



成员最新情况通报

粮农组织革新图变



绩效管理系统实施工作向前推进

粮农组织大多数职工现已采用一种新的绩效评价和管理系统，标志着在满足粮农组织成员的要求和实现“追求绩效的管理”方面又迈出了重大的一步。

总部职工约有90%和有关实地人员中约75%都已签订了绩效管理系统（PEMS）的协议。共有96%的职工接受了培训。

绩效管理系统要求职工与主管之间订立一项个人工作计划或“协议”，明确这一要实现的目标及其与团队工作计划和粮农组织总目标的联系。职工和主管对工作进展相互提出反馈意见。同样，通过一个所谓的360度评价过程，同事也对各自的工作相互提出意见，主管也由其所管的工作人员进行评价。

这些协议原先是书面的，但现在通过Oracle管理信息系统签订，促进和便利实地工作人员的参与。

人力资源管理司的绩效管理系统协调员Anne Aloisio指出，整个组织约有3500名雇员接受了培训，包括专业人员和一般服务人员。Aloisio说，“我们很高兴看到绝大多数职工参加并与同事一起商定各自的协议。”

“我们始终强调，绩效管理系统将有助于职工更明确地认识其最终工作目标，以及这些目标与粮农组织总体使命的关系。这将激发同事的积极性，促进粮农组织采用成员国赞成的基于结果的方法，真正提供最佳结果。”

绩效管理系统是粮农组织独立外部评价所建议的基于结果的管理方针的一个方面。Aloisio指出，随着职工对这一过程的了解和熟悉，今后订立绩效管理系统协议的速度会加快。

她还说，“对所有职工来说，今年都是一个难度较大的学习过程，我们并未指望绩效管理系统的这些协议完美。然而，假以时日，再加上绩效管理系统小组的支持，这些协议的质量将会提高”。

随着绩效管理系统小组工作人员增加对下放办事处的支持，预计下月订立协议的实地同事人数将增加。绩效管理系统小组现正在提供所谓的“软技能”培训，即提出和听取反馈意见，并开展职工辅导。此外，2010年底审查之前，还将对所有职工进行培训，介绍如何在绩效评价中提出有效的书面反馈意见。

为绩效管理系统添加一个坚实的辅助框架，使该系统与现行举措相联系的工作正在进行。其中包括一项奖励和表彰计划、一项消除争端的调解程序以及能力框架的搭建。Aloisio说，“我们还计划在原有工作的基础上更进一步，把绩效管理系统纳入粮农组织的结构和程序，采取步骤，研究绩效管理系统与其他核心人力资源领域如学习和培养之间的联系”

粮农组织物色青年专业人员

粮农组织希望，其新的青年专业人员计划到10月份将接纳最初的15名工作人员。

这项计划由粮农组织启动，是向其老龄化工作队伍重新注入活力、吸收新技能的一部分努力，也是对《近期行动计划》建议的落实。

人力资源管理部门的Giancarlo Padroni说，“该计划将有助于我们尤其是从那些在本组织中无工作人员（即无代表性）和人员比例不足（即代表性不足）的成员国物色积极向上的年轻专业人员”。

“全体成员希望为招聘和培养青年专业人员建立一个联合的一致系统，希望这些青年专业人员能够在本组织内取得进步，推动本组织的发展。我们已经建立了一个教育机构和专业协会数据库，以便能够公布职位空缺，帮助吸引最佳人选。”

所定指标是至少60%的人员来自无代表性或代表性不足的发展中国家，至少50%为女性。Padroni还说，因此，这项计划与《近期行动计划》的其他建议相关联，尤其是与提高地理和性别代表性，更广泛公布粮农组织空缺职位的建议相关联。

这项计划将招聘32岁以下的人员，起初聘用两年，聘用期有可能延长。

我们的沟通效果如何？我们能否做得更好？

我们正在回顾“粮农组织革新图变/成员最新情况通报”的内容和版面。请您通过电子邮件向我们提出反馈意见。这将有助于我们改进沟通，考虑您的改进意见。

邮件请寄：Members-Updates@fao.org.