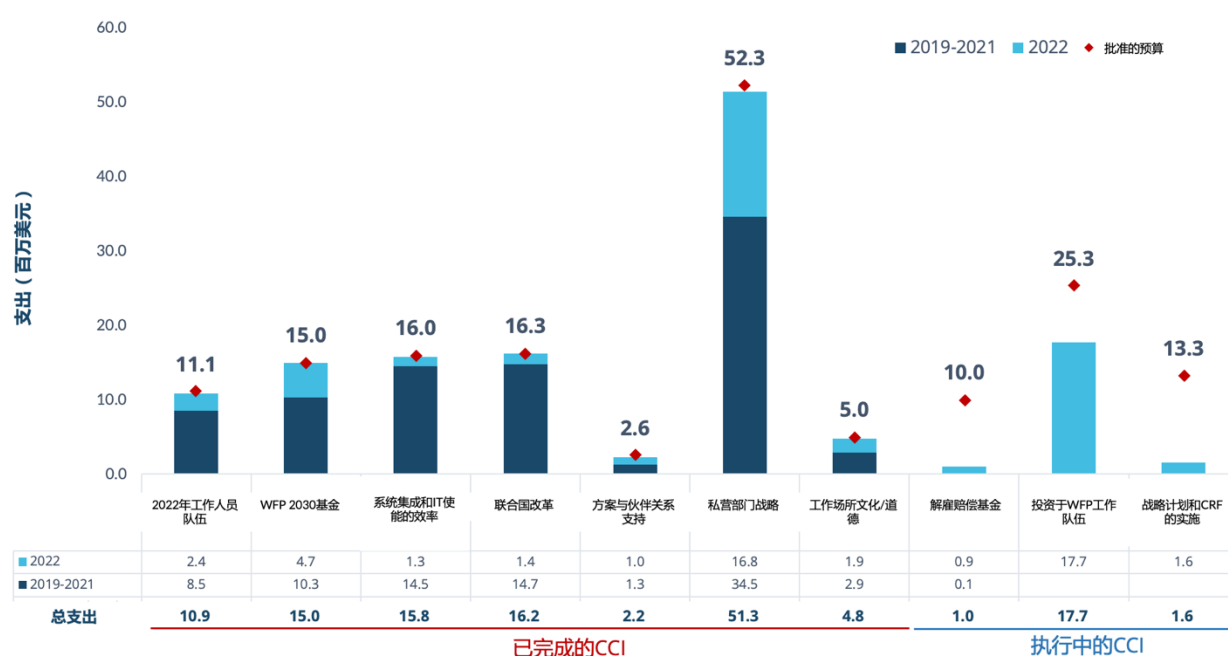


## 附件 III-B: 关于全组织关键计划的报告

2015 年，执行局批准将方案支持和行政平衡账户用于全组织重要的计划。从此，世界粮食计划署利用全组织关键计划来加强其系统和职工队伍，并改善向粮食不安全人群提供的服务。

- 下图列出了 2022 年活跃的所有全组织关键计划（CCI）及其相应的预算<sup>1</sup>。2022 年，批准了 1710 万美元作为私营部门战略的第三批也是最后一批资金的一部分，2530 万美元用于新的多年 CCI（投资于世界粮食计划署人员）的第一年。此外，在 2022 年度会议期间，执行局批准了关于实施 2022-2025 年战略计划和全组织结果框架（CRF）新的多年期 CCI。
- 2022 年 CCI 支出总额为 4960 万美元，与 2021 年相比增加了 530 万美元。在 2022 年活跃的 10 项 CCI 中，有 7 项实现了各自的项目可交付成果。截至 2022 年底，已完成 CCI 的未用余额总计 200 万美元。这些资金已退还方案支持和行政平衡账户，供今后拟议用途使用。CCI 在终止赔偿基金、对世界粮食计划署人员的投资和战略计划的实施方面的未用余额结转到 2023 年。

图 1: 2019-2022 年全组织关键计划、支出与核定预算的比较



- 下表提供了 2022 年所有活跃的 CCI 的详细信息。有关 CCI 的总体摘要，请参阅年度绩效报告分关于管理绩效的第三部。

### 全组织关键计划的链接:

2020 年工作队伍

世界粮食计划署 2030 年基金

系统集成和信息技术带来的效率

联合国发展系统改革

方案和伙伴关系支持

私营部门战略

工作场所文化和道德氛围

解雇赔偿基金

投资于世界粮食计划署人员

战略计划的执行情况

<sup>1</sup> 图 1 显示 2019 - 2021 年、2020 - 2022 年、2021 - 2023 年和 2022 - 2024 年管理计划中批准的 CCI，但不包括在 2022 年之前达到了目的并完全使用了预算的 CCI。

## 2022 年度绩效报告

### 全组织关键计划

### 2020 年工作队伍



摘要概述			
负责部门	部：职场文化部 司：人力资源司	项目期限	2.5 年（2019-2022）
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>“2020 年工作队伍”是人力资源司的一项多年期计划，旨在为世界粮食计划署的战略劳动力规划和数字技术带来的持续学习和发展奠定基础。该 CCI 的核心组成部分是采购和实施综合人力资本管理平台，该平台将支持简化人员管理流程，并提供对职工队伍规划和决策所需的高质量数据和分析。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>该 CCI 的组织影响如同项目设计过程所计划，CCI 的重点是支持多元化和高绩效的员工队伍，通过世界粮食计划署员工的卓越经验，高效和有效的端到端的人员规划、流程、管理和服务，以及通过创新技术和分析实现数据驱动的人员管理决策来吸引和留住这支工队伍。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 年管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急状况下的有效性 <input checked="" type="checkbox"/> 人员管理 <input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系 <input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金 <input type="checkbox"/> 证据和学习 <input checked="" type="checkbox"/> 利用技术 <input type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.59	0.59	-
非员工成本	2.00	1.78	0.21
<b>2022 年总计</b>	<b>2.59</b>	<b>2.38</b>	<b>0.21</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>		预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
1 设立人力资本管理项目		0.26	0.24
2 第一期 Workday 人力资本管理项目的规划和设计和部分配置的实施		2.33	2.14
<b>总计</b>		<b>2.59</b>	<b>2.38</b>
2022 年关键可交付成果详细信息			
<b>可交付成果 1：人力资本管理项目的设立</b>			
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>	
选择 Workday-SAP 集成服务的服务提供商并签署合同	2022 年第二季度	完全实现	
已完成变更影响分析：系统、最终用户和流程（人力资源和非人力资源）	2022 年第一季度	完全实现	
接受过 Workday 人力资本管理培训的项目团队和主题专家	培训 250 人	完全实现	
人力资本管理项目的设置已经完成，整合服务供应商和人力资本管理项目团队已经到位，包括支持由主题专家和变革推动者组成的全球网络，他们都接受过 Workday 人力资本管理方面的培训。完成了对全组织系统、业务流程和最终用户的变更影响分析，包括对变革管理和沟通战略和方案的改革影响分析。			
<b>可交付成果 2：实施 Workday 人力资本管理第 1 阶段的规划、设计和部分配置</b>			
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>	
完成变更、沟通和测试策略	2022 年第一季度	完全实现	
世界粮食计划署监督组织结构设计的完成率及其纳入 Workday 原型 1	100% 完成	完全实现	
Workday 原型 1 的功能设计和测试，以及与主题专家的回放确认会议的完成率	100% 完成	完全实现	
可交付成果 2 是在对 WFP 的组织结构数据进行建模并内置到 Workday 中的情况下完成。已经完成原型 1 的测试，并与所有预算和方案官员以及主题专家进行了确认会议。定义和批准了变更管理、沟通和测试策略和方案。			

