**ПЛАН**

**заходів в рамках**

**Здійснення фасилітованої оцінки рівня організаційного розвитку ОГС**

**(всі заходи передбачено в онлайн-форматі та засобами віддаленого зв’язку. Всі заходи можуть бути здійснені за довший проміжок часу на прохання замовника)**

|  |  |
| --- | --- |
| Час | Діяльність |
| ДЕНЬ ПЕРШИЙ |
| 9.00-9.45 | Онлайн-зустріч і презентація методології оцінки організаційного розвитку персоналу ОГС |
| 10.00-11.30 | Опитування виконавчого директора |
| 11.30-14.00 | Опитування проектних менеджерів**Фокус-група з програмним персоналом** |
| 15.00-17.30 | **Огляд ключової фінансової документації**Опитування керівника фінансового відділу |
| 17.30-18.30 | Онлайн-зустріч із усім персоналом для самооцінки за колом «організація» (окрім виконавчого директора) |
| ДЕНЬ ДРУГИЙ |
| 10.00 – 11.30 | Комунікація із **бенефіціарами**організації. |
| 11.30-13.00 | Онлайн-Зустріч з **Правлінням** та / абоекспертною радою |
| 14.00-16.00 |  Комунікація з **НУО або****організаціями громад**-партнерами ОГС |
| 16.00-17.00 | Інтерв’ю із **спеціалістом з****комунікацій** |
| 17.00-18.00 | Онлайн-зустріч з усім персоналом для самооцінки за колами «діяльність» і «відносини» |
| 18.00-18.30 | Онлайн-зустріч з виконавчим директором або керівною командою для підсумовування першого етапу |
| ДЕНЬ ТРЕТІЙ |
| 9.00-10.30 | Підготовка до підсумкової зустрічі з робочою групою ОГС |
| 10.30-12.00 | Підсумкова зустріч, на якій представляються результати самооцінки і різні точки зору щодо результатів оцінки організаціного розвитку |
| 12.00-13.00 | Презентація можливих варіантів планів організаційного розвитку. Вибір ключових напрямків |
| 14.00-17.00 | Складання попередньої версії плану організаційного розвитку ОГС із вказанням пріоритетних сфер розвитку |
| 17.15-18.00 | Підбиття підсумків етапу збору даних і обговорення наступних кроків з підготовки плану дій |

**Після складання попередньої версії плану організаційного розвитку фінальна версія розробляється протягом 3-х тижнів, у ході внутрішніх обговорень в ОГС та зовнішніх консультацій з мого боку як залученого експерта.**

Програма консультацій включає 10 годин, із кінцевим результатом – узгодженим планом організаційного розвитку.

**ОПИС МЕТОДИКИ ОЦІНЮВАННЯ**

Методика оцінювання організаційного розвитку включає у собі: оцінку потенціалу організації за методом «3-х кіл», виміри спроможності за методом восьмикутника, оцінку сфер для розбудови спроможності за SATT / OSS,

**Методика оцінки потенціалу організації «3-х кіл»** розглядає ОГС як поєднання трьох взаємопов’язаних системоутворюючих основ: «організація» (системний аспект, внутрішня діяльність організації), «діяльність» (програмний аспект, проекти, заходи, оперативна робота організації), і «відносини» (зв’язки, співпраця, партнерство).

Процес формування плану організаціного розвитку передбачає три елементи, а саме: проведення оцінки рівня організаційного розвитку, виявлення прогалин і проблем у роботі організації та визначення переліку інструментів / заходів, які можуть бути використані для їх усунення, та розробку плану ОР.

**Потенціал організації за «3-ма колами»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ОРГАНІЗАЦІЯ («БУТИ»)** | **ДІЯЛЬНІСТЬ («РОБИТИ»)** | **ЗОВНІШНІ ВІДНОСИНИ («ВІДНОСИНИ»)** |
| Бачення та місія організації (мета)  | Аналіз зовнішнього оточення тапоточних тенденцій у сфері діяльності(демократія та права людини) | Стратегічний аналіз доцільнихвзаємовідносин (з урядовимиструктурами, бізнесом абогромадянським суспільством)у відповідності до місії та цілейорганізації |
| Спільні цінності та принципи (етичнінорми) | Розробка проектів та програм в рамкахпідходу на основі участі | Розбудова співпраці з іншими ОГС(включаючи роботу у партнерствахта коаліціях) |
| Стратегічний план | Заходи зміцнення потенціалу (для іншихрегіональних ОГС) | Відносини з донорами |
| Врядування: склад та функціонуванняради | Моніторинг та оцінка проектів тапрограм, звітність | Зв'язки з громадами та широкимколом громадськості |
| Лідерство (люди на рівні командиабо відділу, так само як організації вцілому) | Ефективність та керівництвовиконанням робіт | Співпраця з органами влади |
| Організаційна структура такомунікації | Адміністрування малих грантів | Зв'язки зі ЗМІ |
| Залучення нових членів та підтримкарівня членства (індивідуального абоорганізаційного) | Адвокасі (тематика демократії та правлюдини) |  |
| Управління та фінансовий контроль | Культура навчання та інновацій |  |
| Кількість та кваліфікаціяспівробітників (включаючиспеціалістів з питань права,демократії та прав людини) |  |  |
| Кадрова політика (персонал таволонтери) |  |  |
| Фінансова ресурсна база та стратегіяфандрейзингу |  |  |
| Фізичні ресурси (офісні приміщенняобладнання,програмнезабезпечення, транспорт, робочіприміщення матеріали) |  |  |

