

## 产权组织协调委员会

第八十一届会议（第53次例会）  
2022年7月14日至22日，日内瓦

### 人力资源年度报告

秘书处编拟

#### 一、引言

1. 鉴于产权组织成员国大会将于2022年7月召开，本人力资源年度报告首次涵盖一个日历年，即2021年1月1日至12月31日期间。因此，本报告还包括上一份[年度报告](#)中反映的一些议题，该报告涵盖的时期为2020年7月1日至2021年6月30日。
2. 本报告载有须向产权组织协调委员会报告的所有人力资源事项及成员国感兴趣的其他工作人员事项。报告中载有实现人员配置目标方面的进展信息，以及符合产权组织2017年-2021年人力资源战略的人力资源相关政策、行动倡议和活动的简要说明。
3. 除导言外，年度报告的结构如下：
  - 员工队伍关键趋势的简介；
  - 须向成员国报告的事项；
  - 产权组织的挑战、新目标和变化；以及
  - 过去一年的总体进展。

## 二、员工队伍一览

4. 截至 2021 年 12 月 31 日，产权组织员工队伍总人数为 1,588 人。
5. 与上一报告期相比<sup>1</sup>，核心<sup>2</sup>员工队伍略有减少（1,083 人减至 1,074 人），占员工队伍总数的 67.6%，而灵活<sup>3</sup>员工队伍有所增加（从 489 人增至 514 人），占员工队伍总数的 32.4%。
6. 从性别角度来看，女性占员工队伍的 53.2%（845 人），男性占 46.8%（743 人），但这一代表性在不同职类中有所不同。在 1,074 名工作人员的核心员工队伍中，女性占 54.2%（582 人），男性占 45.8%（492 人）。核心员工的综合平均年龄为 49.6 岁。
7. 从总体地域代表性的角度来看，由于一系列外联工作，121 个成员国现在在各个级别和职类的工作人员中有代表性，有 110 个成员国在按地域分配的员额中有代表性。<sup>4</sup>
8. 另一份文件中载有关于产权组织员工队伍、多样性、人才来源、发展和培训以及冲突管理的关键数据和指标，涵盖同一报告期或按日历年分列，可在线查阅。

## 三、须向产权组织协调委员会报告的事项

### 终止任用

9. 产权组织工作人员条例 9.2(g) 要求总干事向产权组织协调委员会报告终止任用工作人员的所有案件。2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间有以下终止任用：
  - 依照工作人员条例 9.2(a)(2)，因健康原因而终止任用 4 例；
  - 依照工作人员条例 9.2(a)(5)，为了产权组织的良好管理，经有关工作人员本人同意而终止任用 9 例。

### 延长临时任用

10. 在 2018 年 9 月的年会上，产权组织协调委员会请求秘书处将关于总干事根据工作人员条例 4.16(a)<sup>5</sup>延长至两年以上的临时任用数量，以及采用这一特殊措施的理由的详细信息，系统地包括到其人力资源年度报告中。
11. 在 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的报告所涉期间，16 名临时任用人员被延长至两年以上。这些例外延长的理由如下：
  - 两项临时任用被例外延长（一项延长 6 个月，另一项延长 12 个月）是由于业务需要。
  - 九项临时任用被例外延长（两项延长 6 个月，七项 12 个月）是为了在明确工作人员配置需求之前确保业务连续性。
  - 五项临时任用被例外延长（两项延长 3 个月，三项 6 个月）是为了在征聘完成之前确保业务连续性。

---

<sup>1</sup> 在上一报告期（2020 年 7 月至 2021 年 6 月）内，员工队伍总人数为 1,572 人，核心资源和灵活资源的比例为 69/31。

<sup>2</sup> 由经常预算供资的定期、连续或长期任用工作人员。

<sup>3</sup> 由经常预算供资的临时任用工作人员；由非经常预算（储备金和信托基金）供资的工作人员；联合国借调工作人员；初级专业干事，包括联合国开发计划署（开发署）初级专业干事；实习生；研究员；月薪/日薪笔译员/审校；个体订约人；劳务派遣人员；外部提供商；以及瑞士补贴临时就业 SYNI 计划中的个人。

