



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

大会

第四十届会议

2017年7月3-8日，罗马

粮农组织技术能力独立评估

管理层意见

本文件可通过此页快速响应二维码读取；粮农组织采用此二维码旨在尽量减轻环境影响并倡导以更为环保的方式开展交流。
其他文件可访问：www.fao.org。



ms764

1. 《粮农组织技术能力独立评估》报告于 2017 年 3 月 24 日由顾问小组提交至秘书处及计划委员会主席和副主席。秘书处于同日将报告交由各成员国传阅。作为大会文件，该报告将连同 2017 年 4 月理事会第一五六届会议所提意见一并转交大会，其中包括 2017 年 3 月计划和财政两委员会联席会议提出的审议意见。
2. 本说明概述粮农组织管理层对顾问小组所撰写报告的意见，特别是其结论和拟议后续行动。
3. 粮农组织管理层期待该报告的后续行动，以帮助实现粮农组织各项战略目标，满足各成员需求和优先事项。

I. 对主要结论的看法

4. 报告针对粮农组织的技术能力做出了有益的定量评估。粮农组织管理层**突出强调其中四项关键点**：
 - a) 在预算维持不变、职位数量总体减少的背景下，2012 年至 2016 年期间技术能力有所提升，主要是通过将行政精简后节省出来的资金重新投入运用到技术职位和技术资源中。管理层指出，减少行政职位所产生的节余，得益于密切关注精简行政程序，消除官僚作风。
 - b) 总部和权力下放办事处的技术能力均有所提升，并与粮农组织《战略框架》广泛对接，编外人员成为满足需求的必要灵活补充。技术专业和技术部门之间的人力资源转移，是由于自 2012 年以来所开展的战略方向（经审查的《战略框架》）、地点（总部和权力下放办事处）和交付手段（员工和编外人员、资金来源）等一系列综合调整。该报告表明，战略转变得益于调整凝聚技术能力（即员工和编外人力资源）的方法以满足快速变化的技术需求的能力。就此而言，在本组织维持最低限度的空缺职位这一政策，为编外人员保持敬业提供了必要的灵活度。聘用编外人员，特别是根据需要签约高技能顾问，已确保：在持续时间段内保持技术能力；在新兴重点技术领域开展能力建设；为技术专家进入粮农组织员工汇编名单提供实际切入点。在一个劳动力流动、相互关联的世界，机构知识留存必须越来越依靠现代化信息手段和机构伙伴关系，而并不仅仅是依靠个人。因此，利用伙伴关系和南南合作（这一点并未在报告中得到突出），为粮农组织提升技术能力提供了机会。
 - c) 有关员工素质和经验的大多数指标得到改善，同时有关推动规范性工作和《工作计划和预算》产出的关键产品和服务交付的大多数指标也得到提升。虽然该报告提出证据表明交付工作得到改进，但由于数据有限，可能无法更有力分析说明与技术能力之间的关系。秘书处认识到有必要继续改进规划、监测、调整技术能力配置，以交付规范性和计划性产品和服务。

- d) 该报告结论与近期开展的下列相关评估报告相一致：粮农组织评价办公室；多边组织绩效评估网；德国联邦经济合作与发展部（BMZ）参与发展工作的多边组织摸底调查；以及英国国际发展部多边援助审查。

II. 管理层对今后拟采取步骤的回应

5. 报告提出了今后需要重视的三个领域，即：继续改进矩阵管理方法，以期加强计划交付和技术能力；改进对供管理人员应用的技术投入和产出的规划与监督；谋求在粮食计划署和农发基金工作中利用粮农组织技术专长的机遇。
6. 报告还承认这是一份定量评估，建议今后要加以制度化，并增加定性评估内容。
7. 粮农组织管理层赞同报告提出的今后拟采取的步骤。
8. 关于继续着力实施矩阵管理、加强技术网络、增加合作机遇的几项建议受到欢迎，并将因开展人力资源和交付状况分析，使建议依据更加扎实而受益。
9. 秘书处向顾问提供了现有的与人力资源和产品/服务交付有关的所有数据。报告恰当地指出了现有数据的一些空白，因而对分析做出了相应调整，并建议改进对技术投入和产出的监测，以便利未来评估管理。这将有助于秘书处开展工作，例如，完善管理人员用于监测业务活动和结果的全组织进度监督一览表，改进员工人力资源规划。然而，员工时间记录系统的成本效益将需要认真权衡，以避免增加官僚程序。
10. 管理层欢迎关于有必要将此类评估活动作为一种内部制度的结论，将作为员工人力资源规划（技能组合和职位设置调整）的一部分，提升技术能力，满足计划不断演变的需要。今后，这种制度化还可能带来对当前评估商定范围和职权范围之外的问题进行处理的机遇。
11. 因此，粮农组织管理层认为，未来评估扩大范围，包括把一般服务人员纳入人力资源范畴加以考虑，进一步分类细化定量数据，以及提供更加细致的定性分析，可能不无裨益。这些类别的评估将需要评价办公室参与，以确保一致和独立核证，因为评价办公室拥有专业力量和成熟方法，秉持国际规范和标准，并同时向总干事和粮农组织成员报告工作。