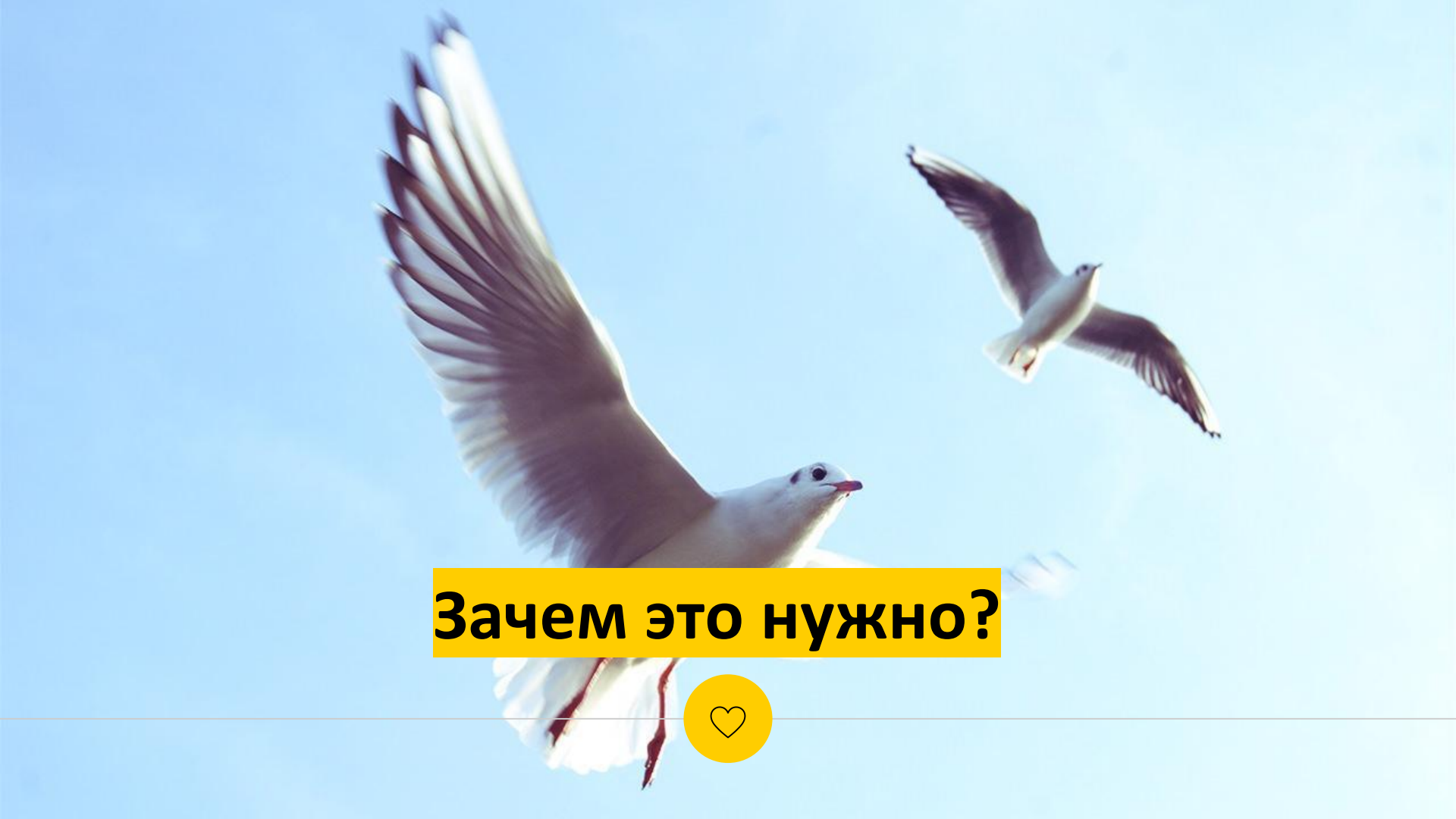
Информационно-аналитический центр развития гражданских инициатив

