

2006年4月



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

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

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

财政委员会

第一一三届会议

2006年5月8-12日，罗马

关于行政信息系统的进展报告

引言

1. 本报告向财政委员会提供关于 2005 年 2 月至 2006 年 1 月行政信息系统取得的进展以及 2006 年 2 月至 2007 年 1 月这一时期的计划方面的情况。

1. 奥拉克尔财务系统

2005年2月至2006年1月期间的进展情况

2. 2005 年 2 月至 2006 年 1 月这一时期的主要工作重点是奥拉克尔财务系统应用软件升级项目。这是成功实施人力资源管理系统项目，以便从该产品新版本的大量改进受益的前提。奥拉克尔财务应用软件新版本于 2005 年 8 月得到成功采用。

3. 还在以下领域开展了工作：

- a) **实地会计系统替换项目。**该项目的初始阶段已完成，包括记载用户功能要求和评价潜在技术办法以满足这些要求。
- b) **改进工资单主文档信息。**开展了一个项目已改进工资单银行主文档信息质量。主要目标是：工资单应用软件中保存的银行数据标准化；采用国际银行标准保存此类数据；提高工资单电子资金转付的完全直接处理率。

为了节约起见，本文件印数有限。谨请各位代表及观察员携带文件与会，如无绝对必要，望勿索取。粮农组织大多数会议文件可从因特网 www.fao.org 网站获取。

- c) **编写和公布全组织会计手册。**正在审查所有有关财务和会计程序、行政法规，这些程序和法规将构成全组织综合会计手册。关于该项活动的工作预计在整个 2006 年继续进行，手册的各个部分完成一个就公布一个。
- d) **在采购业务过程中更好地使用标准功能。**进行了一些系统改进以更好地利用现有奥拉克尔财务系统发行的 11i 版的功能，从而支持采购业务过程。

2006年2月 - 2007年1月的计划

- 4. 人力资源管理系统/工资单的实施将大量扩大本组织农村人口教育系统所提供的功能，将成为与现有奥拉克尔财务系统应用软件的重大结合点。因此，2006年2月至2007年1月这一时期的主要工作重点是，支持这些应用软件的实施和结合以作为人力资源管理项目的一部分。
- 5. 在人力资源管理系统项目期间，系统发展将停止，以确保在新系统正在测试时，不对生产系统进行重大改变。这将限制可在人力资源管理系统项目余下的时期完成的其它系统发展范围。
- 6. 然而以下领域的工作也将继续进行：
 - a) **实地会计系统替换项目。**该项目的设计、制定和测试阶段，计划在这一时期完成。根据最新项目时间表，在人力资源管理系统/工资单实施之后，新系统以及与扩大的农村人口教育系统相结合的计划实施日期为2007年1月。
 - b) **改进应付帐款（付款）应用软件。**通过发展和实施电子付款申请表处理，提高支付效率。
 - c) **改进工资单主文档信息。**通过更新所有工资单主文档信息，改进资金支付效益。
 - d) **编写和公布全组织会计手册。**关于审查和修订现有财务政策、程序和构成全组织综合会计手册所必需的其它文件方面的工作将继续进行。

资源利用

- 7. 有关奥拉克尔财务系统方面所开展的工作的费用为：

年份	实际数额			估计数		
	2003	2004	2005	2006	2007	合计
拖欠会费拨款	216,000 美元	1 169,000 美元	1 311,000 美元	0	0	2 696,000 美元
资本支出帐户	0	0	0	500,000 美元	0	500,000 美元

8. 2006—07 年期间资本支出基金项下提供的 50 万美元将用于资助实地会计系统重新开发项目。作了计划的其它活动将在正常计划项下执行。

问题和意见

9. 与权力下放机构、精简和授权、实地计划活动及监测有关的改革计划，可能影响部分核心职能，实地会计系统的功能要求是在这些核心职能项下完成的。在 2006—07 年期间实施部分改革举措，可能改变业务模式、财务框架和粮农组织各代表处、区域办事处、分区域办事处与总部之间的关系。如对已记载的业务要求作重大改变，将重新评价该项目的时间和费用。

