



Eurasian Coalition
on Male Health

ЕКАТ: самооценка организационного потенциала

Вебинар по применению инструмента самооценки ЕКАТ

26 марта 2019

Елена Нечесина,

консультантка по организационному развитию

Цель вебинара:

- усиление организационного потенциала организаций-субреципиентов ЕКОМ путем проведения самооценки организационного развития.

Программа вебинара:

- Понятие организационного потенциала и организационного развития. Почему это важно для НПО?
- Компоненты организационного потенциала: институциональный, программный и финансовый.
- Оценка организационного потенциала: для чего, кто проводит, какие методы используются?
- ЕКАТ: оценка vs самооценка.
- Инструмент самооценки ЕКАТ: знакомство.
- Как проводить самооценку ЕКАТ: команда и шаги.
- Результаты самооценки: что дальше?
- Вопросы и ответы



Eurasian Coalition
on Male Health

Организационный потенциал и развитие

Основные понятия

Организация и ее жизненный цикл

Компоненты организационного потенциала

Что такое «организация»?

- 1) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей
- 2) функция управления, которая заключается в назначении задач, выделении ресурсов для их выполнения и контроля

Характеристики организации:

- **Цель**
- **Наличие различных ресурсов**
- **Зависит от внешней среды**
- **Горизонтальное разделение труда, организационная структура**
- **Вертикальное разделение труда, координация**
- **Необходимость управления**
- **Планирование деятельности**
- **Наличие формальных и неформальных групп**
- **Деятельность**

Жизненный цикл организации:

Любая организация «проживает» определенные этапы.

Существуют различные теории жизненного цикла, например:



Рассмотрим основные этапы жизненного цикла организации:



Создание организации (рождение)

Главная цель:

- ВЫЖИТЬ

Руководство:

- один человек

Ключевая задача:

- «ВЫЙТИ на рынок»

Детство и юность

Главная цель:

- ускоренный рост

Руководство:

- жесткий стиль

Ключевая задача:

- укрепление позиций

Зрелость

Главная цель:

- у нас все отлично!

Руководство:

- делегирование полномочий

Ключевая задача:

- удержание позиций

Старение

Главная цель:

- сохранить все как есть

Руководство:

- координация

Ключевая задача:

- обеспечить стабильность

Возрождение! Или исчезновение?

Главная цель:

- обеспечить обновление всех функций

Руководство:

- требуются изменения

Ключевая задача:

- омоложение, внедрение инновационного механизма

**Жизнеспособность
и устойчивое
развитие
организации
обеспечивается
благодаря
эффективности и
сбалансированности
и всех систем**

