

**CL 153/3 号文件：《2016-17 年工作计划和预算》调整
情况说明之二 – 2015 年 11 月**

本组织的技术能力

I. 引言

1. 若干成员在 2015 年 11 月计划和财政两委员会会议上，提出了因总部各技术司向权力下放办事处或其他非技术职务进行的职位和/或人员调整而可能导致本组织技术能力下降的问题。这涉及到以下事宜所产生的潜在影响：流动政策、战略目标计划管理团队的组建、尚未宣布的总部职位的下放以及职位空缺的影响。本情况说明旨在使成员确信本组织技术能力未受影响，详细介绍已经或预期将会发生的变化，并解释管理层为何认为这些变化对于实现结果至关重要。

2. 在详细介绍之前，重要的是，应认识到总部和权力下放办事处技术人员执行的职能相似，且通过技术网络保证工作质量和标准。派驻罗马以外办事处的技术人员从事粮农组织知识产品相关工作的方式与总部工作人员相同。例如：区域办事处经济学家和粮食安全官员小组编制区域版的《世界粮食不安全状况》¹，且从今年开始编制农业和粮食安全状况“区域全景”。再例如：权力下放办事处从事跨境动物疫病工作的官员，其工作在技术相关性和质量方面与总部技术人员的相同。事实上，针对具有全球性重要意义且需要将区域维度纳入其中的问题，上述区域/全球组合是确保粮农组织提供优质知识产品的不二选择。更多事例参见情况说明之三。

3. 该权力下放专家队伍因项目人员而得到加强，多数项目人员派驻在各个国家办事处中，他们也是技术网络的一部分。除预算列入《工作计划和预算》的 611 个权力下放办事处专业及更高职位外，还有约 260 名专业项目人员。

4. 同样，重要的是应忆及，流动政策以及其他总部人员的调入和调出或其他工作地点之间的调任，均涉及到个人而不是职位。通过流动政策流动的只是个人不是职位，这些个人通过其他转任人选或发布职位空缺招募新人而得以替代。总部或权力下放办事处技术人员赴任粮农组织驻国家代表的情况也是如此。这些调动本身并不意味着从一个工作地点到另一个工作地点的职位变动。

¹ 《世界粮食不安全状况》



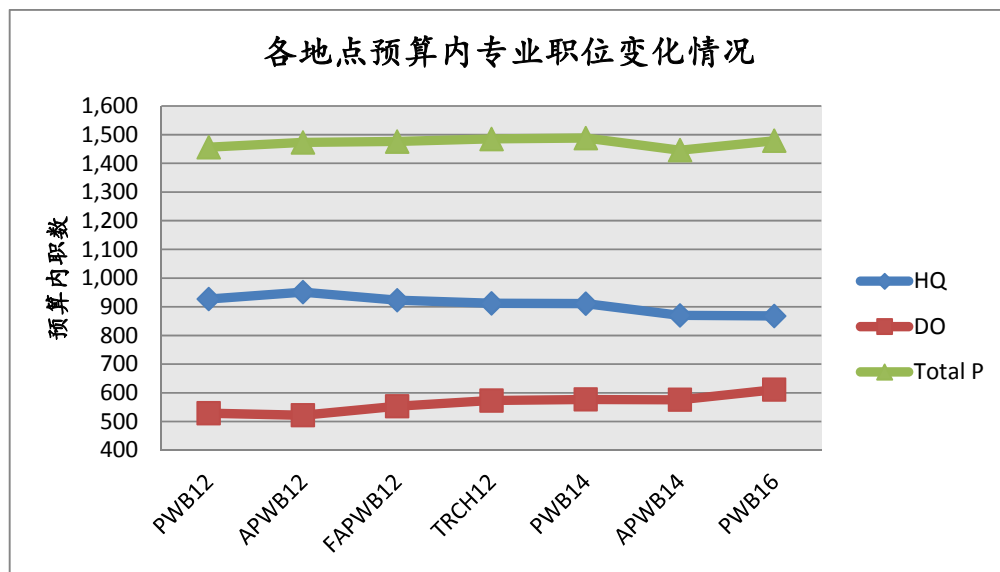
II. 近期《工作计划和预算》的职位变化和当前调整情况

5. 一段时间以来，所有《工作计划和预算》文件都包含一份关于各地点和各职类预算内职位变化情况的表格。“《2016-17 年工作计划和预算》调整”文件显示，总部或权力下放办事处专业和更高职类人员或一般服务人员均没有变化（CL 153/3 表 1）。《2016-17 年工作计划和预算》（C 2015/3 表 3）显示，总部减少两名专业人员，权力下放办事处增加 35 名专业人员；与之相抵消的是，总部减少 30 名一般服务人员，权力下放办事处减少 3 个一般服务职位（职位总数保持不变）。总部减少两个专业职位是因为分别向非洲和加勒比分区域办事处派遣了一位统计官员。这些变化符合总的政策精神，即通过减少一般服务人员职位和“非技术性”P 级即专业职位吸收增加的费用，同时尽可能增加技术职数。