11. 计划制定、执行、报告和评价支持系统 (PIRES)

2005年2月至2006年1月的进展情况

10. 2005 年的活动遵照提交 2005 年 5 月财政委员会会议的年度计划

- a) **2006 - 07 年工作计划和预算。**2006—07 年工作计划和预算模式的设计按计划更新，用于编制 2006—07 年工作计划和预算概要及工作计划和预算主要文件。成功地采用了新技术以改进有关的文件编制、翻译和出版工作流程。工作计划和预算模式得到进一步改进，用于编制改革建议。改革建议是作为工作计划和预算文件的一个补编公布的。
- b) **支持信息计划。**PIRES 支持收集 2006—11 年中期计划中与建议的信息系统项目有关的最初数据。通过将计划的两年期产出与用于制定一项两年期信息计划的有关信息系统项目相联系，支持信息系统及技术司在这一个领域的工作。
- c) **工作计划的制定、监测和评估。**通过增加功能以便更好地按计划分工以及为监测实施发展报告手段，完善部门工具箱。
- d) **全组织预算监测和预报。**关于改进行政程序、财务程序和授权以及有计划地实施人力资源管理系统和人力资源管理模式的建议，对该项结

合的工作流程产生了重大影响。在报告期即将结束时开始对功能要求进行审查，将导致在本两年度进一步开展发展工作。

- e) **正常计划/实体计划的互动。**结合点限于在改革建议中提出综合预算。改进需要进一步发展，以便能够在正常计划实体和预算外项目一级互动。
- f) **支持计划监测。**计划执行报告模块已准备好可用于收集 2004—05 年数据。

2006年2月 - 2007年1月的计划

11. 这一期间的发展涉及进一步改进现有模块（中期计划、工作计划和预算、拨款、工作计划制定、实施情况监测、计划执行报告），还涉及适应和推广以便在三个主要领域支持有关改革的进程。

- a) **与全组织系统相结合，注重人力资源管理系统、预算预报和监测、与数据库的联系。**
- b) **改进权力下放地点的 PIRES 网络业绩**以支持将计划管理责任给予跨学科小组。
- c) **国家一级计划制定对 PIRES 功能的可能影响**，包括制定国家中期重点框架及与全组织计划制定过程的联系。

资源利用

12. 资源利用按计划进行，资本支出项下提供了 50 万美元用于 2006 年的进一步发展工作。

年份	实际支出			估计数		
	2003	2004	2005	2006	2007	合计
正常计划分配额	588,000 美元	437,000 美元	827,000 美元	450,000 美元	450,000 美元	2 752,000 美元
拖欠会费分配额	96,000美 元	372,000 美元	0			468,000 美元
资本支出				200,000 美元	300,000 美元	500,000 美元

问题和意见

13. PIRES 已表明适合支持制定改革建议及修订的工作计划和预算。PIRES 的进一步发展应注重权力下放机构的要求、改进行政和财务过程、授予权力。管理

机构关于进一步改革建议讨论的结果及外部独立评价的建议，可能对将来 PIRES 的发展和使用时产生未可预料的更大影响。

III. 奥拉克尔人力资源管理系统

2005年2月至2006年1月的进展情况

14. 正如 2005 年 9 月报告中所报告的，与实施人力资源管理系统相联系的一项新的重大研究于 2005 年开始。该项研究提出了效益提高及成本降低的人力资源管理模式，全面涉及人力资源系统管理的人力资源功能。人力资源管理模式的一个方面是建立一个共享服务中心，充分利用人力资源管理系统所提供的功能执行人力资源业务程序。2005 年 8 月总干事提出的改革建议中采用了这种方法，大会支持改进行政和财务过程，包括加强人力资源政策和管理，并批准建立共享服务中心。