<sup>4</sup> 按地域分配的员额均为由经常预算供资的专业及以上职类的工作人员职位，语言职位和总干事职位除外。

<sup>5</sup> 见文件 [WO/CC/75/3](#)。

## 实施产权组织性别平等政策

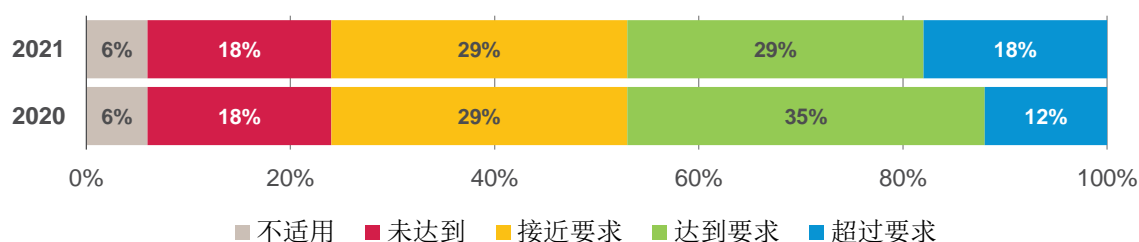
12. 产权组织在性别平等和增强妇女权能的工作中采取了双管齐下的方法：它既实施有性别考虑的倡议，又将性别考量纳入各种计划和职能的主流。

将性别观点纳入各项组织职能的主流

13. 关于联合国全系统范围内的工作，2021 年，产权组织继续实施联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划（UN-SWAP）。<sup>6</sup>2021 年，产权组织在 47% 的评级项（即 8 项指标）中达到或超过要求。值得注意的是，产权组织超过要求的指标数量有所增加，从 2020 年的两项增至 2021 年的三项（评价、审计、知识与传播）。

14. 下图反映了产权组织 2021 年相比于 2020 年的 UN-SWAP 工作成果：

### 2020-2021年绩效对比



### 性别平衡

15. 截至 2021 年 12 月 31 日，女性在由经常预算供资的持有定期、连续或长期任用的所有专业及以上职类工作人员中占 47.9%<sup>7</sup>，在专业职类中占 49.8%，在司局长职类中占 33.3%。女性在本国专业干事职类工作人员中占 80%，在一般事务职类中占 62.8%

16. 性别均等目标方面，在过去的两年期内，P4 和 D1 级别均达到并保持住各自的目标。相反，D2 和 P5 级别出现倒退，但在过去一年保持稳定。

职等	2019年6月30日的情况	2020年6月30日的情况	2021年6月30日的情况	2021年12月31日的情况	2021年12月目标
D2	15.4%	15.4%	10%	10%	24%
D1	36.8%	34.9%	37.1%	37.3%	37%
P5	32.4%	32.7%	29.7%	29.1%	43%
P4	48.7%	50.0%	50%	49.7%	50%

17. 对于 2022/2023 两年期，产权组织已为 D2、D1、P5 和 P4 级别设定如下目标：

职等	目标
D2	33%
D1	41%
P5	35%
P4	50%

<sup>6</sup> UN-SWAP 是联合国系统行政首长协调理事会（首协会）批准的一项问责机制。UN-SWAP 将首协会于 2006 年通过的“联合国全系统性别平等和增强妇女权能政策”付诸实践。可[在此](#)查阅产权组织各项指标的绩效。

<sup>7</sup> 基于职等。不包括临时工作人员和行政类。

### 将性别观点纳入计划编制的主流

18. 为了提高对全球知识产权性别差距的认识并为此查明解决方案，2021 年，人力部和发展议程团队组织了全球虚拟会议，主题是“缩小知识产权性别差距”。这些会议汇聚了来自全球知识产权界的不同利益攸关方（知识产权局、知识产权协会、多利益攸关方倡议、非政府组织、学术界），介绍了在知识产权服务设计、外联和交付以及政策、能力发展和组织文化方面的良好做法和经验教训。这些会议还为介绍产权组织在该领域的工作成果提供了机会。在全球范围内，来自 60 多个国家的 700 多名与会者参加了信息交流会。