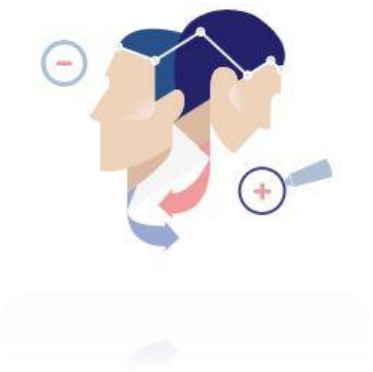
Методика оценки потенциала НКО

Эксперты: Ирина Решта
Павел Панин

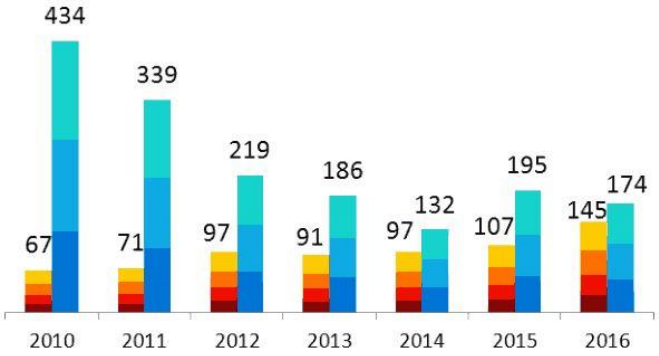


Зачем это нужно?

Инструмент **оценки потенциала**, может быть полезным как отдельным инициативным группам, некоммерческим организациям, так и органам власти и крупному бизнесу.



Органам власти помогает увидеть общую картину по некоммерческому сектору и проводить более грамотную работу по повышению социально-экономических показателей территорий.



4
раза

Потенциал зависит от количества и уровня зрелости НКО, деятельность которых направлена в данной местности на решение соответствующей проблемы, либо работающих с целевой группой, связанной с определенной проблемой.

“

Организационный ресурс может быть разделен на:

- кадровый
  - управленческий (лидерский),
  - командный и
  - добровольческий,
- технологический (способность и навык разработки инновационных технологий работы с целевой группой),
- сервисный (наличие оказываемых по отработанной схеме услуг),
- материально-технический
  - финансовый и имущественный,
- имиджевый
- способность к взаимодействию
- географический охват и другие ресурсы.

Социальный потенциал

- *социальный потенциал региона – набор* социологических характеристик территории;

- *инвестиционный потенциал* – это упорядоченная количественная и качественная совокупность инвестиционных ресурсов: материально-технических, финансовых, информационных, трудовых, интеллектуальных и других.

- Потенциал отдельно взятой НКО показывает, насколько привлекательной она является для доноров, например, при проведении конкурса.

- **Потенциал:**
  - Физическая величина, характеризующая энергию, напряжение и т.п. чего-нибудь в данной точке.
  - Переносное значение: степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств, необходимых для чего-нибудь.

- **Потенциал** — (от лат. potentia сила) совокупность возможностей, источников, средств, запасов и т.п., которые могут быть приведены в действие, использованы для решения определенных задач, достижения поставленных целей.
- **Потенциал** предприятия (в самом общем смысле) — совокупность находящихся в распоряжении предприятия «стратегических» ресурсов, имеющих определяющее значение для возможностей и границ функционирования предприятия в тех или иных условиях.

- **Организационный потенциал** характеризует «жизнеспособность», предприятия, иначе его способность существовать, развиваться, приспосабливаться к жизни в определенной среде.
- **Потенциал** личности - возможность жить богатой внутренней жизнью и эффективно взаимодействовать с окружением, быть продуктивным, эффективно влиять, успешно расти и развиваться.

- **Жизненный потенциал** - число предстоящих лет жизни лица или группы лиц в определенном возрасте, исчисленное при условии сохранения данного уровня повозрастной смертности на основе таблиц смертности. Центральное понятие и основной обобщающий показатель.
- **Жизненный потенциал** измеряется в человеко-годах.

Потенциал СО НКО – это способность НКО удовлетворить запросы сообщества (целевой группы) по решению проблем/задач в определенной сфере через оказание определенных услуг при наличии определенных ресурсов.