## 2022 年度绩效报告

### 全组织关键计划

### 世界粮食计划署 2030 年基金



摘要概述			
负责部门	部：主任办公室 司：行动管理支持办公室	项目期限	3 年 (2019 - 2022)
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>设立 2030 年基金是为了帮助国家办事处实施新的工作方式，确保世界粮食计划署能够通过新的国家战略计划（CSP）框架有效地重新定位自己，从而为实现可持续发展目标做出贡献。</p> <p>设立该基金是为了作为一种战略工具，利用旨在重新定位世界粮食计划署活动的干预措施，并支持提高 CSP 整体效力的机会。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>2030 年基金对国家办事处先前未能充分解决的对方式的重视问题提供了支持。这些领域包括规划适当的退出或移交战略，改变业务范围的规模或类型，包括采用创新办法和转向宣传、加强能力、技术援助和政策咨询活动。2030 年基金的资源使许多国家办事处能够成功地将世界粮食计划署重新定位为气候适应、社会保障和粮食系统规划的首选合作伙伴，从而增强了本组织业务的相关性并确保其可持续性。</p> <p>来自 2030 年基金的种子资金使“概念验证测试”成为确保政府对应方高层支持的一种手段，在捐助者中建立世界粮食计划署以加强新方法方面的信誉，建立新的伙伴关系，并确保国家办事处的能力符合国家战略规划框架的新需求。</p> <p>2030 年基金的总预算为 1500 万美元，其中 471 万美元用于 2022 年，并为 41 个国家办事处的建议项目分配了资金。在成功完成所有建议项目（2022 年 6 月）后，有证据表明，该基金已为世界粮食计划署筹集了至少 6000 万美元的新资金，这表明有效利用种子资金如何能够实现可观的投资回报，同时产生乘数效应，并为世界粮食计划署和更广泛的捐助界提供物有所值。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性 <input type="checkbox"/> 人员管理 <input checked="" type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系 <input checked="" type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金 <input checked="" type="checkbox"/> 证据和学习 <input checked="" type="checkbox"/> 利用技术 <input checked="" type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.40	0.40	-
非员工成本	4.31	4.30	0.01
<b>2022 年总计</b>	<b>4.71</b>	<b>4.70</b>	<b>0.01</b>
<b>2022 年关键可交付成果<sup>2</sup></b>	<b>预算</b> (百万美元)	<b>实际支出</b> (百万美元)	
目标：弥合以前和新的工作方式之间的差距，确保由 2030 年基金资助的国家能够在 CSP 框架内更好地重新定位和开展活动	<b>4.71</b>	<b>4.70</b>	

<sup>2</sup> 鉴于该 CCI 的性质，执行局领导小组批准了不带全球可交付成果或 KPI 的 2030 年基金概念。但是，2030 年基金供资的 41 个项目中的每个项目都具有自身的使命、可交付成果和关键绩效指标。这些均基于具体环境以及项目的性质。总体而言，所有 41 个项目的可交付成果和关键绩效指标数量大且不可比较。

## 2022 年关键可交付成果详细信息

**主要可交付成果：**通过方案转变和新的工作方式重新定位国家办事处

以下摘要重点介绍了 41 个国家中 3 个国家在 2022 年最显著的 2030 年基金成就。

**巴勒斯坦国 (30 万美元用于韧性)：** 该项目提高了目标受益人对经济冲击的抵御能力，并通过气候行动为人道主义-发展-和平关系的工作做出了贡献。它提供了超过 675 项气候智能型资产，直接使 4200 人受益。这些资产支持了广泛的活动，包括温室修复以及水培和太阳能发电装置。该计划最大限度地利用了加沙的有限空间，与传统农业技术相比，需要的水减少了 90%。负责农业、劳工和经济的部委现在将世界粮食计划署视为支持失业的巴勒斯坦人的潜在伙伴，通过创新办法帮助恢复他们的生计。通过拨款所做的努力，帮助世界粮食计划署从德国联邦经济合作与发展部获得了 300 多万美元的多年资金。

**马达加斯加 (30 万美元拨款用于营养方案规划)：** 世界粮食计划署与发展研究所合作，就利用基于现金的交付支持预防营养不良问题进行可行性研究。研究结果为制定以基于现金的营养交付战略提供了信息，根据该项战略，基于现金的交付取代了专用营养食品的分发，以预防该国南部地区的儿童、孕妇和哺乳期妇女和女童营养不良。

2030 年基金还为伙伴关系基础多样化创造了一些机会，并促成德国开发银行承诺与 UNICEF 开展一项联合计划，以扩大马达加斯加南部的对冲击适应措施和营养敏感型的发展举措。这笔捐款使世界粮食计划署获得了 1100 多万美元。

**几内亚比绍 (40 万美元用于建设和平)：** 该项目加强了世界粮食计划署在人道主义 - 发展 - 和平关系方面的贡献。项目活动通过赋予妇女权力，使其在预防冲突和调解中发挥积极作用，解决了社区冲突和不稳定的根源性问题。通过拨款，来自 60 个社区的 3000 名妇女接受了关于人权和诉诸司法、家庭预算编制，以及领导能力和赋权的培训。

该项目还为世界粮食计划署创造了机会，使伙伴关系基础多样化，并从联合国建设和平基金获得按性别分列的资金。这笔资金促成了一个题为“与妇女一起创造安全和赋权的公共空间，以减轻几内亚比绍的气候安全风险和维持和平”的联合项目，该项目将于 2022 年 1 月至 2023 年 6 月实施。预算总额为 140 万美元，由世界粮食计划署和 UNDP 署分摊。

## 2022 年度绩效报告

## 全组织关键计划

## 系统集成和信息技术带来的效率



摘要概述			
负责部门	部：管理部 司：全组织规划及绩效司、全组织财务司、人力资源司、管理服务司、供应链行动司、技术司	项目期限	2年（2019-2020），结转至2022年
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>数字化转型一直是世界粮食计划署领导层的优先事项，并作为“技术”推动因素的一部分被纳入2022-2025年战略计划。执行局于2019年和2020年批准的该CCI的目标是促进将世界粮食计划署定位为人道主义界设计和和使用数字化解决方案的领导者的项目。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>在该项目的主要成就中，世界粮食计划署开发了一个平台（DOTS），该平台整合了现有系统和新系统，为实时数据和分析提供了一个安全、高效和稳定的数据生态系统，以支持决策和业务；以及推动业务流程简化并消除手动表单和流程，并提高效率的自动化平台。2022年的成就描述如下。</p>			
与世界粮食计划署2022-2025年CRF管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性 <input type="checkbox"/> 人员管理 <input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系 <input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金 <input type="checkbox"/> 证据和学习 <input checked="" type="checkbox"/> 利用技术 <input checked="" type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.63	0.55	0.08
非员工成本	0.87	0.71	0.16
<b>2022年总计</b>	<b>1.50</b>	<b>1.26</b>	<b>0.24</b>

2022年主要可交付成果	预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
1 卓越报告	0.31	0.30
2 综合年度规划和报告，以及综合的管道	0.31	0.13
3 全球服务管理工具和世界粮食计划署自助服务平台	0.59	0.55
4 全球支付解决方案	0.29	0.28
<b>总计</b>	<b>1.50</b>	<b>1.26</b>

