

文化变革最新情况

引言

1. 独立外部评价将文化变革视为粮农组织改革的一个前提。文化变革团队（CCT）成立于2008年8月，由副总干事 Jim Butler 担任组长。现任团队的任期已延长至2010年3月底，新的团队正在组建，建成后将负责文化变革活动，直至本两年度结束。

文化变革团队取得的成果

2. 文化变革团队在文化变革过程中起到了协助推动作用，它利用全球范围内粮农组织员工的意见及看法通过一种互动方式确定了需要改进的领域。该团队制定出了沟通宣传战略，并和约1000名员工进行了面对面讨论，包括进行了广泛的实地宣传工作。还在与总部和下放办事处磋商的基础上制定、改进和公布了内容广泛的建议，涉及事业发展及晋升、包容性工作环境、嘉奖等。这些建议已交由相关司和相关部予以实施，其中大多数活动属于人力资源管理司的职权范围内。文化变革过程的一个结果是制定了一个新的内部远景，提出了粮农组织所有员工应该具备的价值观、行为及行动。在2009年11月5日网络直播的一个仪式上，总干事在世界各地员工代表的面前正式发布了这份远景声明。区域文化变革团队也已在阿克拉和开罗组建，负责推动区域层面的相关工作。一个组织变革工具箱已开发完毕，正在进行实地调试，将带领员工一步步了解变革过程的各个不同方面。

文化变革支持团队的组建

3. 随着《近期行动计划》的实施，文化变革正在进入一个新阶段，很多规模大、内容复杂的项目开始对粮农组织员工的工作及做法产生影响。目前正在组建一个新的文化变革支持团队，其作用是监测内部远景作为改革过程中一个不可分割部分的实施情况，并确保其实施以《近期行动计划》的改革活动为基础，并与之保持一致。要求团队成员必须在变革管理、沟通交流、促进及谈判方面具备更有针对性的技能和更具体的专长。

下一步工作

4. 被称为“文化变革支持团组”的新团队将由 Jim Butler 担任组长，小组任期为两年。将与以下各方密切合作：

- 核心小组，规模不大，负责计划协调和监测，并为所有《近期行动计划》项目提供支持；

- 粮农组织改革联合咨询委员会（JAC/FAR），由职工代表机构及管理层代表组成。
 - 改革支持组，由所有项目主任及各部的联络人组成。
5. 文化变革支持团队将向高级管理小组提出建议。团队主要任务为：
- 制定一份行动计划来实施粮农组织新的内部远景，要明确提出目标、成败因素、活动、责任及文化变革的评价措施，从而推动文化变革；
 - 继续推动和监测首个团队提出的关于事业发展、嘉奖及包容性工作环境等建议的落实情况；
 - 加强伙伴关系，使人力资源政策能与我们所期望的文化相匹配；
 - 继续加强文化变革向下放办事处的延伸；
 - 为总部及实地目前的各文化变革团队提供支持，鼓励在总部设立更多的司/部级文化变革团队，并在实地设立更多的区域/分区域及国家层面的文化变革团队；
 - 在更好地与员工沟通、鼓励员工参与方面继续提供支持。

结论

6. 在本两年度中，由于所有的改革流程都相互影响，相互直接关联，因此粮农组织文化会出现明显变化，因为改革最终必将改变我们的工作方式。粮农组织革新图变一直以来都是一个不寻常的复杂变革过程，并将继续保持这种特点。文化变革将依然是改革过程中的粘合剂，使各部门工作能紧密结合，相互推动，相互学习。

7. 成员国一直支持将文化变革作为粮农组织改革议程中的内在主线，各成员国将继续在粮农组织的文化变革中起着关键的推动作用。摆在面前的任务仍很艰巨，我们依然十分需要粮农组织各成员国的支持，这样才能迎接挑战，将可持续的文化变革纳入粮农组织总体改革过程中。