

Памятная записка Председателя

Совещание Конференционного комитета по последующей деятельности в связи с НВО (КоК-НВО)

Четверг, 8 апреля 2010 года

Люк Гийо, Председатель

Членский состав Бюро КоК-НВО

1. Членами Бюро были назначены представители следующих государств-членов от регионов; полный членский состав приведен в Приложении 2:

Африка	Эритрея
Азия	Китай
Европа	Испания
Латинская Америка и Карибский бассейн	Бразилия
Ближний Восток	Афганистан
Северная Америка	Канада
Юго-Западная часть Тихого океана	Австралия

Расписание совещаний КоК-НВО в 2010 году

2. Ниже указаны сроки проведения трёх совещаний КоК-НВО в 2010 году, а в Приложении 3 – их ориентировочные повестки дня:

- первое совещание: 8 апреля
- второе совещание: 23 июня
- третье совещание: 20 октября.

Изменение организационной культуры

3. Члены Комитета дали высокую оценку выступлениям представителя Группы по изменению организационной культуры, представителя органов персонала, а также представителя руководства Департамента экономического и социального развития (ES) и выразили удовлетворение результатами, достигнутыми к настоящему времени в области изменения организационной культуры (www.fao.org/uploads/media/UpdateCultureChange_CoCmeeting_8April_E.pdf). Подчёркивалась роль изменения организационной культуры как катализатора деятельности по успешному осуществлению любого из аспектов реформы, и в то же время отмечалась возможность того, что в будущем потребуется внести определённые коррективы, поскольку изменение организационной культуры представляет собой динамичный и постоянный процесс. Руководство уточнило, что в рамках ПНД изменение организационной культуры привело к реализации большого числа мероприятий, включая вытекающие из итогов Всестороннего обзора изменения в формировании нового кадрового механизма, улучшение информационных систем и более широкое делегирование полномочий. В дополнение к этому:

- члены Комитета приняли к сведению планы по развёртыванию процесса изменения организационной культуры в региональных отделениях для Африки и Ближнего Востока и запросили дополнительную информацию в отношении того, каким образом этот процесс планируется проводить в других децентрализованных отделениях;

- в связи с презентацией процесса реструктуризации Департамента экономического и социального развития были заданы вопросы в отношении того, каким образом этот успешный опыт можно было бы использовать в других департаментах;
- подчёркивалась необходимость обеспечения постоянной поддержки персоналом дела проведения реформ и его приверженности этой цели. В этой связи руководство указало, что впредь будут проводиться регулярные опросы персонала для выяснения отношения сотрудников к процессу реформы и определения того, в какой степени персонал поддерживает различные осуществляемые инициативы;
- с тем, чтобы можно было заранее предвидеть проблемы, которые могут возникнуть в этом отношении, Организации следует регулярно проводить анализ рисков в течение всего двухгодичного периода;
- для обеспечения того, чтобы изменение организационной культуры нашло своё отражение в политике и практике ФАО в отношении людских ресурсов, в настоящее время разрабатываются новые инициативы, в том числе касающиеся таких вопросов как *продвижение по службе, заработная плата и вознаграждения, и условия работы, обеспечивающие максимально широкое участие*; роль катализатора в деятельности по осуществлению этих инициатив могла бы взять на себя Группа по изменению организационной культуры.

Обзор Канцелярии Генерального директора

4. Члены Комитета дали высокую оценку документу, представленному фирмой «Эрнст энд Янг», в котром изложены выводы и рекомендации обзора Канцелярии Генерального директора (ODG) (www.fao.org/uploads/media/ODG_Review_Exec_Summary_CoC_IEE_E.pdf); заявление руководства по данному вопросу приведено в Приложении 4. Члены Комитета положительно оценили сотрудничество между консультантами и руководством, которое было характерной чертой данного мероприятия, и отметили, что в целом руководство Организации поддержало рекомендации, сформулированные фирмой «Эрнст энд Янг» по итогам обзора Канцелярии Генерального директора. Они отметили разумность и актуальность руководящих принципов, лежавших в основе проведения этого обзора и подчеркнули, что рекомендованная «дорожная карта» представляет собой реалистичный план работы на следующие 18 месяцев.

