

2009年5月



# 财政委员会

## 第一二六届会议

2009年5月11-15日，罗马

### 财政委员会关于议题4、5、6和16的最终报告

#### 目录

	段次
议题4 – 企业风险管理研究的范围	1-2
议题5 – 审议《近期行动计划》信托基金	3-8
议题6 – “全面彻底审查”成分	9-19
议题16 – 关于人力资源管理战略和政策框架的实施进展报告	20-26

为尽量减轻粮农组织工作过程对环境的影响，促进实现对气候变化零影响，本文件印数有限。敬请各位代表、观察员携带文件与会，勿再索取副本。  
粮农组织大多数会议文件可从互联网www.fao.org网站获取。



#### 议题 4 – 企业风险管理研究的范围

1. 委员会忆及，企业风险管理是大会有关《近期行动计划》决定的一部分，同时注意到所获得的信息不足以就开展企业风险管理研究做出任何决定，尤其是考虑到该项研究所涉范围的临时性和具体细节及费用方面信息不足的情况。
2. 委员会决定将企业风险管理问题的决定推迟到 7 月份会议。委员会要求以现行企业风险评估方法为依据，提供更多有关研究范围的详情，以便在 7 月份的会议上作出知情决定。

#### 议题 5 – 审议《近期行动计划》信托基金

3. 委员会对于实施《粮农组织革新图变近期行动计划》方面令人满意的进展及管理层承诺实施《近期行动计划》表示赞赏。
4. 委员会重申《近期行动计划》是粮农组织工作的重中之重，是对将来的必要投资。
5. 委员会回顾了大会第 1/2008 号决议预见到 2009 年《近期行动计划》实施工作由预算外自愿捐款资助，但对于当前对《近期行动计划》信托基金的低财政捐款水平表示关注。委员会注意到，截止 2009 年 5 月 11 日对信托基金的现金捐款为 340 万美元，而在考虑到“全面彻底审查”最后阶段之前估计的 2009 年需要额为 1 990 万美元。委员会特别注意到，自 3 月其上次对状况进行审议以来没有取得任何重大进展，尽管因一些成员表明即将提供捐款而受到鼓励。
6. 委员会回顾了其 2009 年 3 月第一二五届会议的结论，即如果到 5 月仍然没有向信托基金提供大量捐款，则需要审议《近期行动计划》行动的优先次序，并注意到管理层同意这种行动方针。因此委员会建议管理层根据 2009 年可能得到的资源情况，对《近期行动计划》实施活动进行排序，供大会粮农组织独立外部评价后续行动委员会（大会委员会）在 2009 年 6 月理事会第一三六届会议之前举行的一次会议上审查。委员会期望在 7 月财政委员会会议上进一步审查信托基金。
7. 委员会敦促成员国提供更多捐款，包括提供未指定用途的预算外捐款，为《近期行动计划》提供资金。委员会还迫切要求提出新的解决办法建议，表示愿意支持谨慎的预算灵活性为《近期行动计划》提供资金，从而不影响实施粮农组织《2009 年工作计划》，特别是在预算外资源为正常预算腾出资源提供机会的情况下。
8. 委员会欢迎管理层继续努力鼓励成员国为《近期行动计划》信托基金提供捐款，包括总干事致函常驻粮农组织代表处。委员会建议大会委员会主席在 6 月份理

事会会议之前尽快在成员国中提名一个监督执行者为《近期行动计划》筹资，设立由所有区域代表组成的一个小组进行宣传 and 积极筹资。

### 议题 6 - “全面彻底审查” 成分

9. 委员会注意到，外部咨询公司安永公司发布了“全面彻底审查”第二阶段报告。委员会对于安永公司顾问和粮农组织“全面彻底审查”工作流程主管人员参加该主题的讨论表示赞赏。委员会欢迎秘书处的口头介绍，除了在早些时候提交给委员会的报告内容提要中关于费用和节约的最初意见之外，秘书处还概述了管理层对于“全面彻底审查”第二阶段报告的实质性回应的要点。委员会注意到，其本身对“全面彻底审查”最后可执行措施的审议的初步性质，管理层实质性回应将提交5月20日举行的大会委员会第三工作组会议。

10. 委员会对于“全面彻底审查”所包含的对组织结构和粮农组织行政管理过程的整体观念表示赞赏。然而，委员会注意到该项审查本来可以从各下放办事处和技术部门更大程度的参与以及对共享服务中心进行详细审查受益。

11. 委员会重申对人力资源的重视和关于设立一个首席信息官员的建议。

12. 委员会表示需要在《近期行动计划》范围内建立一个实施“全面彻底审查”具体建议的监测机制，并指出，鉴于“全面彻底审查”与《近期行动计划》之间的内在相互关联性，可以由《近期行动计划》项目主任负责实施这些建议。

13. 委员会注意到安永公司顾问关于粮农组织在改革过程中同时进行范围广泛的举措的说明，建议粮农组织按逻辑顺序确定《近期行动计划》行动和“全面彻底审查”结果的优先次序，着重注意这些行动和结果。委员会赞同，有许多同时进行的举措，并在推进许多举措时提请注意其财务方面和未量化的职员费用。委员会注意到，在《2010-2011年工作计划和预算》和《2010-2013年中期计划》中确保“全面彻底审查”、《近期行动计划》和其他改革举措的一致性和处理的重要性。在这方面，委员会注意到需要处理财政委员会和其他领导机构先前赞同的重要举措，如实施国际公共部门会计标准。