“

Потенциал СО НКО

Зона старта

начинающие деятельность фактически с «нуля»

Зона развития

работают над повышением своего управленческого и профессионального уровня, а также над «продвижением» своей организации «во вне»

Зона зрелости

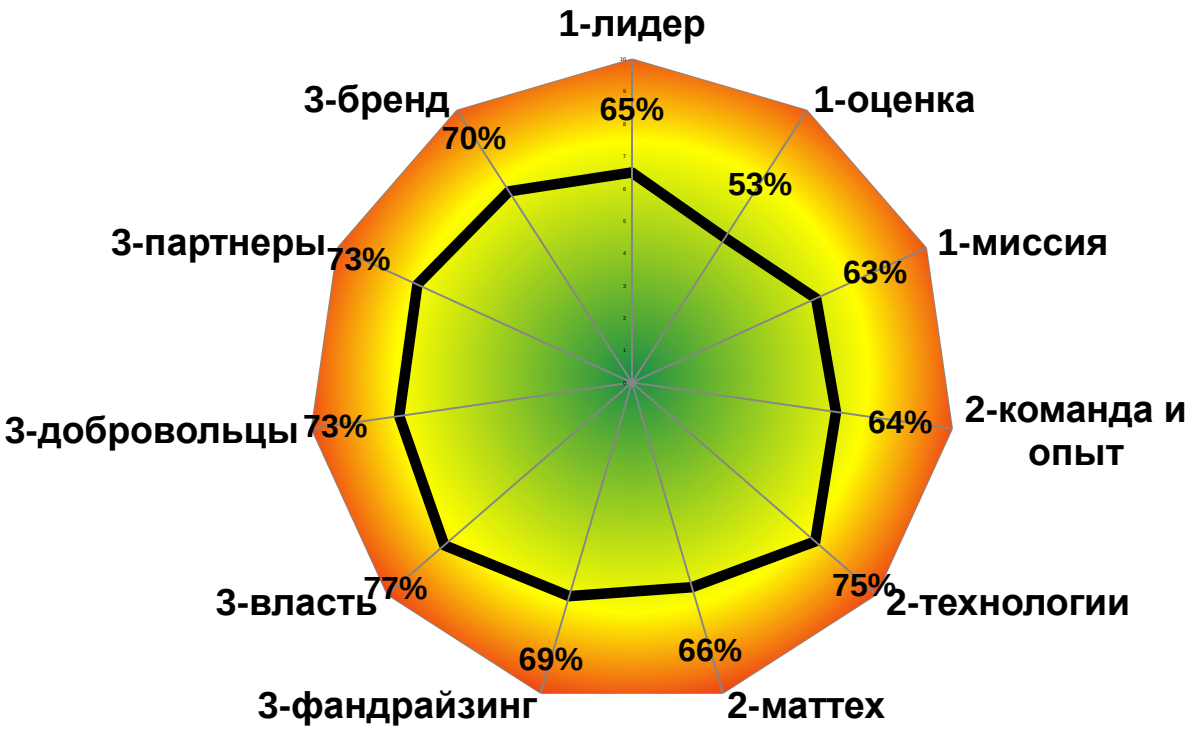
имеют стабильный финансовый резерв, диверсифицированную финансовую стратегию, умеют предсказуемо получать финансирование