5. Членам комитета было сообщено, что отчасти в связи с продолжительным периодом проведения данного исследования многие из рекомендаций, сделанных компанией «Эрнст энд Янг», уже осуществлены руководством, например, предложение о создании Группы высшего руководства, которая была учреждена в январе 2010 года; в то же время другие рекомендации будут реализованы в короткий срок. Рекомендации, касающиеся уменьшения вовлечённости Кабинета в административную деятельность, получило поддержку, поскольку это позволило бы высвободить больше времени и ресурсов для сосредоточения внимания на стратегических вопросах. В дополнение к этому:

- члены Комитета высказались в поддержку уменьшения числа и упорядочения работы внутренних консультативных комитетов; а также
- они вновь подчеркнули важное значение успешного партнёрства и отметили, что стратегические аспекты корпоративной коммуникации представляют собой важнейшую область деятельности Организации, которую не следует передавать на исполнение внешним подрядчикам.

6. В связи с заданными вопросами относительно предлагаемого фирмой «Эрнст энд Янг» порядка «двойной» подотчётности помощников Генерального директора Генеральному директору и соответствующим заместителям Генерального директора консультанты и руководство пояснили, что такой механизм «двойной» подотчётности в настоящее время получает широкое распространение в государственных и частных учреждениях и что он

обеспечивает необходимую гибкость, позволяя избегать введения дополнительной иерархической ступеньки между помощниками Генерального директора и Генеральным директором. Кроме того, предлагаемый порядок подотчётности наряду с эффективным функционированием совещаний руководящих сотрудников позволил бы избежать создания отдельных структур, подчиняющихся двум заместителям Генерального директора.

Ход осуществления ПНД

7. Члены Комитета выразили общее удовлетворение в связи с полнотой и охватом представленного руководством доклада о ходе работы (www.fao.org/uploads/media/First%20CoC-IEE%20IPA%20Progress%20Report_E.pdf). Они просили включать в будущие доклады раздел, посвящённый децентрализованным отделениям, а также некоторую информацию о мероприятиях в рамках ПНД, предусмотренных для реализации в течение двухгодичного периода 2012-2013 годов. Руководство пояснило, что, хотя бюджет ПНД на 2010-2011 годы полностью финансируется из начисленных взносов, оно представит Финансовому комитету также отчёт о понесённых в течение нынешнего двухгодичного периода расходах, финансируемых из остатка средств по линии добровольных взносов в Целевой фонд ПНД на 2009 год. Руководство прогнозирует также, что расходы по реализации ПНД в следующем двухгодичном периоде (2012-2013 гг.) будут ниже суммы в 39,6 миллиона долл. США, предусмотренной на текущий двухгодичный период, хотя на данном этапе невозможно определить точную сметную сумму, которая потребуется. Помимо этого:

- подчёркивалась важность приоритизации технической работы Организации и отмечалась, что приоритизация будет представлять собой непрерывный процесс в течение всего двухгодичного периода;
- по вопросу о людских ресурсах (HR) членам Комитета была представлена обновлённая информация о состоянии политики в отношении ротации персонала и младших сотрудников категории специалистов, а также было сообщено, что был подготовлен проект гендерного плана действий в области людских ресурсов, предусматривающий достижение целевого показателя числа женщин на постах сотрудников категории специалистов, составляющего 50%, в соответствии с просьбами, высказывавшимися многими членами; отмечалась также необходимость обеспечения справедливого и прозрачного процесса найма сотрудников; и
- были даны пояснения в связи с заданными вопросами, касающимися проведения обзора в целях улучшения функционирования Центра совместных служб и порядка подотчётности Директора по оценке.

Разное

8. **Выдвижение кандидатур на должность Генерального директора.** Несколько членов Комитета подчеркнули необходимость широкой публикации информации о должности Генерального директора, с тем чтобы обеспечить широкий круг квалифицированных кандидатов, которые должны быть выдвинуты их правительствами для выборов на Конференции в 2011 году. Они указали, что одного лишь циркулярного письма государствам, которое было разослано в декабре 2009 года среди членов ФАО и в котором указывалось, что кандидатуры на должность Генерального директора должны быть получены в период с 1 февраля 2010 года по 31 января 2011 года, недостаточно для того, чтобы донести эту информацию до желаемого широкого круга возможных кандидатов. В этой связи была сделана ссылка на пункт 2.99 ПНД, в котором предусматривается: *“Объявление о намечающейся вакансии на посту Генерального директора должно публиковаться не менее чем за 12 месяцев до окончания срока выдвижения кандидатур с указанием, что ответственность за выдвижение кандидатур во всех случаях полностью возлагается на страны-члены”*. Поскольку не удалось достичь консенсуса в вопросе о том, следует ли и каким образом следует публиковать информацию о должности Генерального директора, Председателю было предложено организовать дополнительные консультации по данному вопросу.

