



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВАЛЮТНЫЙ ФОНД

Региональный центр развития потенциала для стран
Кавказа, Центральной Азии и Монголии



ПАРТНЕРЫ ПО РАЗВИТИЮ: АЗИАТСКИЙ БАНК РАЗВИТИЯ | КИТАЙ | КОРЕЯ | ПОЛЬША | СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ | ШВЕЙЦАРИЯ
ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ: АРМЕНИЯ | АЗЕРБАЙДЖАН | ГРУЗИЯ | КАЗАХСТАН | КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА | МОНГОЛИЯ | ТАДЖИКИСТАН | ТУРКМЕНИСТАН |
УЗБЕКИСТАН

Региональный вебинар ЦТП-КЦАМ на тему

”Управление талантами, развитие персонала и мобильность в МВФ – есть ли уроки для региона?”

Понедельник, 11 декабря 2023 года

Введение и модерация:

Г-н Норберт Функе, директор ЦТП-КЦАМ

Докладчики:

Г-жа Катрина Похан, старший специалист по кадровым вопросам подразделения по оценке талантов МВФ

Выступления:

Г-жа Ивана Яблонска, постоянный советник ЦТП-КЦАМ по статистике государственных финансов и статистике долга государственного сектора

Г-жа Гохар Абаджян, старший специалист по управлению данными Департамента стран Ближнего Востока и Центральной Азии

Г-н Карен Саргсян, генеральный секретарь Министерства финансов

Г-н Михаэль Гермерсхаузен, управляющий директор Antal International в Евразийском регионе

Мобильность персонала, развитие и обучение важны для приобретения навыков и развития персонала. В то же время чрезмерная мобильность может препятствовать непрерывности деятельности и продвижению программы реформ. Для обсуждения этого вопроса на вебинаре совместно собрались представители из МВФ, ЦТП-КЦАМ, официальных органов стран и рекрутинговой компании.

Катрина Похан рассказала про меры политики МВФ по мобильности, которые стимулируют персонал к получению разнообразного опыта работы внутри организации и также вне ее для улучшения их карьерного профиля и эффективности. Например, к старшим экономистам применяется обязательное требование по мобильности по истечении семи лет работы в одном и том же департаменте. Программы обучения, связанные с профессиональными навыками, межличностными навыками, и лидерством также поддерживают развитие персонала. При том, что в целом обязательная мобильность имеет преимущества, она также приводит к некоторым сложностям, например, необходимости балансировать непрерывность деятельности при сохранении согласованности предоставления услуг и риску потери институциональных знаний.

Признавая важность мобильности персонала как части профессионального жизненного цикла, Ивана Яблонска подчеркнула, что огромное значение имеет обеспечение



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВАЛЮТНЫЙ ФОНД

Региональный центр развития потенциала для стран
Кавказа, Центральной Азии и Монголии



ПАРТНЕРЫ ПО РАЗВИТИЮ: АЗИАТСКИЙ БАНК РАЗВИТИЯ | КИТАЙ | КОРЕЯ | ПОЛЬША | СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ | ШВЕЙЦАРИЯ

ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ: АРМЕНИЯ | АЗЕРБАЙДЖАН | ГРУЗИЯ | КАЗАХСТАН | КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА | МОНГОЛИЯ | ТАДЖИКИСТАН | ТУРКМЕНИСТАН |
УЗБЕКИСТАН

надлежащей передачи обязанностей. При оказании технической помощи в области статистики государственных финансов ЦТП-КЦАМ столкнулся с проблемами отсутствия непрерывности деятельности персонала. В отсутствие надлежащей передачи обязанностей существует большой риск необходимости (частичного) повтора прошлой технической помощи. Обеспечение непрерывности в учреждениях государств-членов является существенным элементом эффективности технической помощи. Этот вопрос также обсуждался на практических семинарах ЦТП-КЦАМ.

Уделяя внимание вопросу надлежащей передачи г-жа Гохар Абаджян поделилась опытом Департамента стран Ближнего Востока и Центральной Азии МВФ. Записи передачи дел могут помочь обеспечить непрерывность деятельности. Надлежащие записи должны содержать ключевую информацию, такую как ключевые контакты, информацию о процессах, важные файлы с инструкциями к прочтению и связанные ссылки. Осуществление надлежащей передачи может потребовать вовлечения руководителя и соответствующих стимулов. Чем лучше передача дел включена в корпоративную культуру, тем лучше.

Г-н Карен Саргсян поделился опытом Министерства финансов Армении, которое стремится быть лучшим работодателем в стране. Министерство уделяет большое внимание инклюзивности, т.е. вовлечению младшего персонала при подготовке решений; развитию персонала, включая возможности обучения вне Армении; и межличностным навыкам и управленческому обучению. Министерство начало проводить выездные мероприятия, объединяя младший и старший персонал вместе в расслабляющей атмосфере. Уделяя внимание развитию своего персонала, включая продвижение лучших талантов, Министерство хорошо преуспело в удержании сильных профессионалов. В настоящее время Министерство оценивает возможности увеличения гибкости рабочего времени.

Глядя более широко на рынок труда и ожидания сотрудников, Михаэль Гермерсхаузен отметил, что согласно самым последним региональным обследованиям, проведенным его компанией, период поиска работников в данном регионе намного короче, чем, к примеру, в странах Западной Европы. Для более чем 40 процентов работников, период поиска работы составляет менее одного месяца, что приводит к повышенной и более быстрой текучести кадров. Помимо заработной платы причины смены работы включают, в частности, лучшие возможности гибких рабочих часов, удаленная работа и возможности обучения. Приоритеты будут различаться между возрастными группами, в частности, очень молодые работники высоко ценят возможность работы из дома.

Во время общего обсуждения вопросы докладчикам и выступающим, и комментарии охватывали следующие вопросы: (i) оптимальный уровень мобильности; (ii) различные ожидания возрастных групп, и (iii) возможности удаленной работы. В рамках обсуждения подчеркивались текущие изменения в ожиданиях работников. Учитывая высокую текучесть, с точки зрения руководства важно создать механизм непрерывности и эффективной передачи.