2022年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果1：卓越报告</b>		
卓越报告项目被设想为一套仪表板和标准化报告，旨在支持世界粮食计划署业务的有效财务管理。特别是，其组件可交付成果提供了实用且有意义的实时数据，为财务管理、财务风险监督和运营决策提供信息。		
关键绩效指标	目标	年末值
全组织管理财务仪表盘： a. 完成对DOTS要求的技术评估	完成	完全实现
国家办事处财务仪表盘： a. 仪表盘的性能和用户友好性得到改进 b. 完成第2期 c. 成功推出自动化国家办事处财务核对表	在2022年第四季度之前推出所有三项可交付成果	完全实现
特殊账户财务仪表盘： a. 仪表盘开发成功 b. 仪表盘成功推出	仪表盘将于2022年第一季度推出	完全实现
标准报告集（适用于CSP活动经理和财务人员）： a. 数据源在SAP HANA平台上的可用性 b. 仪表盘开发成功 c. 仪表盘成功推出 d. SAP HANA平台上提供的报告和域	仪表盘将于2022年第一季度推出	部分实现
<p>根据本可交付成果开发的仪表盘，有助于改革财务管理的所有领域，精简和加强监督程序，并改善总部（特别账户财务仪表盘）和实地一级（国家办事处财务仪表盘）财务信息的获取和利用。国家办事处仪表盘于2021年10月启动，并于2022年进行了更新，根据用户反馈，增加了财务关键绩效指标和技术改进；国家办事处财务管理清单（每月财务结算的管理保证文件）的自动化在2023年1月关闭之前及时完成。其余部分已精简为全组织财务司财务报告处的核心工作，重点是使世界粮食计划署总部高级</p>		

管理层的财务报告自动化（以 DOTS 作为支持平台），并编写一套关于雇员费用的标准分析报告，供总部和国家办事处的工作人员使用。		
<b>可交付成果 2：集成的年度规划和报告、集成的管道和实施计划简化</b>		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
采用新的预算编制工具的国家办事处百分比	100	不适用
自世界粮食计划署新的战略计划和 CRF 开始实施以来，本可交付成果一直在发展。新计划和 CRF 提供了一个机会，根据更新的视线加强实地预算规划进程，并将反映在执行方案和编审中等关键预算工具中。因此，可交付成果 2 已被纳入新批准的关于战略计划执行情况的 CCI。最初设想的结果将通过新的 CCI 的目标进行扩展。有关更多信息，请参阅世界粮食计划署 2023-2025 年管理计划。		
<b>可交付成果 3：全球服务管理工具和世界粮食计划署自助服务平台</b>		
系统集成和信息技术使能的效率 CCI，为国家办事处、区域局和总部单位目前正在使用的两个重要的全组织工具提供了关键的种子资金：		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全球服务管理工具（GSMT）为世界粮食计划署员工和业务部门提供了一个标准化的全组织工具，用于员工和业务部门服务的数字化、整合和管理。GSMT 是一种“后端”解决方案，使业务部门能够跟踪、监控和响应通过电子邮件或通过 WFP 自助服务平台（前端入口点）提交的服务请求。该工具使世界粮食计划署能够向提出请求的工作人员和业务单位提供更快、更有效和更优质的服务。GSMT 的实施使业务部门能够简化业务流程，消除临时、手动和基于电子邮件或纸张的步骤，并自动执行审核和批准工作流程。</li> <li>2. 世界粮食计划署自助服务是提交服务请求的在线门户。它是馈入 GSMT 的前端客户端界面之一。</li> </ol>		
GSMT 和世界粮食计划署自助服务在 2019 年和 2020 年得到了实质性发展，2021 年和 2022 年致力于完善并与总部业务单位、国家办事处和区域局合作，根据其需求配置工具，并开展推出和变更管理活动。2022 年，这项工作由 CCI、方案和行政支持（PSA）以及国家办事处资金共同供资。从 2023 年开始，自动化工作的成本将完全主流化。		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
完成向实地人力资源职能部门推出 GSMT。全球人力资源职能部门使用世界粮食计划署自助服务和 GSMT 管理人力资源服务。	2022 年 12 月	2022 年 5 月
<i>管理事务司 GSMT</i> ：实施全球差旅支持服务；在总部完成与地点有关的服务；完成西非区域局和该区域两个国家办事处的试点；为已经“上线”的服务启动持续改进流。	100%	100%
<i>管理服务司 GSMT</i> ：尽管已完成了所有三个地点的试点工作，但其中一个国家办事处的能力下降，因此需要将该工具的采用推迟到 2023 年第一季度。		
GSMT 向实地人力资源职能部门的推广，有助于人力资源业务服务程序的标准化。自动化和标准化进一步精简了人力资源流程，提高了效率，例如，使世界粮食计划署雇员能够通过 WSS 平台提交和监测自己的人力资源相关请求。在这项工作方面，人力资源司培训了当地小组，以便利管理这些人力资源请求，以期进一步提高效率。		
<b>交付成果 4：全球支付解决方案</b>		
全球支付解决方案将集中世界粮食计划署许多国家业务的应付账款活动，包括当地货币发票处理。该解决方案预计每年可处理超过 50 万笔交易。全球支付解决方案预计将为世界粮食计划署集中交易活动的其他努力提供信息。		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
成功完成试点（6 个国家办事处）	完成	100%
全面扩大规模的项目规划，确定关键合作伙伴关系和长期技术解决方案	完成	100%
在其余国家成功推广试点（使用试点中使用的技术）并对试点进行评估	试点启动完成	100%（试点评估正在进行中）
已经确定了长期合作伙伴关系和技术解决办法，目前正在进行全面扩大的项目规划。从 2023 年和 2025 年开始，技术解决方案的开发和推广将继续进行，PSA 将提供资金，并为联合国可持续发展目标效率路线图上的新 CCI 提供资金。		

**2022 年度绩效报告**  
全组织关键计划  
**联合国发展系统改革**



摘要概述			
负责部门	部：管理部、方案和政策发展部 司：管理服务司、全组织财务司、创新和知识管理司、区域局	项目期限	4 年 (2018 - 2022)
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>联合国发展系统改革计划，旨在确保世界粮食计划署有能力筹备和支持秘书长对联合国发展系统的改革。投资主要针对三个目标：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 确保世界粮食计划署有足够的的能力筹备和响应改革的要求；</li> <li>• 支持世界粮食计划署在业务创新小组和其他机构间会议上发挥作用，这些会议侧重于在整个联合国发展共同支持服务和共同房舍，并提高效率；以及</li> <li>• 协助开发各种流程、工具和平台，使联合国发展系统能够规划、监测、收集和报告全系统取得的集体成果。</li> </ul> <p><b>组织影响</b></p> <p>对于所有三个目标，世界粮食计划署都将自己定位为领导者，并帮助提高效率和改进内部和外部流程。例如，CCI 资金帮助世界粮食计划署实现了所有 84 个国家办事处都制定了业务行动战略的目标。在全球范围内，世界粮食计划署 441 个办事处中有 211 个（48%）位于与联合国其他实体共用的房舍内。此外，世界粮食计划署是全球共享服务工作组的共同主席，并成为联合国预订中心和联合国全球车队等领域的主要全球服务提供者。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性	<input type="checkbox"/> 人员管理	<input checked="" type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系
	<input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金	<input type="checkbox"/> 证据和学习	<input checked="" type="checkbox"/> 利用技术
			<input checked="" type="checkbox"/> 利用创新
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.60	0.57	0.03
非员工成本	0.93	0.86	0.07
<b>2022 年总计</b>	<b>1.53</b>	<b>1.43</b>	<b>0.10</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>		预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
1 业务运营战略 (BOS)		0.31	0.29
2 公共后台 - (原本地共享服务中心)		0.31	0.29
3 全球共享服务		0.31	0.29
4 支持在实地推出联合国改革举措		0.41	0.38
5 其他 (联合国发展协调办公室 (DCO) 费用分摊)		0.20	0.19
<b>总计</b>		<b>1.53</b>	<b>1.43</b>

