

Выбор метода для организационной оценки

Когда созданы все предварительные условия, должны быть созданы несколько альтернатив по выбору методологии оргоценки. Учёт следующих факторов помогут облегчить данный выбор:

1. Выбранный метод должен иметь прямое отношение к цели

Когда оценка проводится с целью работы по РП, понадобится более всесторонний подход. А когда оценка проводится для того, чтобы убедить донора в компетенции партнера, для показа системы делопроизводства или управления информацией, обычно она концентрирует внимание на качество выполнения работы, при котором воздействие может быть значительным.

2. Уровень сложности организации

Если организация большая, разветвленная, география её деятельности обширная, работает с несколькими донорами одновременно, или работает в таких масштабах, что госсектор начинает волноваться, похоже, для оценки такой организации потребуется более изоциренный/всесторонний метод.

Если же организация маленькая, узкопрофильная, работает на небольшой территории, с конкретно- определенной группой населения, и её деятельность спонсируется из небольшого количества источников, в таких случаях метод оценки также будет несложным, вплоть до упрощенно- структурированного обсуждения.

3. Бюджет, выделенный для оценки

Между целями оценки и выделенными средствами для её достижения, должно быть разумное соответствие. Необходимо не упустить из виду «тайные!» Затраты, такие как время персонала. Возможно, это компенсировать за счет принадлежности оценки, т.е. если учесть, что эта оценка для улучшения организации, а также и тот факт, что сотрудники, участвуя в процессе оценки, получают новые навыки и знания.

4. Потенциал для проведения оценки

Если сама организация не имеет достаточной компетенции для проведения самооценки, ей потребуется внешняя поддержка. Необходимо уделить особое внимание выбору опытного, нейтрального, внешнего консультанта, особенно, если цель оценки зависит от решения о выделении средств.

5. Уровни кризиса/ стабильности

Показатели кризиса (как внутренний конфликт, текучесть руководящих кадров, повсеместное внутреннее недовольство, соращение фондов, враждебная напасть СМИ на организацию) может потребовать такую всестороннюю оценку, которая может оказаться несоизмеримой с уровнем сложности организации. Если кризис острый, понадобятся некоторые решительные меры, чтобы вторгнуться в ситуацию и заложить в ней прочный фундамент для будущего. Иногда, лучше подождать прохождения кризиса, чтобы начать оценку.

6. Хрупкость/ уязвимость.

На определенных этапах жизни организации, углубленное её исследование может быть осуществлено без особого труда. В некоторых других случаях, это невозможно и может разрушить хрупкую организацию на ранней стадии её развития. В таких случаях, можно использовать оценку, которая требует меньше эксперимента/опыта.

Источник: Адаптировано из книги А Фаулера «совместная самооценка потенциала ОО», 1995, ИНТРАК, бюллетени, No10, Оксфорд