15. 人力资源管理系统项目按计划执行。差距分析阶段已经完成，查明的所有重大差距将在不执行重大项目和不支付大量费用的情况下解决。在 5 月至 10 月进行了会议厅试点，以确认用户要求、系统结构和设计。所有领域的有关职工对会议作了好评，增加了对奥拉克尔农村人口教育在满足粮农组织要求方面的能力的信心。该项目的设计和制定阶段在 2005 年下半年开始。

16. 在 2005 年，该项目需要有一个国际管理咨询公司进行质量保证审查以及由外部审计进行审查。这两项审查所查明的主要项目问题如下：

- a) 应保证对该项目提供资金，以便使质量不受影响以及项目有明确目标推动而不是有减少费用的需要所推动。
- b) 需要对本组织提供给顾问的费率进行审查以吸引和保留最佳人才。
- c) 本组织应当就影响人力资源管理系统设计的所有建议优先作出决定。尽可能减少项目超过其最后执行期限或者没有实现其目标的危险性。

质量保证审查所查明的供资问题已得到适当处理，其余问题不断得到监测以控制有关项目危险性。

2006年2月 - 2007年1月的计划

17. 人力资源管理模式作为改革的一部分得到批准之后，已进入执行阶段，包括制定新的进程和组织作用，以及制定一项实施战略。人力资源管理模式方面的工作将支持人力资源管理系统项目执行改革管理进程及制定一项用户培训计划。

18. 原来的人力资源管理系统项目安排预计没有变化。人力资源管理系统项目将继续其设计和发展阶段，并经过测试阶段。人力资源管理系统执行日期为2006年底。

19. 人力资源管理模式方面的工作与人力资源管理系统密切相关，根据一项共同的管理安排进行管理。

利益

20. **新的人力资源服务交付模式：**这是人力资源管理模式建议的主要成分之一，这一过程在2006年通过建立共享服务中心和取消一些组织方面分散的服务单位已经开始，更加注重人力资源政策咨询，授予部门经理更大权力。全面实施的时间范围为两个两年度。预计在两个领域产生节约：

- 减少人力资源职工的直接费用。到2006年底及时成功实施人力资源管理模式和人力资源管理系统，将在以后的两年度实现人事费用节约，因此本文件不对人员配备影响进行量化；
- 减少部内职工在支持人工人力资源过程方面所花的时间。目前各部在支持人力资源进程方面所花的时间可以节省，从而有更多的时间可用于实质性技术活动。

21. **扩大人力资源功能范围：**人力资源管理模式将支持采用当前的人力资源系统所没有包括或者没有适当包括的各种人力资源功能。这包括业绩管理、人力资源规划、注重能力的招聘方法、职工发展和职业发展。

22. **过程简化：**虽然新的人力资源管理模式重点是改进人力资源服务交付的范围和管理，但是人力资源管理系统项目注重业务过程的改进。拟议的改革大部分已经批准，与改革有关的其它正在执行的活动是以拟议的人力资源管理过程设计为基础的。各实地办事处将特别从采用电子工作流程受益，因为这将减少开展后续活动以及完成一项业务要求所必需的电子邮件数和电话数，并将减少因时区不同所带来的困难。

23. 全世界管理信息的提供将改进控制环境，增加透明度。这样一个系统对于权力下放取得成功以及赋予更大权力特别重要。

24. 实施人力资源管理系统所带来的许多利益无法以货币结余的形式进行量化，但需要有充分认识：改进管理信息；更快地满足内部和外部服务要求的能力；总部和权力下放办事处之间更加有效的互动。人力资源服务的交付显而易见

见；服务协定将使交付机制和时间更为透明；所有各级的管理人员和职工的问责制将得到改进。最后，将加强安全以及与财务数据和计划数据的结合。

25. 项目利益将在 2007 年开始实现，在第一个两年度节约不多，在 2008 年开始增加，因为在执行的第一年学习曲线和过渡费用可能减少节约。

资源利用

26. 人力资源管理项目成功地执行了费用减少的许多措施：重新采用国际劳工组织奥拉克尔人力资源管理系统和工资单办法，估计节约 70 万美元；在最近建立的信息系统及技术司曼谷外包系统发展和支持中心利用低成本系统发展资源（大约节约 75 万美元）；减少项目职位 30 万美元总额；一些项目活动降至实现必要交付量所需的最低程度。