2022 年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果 1: 业务运营战略</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
完成 BOS 2.0 开发和从业人员培训	提名国家办事处 BOS 技术冠军	完全实现
<ul style="list-style-type: none"> <li>BOS 2.0 开发已 100% 完成。</li> <li>将于 2023 年第一季度完成成为 BOS 从业人员培训开发成本效益分析培训材料；计划于 2023 年初举办面对面培训研讨会和制作在线培训模块。</li> <li>与区域局联合国改革协调中心合作，确定每个国家办事处的“国家办事处 BOS 技术冠军”，为 BOS 在增强能力方面的作用和责任编写概念说明并提出业绩评估目标。</li> </ul>		
<b>可交付成果 2: 通用后台</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
在 2022 年路线图中确定的世界粮食计划署 3 个国家推出共同后台	3	0（3 个国家办事处正在进行中）
确保充分维持实地的信息流动和反馈机制	联合国改革平台成立	完全实现
<ul style="list-style-type: none"> <li>继续在约旦、肯尼亚和坦桑尼亚联合共和国执行。</li> <li>约旦共同后台范围界定任务。</li> <li>开发和启动“一站式”联合国改革知识管理平台和向实地提供信息。</li> <li>在总部设立共同后台项目管理办公室。</li> </ul>		
<b>可交付成果 3: 全球共享服务</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
向联合国其他实体提供的联合国车队和联合国预订中心服务	联合国机队和联合国预订中心对外提供服务	完全实现
<ul style="list-style-type: none"> <li>联合国预订中心拥有 16 个联合国伙伴实体，自 2020 年推出以来已为 200 万客户提供了服务（2022 年为 90 万名）。</li> <li>联合国车队与联合国其他实体（联合国内罗毕办事处、联合国人口基金、联合国儿童基金会、世界卫生组织、人道主义事务协调厅、国际劳工组织和联合国粮食及农业组织）共签署了 7 项协定。</li> </ul>		
<b>可交付成果 4: 支持在实地推出联合国改革举措</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
区域局参与区域合作平台、基于机会和问题的联盟和工作队	派代表出席所有相关区域会议的区域局	完全实现
受益于区域局主导的关于战略和方案改革要素及效率议程的网络研讨会和指导的国家办事处百分比	100% 的国家办事处了解全组织指导	完全实现
区域局积极参加发展合作组织和世界粮食计划署总部举办的活动	各区域局代表 DCO 或世界粮食计划署总部的所有相关活动并作出贡献	完全实现
<ul style="list-style-type: none"> <li>所有区域局都定期参加各种区域平台。</li> <li>与所有国家办事处进行了至少一次关于改革要素的电话会议或网络研讨会。向正在实施第二代 CSP 进程的国家办事处提供了直接支持。</li> <li>各区域局积极参与发展合作组织或世界粮食计划署总部组织的关于联合国发展系统改革的活动，包括为全球指导和共同立场文件作出贡献。</li> </ul>		



## 2022 年度绩效报告

### 全组织关键计划

### 方案和伙伴关系支持



摘要概述			
负责部门	部：伙伴关系和宣传部、方案和政策发展部	项目期限	3 年（2019-2022）
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>通过加强国家办事处的方案设计能力，使国家办事处对实现零饥饿作出最大的贡献，以便它们能够查明并成功地寻求多样化和长期的筹资机会，这是本 CCI 的长期目标。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>CCI 制定了一项战略，概述了成功将资金用于改变生活议程所需的变革。该战略支持世界粮食计划署努力增加为改变生活议程的筹款，并使世界粮食计划署国家办事处能够增加其发展方案拟订和筹资。</p> <p>根据挑战和经验教训，确定了影响战略的五项设计原则<sup>3</sup>。这些设计原则旨在通过与主要利益攸关方的讨论来指导未来供资程序的设计，并确保未来的供资过程成功地确定和追求更加多样化和长期的融资机会。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性 <input type="checkbox"/> 人员管理 <input checked="" type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系 <input checked="" type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金 <input type="checkbox"/> 证据和学习 <input type="checkbox"/> 利用技术 <input type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.47	0.33	0.14
非员工成本	0.83	0.66	0.17
<b>2022 年总计</b>	<b>1.30</b>	<b>0.99</b>	<b>0.31</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>	<b>预算</b> (百万美元)	<b>实际支出</b> (百万美元)	
1 CCI 最后阶段和加强改变生活议程的第一次研讨会（2022 年 6 月）	0.18	0.18	
2 关于加强国家办事处能力和与各国政府和国际金融机构接触能力的国家试点	0.94	0.65	
3 推进改变生活议程和制定改变生活战略的研讨会	0.18	0.15	
总计	<b>1.30</b>	<b>0.99</b>	

<sup>3</sup> (i) 建立明确和一致的定位，向粮食计划署内外的利益有关者传达并得到其理解的程序；(ii) 商定资助和展示证据的方法，以证明世界粮食计划署在不断变化的生活空间中的影响，并为正确的讨论打开大门；(iii) 以国家发展优先事项为基础，与其他发展行动者相结合并与之相辅相成的方案编制；(iv) 根据不断变化的生活要求调整方案编制、供资和执行，消除其他领域的障碍；(v) 弥补关键能力和专门知识差距，为国家办事处建立清晰和运作良好的支助逻辑。

2022 年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果 1:</b> CCI 最后阶段的第一次研讨会和加强改变生活的议程（2022 年 6 月）		
关键绩效指标	目标	年末值
没有为此可交付成果定义 KPI	不适用	不适用
CCI 最后阶段的第一次研讨会审查了有关改变生活议程的供资安排的现状。讲习班汇集了总部和区域局参与 CCI 或改变生活议程供资的利益攸关方，并审查了为加强发展工作供资而必须解决的主题领域和关键挑战。讲习班的最后报告总结了当前供资安排每个关键组成部分的结论。		
<b>可交付成果 2:</b> 关于加强国家办事处能力的国家试点		
关键绩效指标	目标	年末值
开展的试点人数	13	11
在前几个阶段的调查结果的基础上，CCI 支持所有区域的国家试点，以期增加世界粮食计划署对各国政府、国际金融机构和专题融资机会的了解和获得资金的能力。国家办事处努力通过实施试点来获得国家政府的资金。一些国家办事处雇用了国家发展干事，通过与世界粮食计划署进行发展讨论，并将世界粮食计划署定位为潜在的合作伙伴，加强世界粮食计划署与国家政府的关系。由于工作人员招聘出现延误，2022 年无法启动两个试点项目。		
<b>可交付成果 3:</b> 关于推进改变生活议程和制定改变生活战略的研讨会		
关键绩效指标	目标	年末值
没有为此可交付成果定义 KPI	不适用	不适用
第二次研讨会使 140 多名面对面和在线参与者能够分享和提供关于项目和试点发现，以及获得改变生活资金的工作模式的反馈。		