6. 自 2002-03 年起，预算内职位总数稳步下降，从 3268 个下降至 2945 个，降幅近 10%。其中，总部职位从 1922 个下降至 1474 个（降幅 23%），权力下放办事处从 1346 个增加至 1471 个（增幅 9%）。同期，总部一般服务职数稳步下降，从 989 个下降至 606 个；而权力下放办事处一般服务职数仅小幅下降，从 897 个下降至 860 个。

7. 预算内专业和更高职位总数增加了 7%，从 1382 个增加至 1479 个。其中，权力下放办事处增加了 36%，从 449 个增加至 611 个；而总部减少了 7%，从 933 个减少至 868 个。最开始，总部任职的专业和更高职类人员数量为权力下放办事处同类人员数量的两倍多，该比率逐步下降，在《2016-17 年工作计划和预算》职数中，降为 1.42 倍。

8. 就本情况说明所述变化而言，或许更重要的是 2012 年至今，即由现任总干事管理下的这段时期。在这段时期内，总职数下降了 172 个，从 3117 个下降至 2945 个。这反映出经领导机构批准在转型进程中取消的 235 个职位和新增的 63 个技术职位，包括 15 个粮农组织驻国家代表职位。



HQ: 总部 DO: 权力下放办事处 Total P: 专业人员合计

III. 外派人员及流动

9. 《工作计划和预算》文件还列出了外派人员数量。目前，如“《2016-17 年工作计划和预算》调整”表 1 所示，总部共外派了 36 名官员。其中，12 个为非技术性职位，22 个为投资官员。另有 9 名人员根据为期两年或不足两年的临时性流动安排，在本人任职地点以外从事与原所在部门工作领域直接相关的工作。一个例子是来自哈拉雷分区域办事处的一名高级渔业官员在粮农组织驻莫桑比克国家办事处开展工作，负责制定一项新的大型渔业计划，并继续为本分区域内其他国家提供支持。另一个例子是来自非洲区域办事处的知识和信息管理官员目前在总部开展工作。另外七个情况是总部人员在权力下放办事处工作，临时性派驻南苏丹、突尼斯、肯尼亚、加纳、巴基斯坦、巴拿马、特立尼达和多巴哥。目前正在尝试一项新机制；以肯尼亚为例，动物遗传资源团队的一名工作人员与东非对口人员一道工作，作为仍由总部加以协调的更广泛努力的一部分。

10. 2014 年，在流动计划下，共对 5 名官员进行了调动，都是从总部调动至其他工作地点；同时，在流动政策外，对《工作计划和预算》职位上 49 名人员进行了跨地域调动。其中，16 人在权力下放办事处之间调动，10 人从权力下放办事处调往总部，23 人从总部调离。如上所述，这些调动均不涉及职位调整，仅涉及人员调整。

11. 2015 年，流动计划取得了更大成功，共计 40 人改变了工作地点。其中，6 人在权力下放办事处之间调动，9 人从权力下放办事处调往总部，25 人从总部调往其他工作地点。此外，在流动计划外，对《工作计划和预算》职位上的 24 名人员进行了调动：12 个在权力下放办事处之间调动，3 个从权力下放办事处调往总部，9 个从

总部调往其他工作地点。2014-15 两年度上述调动的净结果是：34 人在权力下放办事处之间调动，22 人从权力下放办事处调往总部，62 人从总部调往其他工作地点。鉴于流动计划旨在解决的主要关切是总部人员常年在罗马工作而缺少流动的问题，尽管流动人员数量有限，但这些结果似乎与新政策确定的目标相称。

12. 更广泛意义上的流动和技术能力的另一项内容涉及粮农组织驻国家代表。自 2012 年起，粮农组织驻国家代表进行了大规模人员调整，旨在加强驻国家办事处的管理和技术能力。在粮农组织驻国家代表当前阵容中，2012 年后任命的代表中，28 名从总部人员中遴选，10 名来自区域或分区域办事处，9 名来自粮农组织项目，1 名来自联络处，1 名来自驻国家办事处并曾担任代表助理。这 49 名人员代表了大量的技术能力。此外，如文件 CL 153/14 第 50 段所述，某些计划规模相对较小的国家可考虑“让现有技术人员赴任粮农组织驻国家代表，但该代表将主要作为技术官员工作，与分区域多学科小组保持联系，同时希望能够壮大国家计划”。

IV. 战略目标团队成员组成

13. 《2016-17 年工作计划和预算》调整（CL 153/3 文件第 52 段）为加强内部管理所做出的安排，包括设立五个战略目标计划主任及其各自领导的一个小型管理团队。战略目标计划主任及其团队将负责：各项计划的概念性开发；与各技术部和区域办事处为实现成果而进行规划和设计；所需技术投入的组织；以及对各项计划的高层监督。战略目标计划主任及其团队将不负责计划内活动的交付，交付责任将仍由技术部和权力下放办事处指定的交付主管承担。而且，鉴于战略目标计划主任设在技术合作部内，但其肩负的责任主要涉及技术合作以外的管理问题，或许适宜在今后考虑调整该部的名称，以反映增加的这一作用。