19. 性别主流化工作继续在各部和职能领域得到加强，反映了成员国对性别平等和在知识产权制度中提高妇女地位的兴趣。在报告所涉期间，采取了数项举措，例如：

- 2021 年，产权组织为拉美地区的知识产权局推出了两个关于将性别观点纳入主流的一系列讲习班。第一个系列包括四场会议，受众是版权局，有两个目标：i) 在知识产权领域形成对性别平等问题的共同理解；ii) 提高知识产权从业人员对知识产权性别差距的认识。第二个试点系列的受众是拉美地区的七个知识产权局，旨在积累和分享有关将性别观点纳入主流的知识，并为将性别平等考量纳入知识产权局所有工作领域的主流提供分析性切入点。该系列讲习班广受好评，将在 2022 年再次举办，以便接触到该地区更多的知识产权局。
- 2021 年，产权组织编制了《包容性语言指南》，以产权组织的六种官方语言提供。这些指南构成了一个清晰、简明和易懂的提高认识工具，说明如何以符合产权组织中期战略计划的方式来起草文本，并确保我们“不遗漏一人”。这些指南包括两个单元（性别包容性语言和残疾包容性语言）。单元格式旨在提供灵活性，以便未来在必要时可以增加更多的单元。

20. 总干事在 2021 年大会上宣布任命副总干事莉萨·乔根森为产权组织的首位知识产权与性别平等倡议者，最近又招聘了一名知识产权与性别问题高级顾问，这将强化产权组织工作的战略方向，促进和提高女性发明人、创新者、创造者和企业家在知识产权制度中的参与。这些职责是对人力部已有的性别和多样性问题专业干事职位的补充。

### 奖励和表彰计划

21. 在 2018 年 9 月的年会上，产权组织协调委员会要求秘书处系统地报告其奖励和表彰计划的执行情况以及自上一份人力资源年度报告以来实行的变化。

22. 鉴于内部监督司（监督司）审查产权组织的绩效管理与工作人员发展框架，2021 年的奖励和表彰计划中没有奖金。对杰出表现以及在产权组织申诉委员会、联合咨询组或作为性别问题联络点提供的自愿服务颁发了嘉奖证书，在产权组织企业内容管理系统中提供给相关工作人员。

### 国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）和联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会）的报告

23. 提请产权组织协调委员会注意公务员制度委员会（联合国文件 [A/76/30](#)）和养恤金联委会（联合国文件 [A/76/297](#)）的上一份年度报告。

#### 四、世界变革之时

24. 面对 2019 冠状病毒病大流行带来的空前挑战，本组织及其全体工作人员在过去两年都经历了一段充满挑战的时期。

25. 在新行政层履新后，人力部被要求支持一项重大的组织调整，包括创建一个新的部门，即知识产权和创新生态系统部门，以及支持其他重点领域。这项调整的主要目标是精简和改善信息流以及跨部门协调。这一组织调整是在新的中期战略规划背景下进行的。中期战略规划标志着本组织朝着更加以雇员为中心的方向发展，鼓励以团队为基础的文化和工作方法，提高雇员的價值主张不仅仅是一个目标，也会成为现实。

26. 为协助在产权组织实施这一新的人力资源管理愿景，聘请了一名外部人力资源战略专家，与管理人员和雇员一起开展全面的协商过程，以查明本组织可以引以为豪的以及还有待加强的人力资源管理要素。在此基础上，制定了新的人力资源战略，并在 2021 年 10 月提交至产权组织协调委员会，为未来五年的人力资源战略工作确定了方向。新战略以七个相互关联的目标为中心，即文化、组织灵活性、多样性和包容性、人员绩效管理、学习和职业发展、领导力和管理，以及参与和福祉。

##### 重新构想完成工作的方式

27. 大流行促使产权组织和人力部认可并接受一种敏捷的工作文化。从一开始，人力资源管理部就不得不考虑如何管理一支远程工作、工作模式更加混合的员工队伍，雇员有的在家办公，有的在办公室，有的非全职，有的有弹性工作安排。

28. 世界在不断变化，职场也不例外，技术对工作方式的影响越来越大。有鉴于此，在新的人力资源战略的基础上，在 2021 年底宣布了人力部的“一站式”服务模式，并于 2022 年 2 月生效。

29. 新模式将使人力部能够专注于服务交付，并整合专题领域，而非职能。该模式旨在促进产权组织向开放、透明和以人为本的组织过渡。此外，该模式还旨在确保人和流程得到更好的整合，从而使人力部的内部和外部服务用户获得更顺畅、更连贯的体验。在新模式下，随着新的人才管理处建立，人力部将致力于横向工作，作为“合作伙伴”与业务部门并肩工作，与其他利益攸关方共同拥有成果，并协助业务领域进行调整和转型。