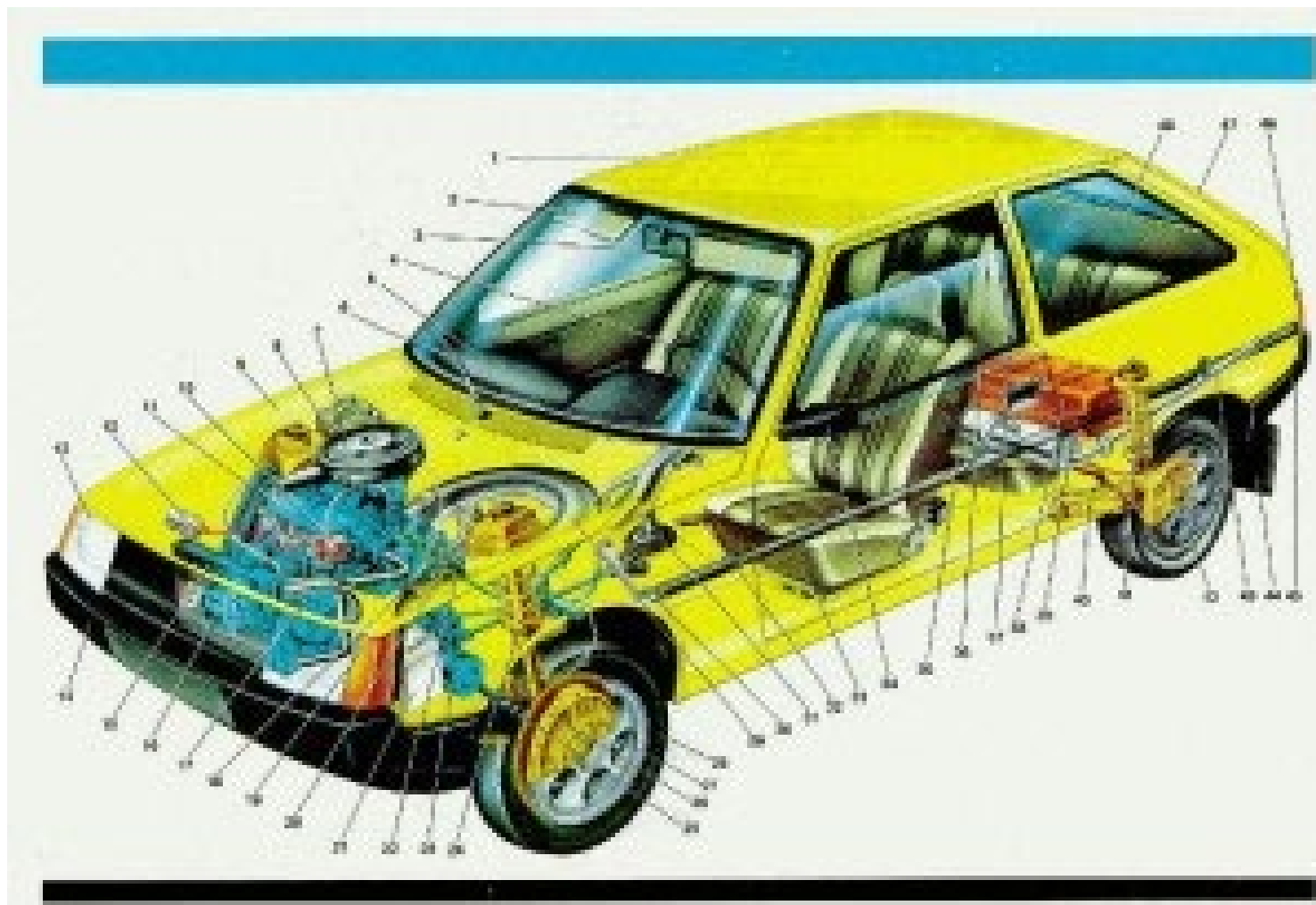
Организационный потенциал

- это уровень развития основных систем в организации, эффективность каждой из них и их взаимодействия

Организационное развитие

– это постоянный процесс, направленный на повышение эффективности и сбалансированности всех систем, которые существуют в организации

Организационный потенциал –
 это совокупность и взаимодействие всех систем организации



Компоненты организационного потенциала

*Что руководит организацией?
Миссия, органы управления,
менеджмент, планирование*

Институциональный

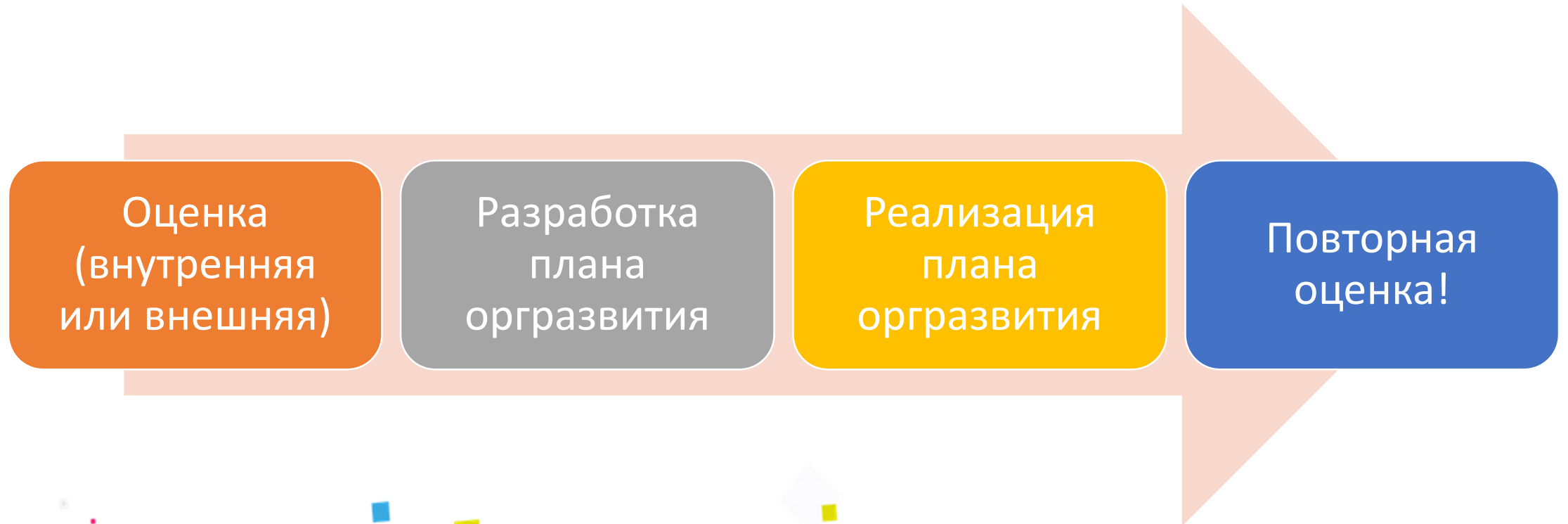
*Что делает организация?
Программы, услуги, внешние
связи*