14. 委员会支持有关建立一个共同管理的采购单位为设在罗马的所有三个机构提供服务这一建议，认为在这个问题上需要成员国的支持，并寻求就此事项作进一步说明。委员会对于几年之前开始与设在罗马的机构的合作，例如电力供应方面的合作，在最近与粮食计划署和农发基金举行会议之后也将在其他一些领域开展表示欢迎，希望在其7月会议上得到关于这个领域发展的一份进展报告。委员会注意到，必须得到设在罗马的所有机构的同意才能实施“全面彻底审查”关于建立一个联合

采购单位的建议。在这方面，委员会欢迎粮农组织通过联合国全球市场积极参加全系统采购，并获悉联合国全系统商业活动协调一致行动计划为采购领域优先提供资金。

15. 一些成员寻求关于“全面彻底审查”建议总干事办公室对行政管理过程进行审查的进一步详情。委员会注意到安永公司的说明，即“全面彻底审查”注重对全组织服务职能进行分析的现有资源和时间，认为该项审查应当继续进行以确保更加有效地执行支持和行政管理活动，加快决策过程。委员会注意到秘书处的说明，即在实施“全面彻底审查”建议和《近期行动计划》的适当优先次序和供资框架内同意该项建议。

16. 委员会一些成员对于“全面彻底审查”中有关笔译的建议表示关注，强调需要确保笔译的适当质量和及时性。委员会注意到，安永公司认识到粮农组织具有高效的笔译服务，并注意到内部翻译费用高于外包翻译费率。秘书处指出，粮农组织是联合国机构中笔译服务完全采用内部收费的两个机构之一，费用大大低于另外那个机构。秘书处还指出，目前外包的笔译工作比例高于其他任何可比的联合国机构。粮农组织的笔译费用占净拨款总额的大约 1%，低于其他可比机构。秘书处赞同“全面彻底审查”建议的要点，但对于笔译可外包程度有不同意见。秘书处说明，紧急（会议期间）和保密的翻译工作量以及对外部翻译材料进行审校和质量检查（如安永公司所建议的）等内部工作，需要每个语言翻译组大致保持目前的规模。

17. 委员会认识到需要对实施“全面彻底审查”建议的前期费用与长期节约进行权衡，注意到秘书处对于安永公司提出的一次性费用水平持谨慎态度，认为太低。秘书处在其初步回应中还注意到，职工重新安置费用等某些问题看来并未包括在内。委员会注意到对于节约额和预计这些节约额实现的时间范围所持的谨慎态度。安永公司认为可以通过在其他地方重新利用职位被取消的职员而尽可能减少重新安置费用，秘书处指出，这种重新安置可以减少一次性费用，但是还需要对节约的影响进行审议。

18. 委员会听取了秘书处和安永公司的说明，认为采用七年时间范围来审查总体节约要比“全面彻底审查”报告中提出的五年时间范围更为可行，因为它表明一旦一次性费用支出之后净节约额将大幅度增加，从而更加平衡地反映出这些建议的最终利益。

19. 委员会认识到秘书处与安永公司顾问需要进一步协商，以便就可行的“全面彻底审查”建议及其潜在费用和节约达成一致，期望获悉这种协商的结果。

## 议题 16 – 关于人力资源管理战略和政策框架的实施进展报告

20. 委员会注意到，人力资源是粮农组织改革的根本和重要组成部分，并忆及在 2009 年 3 月第一二五届会议上所作的决定，即人力资源战略框架应当成为委员会未来会议议程中的一个常设议题。

21. 委员会对本组织在制定人力资源管理战略和政策框架方面取得的成绩表示赞赏。人力资源管理战略和政策框架包含人力资源方面三项整合的主要目标，即(a)建设一支优秀的高水准工作人员队伍；(b)将人力资源作为全组织管理中的战略伙伴之一；(c)为支持计划的实施，提供有效务实的人力资源服务。

22. 委员会建议秘书处继续致力于将这些人力资源目标与职能目标 Y（有效务实的行政管理）明确联系起来，并希望能够在为《2010-2013 年中期计划》和《2010-11 年工作计划和预算》编制三项主要组织结果和指标的具体工作中有所体现。这将为以基于结果的方式制定与具体人力资源活动成果和目标相关的指标奠定基础，使委员会能够发挥监督作用，委员会对此表示欢迎。委员会强调了确保在提高效率和效益方面采用可衡量标准的重要性。

23. 委员会认识到文件 FC 126/16<sup>1</sup>中概述的人力资源举措六项原则的重要意义，即绩效评价、管理/领导能力培训、管理信息报告、人力资源新政策、支持重组并优化结构，将它们作为有效实现人力资源目标的核心。

24. 委员会听取了有关“全面彻底审查”最终建议最新情况的口头介绍，主要涉及人力资源和管理层的初步反应，而且委员会还同意在 7 月份的会议上继续讨论此事项。

25. 委员会获悉，“全面彻底审查”有关人力资源职能的人员编制的建议，特别是确定本组织人力资源官员与雇员最佳比例的基础，需要与外聘咨询公司进一步磋商。委员会要求提供有关进一步磋商的结果。

26. 委员会认识到，人力资源管理战略和政策框架仍是一份不断完善的文件，并得出结论，总体框架将采纳“全面彻底审查”所商定的建议并提交 2009 年 7 月会议，供在《2010-13 年中期计划》的范围内进行审议。

---

<sup>1</sup> 关于人力资源管理战略和政策框架的实施进展报告