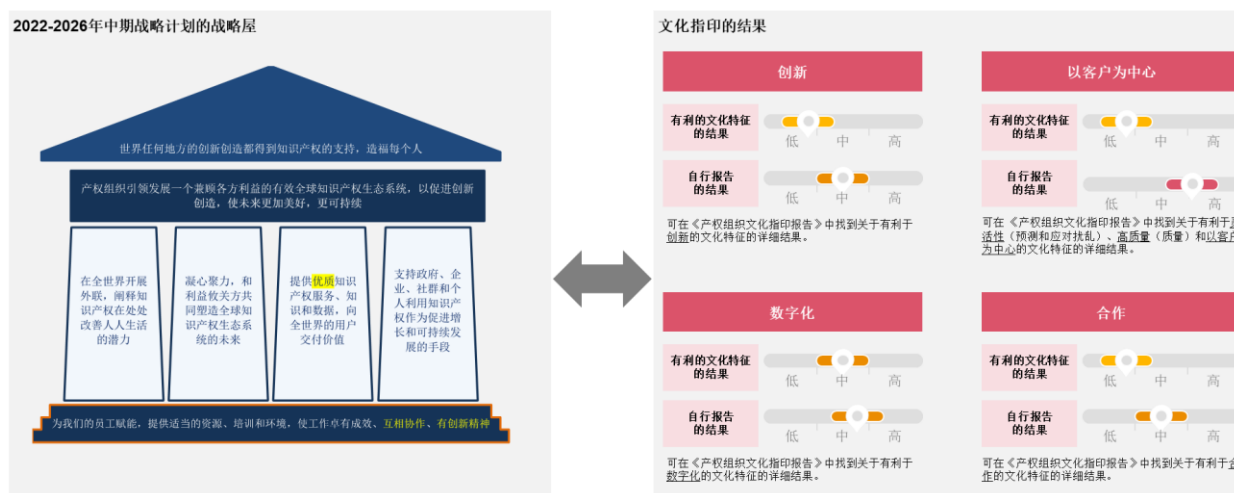
30. 技术的“爆炸”及其对职场的影响，需要专门的服务以确保人力部能够受益于技术、有效的数据管理和关键分析，以及改善客户服务并为人才管理提供参考。在人力部内设立新的人力资源技术和数据股，就是认识到将技术融入人力资源的重要性。

31. 本年度还对 2014 年启动的较长期战略性员工队伍规划程序进行了审查和全面改造，旨在评估产权组织人力资源的“状况”，并就确保成功交付业务成果所需的人力资源行动提供指导。对该程序进行了审查，并吸取了经验教训，以完善较长期员工队伍规划程序，目前正作为“产权组织 2022/23 年及未来人才审查”在所有部门推广。

32. 此外，管理人员还可以使用人力资源看板，该工具提供有助于所有级别员工队伍规划的人力资源分析。该看板将提供关键信息的便捷访问渠道，如人员配置、性别和地域代表性、退休、缺勤和绩效等数据。该工具还将加强主管在管理其员工队伍，跟踪和监测其团队，以及改善其员工队伍性别和地域代表性方面的能力。

## 培养技能和拥抱适应性的文化

33. 2021 年，普华永道审查了产权组织绩效管理与工作人员发展系统。认识到文化在绩效管理中的重要性，作为此次审查的一部分，为产权组织建立了“文化指纹”。这项分析总结了产权组织文化的五个重要特征：帝国、专业和尊重、稳定的支柱、“遵守规则”和胜任力声誉。虽然所有特征都包含了某些优势，但也伴随着挑战。对产权组织文化的分析得出的结论是，有必要加强产权组织的战略愿望和当前的组织文化之间的调整。



34. 该分析提供了一个基础，人力部可以在该基础之上启动参与产权组织文化转型计划的关键任务。这将确保主流文化能够增强组织复原力，并为整个产权组织提供共同的成功愿景。

