



经济及社会理事会

Distr.: Limited
17 July 2006
Chinese
Original: English

方案和协调委员会

第四十六届会议

2006 年 8 月 14 日至 9 月 8 日

议程项目 8

通过委员会第四十六届会议报告

报告草稿

报告员：瓦列里·日丹诺维奇先生（白俄罗斯）

增编

方案问题：评价(项目 3(d))

内部监督事务厅关于加强评价作用以及评价结论在方案设计、交付和政策指示中的应用的报告

1. 在 2006 年 8 月 14 日第 2 次会议上，委员会审议了秘书长的说明：转递内部监督事务厅（监督厅）关于加强评价作用以及评价结论在方案设计、交付和政策指示中的作用的报告 (A/61/83 和 Corr. 1)。

2. 监督厅代表介绍了报告，并回答了委员会审议报告时提出的问题。

讨论情况

3. 有人认为，评价是一项十分重要的职能；该报告对评价做法的频率和质量提供了翔实有益的说明。报告对整个秘书处的评价运作方式表示关切。有人遗憾地指出，评价好像不是一个优先事项，这个领域的工作人员很少。这方面的内部需求似乎很多，特别是在工作人员评价技能培训以提高秘书处的整体评价质量方面。此外，看来秘书处内部在这方面的差距很大，包括领导责任不明确，能力不足，以及需要改进内部评价结构。



4. 有些代表团指出，改善自我评价做法至关重要，需要高层管理人员的承诺；对报告在这方面提出的措施表示同意。有人指出，有必要确保方案管理员负起自我评价责任；这种办法将通过由管理员自己解释其评价结果和答复会员国的问题与反馈，鼓励加强问责制。因此，管理员应领会并采用最佳自我评价做法，以掌握改进方案的工具。有人认为，评价建议必须与下一阶段规划周期及通过预算直接挂钩。该报告第 29 段所述的需求评估活动被视为改善秘书处现行评价做法的重要的第一步。此项活动的目的是，帮助每一项方案确定最适合其工作的那种评价，评估现有的能力和差距，并将这些信息反馈到评价规划和预算编制中去。

5. 还有人想知道监督厅目前正在为工作人员提供哪一种评价培训。监督厅解释道，由于人手不足，监督厅近年来未能举办任何培训，表明显然存在差距。监督厅解释了缩小这一差距的现有战略：制定一个评价培训单元，列入人力资源管理厅和秘书处其他单位的现有培训。该单元定于 2006 年底或 2007 年初在各区域委员会试行。

6. 有人要求说明正在为落实执行评价建议采取哪些行动。监督厅代表描述了现行的建议执行进展评价制度。这一进程以监督厅的报告结果散发六月之后同有关方案进行的协商为基础。此外，三年期审查进程已经导致对发生的变化以及评价建议的影响进行更系统的评价和评估。

7. 有的代表团就报告的任务和性质提出问题。有人认为，目前的报告载有的信息，对整个秘书处评价工作的程序和质量作了说明。不过，如果监督厅能够客观评估这些评价努力的影响，以表明进行了哪些改进和改革，将更有用处。有必要思考和重新讨论该报告的增加值。另外，有人指出，监督厅报告本身的质量参差不齐，因此，监督厅应考虑改进自己的报告，因为它的有些报告是学术性的，不太实际。

8. 关于未来评价的议题（第 33-37 段），有一个代表团指出，它将对该议题保留立场，直到方案协调会稍后阶段的审议。

结论和建议

9. 委员会选择了以下深入评价议题，供委员会审议：2008 年：人力资源管理厅；2009 年：联合国对最不发达国家、内陆发展中国家、小岛屿发展中国家的非洲的支持。

10. 委员会选择了以下专题评价议题，供委员会审议：2008 年：经验教训：议定书和做法；2009 年：按照大会 1994 年 7 月 29 日第 48/218 B 号、1999 年 12 月 23 日第 54/244 号和 2004 年 12 月 23 日第 59/272 号决议的规定，对联合国协调机构进行专题评价。