Приложение 1

Повестка дня

1. Членский состав Бюро КоК-НВО
2. Расписание совещаний КоК-НВО в 2010 году
3. Изменение организационной культуры
4. Обзор Канцелярии Генерального директора
5. Ход осуществления ПНД
6. Разное

Приложение 2

Членский состав Бюро Конференционного комитета по последующей деятельности в связи с независимой внешней оценкой ФАО (КоК-НВО) в 2010-2011 гг.

Председатель г-н Люк Гийо, Независимый председатель Совета	
заместители Председателя посол Агнес ван Арденне ван дер Хувен (Нидерланды) посол Уилфред Джозеф Нгирва (Танзания)	
Члены	
Африка	Эритрея
Азия	Китай
Европа	Испания
Латинская Америка и Карибский бассейн	Бразилия
Ближний Восток	Афганистан
Северная Америка	Канада
Юго-Западная часть Тихого океана	Австралия

Приложение 3

Расписание совещаний КоК-НВО в 2010 году

Дата	Совещания
8 апреля	<ul style="list-style-type: none">- Членский состав Бюро КоК-НВО- Расписание совещаний КоК-НВО в 2010 году- Изменение организационной культуры- Обзор Канцелярии Генерального директора- Ход осуществления ПНД- Разное
23 июня	<ul style="list-style-type: none">- Процесс приоритизации технической работы Организации- Концепция структуры и функционирования децентрализованных отделений- Многолетние программы работы руководящих органов- Людские ресурсы (ПЕМС, ротация персонала)- Рабочая группа открытого состава по мерам, направленным на повышение эффективности работы руководящих органов, включая вопрос о представительстве- Ход осуществления ПНД- Разное
20 октября	<ul style="list-style-type: none">- Структура штаб-квартиры- Концепция структуры и функционирования децентрализованных отделений- Многолетние программы работы руководящих органов- Стратегия мобилизации ресурсов и управления ресурсами (включая области целенаправленного воздействия)- Рабочая группа открытого состава по мерам, направленным на повышение эффективности работы руководящих органов, включая вопрос о представительстве- Ход осуществления ПНД- Разное

Приложение 4

Обзор Канцелярии Генерального директора, проведенный фирмой «Эрнст энд Янг» Заявление руководства на совещании КоК-НВО (8 апреля 2010 года)

Руководство приветствует результаты проделанного фирмой «Эрнст энд Янг» обзора ODG, в котором содержатся важные рекомендации, касающиеся упорядочения административной работы и уточнения функций, обязанностей и порядка подотчетности подразделений высшего руководящего звена и Департамента CS.

Несмотря на то, что наш продолжающийся диалог потребовал больше времени, чем мы ожидали, полученные результаты дадут нам возможность достичь поставленных целей и намеченных показателей эффективности.

Центральным элементом данного обзора является настоятельная рекомендация об уменьшении участия Кабинета в административной деятельности. Рассматривая эти направления деятельности, фирма «Эрнст энд Янг» приняла участие в целом ряде рабочих совещаний и обсуждений со всеми основными заинтересованными лицами с сентября прошлого года с тем чтобы обеспечить достижение итоговых результатов на основе консенсуса. Мы приветствовали такой подход, который уже дал возможность ввести за последние недели многие из предложенных пересмотренных рабочих процедур.

Мы отмечаем, что в докладе подтверждается надлежащий характер кадровой структуры Канцелярии Генерального директора. В нем подчеркивается, что руководство осуществило кадровые сокращения, не дожидаясь завершения данного обзора.

Предлагаемая Группа высшего руководства (ГВР) уже существует и была создана еще в январе. В соответствии с рекомендацией фирмы «Эрнст энд Янг» ГВР проведет через год оценку своей деятельности в целях оптимизации охвата своей работы и взаимодействия с совещаниями руководящих сотрудников.

В связи с созданием двух департаментов, подотчетных ЗГД, фирма «Эрнст энд Янг» предложила порядок подотчетности старшего руководящего состава. Мы считаем уместным сделанное предложение, согласно которому заместители Генерального директора должны быть подотчетны напрямую соответствующим ЗГД и косвенным образом параллельно также Генеральному директору.

Мы согласны с тем, что ограничение числа консультативных комитетов позволит повысить личную ответственность сотрудников за принятие решений и ускорить рабочий процесс. Мы планируем реализовать данные предложения применительно к комитетам по информационным технологиям и людским ресурсам и продолжить оценку работы других внутренних комитетов в целях оптимизации их числа и охвата деятельности.

После обстоятельных обсуждений с членами Организации недавно было создано Управление коммуникации и внешних связей (ОСЕ) как часть высшего руководящего звена. Мы просим членов Организации представить информацию о своем отношении к мнениям, высказанным фирмой «Эрнст энд Янг».