35. 审查还查明，雇员和管理人员表示，有必要对产权组织的绩效管理进行一些关键的变革。这些变革包括：需要更多的客观性、认可和发展，由更以用户为中心的程序支持；在管理绩效不佳方面提供更多支持，以及需要对围绕绩效的心态和行为进行深入的文化演变。同样还注意到，为了应对关键的绩效管理挑战，产权组织需要转向一种更加以客户为中心的方法，并在全组织范围内形成一种“成长思维”。报告总体上提出了八项建议，将支持本组织建立一个更切合目的的绩效管理框架。其中一项建议是引入绩效校准，以提高一致性和公平性。为此，在 2021 年的绩效周期中，为 P4 及以上的雇员引入了绩效校准程序。校准程序旨在建立整个组织对两个最高评价等级的共同理解。

36. 制定新的绩效制度，并确保绩效管理与发展及其他人才程序之间联系更加紧密，这两方面的工作将是人才管理处雇员体验股与管理人员及其他利益攸关方共同工作的组成部分。

37. 展望未来，个人和职业发展是管理和激励业绩的关键，这一观点已得到认可。同时，显然产权组织必须投资其人力资本，以确保本组织拥有能满足当前和未来需求的技能。为此，开放和提高人才流动性已被证明是强有力的管理举措，可以吸引雇员参与，同时也使管理层能够发现内部技能，减少不断从外部寻找人才的需要——在内部投资，而不是仅仅依靠“买进”。这一年来，在查明人才市场平台及其提供的产品方面取得了重大进展，使产权组织能够在 2022 年早些时候推出正式的征求意见稿，以期在 2023 年进行试点。此外，根据积极的反馈意见，人力部扩大了其试点项目，允许定期、连续和长期任用工作人员被临时分配到临时职位和项目岗位，同时保留其合同地位和相关福利待遇。

38. 最后，人力部结构调整的一个重大变化涉及将实施和交付学习计划的责任转移至 WIPO 学院。这一转移的主要目的是让学院利用其在知识和技能积累方面的专业能力，使产权组织工作人员受益。为确保培训计划具有战略重点，设立了培训和发展工作队，就改进产权组织的培训方法所需的变革提出建议，由 WIPO 学院和人力部合作为产权组织制定学习与发展框架，并监督其实施。

## 五、“新常态”

39. 鉴于对雇员的社会心理和精神健康的影响，2020 年大流行病的暴发给人力部带来了一系列新挑战。在整个这一时期，人力部在危机管理、远程工作、风险处理、员工队伍重新部署以及安全和福祉方面发挥了关键作用。

### 健康、福祉和工作生活平衡

40. 在产权组织，雇员的心理健康和福祉始终是最重要的，而这场大流行病加速了对产权组织工作方式的重新评估。毫无疑问，过去两年提供了新机会，使弹性办公成为改善工作生活平衡的更标准化做法。最值得注意的也许是，弹性做法不再被视为一种附加做法，而被视为工作生活的基本组成部分。

41. 人力部在发展这一新方法以支持工作人员的工作生活平衡方面发挥了作用，特别是意识到弹性工作方法对业务至关重要，有助于使产权组织成为有吸引力的雇主。因此：

- 产权组织关于工作时间和弹性工作安排的新政策于 2021 年 10 月发布，2022 年 1 月生效。该政策吸取了 2019 冠状病毒病大流行期间的经验教训，将远程办公作为一种弹性工作安排。虽然业务需求优先，但所做出的改变将使工作人员更灵活地根据个人偏好和需求来安排工作和管理工作时间，从而支持工作生活平衡。这些改变也将使主管人员有更大的自由度，根据组织和个人需要来管理其团队的工作安排。
- 对育儿假的政策也做出了重大修改，使工作人员受益，支持工作生活平衡。这些修改旨在进一步促进性别平等和包容性，特别是认识到父母之间应平等地分担育儿责任。为此，多数任用类型和父母形式的应享假期都有所增加，这些应享权利的使用也有了更大灵活性。
- 首次就奉命长时间或经常加班的专业及相关职类工作人员的补假制定了全组织的政策。新政策为以公平、透明和一致的方式向这些职类的工作人员提供补假奠定了基础。