Программный

Финансовый

*За счет чего функционирует
организация?
Учет, отчетность, привлечение
ресурсов*

Этапы организационного развития:



Оценка организационного потенциала

- Для чего?
- ЕКАТ: самооценка vs оценка
- Как проводить?

Для чего проводить самооценку?

Это возможность для организации, чтобы

- **определить сильные и слабые стороны организации**
- **проанализировать текущее состояние ключевых систем**
- **увидеть перспективы развития**
- **запланировать усиление потенциала**

Самооценка ЕКАТ:

- 1. анкета, которая содержит вопросы об основных компонентах организационного потенциала вашей организации: институциональный, программный и финансовый,**
- 2. чек-лист ключевых документов, которые регулируют различные аспекты деятельности организации.**

ЕКАТ: самооценка vs оценка

Общее:

- понятия организационного потенциала и его компонентов
- планирование организационного развития.

Самооценка:

- Проводит команда организации
- Инструмент самооценки компактный, закрытые вопросы
- Автоматическая обработка результатов
- Внутреннее обсуждение в команде и планирование следующих шагов

Оценка:

- Проводят внешние эксперты
- Матрица оценки и баллы организационного развития
- Подсчет среднего бала оценок экспертов
- Совместное обсуждение результатов и определение приоритетов развития

Как проводить самооценку:

1.

- Создать команду

2

- Заполнить инструмент самооценки

3

- Обсудить результаты

4

- Запланировать мероприятия по развитию

Шаг 1. Создать команду

- **Кого включить?** Руководство организации (члены органов управления и высшего менеджмента), а также сотрудников среднего звена, которые отвечают за различные направления деятельности (например, оказание услуг, адвокация, финансовый менеджмент и т.д.).
- **Сколько человек?** От 3 до 7 человек, в зависимости от размера вашей организации.
- **Руководствуйтесь здравым смыслом и практикой вашей организации 😊**

Шаг 2. Заполнение анкеты

- Команда самооценки собирается вместе и отвечает на вопросы анкеты, заполняет чек-лист.
- Каждый участник команды самооценки высказывает мнение с точки зрения своей позиции в организации и собственного опыта работы.
- Ответы на вопросы вносятся в электронный инструмент.

Шаг 3. Обсуждение результатов

- После заполнения будет сформирован отчет по самооценке в котором будет указано цветом состояние компонентов организационного развития:
- **зеленый** – все отлично,
- **желтый** – следует обратить внимание,
- **красный** – требуется развитие потенциала.

Шаг 3. Обсуждение результатов (2)

Рекомендуется следующий порядок обсуждения:

- сначала обговорите и сравните состояние 3 основных компонентов организационного развития,
- затем по очереди проанализируйте каждый из компонентов.
- отметьте все сильные стороны организации,
- затем запишите список проблемных сфер.

Шаг 4. Планирование организационного развития

- Проведите следующую встречу через 1-3 дня после самооценки.
- Пригласите для планирования других людей, которые не принимали участие в самооценке, но которые имеют экспертизу и знания по выявленным проблемным вопросам (члены организации, сотрудники, внешние эксперты)
- Обсудите, что требует приоритетного внимания и действия (в течении следующего месяца, квартала, года), какие ресурсы необходимы для этого.



Eurasian Coalition
on Male Health

Знакомство с инструментом:

Файл Excel



*Eurasian Coalition
on Male Health*

Вопросы и обсуждение.

**Если у вас возникли вопросы по теме
организационного развития и использования
инструмента ЕКАТ вы можете обратиться:**

**Елена Нечесина, консультант по вопросам организационного
развития**

nechosina@gmail.com



Eurasian Coalition
on Male Health

Eurasian Coalition on Male Health

[Elena Nechosina](#)

E-mail: contact@ecom.ngo
www.ecom.ngo

 fb.com/ecomngo

 twitter.com/ecom.ngo