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

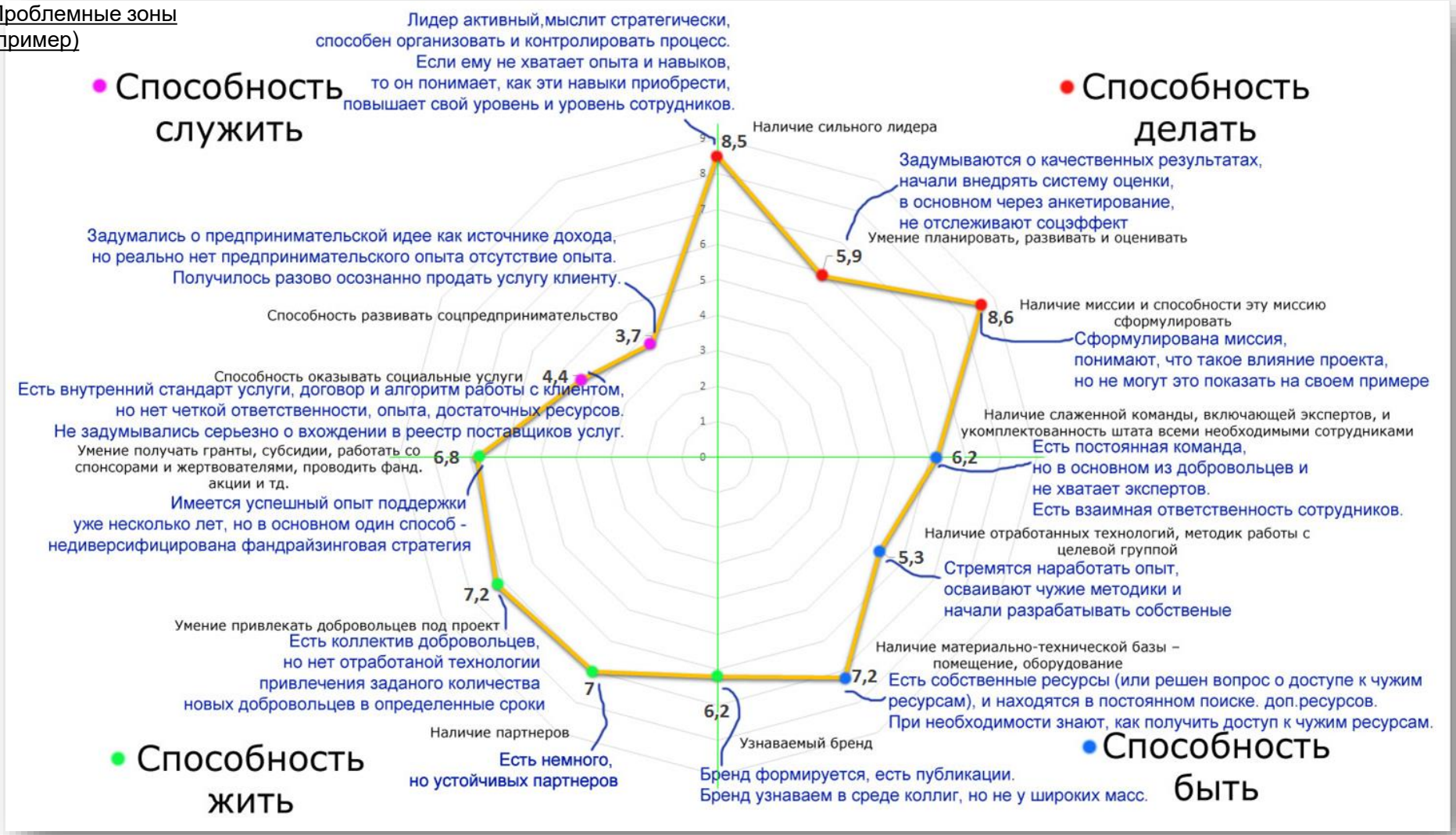
МАКСИМАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СО НКО

Примем максимально возможный уровень потенциала по каждому критерию за 10 баллов и делим на:

- **Зона старта (0-3,5)**
- **Зона развития (3,6-7,5)**
- **Зона зрелости (7,6-10)**



Проблемные зоны
(пример)