## 2022 年度绩效报告

### 全组织关键计划

### 私营部门战略



摘要概述			
负责部门	部：伙伴关系和宣传部 司：私营伙伴关系和筹款司	项目期限	3 年（2020-2022）
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>世界粮食计划署继续大幅度增加来自私营部门的资金，主要是来自个人的资金，以使其能够拯救更多的生命并改变他们的生活。个人捐赠是一个庞大且不断增长的资金来源，包括可用于满足最弱势群体和社区需求的灵活资金的主要来源。</p> <p>该 CCI 的目的是通过旨在吸引新的和留住现有捐助者的媒体投资，继续增长个人捐赠。根据 CCI 的限制，CCI 资金仅用于非经常性成本，例如一次性购买数字媒体广告和一次性技术改进支出。</p> <p>更多详情请参阅私营伙伴关系和筹款司向执行局提交的关于 2022 年私营部门伙伴关系和筹款战略实施进展情况的报告<sup>4</sup>。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>世界粮食计划署从私营部门获得了迄今为止最高的年收入，仅在 2022 年就获得了 5.4 亿美元。总的来说，私人捐助者是世界粮食计划署 2022 年的第四大捐助方。这一破纪录的年收入反映了所有私营部门筹款类别的增长。在筹集的 5.4 亿美元中，2.76 亿美元来自私人基金会和慈善机构，1.6 亿美元来自公司和企业基金会，1.04 亿美元来自个人捐赠。值得注意的是，总额中的 1.27 亿美元用于支持世界粮食计划署在乌克兰的响应工作。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性	<input type="checkbox"/> 人员管理	<input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系
	<input checked="" type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金	<input type="checkbox"/> 证据和学习	<input type="checkbox"/> 利用技术
	<input type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	0.0	0.0	0.0
非员工成本	17.1	16.8	0.3
<b>2022 年总计</b>	<b>17.1</b>	<b>16.8</b>	<b>0.3</b>
2022 年主要可交付成果（按筹款团队） <sup>5</sup>	预算 (百万美元)	实际支出 <sup>6</sup> (百万美元)	
wfp.org	6.8	8.0	
ShareTheMeal	6.8	7.7	
世界粮食计划署之友组织（日本协会世界粮食计划署和美国粮食计划署）	3.4	1.4	
<b>总计</b>	<b>17.1</b>	<b>17.1</b>	

<sup>4</sup> 私营部门伙伴关系和筹资战略年中报告（2020-2025） - 第一和第二季度：2022 年 1 月私营部门伙伴关系和筹资战略年终报告（202-2025） - 第三和第四季度：2022 年 7 月 12 日。

<sup>5</sup> 这三个团队共同负责实现此 CCI 的关键可交付成果。

<sup>6</sup> 包括承付款在内的实际支出共计 1710 万美元。

2022 年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果 1：增加世界粮食计划署的个人捐赠总收入</b>		
关键绩效指标	目标 (百万美元)	年末值 (百万美元)
来自个人的资金总额	112	104
已支付购置收入	82	75
<p>2019 年至 2022 年期间，个人筹款额增长了近五倍，从 2020 年的 2200 万美元增长到 2022 年的 1.04 亿美元。私人伙伴关系和筹款司有望在 2025 年之前实现仅从个人资金中筹集 6.84 亿美元的目标。</p> <p>2022 年，年底实际收入为目标的 93%。</p> <p>2022 年从个人筹集的资金中有近 30% 没有设置用途限制。</p>		
<b>可交付成果 2：确保高投资回报</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
平均 12 个月的广告支出回报率	1.7:1	1.4:1
<p>至少实现了广告支出回报率目标（1.7:1）的 80%（1.36:1）。</p> <p>2022 年，筹款团队专注于确保更可持续的收入和更高的长期价值（来自定期捐赠者）。广告支出提供了巨大的长期回报，但 12 个月的广告支出回报往往较低。</p>		
<b>可交付成果 3：招募高价值支持者，包括常规支持者</b>		
关键绩效指标	目标	年末值
平均捐赠、单笔捐赠和定期捐赠	单份礼物：50 美元定期、每月赠送：16 美元	单次礼品：50.24 美元 定期每月捐赠：20.6 美元
当年捐赠者保留百分比、单笔捐赠和定期捐赠	单次赠品：15% 定期捐赠：70%	单笔礼物：18% 定期捐赠：69%
混合购置成本，包括定期赠送和单次赠送	46 美元	77.7 美元
<p>2022 年，个人资助计划的重点是接触和留住更多的定期捐赠者，他们每月通常通过世界粮食计划署的个人筹款数字渠道之一捐款，该渠道由总部的个人捐赠团队或 ShareTheMeal 计划管理。虽然这种方法导致购置成本较高，但它从定期给予者提供了更多的收入，并增加了经常支持者的比例，这部分抵消了购置成本较高的影响。</p> <p>定期捐赠者的保留率总体上有所提高。定期支持者的保留率提高，意味着收到更多的付款，更多的人在与世界粮食计划署接触的第二年及以后积极活动。从最初捐赠之日起，支持者的保留率稳步提高。平均而言，95%的定期捐赠者在首次捐赠后的第五个月后被保留，未来的捐赠变得更加稳定。</p>		

## 2022 年度绩效报告

## 全组织关键计划

## 工作场所文化和道德氛围



摘要概述			
负责部门	部：职场文化部 司：人事和文化协调司	项目期限	3 年 (2020 - 2022)
		项目状态	完成
<p><b>概述</b></p> <p>工作场所文化部获准支持世界粮食计划署实施 2020 年实施骚扰、性骚扰、滥用权力和歧视问题联合工作组（CAP）建议的综合行动计划的第一年，并扩大了其工作计划，以确保全组织价值观和行为在整个世界粮食计划署得到充分沟通和主流化。相关的变革过程需要多年的投资，以便与其他举措保持一致，并在选定的 CAP 核心领域进行改进，例如领导角色、员工敬业度、政策和系统修订，以及纪律流程，这将带出经改善、包容和尊重的工作场所。</p> <p><b>组织影响</b></p> <p>通过在 2022 年开展三项可交付成果的活动，世界粮食计划署总部各司、区域局和国家办事处为多个领域的进展做出了贡献，包括通过道德领导转变世界粮食计划署的文化，重点关注多样性和包容性，以及反种族主义，并通过实施旨在提高认识、参与和教育课程，以及实地的举措，继续支持变革和改善行为。包容和恭谦的工作场所。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性	<input checked="" type="checkbox"/> 人员管理	<input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系
		<input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金	<input type="checkbox"/> 证据和学习
			<input type="checkbox"/> 利用技术
			<input type="checkbox"/> 利用创新
<b>预算利用率</b> (百万美元)	<b>预算</b>	<b>实际支出</b>	<b>未用余额</b>
员工成本	0.84	0.61	0.23
非员工成本	1.24	1.26	(0.02)
<b>2022 年总计</b>	<b>2.08</b>	<b>1.88</b>	<b>0.20</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>	<b>预算</b> (百万美元)	<b>实际支出</b> (百万美元)	
1 通过道德领导力改变世界粮食计划署的文化	0.70	0.63	
2 支持改善符合世界粮食计划署全组织价值观的行为	0.69	0.64	
3 营造改善、包容和恭谦的工作场所	0.69	0.61	
<b>总计</b>	<b>2.08</b>	<b>1.88</b>	

