在情况说明中，秘书处提及，《不当行为事项汇编》是其持续致力于针对涉不当行为事项提高透明度和加强问责制工作的一部分。该出版物可在会员国门户网站⁵和世卫组织网站问责制页面“不当行为”部分⁶查阅。该汇编载有自 2011 年 12 月以来印发的不当行为事项情况说明中所载所有案件的匿名摘要，每季度更新一次。

合同模式

27. 合同模式改革于 2025 年被搁置，人力资源和人才管理司目前正在评估其恢复这项工作为 2026-2027 双年度政策重点之一的能力。

人力资源全球业务

28. 2025 年期间，人力资源全球业务团队处理了 235 000 笔交易并解决 5100 起事件。人力资源全球业务处扩大了其支持本组织调整和重组的职能。服务水平协议合规性提高至 96.45%，而 2024 年为 90%。

29. 为进一步改善职工体验，该团队制作了信息图表和视听辅助工具来说明职工权利，并采用人工智能工具加快租金预支款和补贴以及教育补助金的处理。这些创新显著缩短了周转时间。

相互尊重的工作场所规划

30. 2025 年，相互尊重的工作场所规划在重大组织变革期间提供必要支持，在本组织（包括国际癌症研究机构和艾滋病署）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，该规划推出量身定制的课程，提供实用

⁵ 见[会员国门户网站](#)（2026 年 4 月 9 日访问）。

⁶ 见[不当行为](#)（2026 年 4 月 9 日访问）

工具并协调跨职能支持，确保受重组影响职工通过对话、有针对性的资源以及与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。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。

31. 一个重要里程碑是 2025 年 4 月启动职员转型支持中心。

职工健康和福祉

32. 2025 年，业务支持、安全管理及健康和福祉司在资源有限和组织转型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社会心理支持，应对新出现的社会心理风险以及支持职能和管理角色。除常规活动外，该司还面临与转型有关的需求增加情况（包括更复杂的病假个案），通过帮助确保在员工调动期间获得护理支持世卫组织突发卫生事件规划。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。联合检查组还强调在职工健康管理方面向决策者和相关利益相关方提供病假统计数据的价值以及此类信息对知情决策的现实意义。

卫生大会的行动

33. 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？