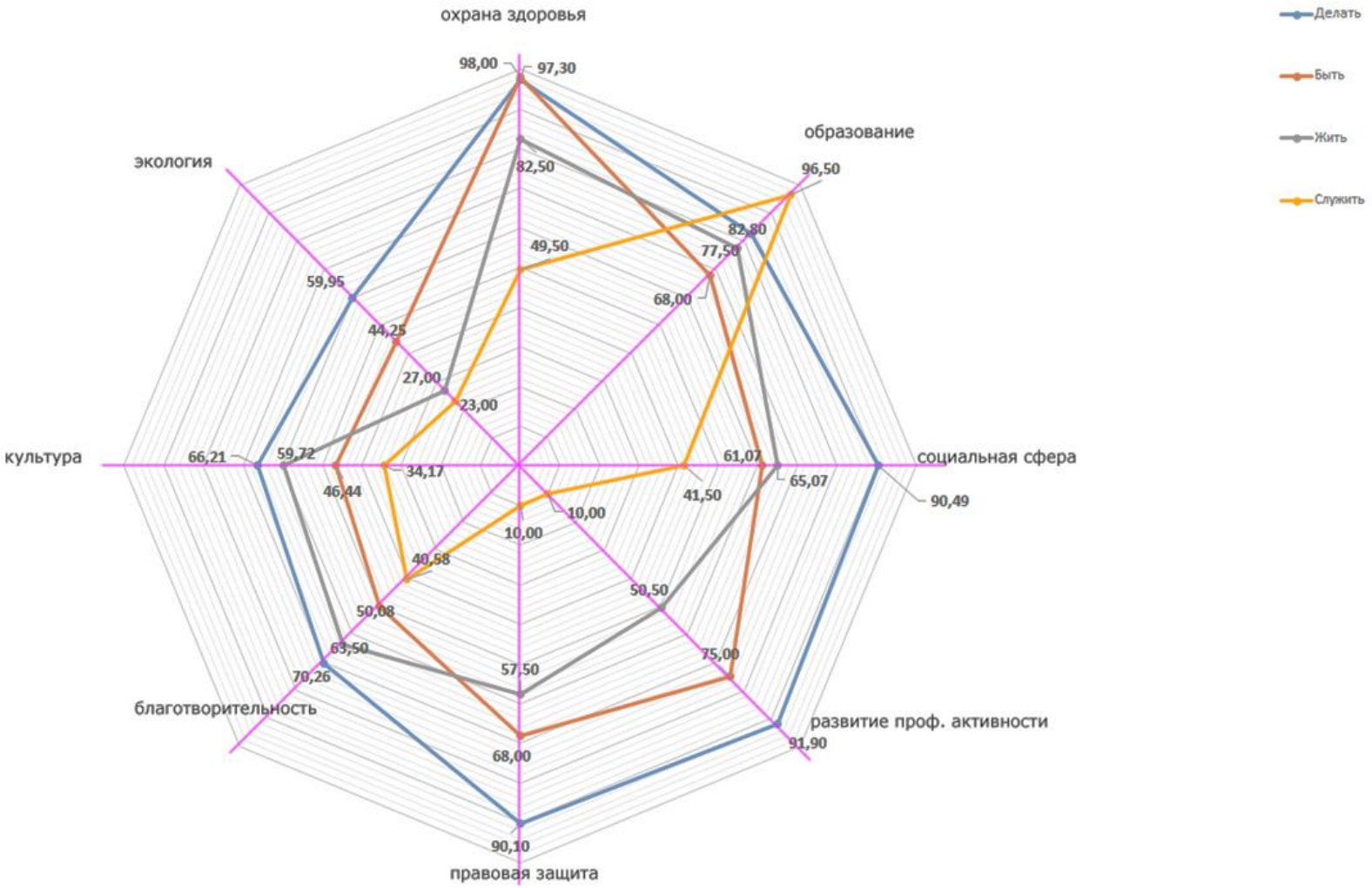
Модель потенциала СО НКО

Делать,
то что люблю:
- миссия
- лидерство
- проектная культура

Быть,
профессионалом:
- команда
- технологии
- мат-тех база

Жить в
окружении:
- имидж
- связи
- сторонники
- фандрайзинг

Служить
обществу:
- социальные услуги
- развитие предпринимательства


охрана здоровья
образование
социальная сфера
развитие проф. активности
правовая защита
благотворительность
культура
экология
Делать
Быть
Жить
Служить
98,00
97,30
82,50
49,50
96,50
82,80
77,50
68,00
61,07
65,07
41,50
90,49
10,00
10,00
50,50
75,00
91,90
57,50
68,00
90,10
63,50
70,26
50,08
40,58
46,44
34,17
66,21
59,72
59,95
44,25
27,00
23,00

КАТЕГОРИАЛЬНЫЕ ШКАЛЫ

ЖЕЛТЫМ ВЫДЕЛЕНЫ СТАРЫЕ ХАБАРОВСКИЕ ЗНАЧЕНИЯ1. Способность делать – 0,31

1.1 Наличие сильного лидера –0,35

Группа низких оценок			Группа средних оценок				Группа высоких оценок		
Лидер есть у проекта, но не у СО НКО в целом		Лидер пока слабый, сосредоточен на **тактических вопросах**и не мыслит стратегически	Пока лидер организации неопытный, но **есть планы** по дальнейшему развитию СО НКО		Лидер активный, ему не хватает опыта и навыков, но он понимает, как эти навыки приобрести, **повышает свой уровень и уровень сотрудников**		Лидер опытный,**работает в НКО-секторе давно**, **пережил изменения**грантовой политики и понимает,как **меняется стратегия** в зависимости от приоритетов; готов запустить **новый** процесс		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.2 Умение планировать, развивать и оценивать проекты – 0,33