14. 总部 28 名专业人员已借调至战略目标计划管理团队。其中，9 名专业官员此前曾担任管理相关职位或从事规划、监测和评价工作，包括战略目标 5 团队中 1 个非《工作计划和预算》职位人员。这 9 人将履行与此前相似的职责，不过是在实施战略目标计划的组织安排内，而不是在其原先工作的部门、司或驻国家办事处中。另一名专业官员此前在经社部担任计划协调员，现在在战略目标 1 团队内牵头负责粮食安全信息系统中其技术专长领域内的工作。因此，其派出部门的技术/知识能力没有变化。

15. 战略目标 1 和战略目标 5 团队的另外两名成员由预算外资源供资，此前其所牵头的项目也与其现所在的战略目标团队的工作密切相关。一人将继续从事与食物权相关的能力建设和政策工作，另一人将负责开发和应用一套标准化工具，为粮食安全严重性和程度分级工作提供“通用货币”。同样，鉴于他们只是在新的安排中继续开展工作，技术能力没有变化。

16. 其余 16 名官员是来自若干技术领域的专业人员，并为战略目标计划管理团队的工作提供相应专长。上述所有人员几乎都曾在 2014-15 年实施安排中与战略目标协调员密切合作，若干人一直并将在新安排中继续负责其所属战略目标的一个技术支柱。

17. 就战略目标 2 而言，鉴于“可持续增加并改善农业、林业和渔业产品和服务”这一目标的范围，需要与各技术部门持续保持互动。因此，团队某些成员来自林业、渔业、农业和畜牧业部门。同样，在以“减少农村贫困”为目标的战略目标 3 中，某些团队成员具备社会保护、畜牧业、渔业和农村就业方面的技术专长。除此以外，战略目标 1 团队还包括一名经济学家，战略目标 4 团队还包括一名贸易经济学家和一名投资支持官员，战略目标 5 团队有一名自然资源官员和一名动物卫生官员，上述人员均牵头开展与其各自技术领域相关的支柱工作。这些都不是本组织技术工作的“损失”，相反，他们担任团队成员可发挥关键性作用，确保目前按照多学科结果框架加以组织的工作在技术上保持协调一致。

V. 计划内的其他权力下放工作

18. 重要的是应说明职位的重新设定和从总部流动至权力下放办事处的任何其他专业职位的性质和资金来源。营养、气候变化和统计领域将新增 15 个职位。新增职位将设在需求较高且粮农组织技术专业能力不足或缺失的分区域和区域办事处。上述三个领域都是本组织的重中之重，也是国家一级能力亟需加强的领域。

19. 如上所述，新增职位供资将遵守 2012 年后实施的政策，即减少总部技术司以外一般服务职位和某些专业职位，以便为更多技术职位提供资金。在此情况下，资金再分配将来自：全组织交流办公室、副总干事（运作）以及大会、理事会及礼宾事务司通过协议离职取消的 4 个技术职位；通过协议解约取消的 16 个一般服务职位；以及商定的将大会、理事会及礼宾事务司印刷服务和部分信息技术支持服务外包。由于不同地点职位费用标准存在差异，上述变化将减少职位数量，但不会对本组织预算造成影响。

VI. 职位空缺管理

20. 最后，重要的是应说明目前为填补技术职位空缺所实施的进程。为实现预期结果，尽管技术专长在当前和过去同样重要，但显然继任者的职责范围应不同于通常在 10 年或 20 年前聘用的前任的职责范围。本组织所需工作人员除了在某一个学科具有优秀技术背景外，还应拥有跨学科并着眼于结果开展工作的经验、技能和能力。尽管管理层早已认识到这一点，但在技术司和权力下放办事处提交的材料中，该取向未得到应有的强调。结果，这在一定程度上导致了当前职位空缺百分比（参见情况说明之五）。目前正在实施纠正这种情况的进程。

21. 在两位副总干事的监督下，技术部门和权力下放办事处正在与战略目标管理团队和“全组织技术活动”管理人员共同努力，确定为交付预期结果所需的技术能力。这是工作规划过程不可或缺的组成部分，尽管也着眼于长远。权力下放办事处和技术部门提交的材料已就绪，战略目标管理团队也查明了缺失的能力。接下来需要最终完成匹配工作并对职位优先排序，遵守一个部门保留 10-15% 空缺职位的政策（一并考虑一般服务和专业职位），以便留出一定灵活性，应对两年度内出现的变化。希望该进程将在今年年底前完成，包括为除 10-15% 以外的所有空缺职位发布招聘通知。