



成员最新情况通报 粮农组织革新图变



成员回顾粮农组织革新图变取得的进展

会议向成员提交了一份报告，分析这一年来在为期五年的粮农组织革新图变和改革计划中取得的进展。

大会委员会回顾了《近期行动计划》众多变革项目的进展。该计划目的是落实由粮农组织成员要求的于2006—07年进行的独立外部评价所提出的各项建议。

《2010—11年工作计划》包含154项行动，据项目领导人报告，82%的行动已经完成或如期展开。

会议还回顾了粮农组织革新图变行动如何旨在实现人力资源改革，提高行政服务效益，通过各项改进，打破部门和地理界限，确保“统一行动”，把粮农组织打造成一个追求绩效管理的组织。所有这些活动的基础是全组织文化变革和领导机构改革。

粮农组织革新图变计划发言人、助理总干事Manoj Juneja指出，“我很高兴成员们感到对粮农组织革新图变进程的数量性和实质性进展情况有充分了解。本次会议使我们有机

会回顾一年来取得的主要成就，充分说明2008年成员批准的《近期行动计划》每一项行动的状况。”

“成员对我们所做的努力感到满意显然非常重要，因为正如我们多次强调，如果没有成员国的支持和参与，就无法开展这项复杂的革新图变行动。”

会议着重说明了取得进展的一些领域：

在**绩效管理**方面，所有部门都完成了2010—11年业务工作计划，并搭建了监测和报告框架。资源筹集和战略的制定工作也取得了进展，分摊会费得到更多自愿捐款的补充，支持实现各项战略目标。

为确保更好地**“统一行动”**，已把粮农组织驻国家代表处（国家办事处）和区域技术官员的主要督导责任，从总部移交给5个区域办事处的负责人。与此同时，权力下放办事处在紧急情况下的采购权限扩大，世界各地办事处的几百名工作人员接受了培训。地方采购官员也已招聘到位。

与此同时，由粮农组织、粮食计划署及农发基金工作人员组成的一个共同采购团队，监督发出了18项联合招标，价值总额2300万美元，三个组织都因此产生了大量节约。

行政和管理系统改革已经为采用国际公共部门会计标准完成了用户要求阶段的工作，总体设计阶段进展良好。

信息技术工作使56个国家办事处的网络能力得到重大提升，因而能够利用与总部相同的全组织系统和工具。所有区域和分区办事处都能举行高清视频会议，50多个国家建立了视屏会议设施，办事处之间的通信能力正在得到提高。

关于**人力资源**，几乎所有工作人员都接受了有关新的绩效评价管理系统的培训，并完成了第一个年度的工作，包括年底评议。工作人员第一次看清了其日常工作目标与组织目标之间的明确联系。其他的进展包括颁布了促进工作人员自愿轮岗的临时指南，目的是打造一支拥有多方面知识、掌握多种技能、经验丰富的职工队伍，同时正在最终制定全面的轮岗政策。

在此期间，还启动了青年专业官员计划，以期引进更多年轻人才。这项计划已收到2400多份申请，现在正在进行第一轮招聘。还制定了一项实现员工男女平衡的战略行动计划，目的尤其是提高妇女担任专业和更高职位的百分比。2011年各部的妇女招聘指标已经明确。

为实现**文化变革**所作出的努力包括庆祝“职工日”，总部有500多名雇员参加，曼谷、布达佩斯、阿克拉、开罗和安卡拉的许多同事通过视屏连线参与并介绍了工作方式。正在

努力把所需要的行为举止纳入《近期行动计划》的各项行动，实地办事处和各个部及司内部也都已组建了本身的变革团队。

会议还着重向成员们介绍了旨在确保更加**有效治理**而实行的变革。

这些变革包括区域会议发挥其作为领导机构不可分割的一部分的作用，就粮农组织技术工作的优先排序以及各下放办事处的愿景和工作提供反馈意见，其建议将影响有关战略方向的决定。

粮农组织首次任命了一位职业道德官员。财政委员会将在2011年3月份的会议上审查职业道德委员会的具体作用和组成。

Juneja指出，向成员提交的报告除了突出进展情况之外，还坦率说明了2011年和下一个两年度革新图变计划将面临的某些挑战和风险，以及正在如何应对这些挑战和风险。

他还说，“我们强调有效的变革管理可在短期内减轻对组织绩效的不利短期影响，并介绍了正在为减轻这项计划所产生的风险而采取的全面措施。”

“通过坦率说明我们面临的挑战，共同探讨应对和解决办法，我们能够确保革新图变进程导致可行和可持续的改进。”

有何意见和建议，请致函 Members-Update@fao.org.