2022 年关键可交付成果详细信息		
<p><b>可交付成果 1:</b> 通过道德领导力改变世界粮食计划署的文化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>通过组织包容性领导力培训，重点关注多元化和包容性议程，为高级领导者建立包容性领导能力做出了贡献。</li> <li>支持在所有区域启动世界粮食计划署领导框架，并为区域局的协调中心组织培训。</li> <li>进行了深入的学习需求评估，为世界粮食计划署妇女参与领导才能发展方案的设计提供信息，并为世界粮食计划署在世界各地的办事处培养协调一致的妇女参与领导能力发展方法。</li> </ul>		
关键绩效指标	目标	年末值
完成全球高管包容性领导力计划的高级领导者百分比	100%	46%
领导框架启动特派团接触的世界粮食计划署雇员的平均百分比（在接待特派团的国家办事处雇员总数中）	85%	75%
通过综合和包容性办法，在世界粮食计划署设计妇女参与领导才能发展方案方面取得的进展	100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>全球高管包容性领导力计划正在分阶段实施：第一阶段于 2022 年完成，覆盖了 46% 的参与者；第 2 阶段和第 3 阶段计划于 2023 年第一季度和第二季度进行。</li> <li>2022 年，领导框架启动工作组访问覆盖了四个地区局。计划于 2023 年派出的特派团将覆盖其余两个区域局。</li> </ul>		
<p><b>可交付成果 2:</b> 支持改善符合世界粮食计划署全组织价值观的行为</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支持国家办事处和区域局在区域和国家层面进行能力建设，为员工提供所需的知识、技能、工具和资源，以创造一个多元化、包容和恭谦的工作场所，在 Respect+ 计划最终确定之后，围绕四大支柱进行一系列对话，并以世界粮食计划署的全组织价值观为基础。</li> <li>通过提供电子学习许可证，支持经理、领导者和员工被确定为包容性行为的榜样。</li> <li>联合国“一个人力资源服务”与世界粮食计划署签署了一项服务级协议。目标是保护工作场所，作为联合国发展系统改革的一部分，通过具有成本效益的程序彻底核实候选人的资格和背景。</li> </ul>		
关键绩效指标	目标	年末值
通过“Respect+”方案与所有区域局的国家办事处联系	<50%	49%
通过 One HR 审查的员工人数	380	62
对推出的多元化和包容性模块做出积极回应的参与者百分比	90%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年的 Respect+ 外联计划涵盖了 40 多个国家办事处。2023 年将覆盖更多的国家。</li> <li>多样性和包容性试点单元的所有参与者都对培训做出了积极的反应，并将向同行和世界粮食计划署的其他领导人推荐培训。</li> <li>收到的资金可以支付 380 名候选人的就业前检查。</li> </ul>		
<p><b>可交付成果 3:</b> 促进改善、包容和恭谦的工作场所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>对旨在澄清包容对世界粮食计划署意味着什么的现有倡议进行了研究，并将调查结果作为更好地构建、制定和管理世界粮食计划署包容性议程的基线。</li> <li>创建了一个参与平台，以加强多样性和包容性，更好地吸引女性，并通过非常规手段（包括女性支持网络）改善工作场所文化。</li> <li>根据担任领导职务的女性的生活经历进行了一系列访谈。</li> <li>支持为世界粮食计划署司机编制培训方案和材料。</li> </ul>		
关键绩效指标	目标	年末值
健康司支持的举措数量	2	2
编写并列入文献审查和制定世界粮食计划署纳入议程的关于世界粮食计划署各单位纳入审查的报告数目	2	2
妇女支持网络组织的活动数量	3	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>“包容性评估”着眼于世界粮食计划署如何将包容性概念化纳入其政策和业务，目的是加强世界粮食计划署的包容性方法，并就协调一致的整体方法提出建议。</li> <li>Womandla 活动 — 关于性别平等、妇女与领导力，以及前线妇女的过去、现在和未来 — 是通过 Womandla 妇女赋权平台而组织和开展。</li> <li>对老年妇女的采访于 2022 年进行、录制和编辑，并将于 2023 年传播。</li> </ul>		

**2022 年度绩效报告**  
**全组织关键计划**  
**解雇赔偿基金**



摘要概述			
负责部门	部：职场文化部 司：人力资源司	项目期限	多年期
		项目状态	持续
<p><b>概述</b></p> <p>根据世界粮食计划署 2021-2023 年管理计划设立的解雇补偿基金，旨在支持世界粮食计划署实现未来的组织变革。组织协调活动于 2018 年启动，继续帮助世界粮食计划署国家办事处确保他们拥有适当的结构、职工队伍和技能，以落实当前或即将推出的 CSP。该基金支持这种努力，特别是在旨在稳定国家办事处工作人员队伍的调整工作之后出现特殊雇员离职的情况。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性 <input checked="" type="checkbox"/> 人员管理 <input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系 <input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金 <input type="checkbox"/> 证据和学习 <input type="checkbox"/> 利用技术 <input type="checkbox"/> 利用创新		
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出	未用余额
员工成本	-	-	-
非员工成本	9.89	0.93	8.96
<b>2022 年总计</b>	<b>9.89</b>	<b>0.93</b>	<b>8.96</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>	<b>预算</b> (百万美元)	<b>实际支出</b> (百万美元)	
1 乌干达国家办事处的解雇赔偿金	0.27	0.27	
2 巴基斯坦国家办事处的解雇赔偿金	0.03	0.03	
3 孟加拉国国家办事处的解雇赔偿金	0.44	0.34	
4 几内亚国家办事处的解雇赔偿金	0.10	0.10	
5 利比里亚国家办事处的解雇赔偿金	0.19	0.19	
总计	<b>1.03</b>	<b>0.93</b>	

2022 年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果 1:</b> 核准为提出请求的国家办事处使用解雇赔偿金 (乌干达)		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
要求并核准解雇赔偿金的裁撤职位的百分比	100%	100% (22 个职位)
该基金使国家办事处能够完成效率和结构调整工作, 以确定适合目的的关键技能组合, 使办事处能够确保加强今后的能力。		
<b>可交付成果 2:</b> 核准为提出请求国家办事处使用解雇赔偿金 (巴基斯坦)		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
要求并核准解雇赔偿金的裁撤职位的百分比	100%	100% (1 个职位)
<b>可交付成果 3:</b> 核准为提出请求的国家办事处使用解雇赔偿金 (孟加拉国)		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
要求并核准解雇赔偿金的裁撤职位的百分比	100%	100% (3 个职位)
总体而言, 要求并核准的 7 个裁撤职位中, 只有 3 个需要解雇赔偿金。		
<b>可交付成果 4:</b> 核准的提出请求国家办事处解雇赔偿金的使用 (几内亚)		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
要求并核准解雇赔偿金的裁撤职位的百分比	100%	100% (9 个职位)
<b>可交付成果 5:</b> 核准的提出请求国家办事处使用解雇赔偿金 (利比里亚)		
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标</b>	<b>年末值</b>
要求并核准解雇赔偿金的裁撤职位的百分比	100%	100% (22 个职位)
完成的出色结果		
<b>2022 年未用余额的理由</b>	资金使用情况在很大程度上取决于国家办事处对其组织调整工作的支持需求, 以及它们在审查其结构、工作人员队伍和技能要求后提出的解雇赔偿金请求。该基金已获准结转至 2023 年。	
<b>完成 CCI 的出色成果</b>	不适用, 因为基金的使用取决于国家办事处的要求。根据其性质, 该基金是供多年使用, 并预计整个 2023 年及以后将收到进一步的请求。	



## 2022 年度绩效报告

### 全组织关键计划

### 投资于世界粮食计划署的人员



摘要概述			
负责部门	部：职场文化部 司：人事和文化协调司	项目期限	3 年 (2022 - 2024)
		项目状态	持续

#### 概述

关于投资于世界粮食计划署人员的 CCI，是对世界粮食计划署职工队伍和工作场所变革性改变整体投资的一部分。定期使用 PSA、CSP、资本预算基金和其他筹资机制，有助于发展世界粮食计划署最重要的资产、员工和他们开展业务的工作场所文化，确保世界粮食计划署能够履行其拯救生命和改变生活的使命。

