



人力资源：年度报告

执行委员会规划、预算和行政委员会 向第六十五届世界卫生大会提交的第七份报告

1. 规划、预算和行政委员会第十六次会议在 M.A.O. Saíde 博士（莫桑比克）主持下于 2012 年 5 月 16 日至 18 日在日内瓦举行¹。
2. 仅仅在会议开幕的头一天才得到了会议文件，委员会对此表示关切。委员会成员因而没有机会充分审阅报告内容。格式上的扩充受到了会议欢迎。应执行委员会第 130 届会议提出的要求，报告提供了非职员合同方面的新内容，这是造成文件定稿出现某些拖延的原因，这些新内容将成为将来对发展趋势做出宝贵分析的基线。
3. 委员会强调了对人力资源进行战略性和实施性管理的重要性。委员会成员建议，世卫组织要加强这方面的工作，尤其是在更加系统的继任计划问题上。会议注意到，预测在未来十年中退休人数会有上升，这为本组织带来了重要机会。必须做出一切努力，确保继续招聘高素质的工作人员。委员会一名成员注意到，专业级及以上职类的职位中，仅有 0.7% 要求具有护理方面的专长。会议认为，在性别和地域平衡方面的多样性、超额和缺额问题属于世卫组织人员招聘和部署方面的高度优先事项。委员会问及，总部的地域多样性出现了改善。委员会还强调，本组织必须更加强调妇女的招聘，尤其是 P.5 级及以上人员，后者到目前为止取得的进展相对缓慢。世卫组织各主要办事处在实现两性相等方面存有很大差异。在回应这一关切时，美洲、欧洲和东地中海区域的地区主任表示，他们本人致力于在各自区域实现两性相等。
4. 委员会强调，必须将人力资源置于世卫组织内改革议程所有方面的核心位置。在回应所提问题时作出的澄清是，世卫组织已经开始对任用政策作出审查，这包括职员的重新派任和离职机制。在内部进行广泛磋商之后，预计将向 2013 年召开的执行委员会提出建议。

¹ 与会人员名单见文件 A65/44，附件。

5. 委员会对在工作人员的非职员情况数据方面所采用的创新作法表示赞赏。这使人们能够更好的了解这一特别群体所发挥的作用。探讨了各区域在利用合同类别上存有的差异，各地区主任对此作了澄清。在这个问题上以及在较为一般的意义上，委员会注意到要纳入美洲区域的数据存有难度。
6. 委员会表示，本组织必须继续改进对职员发展个人技能和能力的支持。委员会注意到，本组织继续利用新型技术和工具来实施有针对性的培训活动。目前在电子学习平台方面的行动得到了认可。
7. 委员会强调了流动性的重要性，这是作为建立能力并且确保在本组织范围内实现知识共享和转让的一个工具。人员流动不会不带来费用，但有利于加强规划实施以及发展职员的专业知识。
8. 委员会要求，秘书处应当在今后的报告中分列较长期合同的情况，以区分定期任用和连续任用职员。一个会员国要求，今后要提供有关将定期任用转为连续任用方面的标准情况。
9. 委员会在讨论中强调，至关重要是职员的素质，而不是数量。需要在这方面设立强有力的业绩管理系统。委员会希望得到未来数年在这方面所取得的成绩的更多情况。
10. 尽管职员数量出现减少，但职员配备的总费用在过去十年中一直保持在支出的50%，委员会要求对此作出澄清。秘书处解释说，这在很大程度上是由于美元这一世卫组织的帐户货币价值出现了大幅下滑。

向卫生大会提出的建议

11. 委员会代表执行委员会建议卫生大会注意本报告。

= = =