42. 此外，人力部与医务股和工作人员顾问协调，向工作人员提供全面的咨询和广泛的支持。制定了雇员心理健康建议和指导，旨在提高个人和集体的复原力。2021 年，产权组织参加了在包括产权组织在内的 24 个联合国组织中开展的联合国卫生情报（UNHI）健康和福祉调查。本组织的答复率高达 37%。该调查评估了身体和精神健康、2019 冠状病毒病大流行的经历、工作模式和办公室布置、家庭虐待以及一些其他问题。调查结果显示，根据健康风险分层法的评估，43%的调查对象属于中/高健康风险类别；39%的调查对象报告称其身体健康状况恶化，39%报告称其心理健康和福祉在大流行期间远不如从前。许多调查对象在大流行期间没有得到足够的医疗保健。此外，令人严重担忧的是，家庭虐待也因大流行而加剧，其报告率高达惊人的 17%。总的来说，主要的不适情况包括身体疼痛、与工作有关的压力和精神健康症状。调查显示，心理健康问题的污名化程度偏高。产权组织正在计划同 UNHI 一起进一步分析调查数据，每年或每两年重新向其工作人员提交一次调查，并正在制定一套措施，以在未来几年内应对调查显示的问题。

43. 同样，还努力建立相互尊重、和谐、对骚扰零容忍的工作环境。特别是修正了关于工作场所相关冲突和申诉的政策，移除了原来提出骚扰（包括性骚扰）、歧视和/或滥用职权投诉时的 90 天期限。这一变化确保与行政首长协调理事会（首协会）发布的联合国系统性骚扰问题示范政策的一致

性，该政策规定性骚扰的正式报告不应有期限限制。<sup>8</sup>政策的另一处修订是确保对所有不当行为的指控，包括骚扰、歧视和/或滥用职权的指控，都提交给内部监督司（报复指控除外，仍由道德操守办公室办理）。<sup>9</sup>

## 多样性

44. 2021 年，产权组织完成了 2020 年和 2021 年发布的临时职位空缺 26 项招聘和定期职位空缺 39 项招聘。在 39 项定期职位招聘中，16 项是内部候选人（长期、连续或定期合同），如算上以其他合同为产权组织工作的雇员，则为 26 项。16 个内部人选中，15 个是晋升，其中 53% 是女性工作人员。目前正在开展一个项目，以更新和改进产权组织在互联网上的招聘网页。该项目将让信息更容易理解、更有吸引力，并为了包容性而遵守无障碍方面的最佳做法，旨在吸引甚至更加多样化的人才。

45. 产权组织继续努力实现其性别均等目标，并通过各种倡议确保其工作人员的地域多样性，特别是在高层。产权组织直接和/或通过其合作组织，利用各种社交媒体渠道开展外联活动，有时还专门为女性专业人员定制活动。产权组织还利用高管人才寻聘公司的服务，并参加招聘会。2021 年，向我们的高级别女性人才库提交意向的女性候选人就有 978 名，而在通过我们所有人才库提交意向的 4,444 名专业人员中，有 2,534 名是女性（57%）。此外，产权组织的业务智能人力资源看板也得到进一步加强，只需按下一个按键，就能立即提供实时的性别数据，使工作人员和管理人员能够快速方便地查看性别数据。产权组织在 2021 年还参加了三场虚拟招聘会，其中一场专门针对中东和北非地区，另外两场面向全球。

46. 产权组织进一步加强了其联络点倡议<sup>10</sup>，该计划旨在吸引多样化的候选人申请职位空缺，特别是来自无任职人员和任职人数不足的成员国的候选人。2021 年期间，向国内联络点作了八次能力建设报告。与常驻代表团举行了几次信息分享会，这些代表团也在考虑积极参加这一计划。2022 年，人力部计划在所有联络点中进行一次调查，以确定进展顺利的方面，分享最佳做法，从而在网络的联络点中进行内部能力建设。

47. 此外，2021 年制定了一项新的[青年专家计划](#)（YEP），旨在培训 35 岁以下的下一代全球知识产权领导者，帮助在全球建立创新生态系统。青年专家计划是为才华出众的青年专家提供的一项为期两年的计划，他/她们通过该计划不仅了解知识产权的技术问题，也会在实践中加以应用。该计划于 2021 年 11 月启动，已经吸引了约 4,000 名申请者，其中有 1,500 多人来自非洲地区，400 多人来自拉丁美洲和加勒比地区，近 900 人来自亚洲和太平洋地区，350 人来自中东欧和中亚地区，200 多人来自中东地区。2021 年 12 月，11 名多样化的年轻专业人士（6 名女性，5 名男性）被选中，在 2022 年初开始试点计划。