CCI 是一项支持跨职能变革的一次性多年期举措，是作为 2022 年预算工作的一部分制定的，2023-2025 年管理计划中批准了 2023 年的额外资金 2700 万美元。

与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input type="checkbox"/> 紧急情况下的有效性	<input checked="" type="checkbox"/> 人员管理	<input type="checkbox"/> 建立有效的伙伴关系	<input type="checkbox"/> 为零饥饿提供有效资金	<input type="checkbox"/> 证据和学习	<input type="checkbox"/> 利用技术	<input type="checkbox"/> 利用创新
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出 <sup>7</sup>	未用余额				
员工成本	18.9	9.8	9.1				
非员工成本	6.4	7.9	(1.5)				
<b>2022 年总计</b>	<b>25.3</b>	<b>17.7</b>	<b>7.6</b>				

2022 年主要可交付成果	预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
1 主动管理结构和职位	7.1	5.1
2 获取和留住多元化人才	4.0	2.6
3 能力和能力发展	8.7	5.8
4 发展谦逊和包容的工作场所	1.0	0, 7
5 员工安全、健康和福祉	4.4	3.6
<b>总计</b>	<b>25.3</b>	<b>17.7</b>

2022 年关键可交付成果详细信息		
<b>可交付成果 1：主动管理结构和职位</b>		
2022 年的活动重点是提供能力，指导区域和国家办事处管理人员进行人员管理以及实施战略和推动因素。这些措施包括加快审查组织结构、职位和合同方式后采取的行动，加强区域应急能力和支持国家办事处的准备工作。		
关键绩效指标	目标	年末值
有人力计划的职能和国家办事处的数目	19	20
填补职位的百分比	不适用	100%
短期合同雇用的劳动力百分比	< 55%	50%
职工队伍计划的年底的目标和价值是累积数，涵盖 2021 年和 2022 年的所有规划活动。		
<b>可交付成果 2：获取和留住多元化人才</b>		
通过旨在加快征聘时间表、采用人才招聘方面的良好做法，以及为管理人员和协调员提供更好的人员管理支持的活动，实现了更有效和更多样化的人才获取。活动还旨在确保将适当的人员安排在适当的角色上，并解决人才部署瓶颈，包括与性别、多样性和相关能力发展有关的瓶颈。解决方案包括协调人员配置决策和加强数据收集，以促进衡量职工队伍的多样性。		

<sup>7</sup> 实际开支包括未付承诺总额 1980 万美元（一旦承诺在 2023 年完成，可能会发生变化）。

关键绩效指标	目标	年末值
从残疾人收到的申请的百分比	> 5%	5%
填补空缺职位的平均天数	< 120	194
<p><i>从残疾人收到的申请：</i> 尚未提供自动数据，但世界粮食计划署正在审查流程和数据库。人工报告的数据表明，从残疾人收到的申请数量正在增加。这一前提得到了以下事实的支持：现在有 140 多名残疾员工是员工领导的残疾包容网络的成员，而且成员人数正在增长。投资于将残疾人纳入整个雇员生命周期，例如利用 CCI 资金开展有针对性的招聘活动，以吸引残疾人并确保在招聘过程中为这些人提供合理便利，这是迄今为止取得进展的关键推动因素。</p> <p><i>填补空缺职位的天数：</i> 年底的数值是根据外部招聘程序填补空缺的国际专业人员员额所需的平均天数计算。除了积极的人力资源管理外，该值还包括招聘办公室或人员配置协调员为完成流程的每一步所花费的时间（例如审查、最后确定名单、评估审查、甄选和合并）。</p>		
<p><b>可交付成果 3：能力和能力发展</b>            活动旨在通过关于残疾和其他形式的包容等共同优先事项的同步举措，提高雇员的技能和能力；领导、管理和语言技能；为员工提供辅导、指导、技术支持和培训；以及专门的跨职能培训。</p>		
关键绩效指标	目标	年末值
报告与技能短缺或不匹配有关风险的国家办事处数目	< 12	37
<p>通过国家办事处风险登记册提交报告的人数有所增加，反映出更加注重工作人员的协调。与国家业务可用资金相比，总需求快速增长，这是世界粮食计划署满足能力发展需求能力的一个因素。共有 37 个国家办事处提到这一风险类型下的 44 项风险。为 2022 年设定的原定目标是基于提供报告的国家办事处数量减少。正在审查这一成果领域的衡量标准。正在验证报告短缺或不匹配的已提交报告的百分比。</p>		
<p><b>可交付成果 4：发展恭谦和包容的工作场所</b>            该可交付成果是通过全球员工调查行动计划、全组织政策和工具（包括 Respect+ 和 Speak Up!）以及设计和实施更方便的工作场所的计划来实施。世界粮食计划署旨在通过加强领导实践和创造促进尊重、包容和健康的无障碍和包容性工作环境，创造促进包容性精神的工作场所。</p>		
关键绩效指标	目标	年末值*
已实施全球工作人员调查行动计划的司和局数	> 100	106
按计划完成的全球工作人员调查活动数	> 200	532
<p>* 此值提供截至到 2022 年 6 月 30 日的数据，因为正在与人力资源司合作制定强化的衡量做法。</p>		
<p><b>可交付成果 5：员工安全、健康和福祉</b>            通过 CCI 和实施安保和安全标准、提高员工韧性的干预措施、解决压力和焦虑的举措、监督任务和促进问责制的行动，世界粮食计划署加强了对所有员工的照顾义务。</p>		
关键绩效指标	目标	年末值
遵守世界粮食计划署安全管理政策和问责制框架的单位百分比	92%	待定
因公受伤或患病的新个案数目	< 25	14
<p>在撰写本文时，正在编制 2022 年的安全 KPI，并将在设置时报告。</p>		

完成的出色结果	
2022 年未用余额的理由	在年中审查中，2022 年的未用余额估计为 560 万美元，并反映在 2023-2025 年的管理计划中。截至到 2022 年底，估计未用余额为 530 万美元。节余主要是由于 2022 年初招聘和活动实施的延迟。
完成 CCI 的出色成果	2022 年的突出成果反映在批准的 2023-2025 年管理计划之中。

