



آخر المعلومات للأعضاء

تجديد المنظمة



نظام تقييم وإدارة الأداء جارٍ على قدم وساق

يعمل الآن القسم الأكبر من موظفي منظمة الأغذية والزراعة في إطار نظام جديد لتقييم الأداء وإدارته - ويُعتبر هذا خطوة هامة أخرى باتجاه تلبية احتياجات أعضاء المنظمة و"الإدارة من أجل تحقيق نتائج".

ولقد شارك 90 في المائة تقريباً من الموظفين في المقر الرئيسي وزهاء 75 في المائة من الموظفين المؤهلين في الميدان في إعداد اتفاقات ضمن نظام تقييم وإدارة الأداء. وخضع ما مجموعه 96 في المائة من الموظفين لدورات تدريبية.

ويتضمن نظام تقييم وإدارة الأداء وضع خطة عمل فردية أو ما يسمى "الاتفاق" بين الموظف ورئيسه المباشر لتحديد الأهداف المنشودة في السنة المقبلة وارتباطها بخطة عمل المجموعة وبأهداف المنظمة ككل. ويتبادل الموظف ورئيسه المباشر الآراء عن كيفية سير العمل. وكذلك، يتبادل الزملاء في العمل الآراء عن عمل كل منهم، في حين يخضع الرؤساء الإداريين لتقييم موظفيهم في ما يُعرف بعملية التقييم المتكامل على 360 درجة.

وكانت الاتفاقات تعدّ في مرحلة أولى على الورق ولكن أصبح بالإمكان الآن استخدام نظام المعلومات الإدارية في أوراكل مما يسرّع مشاركة الموظفين في الميدان ويساهم فيها.

وتفيد Anne Aloisio، منسّقة نظام تقييم وإدارة الأداء في شعبة إدارة الموارد البشرية، أنّ نحو 3 500 موظف في مختلف أقسام المنظمة، من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، قد استفادوا من الدورات التدريبية. وتضيف قائلة: "لقد سرّنا أن نرى أنّ القسم الأكبر من الموظفين شاركوا في إعداد الاتفاقات الخاصة بهم بالتعاون مع زملائهم".

”لطالما شددنا على أنّ نظام تقييم وإدارة الأداء سوف يساعد الموظفين على اكتساب فهم أوضح للأهداف المنشودة في نهاية المطاف من عملهم وارتباطه بولاية المنظمة ككلّ. ويشكّل هذا حافزاً للموظفين بموازاة مساهمته في إعطاء دفع للمنظمة باتجاه اعتماد النهج المستند إلى النتائج الذي شجّعت الدول الأعضاء على اعتماده وبالتالي تحقيق أفضل النتائج الممكنة على الأرض.“

ويشكّل نظام تقييم وإدارة الأداء جانباً من جوانب نهج الإدارة المستندة إلى النتائج التي أوصى بها التقييم الخارجي المستقل للمنظمة. وأفادت Aloisio أنها تتوقع إعداد الاتفاقات في هذا النظام بصورة أسرع في المستقبل بعد أن يعتاد الموظفون على استخدامه.

وقالت ”إنّ هذه السنة كانت بمثابة مفترق هام للتعلّم بالنسبة إلى الموظفين ونحن لا نتوقع أن تكون الاتفاقات في نظام تقييم وإدارة الأداء اتفاقات لا شوائب فيها. ولكنّ نوعيتها ستتحسّن بلا شك مع مرور الوقت وبدعم من الفريق المختص بهذا النظام.“

ومن المتوقع أن يزداد في الشهر المقبل عدد الزملاء العاملين في الميدان الذين سيستكملون اتفاقاتهم وذلك بفضل توسيع نطاق الدعم الإضافي من الفريق المختص بالنظام بحيث يشمل المكاتب الميدانية. ويقوم كذلك الفريق المختص بالنظام بتوفير دورات تدريبية لما يُسمى ”المهارات الشخصية“ – إعطاء المعلومات وتلقيها وتدريب الموظفين. وستكون هناك أيضاً دورات تدريبية على كيفية تحرير المعلومات بصورة مجدية في عمليات تقييم الأداء وسيستفيد منها الموظفون كافة قبل عملية استعراض نهاية السنة 2010.

والعمل جار حالياً لبناء هيكل متين لدعم نظام تقييم وإدارة الأداء ولربط هذا النظام بالمبادرات القائمة حالياً. ويشمل هذا برنامجاً للمكافآت والتقدير وإجراءات للوساطة من أجل تسوية النزاعات واستكمال إطار المهارات. وتضيف Aloisio بأنه ”ستتخذ خطوات لاحقة للنظر في العلاقات القائمة بين نظام تقييم وإدارة الأداء وغيره من المجالات الرئيسية الخاصة بالموارد البشرية ومنها التعلّم وتطوير المهارات، وذلك بالاستناد إلى ما أنجز من عمل حتى الآن مع إمكانية إدراج هذا النظام ضمن النسيج الخاص بالمنظمة وعملياتها“.

المنظمة تبحث عن موظفين فنيين مبتدئين

تسعى منظمة الأغذية والزراعة إلى تعيين أول دفعة مؤلفة من 15 موظفاً في إطار البرنامج الجديد للموظفين الفنيين المبتدئين بحلول شهر أكتوبر/تشرين الأول.

وكانت المنظمة أطلقت هذا البرنامج في سعي منها إلى تنشيط قوتها العاملة التي أصبحت طاعنة في السنّ وللاستعانة بمهارات جديدة وعملاً أيضاً بتوصيات خطة العمل الفورية.

ويوضح Giancarlo Padroni الذي يعمل في مجال إدارة الموارد البشرية أن "البرنامج سوف يساعدنا على إيجاد موظفين فنيين مبتدئين ومتحمسين، خاصة من البلدان الأعضاء غير الممثلة أو غير الممثلة بالقدر الكافي".

"إنّ الأعضاء يرغبون في أن يكون هناك نظام مشترك ومتجانس لتعيين الموظفين الفنيين المبتدئين ولتنمية قدراتهم لكي يسهموا في تطوير المنظمة وفي إعطائها دفعاً إضافياً. ولقد أنشأنا قاعدة بيانات تضمّ المؤسسات التعليمية والاتحادات المهنية حيث يمكن تعميم الوظائف الشاغرة والمساعدة في اجتذاب أفضل المرشحين."

والهدف المنشود هو استقطاب ما لا يقلّ عن 60 في المائة من الموظفين من بلدان نامية غير ممثلة أو غير ممثلة بالقدر الكافي، على أن يكون 50 في المائة منهم على الأقلّ من النساء. وأضاف Padroni أنّ البرنامج مرتبط بالتالي بتوصيات أخرى واردة في خطة العمل الفورية ولا سيما تحسين التمثيل الجغرافي والجنساني والإعلان عن الوظائف الشاغرة على نطاق أوسع.

وهذا البرنامج موجه للمرشحين دون الثانية والثلاثين من العمر، على أن يجري تعيينهم لمدة سنتين في مرحلة أولى مع إمكانية تجديد العقد.

ما رأيك بالمعلومات التي نعطيها؟ أيمن تحسينها؟

إننا بصدد إعادة النظر في مضمون النشرة الخاصة بتجديد المنظمة / آخر المعلومات لأعضاء. لذا نرجو منك إعطاءنا رأيك من خلال الكتابة إلينا بواسطة البريد الإلكتروني. فهذا سيساعدنا على إعطاءك معلومات أفضل وعلى الأخذ بآرائك في سبيل تحسين النشرة.

يرجى الكتابة على العنوان: Members-Updates@fao.org