Группа низких оценок			Группа средних оценок				Группа высоких оценок		
Новички, ничего **не умеют**, требуется обмен опытом		**Сосредоточены пока** только **на количественных** непосредственных результатах деятельности	**Задумываются о качественныхрезультатах**, начали внедрять **систему оценки**, в основном через анк-ие, не отслеживают соцэффект		**Ведут списки**благополучателей, отслеживают количественные и качественные результаты, **социальный эффект, но не мыслят в терминах влияния**		Отслеживают динамику, качес-но ведут списки благ-лей, четко **понимают соц. эффект** работы		В организации **отлажена система оценки** проектов, могут делиться опытом. Способны **объяснить, каким образом можно оценить влияние** их проекта
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.3 Наличие миссии и способность эту миссию сформулировать – 0,32

Группа низких оценок			Группа средних оценок				Группа высоких оценок		
Миссию сформулировать не могут, **не понятно, чем занимаются**		Миссия не сформулирована, о деятельности рассказывают больше на **примерах акций**	Миссия сформулирована, но плохо прописана, и **невнятно рассказывают** о своей деятельности		Сформулирована миссия, о деятельности рассказывают как в **целом, так и на примерах, но не говорят о влиянии**		Сфор-на миссия,понимают, что такое **влияние, но не могут это показать** на своем примере		Четко говорят о своей деятельности, понятна миссия, и она задает общее направление деятельности, **связывает воедино проекты, задает вектор влияния**
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Способность быть – 0,23

2.1 Наличие слаженной команды, включающей экспертов, и укомплектованность штата всеми необходимыми сотрудниками – 0,43

Группа низких оценок			Группа средних оценок				Группа высоких оценок		
Отсутствие опыта и адм. структуры, не распределены обязанности, нехватает кадров		Разрозненная команда, не умениеили не желаниевыполнять обязанности и принимать ответственность	Наличие штата, но в основном из добровольцев и **не хватает экспертов.** Взаимная **ответственность сотрудников.**		Команда **укомплектована**, есть **оплачиваемые сотрудники в штате** с опытом работы в сфере. Понимают, что такое **тимбилдинг**.Эксперты пока только привлеченные		Уделяют внимание **корп. культуре**, штат-е эксперты работают долго каждый **в своем направлении**		Многие сотрудники являются экспертами, при этом есть **взаимозаменяемость, «универсальные солдаты»**
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Технологическое обеспечение

- Умение разрабатывать и документировать собственные технологии, умение оценивать их результаты и дорабатывать.
- Умение адаптировать эти технологии для разных клиентов и условий.

Проектный подход и оценка

- Научиться считать не только непосредственные результаты, но и социальный эффект и влияние. Грамотно вести списки благополучателей. Отладить систему оценки проектов.

Команда

- Организации, у которых высокий итоговый потенциал, подтверждают, что роли в организации распределены,
- есть потенциал к гибкому реагированию на внешние запросы или изменение ситуации.

Узнаваемость организации, бренд

- Отношения строятся с лидером. Власть доверяет именно лидеру. И если лидер работает долго – и команда работает долго – то можно формировать устойчивый бренд организации.

Фандрайзинг

- Важно разработать диверсифицированную фандрайзинговую стратегию и уметь не только получать гранты, но получать финансирование иными способами.

Партнеры

- В ситуации ограниченных ресурсов –стоит не конкурировать друг с другом, а наоборот сотрудничать.
- Эта проблемная зона характеризуется не очень сильными партнерскими связями.

Наличие материально-технической базы

- Совместное использование ресурсов, умение делиться ресурсами – одна из самых важных тенденций и даже открытий современности.

«Способность служить»

- Способность оказывать социальные услуги.
- Способность развивать социальное предпринимательство.

Эти способности – самые сложные и для них остальные навыки являются базовыми.

ПРАКТИКА

- Необходимо разработать модель потенциала для заданного кейса.
- Разработать шкалы для своей модели потенциала.
- Сделать тестовую оценку и определить проблемные зоны.
- Предложить план дальнейшего развития.

СПАСИБО!

ppanin@scisc.ru
ireshta@scisc.ru

Новосибирск, ул. Восход, 14/1, этаж 3
8-383-209-01-45