## 2022 年度绩效报告

## 全组织关键计划

## 战略计划和整体成果框架的执行情况



摘要概述			
负责部门	部：管理部 司：全组织规划和绩效科	项目期限	3 年 (2022 - 2024)
		项目状态	持续
<p><b>概述</b></p> <p>执行局 2022 年会批准的关于 2022-2025 年战略计划和 CRF 执行情况的三年期 CCI，突出了世界粮食计划署加强、现代化和改进其整体绩效规划、监测和报告系统和流程的决心，同时向国家办事处提供更多的方案支持。</p> <p>初始阶段于 2022 年 12 月 31 日完成，重点是最紧迫的策略修改，以满足 2023 年根据 CRF 实施和报告的直接要求。从 2023 年开始，随后更具系统性的变革阶段，将得到更多的关注，以期简化流程和系统，实现资源到结果链的端到端覆盖。这种分两个阶段的方法确保符合新的要求，同时也使世界粮食计划署的方法和系统现代化，为实现当前和未来的组织目标铺平道路。</p> <p>从关键评价中吸取教训，例如世界粮食计划署关于国家战略计划的政策评价和即将进行的战略计划和 CRF 中期评价，将指导第二阶段的设计和改革的实施。</p>			
与世界粮食计划署 2022-2025 年 CRF 管理结果的链接	<input checked="" type="checkbox"/> 紧急情况下 的有效性	<input type="checkbox"/> 人员管理	<input checked="" type="checkbox"/> 建立有效的 伙伴关系
		<input checked="" type="checkbox"/> 为零饥饿提 供有效资金	<input checked="" type="checkbox"/> 证据和学习
		<input checked="" type="checkbox"/> 利用技术	<input checked="" type="checkbox"/> 利用创新
预算利用率 (百万美元)	预算	实际支出 <sup>8</sup>	未用余额
员工成本	5.07	0.11	4.96
非员工成本	8.22	1.47	6.75
<b>2022 年总计</b>	<b>13.29</b>	<b>1.58</b>	<b>11.71</b>
<b>2022 年主要可交付成果</b>		预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
1 重新调整财务、捐助者和全组织报告以及受益人计数的系统和平台		4.53	0.77
2 所有国家办事处的规划、预算编制和报告程序与新的战略计划和 CRF 完全一致		2.88	0.61
3 优化实地预算程序，加强资源到成果链条		4.20	0.19
4 项目管理和变更管理		1.68	-
<b>总计</b>		<b>13.29</b>	<b>1.58</b>
<b>2022 年关键可交付成果详细信息<sup>9</sup></b>			
<b>可交付成果 1：重新调整财务，捐助者和全组织报告，受益人计数系统和平台</b>			
<b>关键绩效指标</b>	<b>目标（到 2022 年底）</b>	<b>年末值（2022）</b>	
根据新的战略计划和 CRF 重新调整的系统 and 平台百分比	100%	100%	
实施新的 CRF 要求的百分比	90%	100%	
<p>该可交付成果的完成率反映了在 2022 年（半年）的短时间内采用解决方案来满足最直接和紧急的需求，为在 2023 年 1 月引入新框架做好准备。</p> <p>对现有系统和平台进行了快速更新，以便在 2022 年底之前完成最紧迫的调整，并在 2023 年世界粮食计划署新的 CRF 下引入新要素，包括通过更多的分类来增强受益人计数参数。这些更新和重新调整解决了所需的即时调整，同时也为系统和平台上的额外工作奠定了基础。</p> <p>随着这一紧迫的第一阶段在 2022 年底前完成，潜在的系统性变革将在第二阶段实施，从初步调整中吸取的经验教训，以及 2023 年在新框架内的使用中受益。随着新框架的到位以及第二阶段的进一步建立，将开发更多的增强功能，以支持数据整合和与联合国可持续发展合作框架的互操作性（包括联合国信息平台的工作）。</p> <p>由于时间有限，所采用的大部分调整都是在为此目的优先考虑现有人员编制的情况下进行，同时对组织结构和能力进行了重组，计划在 2023 年进行部署和能力增强。</p>			
<b>可交付成果 2：所有国家办事处的规划、预算编制和报告程序与新的战略计划和 CRF 完全一致</b>			

<sup>8</sup> 实际支出包括未付承诺款总额 180 万美元。

<sup>9</sup> 该关键绩效指标只适用于 2022 年，其他指标包含在这[世界粮食计划署管理计划（2022-2024）最新情况](#)，(WFP/EB.A/2022/6-D/1) 未在此显示，计划在 2023 年的报告中使用。

关键绩效指标	目标（到 2022 年底）	年末值（2022）
与新的战略计划、CRF 和视线相一致的 CSP 逻辑框架和国家业务预算的百分比	100%	100%
CSP 数据门户和国家运营管理计划与新的 CRF 完全一致，可供执行局成员使用	全面成就	完全实现
<p>为了确保所有正在进行的 CSP 与 2023 年的新战略计划和 CRF 保持一致（同时从一开始就根据新的计划和框架设计新的 CSP），2022 年可交付成果的重点是将 59 个 CSP 重新调整到新的战略计划和 CRF，并更新视线、逻辑框架、基于需求的计划和实施计划等。</p> <p>调整阶段于 2022 年 12 月完成，导致所有现有 CSP 无缝过渡到新的战略计划和 CRF，并在 2023 年初在新计划和框架下运营的完整 CSP 组合，从当年开始准备年度国家和绩效报告。到 2022 年 12 月，CSP 数据门户的工作已部分完成。</p> <p>受益于初步调整的经验教训及其在新框架下 2023 年的使用，将进一步审查和锚定所应用的调整模型，作为对未来战略计划进行额外调整或更改的方法。</p> <p>2022 年的工作和分析导致全组织规划和绩效司的规划、预算编制和报告发生了变化，将该方法纳入该司结构中，涉及规划、预算编制和报告的各个方面。这项工作还将作为 2023 年后续工作的基础，以及支持 2023-2025 年实施战略计划和 CRF 的系统性变革的发展。</p>		
<b>可交付成果 3：优化实地预算程序，以加强资源到成果的链条</b>		
关键绩效指标	目标（到 2023 年底）	年末值（2022）
拥有资源与成果链条的国家办事处的百分比	80%	不适用
采用新预算编制工具的国家办事处百分比	100%	不适用
在截止日期前发布管道更新的国家百分比	80%	不适用
<p>可交付成果 3 的筹备活动于 2022 年第四季度开始，并将成为 2023 年的工作重点，预计届时活动将加速。</p> <p>优先事项将是合并预算编制工作流程，开发更有活力和端到端的程序，并增加数据和系统的使用。</p> <p>关于资源与成果链和现有工具的现有工作将作为设计、部署新技术、改进实地预算程序和部署新解决方案的基础。这项工作将从 CSP 评估的学习和建议中获益。</p>		
<b>可交付成果 4：项目管理和变更管理</b>		
关键绩效指标	目标（到 2023 年底）	年末值（2022）
国家办事处接受升级系统培训	100%	不适用
为全面实施和推出 CRF 制定了改革管理办法	全面成就	部分实现
<p>国家办事处在重新调整其 CSP 逻辑框架方面得到了培训和支持，对国家办事处管理工具 COMET 等现有系统进行了快速更新，确保关于 CSP 执行进展情况的条目与新的 CRF 保持一致。鉴于新的 CRF 在 2022 年迅速部署，现有资源已用于提供支持。</p> <p>在 2022 年部署了最初的快速和紧急要素后，随着可交付成果 1 至 3 的系统性工作加速和深化，预计该可交付成果下的活动将在速度和强度上增加。</p>		
完成出色的结果		
2022 年未用余额的理由	<p>由于在 2022 年 12 月之前完成 CCI 的关键和紧急要素的时间表非常紧凑，重点是优先考虑现有能力，以便在截止日期前立即提供解决方案，这是确保计划实施情况报告符合 2022-2025 年新战略计划和 CRF 的关键。深入的系统性变革的新阶段将于 2023 年开始。</p> <p>随着基础工作在 2022 年底前完成，现在将把资源用于充分了解方案周期的要求，然后是系统变革的开发和实施上，利用数据和数字机会为世界粮食计划署引入现代规划、预算、监测和报告解决方案。</p>	
完成 CCI 的出色成果	<p>2022 年的未决成果反映在批准的管理计划中，作为 2023-2025 年期间的结转。CCI 也已扩大，以包括旨在支持有效执行战略计划和 CRF 的其他职能工作流程。对证据生成、实地监测和伙伴管理等关键领域给予了更多的关注，而 CCI 还为执行战略计划下的跨领域的优先事项带来了额外的资源。</p>	