**Виміри спроможності за методом восьмикутника**

**Опора 1. Організаційна основа:**

Змінна 1.1: Основні цінності та суть організації

*• Аспект 1.1.1: Формулювання бачення та місії організації*

*• Аспект 1.1.2: Формулювання стратегій відповідно*

*до бачення*

Змінна 1.2: Структура й організація діяльності

*• Аспект 1.2.1: Запровадження чіткого розподілу*

*обов’язків і сфер відповідальності*

*• Аспект 1.2.2: Застосування демократичних правил*

**Опора 2. Діяльність – результат:**

Змінна 2.1: Здійснення діяльності

*• Аспект 2.1.1: Планування здійснення заходів*

*• Аспект 2.1.2: Аналіз і висновки з виконаної*

*роботи*

Змінна 2.2: Важливість

*• Аспект 2.2.1: Суть діяльності відповідає баченню*

*• Аспект 2.2.2: Методи роботи відповідають баченню*

**Опора 3. Спроможність:**

Змінна 3.1: Прийнятність навичок діяльності

*• Аспект 3.1.1: Професійні кваліфікації*

*і досвід персоналу*

*• Аспект 3.1.2: Управлінська спроможність*

Змінна 3.2: Фінансова й адміністративна системи

*• Аспект 3.2.1: Управління фінансовими*

*ресурсами*

*• Аспект 3.2.2: Адміністративні процедури*

**Опора 4. Відносини:**

Змінна 4.1: Цільові групи

*• Аспект 4.1.1: Підтримка та прийняття цільовими*

*групами*

*• Аспект 4.1.2: Діалог із цільовими групами*

Змінна 4.2: Робоче середовище

*• Аспект 4.2.1: Легітимність*

*• Аспект 4.2.2: Активна участь у мережах*

**Сфери для розбудови спроможності, які оцінюються за SATT / OSS**

|  |  |
| --- | --- |
| «ІНДЕКС ЗАЛУЧЕННЯ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ» (SATT)**1. Фінансова стабільність / Мобілізація ресурсів**1.1 Стратегія фандрейзингу1.2 Спроможність залучення фінансування з внутрішніх джерел1.3 Різноманіття джерел фінансування1.4 Мобілізація місцевих ресурсів**2. Надання послуг**2.1 Секторальна експертиза2.2 Орієнтація на клієнта та залучення його/її у процес2.3 Стандарти послуг / Забезпечення якості2.4 Розробка програми**3. Продуктивні партнерства та співпраця**3.1 Відносини з державною владою3.2 Відносини з місцевою владою3.3 Відносини з приватним сектором3.4 Відносини з іншими неурядовими організаціями3.5 Регіональні та міжнародні мережі або членства**4. Стратегічна комунікація та використання бренду**4.1 Представленість в інформаційному полі і легітимність4.2 PR і комунікаційна стратегія4.3 Відносини зі ЗМІ / Медіа-стратегія4.4 Маркетинг / Комунікаційні матеріали**5. Секторальне лідерство**5.1 Лідерська роль5.2 Розбудова спроможностей / Надання послуг сектору5.3 Залученість у діяльність, яка сприяє роботі сектору5.4 Взаємообмін інформацією та знаннями | ІНДЕКС СИСТЕМ І СТАНДАРТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ (OSS)**1. Управління та лідерство**1.1 Юридична й інституційна основа1.2 Склад і повноваження органу управління1.3 Ефективність органу управління1.4 Відносини органу управління та старшого керівництва1.5 Лідерський і управлінський стиль**2. Місія та стратегічне управління**2.1 Місія2.2 Стратегічне планування2.3 Операційне планування**3. Практики та системи управління**3.1 Політики та процедури3.2 Інформаційні системи / Ведення обліку3.3 Звітування про хід виконання програм3.4 Організація роботи та інформування про хід її виконання**4. Людські ресурси**4.1 Процедура найму персоналу4.2 Система організації персоналу4.3 Введення персоналу в роботу та підвищення йогокваліфікації в подальшому4.4 Керівництво робочими процесами4.5 Заробітна плата та премії4.6 Навички персоналу4.7 Різноманіття**5. Системи фінансового управління**5.1 Формування бюджету / Планування5.2 Системи бухгалтерської звітності5.3 Механізми внутрішнього контролю5.4 Фінансова звітність**6. Здатність адаптуватись**6.1 Моніторинг і оцінювання програм6.2 Моніторинг і оцінювання організації6.3 Використання результатів моніторингу і оцінювання упроцесі прийняття рішень6.4 Моніторинг середовища, в якому реалізуються програми |