48. 从青年专家计划中获得的经验包括：为宣传和甄选过程留出更多的准备时间，即在一年中更早的时候发布广告；预先提供更明确的项目信息供感兴趣的候选人仔细研究；在甄选过程中允许与用人单位的管理人员有更多的接触；以及在选定的青年专家到达日内瓦之前（更早地）向他/她们提供更多支持，特别是在住宿和与瑞士有关当局办理正式行政手续方面。

---

<sup>8</sup> 见首协会的联合国系统性骚扰问题示范政策：

[https://unsceb.org/sites/default/files/imported\\_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL\\_0.pdf](https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL_0.pdf)

<sup>9</sup> 见 2021 年 8 月 3 日的 [WO/CC/80/3](#)（“《工作人员条例与细则》修正案”），第 17 段。

<sup>10</sup> 联络点倡议——产权组织与代表团（主要是无任职人员和任职人数不足的成员国）和国家知识产权局合作查明国家联络点，在所在国进一步宣传职位空缺通知。



## 包容性

49. 2021 年，产权组织开始制定其首个残疾包容战略，以遵守范围更大的《联合国残疾包容战略》中阐述的联合国全系统要求。产权组织的残疾包容工作将以过去已经实施的各项倡议为基础，并将加强这些倡议，特别是改善产权组织房舍的无障碍环境和“无障碍图书联合会（ABC）”倡议。通过这些倡议，产权组织与残疾人组织建立了良好的关系，特别是代表盲人和视障者的组织。此外，产权组织与国际电信联盟（国际电联）和国际劳工组织（劳工组织）合作评估了自己的电子招聘平台，以确保对所有用户无障碍。目前正在落实报告中的建议。

## 其他发展

50. 在过去的几年里，人力部通过数字化转型进程，开始实施一系列新的人力资源工具、流程和程序，以实现日益强大的人力资源职能。大流行加速了向数字工作方式的转型，也展示了如何利用技术从重复性的日常工作中释放出时间。

51. 2021 年，人力部与其他内部单位协调推出了新界面，改善了雇员在接入人力资源门户网站时的体验，并继续开发弹性工作安排功能，包括远程办公，以便在 2022 年 1 月实施。人力部还完成了人力资源数字化项目，将目前在职工作人员的纸质文件数字化，以改善雇员档案和记录的单一数字存储，从而加强人力部从办公室和远程安全在线查阅信息的能力。同样，为了更好地管理长期病假，制定了具体的报告供医务股使用，使其能够针对需要其支持的案例，帮助有关雇员复工，并协助其所属部门为复工做好充分准备。

52. 此外，从去年开始，从规划和人才获取到评估、遴选和雇用的整个招聘过程都在虚拟环境中进行。通过使用异步视频面试和在线考试平台等技术，提供了专业的、最先进的候选人体验，同时使人力部能够更有战略性地将时间用于增值职责。与此同时，人力部还认识到，远程入职及其相关挑战也已成为虚拟招聘的一个关键部分。这方面已经启动了一个新项目，预计将于 2022 年中期完成。

53. 人力部在连续审查和更新有关产权组织雇员服务条件的规则和政策方面做出了巨大努力，使产权组织可以保持健全的监管框架，迅速适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与联合国共同制度的最佳做法一致。作为人力资源政策框架持续优化工作的一部分，在报告所涉期间，发出了约 20 项新的或修订后的办公指令及其他行政通知，必要时一并发出全体通知，以确保员工了解政策发展。

54. 最后，正如我们在上一份年度报告中所提到的，行政部门的重要优先事项是改变产权组织的文化，倾听员工队伍的心声，以创造基于信任、有活力和有回报的文化。其目的是为了落实各种工具，以查明行之有效的方面和不尽如人意的方面，更好地了解雇员的动力和期望，如何改善雇员福利，并将雇员的心声纳入业务决策。为此，在 2022 年启动雇员参与度调查的进程目前正在进行中，并且在 2021 年 12 月与领英 Glint 签订合同，由其提供调查平台和顾问服务。该平台将提供实时和按需获取雇员反馈的途径，并为管理人员和人力部提供对关键机会的认识。这种可见度，再加上平台的规范性建议，应使管理人员能够采取影响力最大的行动，以提高参与度，构建更强大的团队，并提高整个组织的绩效。

[文件完]