



## Обновленная информация для членов Организации

# Обновление ФАО



### Реализация ПЕМС продолжается

В настоящее время большинство сотрудников ФАО уже работают на основе системы служебной аттестации и управления эффективностью работы – это еще один важный шаг по выполнению поставленных членами ФАО задач и по обеспечению управления, направленного на достижение конкретных результатов

Около 90 процентов сотрудников штаб-квартиры и около 75 процентов соответствующих сотрудников на местах заключили соглашения о служебной аттестации и управлении эффективностью работы (ПЕМС). Соответствующее обучение прошли 96 процентов сотрудников.

ПЕМС предусматривает составление индивидуального плана работы или «соглашения» между сотрудником и его непосредственными руководителем, в котором ставятся цели, которые сотруднику необходимо достичь в предстоящие годы, а также указывается их взаимосвязь с планами работы всей группы и общими целями ФАО. Сотрудник и его непосредственный руководитель обмениваются информацией о результатах работы. Помимо этого, в рамках процедуры всесторонней аттестации коллеги обмениваются мнениями о работе друг друга и оценивают работу своих непосредственных руководителей.

Первоначально такие соглашения составлялись на бумаге, однако теперь они заключаются через административно-информационную систему «Oracle», что позволяет ускорить этот процесс и привлечь к участию в нем сотрудников на местах.

По словам координатора по вопросам ПЕМС Отдела управления людскими ресурсами г-жи Анн Алоизио, соответствующее обучение прошли уже около 3500 сотрудников Организации как категории специалистов, так и категории общего обслуживания. «Мы с радостью

отмечаем, что подавляющее большинство сотрудников принимают участие в этой работе и взаимодействуют со своими коллегами при составлении таких соглашений», - сказала г-жа Алоизио.

«Мы неустанно подчеркиваем, что ПЕМС поможет сотрудникам лучше понять стоящие перед ними задачи и их взаимосвязь с мандатом ФАО в целом. Такой подход не только выступает в качестве стимулирующего фактора для коллег, но и содействует переходу ФАО к ориентированному на результат подходу, за который ратуют страны-члены, обеспечивая, тем самым, наилучшие результаты на местах».

ПЕМС – это одно из звеньев подхода, основанного на управлении по результатам, который был рекомендован по итогам независимой внешней оценки ФАО. По мнению г-жи Алоизио, в последующие годы, по мере знакомства сотрудников с этой процедурой, соглашения ПЕМС будут составляться более оперативно.

«В этом году всем сотрудникам предстоит много и активно учиться, и мы не ждем, что соглашения ПЕМС будут идеальны. Однако со временем и при поддержке группы по вопросам ПЕМС их качество будет расти», - сказала она.

Ожидается, что в следующем месяце число заключивших соглашение коллег на местах возрастет благодаря дополнительной помощи со стороны сотрудников группы по вопросам ПЕМС, которую они оказывают децентрализованным отделениям. В настоящее время группа по вопросам ПЕМС также проводит обучение в области, известной как «навыки межличностного общения»: проведение собеседований, а также наставничество. Перед проведением обзора по итогам 2010 года, все сотрудники пройдут обучение методике составления эффективных письменных оценок для целей аттестации.

Ведется работа по созданию надежного вспомогательного механизма для ПЕМС и по налаживанию взаимосвязей между этой системой и существующими инициативами. Среди них программа признания заслуг и поощрения, процедура посредничества при урегулировании спорных вопросов, а также завершение работы над системой квалификационных требований. «Кроме того, мы не только стремимся развивать полученные результаты и изыскивать пути интеграции ПЕМС в структуру ФАО и ее процессы, но и пытаемся наладить взаимосвязь между ПЕМС и другими важными областями, относящимися к людским ресурсам, таким как обучение и повышение квалификации», - добавила г-жа Алоизио.

## **ФАО требуются младшие сотрудники категории специалистов**

ФАО надеется, что в октябре в рамках новой Программы младших сотрудников категории специалистов на работу будут приняты первые 15 сотрудников.

Эта программа была внедрена ФАО в рамках усилий по омоложению стареющих кадров и по привлечению новых способных работников в соответствии с рекомендациями Плана неотложных действий.

«Эта программа поможет нам в поиске молодых и целеустремленных специалистов, в особенности из непредставленных и недопредставленных стран-членов», - сказал сотрудник Отдела управления людскими ресурсами г-н Джанкарло Падрони.

«По мнению стран-членов, ФАО необходима единая и последовательная система найма и повышения квалификации молодых сотрудников категории специалистов, которые, как мы

надеемся, продвинутся по карьерной лестнице и поведут Организацию вперед. Нами была создана база данных образовательных учреждений и профессиональных ассоциаций, которая облегчит распространение информации о вакансиях и поможет привлекать наиболее квалифицированных кандидатов».

Поставлена задача довести долю сотрудников, привлекаемых из непредставленных и недопредставленных развивающихся стран, не менее чем до 60 процентов, а долю женщин – не менее чем до 50 процентов. Г-н Падрони добавил, что в этой части данная программа перекликается с другими рекомендациями ПНД, касающимися, в частности, улучшения показателей географического и гендерного представительства и более широкого распространения информации о вакансиях ФАО.

Участие в программе могут принять кандидаты в возрасте до 32 лет, которые первоначально будут приниматься на работу сроком на два года с возможностью дальнейшего продления.

### **Что вы думаете о наших информационных выпусках? Что можно улучшить?**

В настоящее время мы пересматриваем содержание и оформление информационных выпусков «Обновление ФАО/Обновленная информация для членов Организации». Просим вас присылать свои отклики на адрес нашей электронной почты. Это поможет нам улучшить содержание выпусков с учетом ВАШИХ идей.

Пишите по адресу: [Members-Updates@fao.org](mailto:Members-Updates@fao.org).