27. 该项目主要由拖欠会费提供资金。在 2006—2007 年，拖欠会费余额转到第 8 章项下的资本支出基金。此外，该项目的用户培训计划将由正常计划中司一级的职工发展基金提供资金。总体资源利用情况概述如下：

年份	实际支出			估计额		
	2002-03	2004	2005	2006	小计	合计
供资						19 480,000 美元
正常计划拨款	1 157,000 美元		2 001,000 美元	1 232,000 美元	4 390,000 美元	
拖欠会费供资	286,000 美元	3 660,000 美元	4 924,000 美元		8 870,000 美元	
资本预算编制				6 220,000 美元*	6 220,000 美元	
费用估计额						19 480,000 美元
项目费用	1 443,000 美元	3 660,000 美元	5 720,000 美元	7 452,000 美元	18 275,000 美元	
Oracle 升级			1 205,000 美元		1 205,000 美元	

* 其中 5109000 美元来自拖欠会费结转。

28. 项目总费用略低于 2005 年 9 月的估计额，该项目目前得到充分供资。

29. 新的人力资源管理与现有系统相结合以及人力资源管理模式的执行工作，都由资本支出项下提供资金。此外，在执行的第一年（2007 年）一次性职位执行费用，在 2005 年 9 月财政委员会报告（FC 110/27）中表明为 150 万美元，目前估计为 110 万美元，这项费用由资本支出基金提供。

问题和意见

30. 该项目由于其运作的挑战性环境，仍然面临新的危险性。该项目的另一个危险性与各司支持测试阶段和执行前阶段的能力相关，因为 2006—2007 两年度正常计划拨款大量减少。由于司里的资源减少以及要执行的活动高度专业性，实际上主要人员的正常计划职位可能很难替代。

31. 粮农组织的改革标志着本组织工作方法的重大转变，旨在大量精简行政程序。这可能对人力资源管理系统的 workflow 产生影响，该项目将考虑采用所需的改进，可能在 2006—2007 整个两年度逐步实施这些改进。

32. 我们很高兴地报告本组织完全支持及时成功地实施人力资源管理系统。

IV. 支持信息和通信技术基础设施

33. 为了能够有效利用信息系统，信息和通信技术基础设施需要不断更新。由于粮农组织的改革朝着进一步权力下放和更大程度地利用以系统为基础的知识进行，权力下放办事处无论其地理位置如何均必须能够进入信息系统以及进行信息交流。一些信息和通信技术项目预计将支持这些新的行政信息系统。

34. **广域网的扩展和全球电子邮件。**粮农组织的权力下放办事处目前与广域电信网链接，广域电信网最初是为了满足 2001 年的应用需要。为了使权力下放办事处的职工能够有效进入本组织的内部知识和信息系统以便采取必要行政行动，利用向成员国有效提供粮农组织服务所必需的技术和业务知识，必须将广域网链接扩大到新的粮农组织办事处，加强现有广域网链接。此外，电子邮件完全普及到每个桌面是不同地点的小组之间有效协作的前提。这些项目于 2005 年后期得到信息管理和技术委员会的批准，实施工作将在 2006 年开始。

35. **信息危险性评估。**信息危险性评估项目由 2004—05 年的拖欠会费提供资金，旨在确定关于信息提供的相对弱点和要求。由于病毒危险性，网站涂改和可能危及粮农组织声誉和不利地影响本组织的日常活动和履行其职责的能力的其它网站袭击形式增加，更加重视网络安全。信息危险性评估最后可交付的是一项信息安全政策，该项信息安全政策按计划预计在 2006 年下半年提供。

36. **支持应用的信息系统/信息和通信技术基础设施。**2006—07 年资本支出基金将提供资金以更新其使用寿命即将结束的支持应用但过于陈旧的服务站设施。