



Оценка потенциала для осуществления политических результатов оценки инвестиционных и финансовых поступлений в ключевых секторах

Точка доступа:
организационный/институциональный уровень

Страна:

Сектор (смягчение/ адаптация):

Дата:

Инструктивная заметка: “Кто” / “как” будет проводить оценку потенциала, используя шаблон

Обоснование: Характеристики респондента и профиль организации

Часть I: Изучение политики

Часть II: Институциональные характеристики, целостность и способность к адаптации

Часть III: Функциональный и технический потенциал

Часть IV: Результаты оценки потенциала

Руководство о том, «кто / как» будет проводить оценку потенциала, используя шаблон

Задача: цель заключается в том, чтобы оценить потенциал соответствующих организаций и министерств в отношении продвижения политических результатов оценки ИиФП путем определения уже имеющегося потенциал и такового, который требуется для реализации результатов анализа ИиФП.

Способ: Оценка потенциала¹ представляет собой слабоструктурированный процесс на базе опроса, в ходе которого национальный эксперт беседует с ключевыми заинтересованными сторонами из различных министерств. Оценка потенциала осуществляется национальным экспертом под руководством Координатора проекта и при содействии национальной команды по оценке инвестиционных и финансовых поступлений (ИиФП), департаментов, связанных с данным сектором и иных организаций (НПО и пр.). Результаты оценки потенциала могут быть полезны в качестве дополнительного инструмента для содействия процессу усовершенствованного принятия решений по результатам оценки ИиФП.

Структура опроса: Опрос включает 4 этапа по оценке потенциала, необходимого для реализации политических результатов оценки ИиФП в стране на уровне сектора, с учетом метода адаптации/смягчения, выбранного страной. Руководство на тему того, кто и как будет осуществлять каждый из этапов опроса, приведено далее:

Этап I Изучение политики:

- В качестве первого шага нужно решить, какие организации будут ключевыми и целевыми для оценки потенциала. Задача оценки потенциала заключается в том, чтобы определить уже имеющийся потенциал и таковой, требующийся для реализации результатов анализа ИиФП.
- Для этого Национальный координатор выполняет этап 1, описанный в данном шаблоне, при содействии национального эксперта и членов команды ИиФП, активно сотрудничавших в проведении оценки ИиФП и анализе ее результатов.
- После того как необходимая информация собрана, Национальный координатор и национальный эксперт определяют, руководствуясь полученной информацией, ключевые министерства и организации для каждого сектора, которые войдут в оценку потенциала на этапах 2 и 3, и, по возможности, определяют, сотрудники какого уровня/какие лица из этих организаций будут опрошены.
- С помощью Национального координатора и руководителей секторальных групп национальный эксперт встречается с выбранными ключевыми министерствами и организациями для завершения работ в рамках данного шаблона.
- Время выполнения этой работы: до 3 дней.

Этап II: Институциональные характеристики, целостность и способность к адаптации и

Этап III: Функциональный и технический потенциал:

- После завершения этапа I национальный эксперт корректирует этапы II и III данного шаблона в соответствии с ключевыми секторами и уже определенными вариантами политики, регулируя шаблон с учетом аспектов адаптации или смягчения (в зависимости от сектора), а также с учетом национальных условий.

¹ В контексте изменения климата создание потенциала означает развитие технических навыков и институциональных возможностей, что дает странам право на участие во всех аспектах исследований, адаптации и смягчения последствий изменения климата.

- После соответствующей корректировки шаблона национальные эксперты встречаются с ключевыми министерствами и организациями для осуществления этапов II и III в разных секторах.
- В зависимости от результатов изучения политики национальный эксперт проводит опрос служащих различного уровня/отдельных лиц в соответствии с тем, как это согласовано Национальным координатором.
- Время выполнения этой работы: до 4 дней.

Этап IV: Подведение итогов и обобщение информации, собранной в ходе этапов I-III:

- После того как информация собрана национальный эксперт, при содействии Национального координатора, анализирует ответы, полученные в каждом секторе/организации.
- Результаты этого анализа национальный эксперт излагает в виде отчета на 1-2 страницах, где поясняет, как проводилась оценка потенциала, и как на этапах I-III были получены ответы в каждом из секторов. Сводный отчет, как ожидается, представляет собой нацеленный на будущее документ, в котором определяется недостающий потенциал и иные потребности, необходимые для осуществления политики, проистекающей из оценки ИиФП, и намечаются дальнейшие шаги, требующиеся для улучшения потенциала ключевых заинтересованных сторон в отношении осуществления политики, разработанной посредством оценки ИиФП. Национальный эксперт, по желанию, может собрать любую соответствующую дополнительную информацию и обработать ее наряду с прочими ответами, полученными в ходе осуществления шаблона.
- Время выполнения этой работы: до 2 дней.

Обоснование Часть А: Характеристики респондента

Национальный эксперт заполняет разделы А и Б в отношении всех респондентов из опрошенных в ходе этапов I - III организаций.

(Нужно определить, какие характеристики дополняют ценность уже собранной информации (и какие могут скомпрометировать собранную информацию): т.е., имя, административный уровень, департамент, название и срок пребывания на должности, количество подчиненных, пол, возраст, образование.)

| Характеристики респондента | |
|-------------------------------|--|
| Имя | |
| Административный уровень | |
| Департамент | |
| Название должности | |
| Время пребывания на должности | |
| # количество подчиненных | |
| Пол | |
| Профессиональный опыт | |



Обоснование Часть Б: Институциональный профиль

Важно сформулировать мандат, стратегические цели и рабочие задачи целевой организации (организаций). Дополнительные подробности в отношении организации указываются соответственно, т.е., количество служащих, количество обслуживаемых лиц, географическое распространение.

| Институциональный профиль | |
|---------------------------|--|
| Мандат | |
| Стратегические цели | |
| Рабочие задачи | |

Этап I: Изучение политики

Изучение политики – это вид деятельности, который осуществляется до проведения остальных этапов оценки потенциала. Задача изучения политики заключается в информировании процесса, посредством которого определяется, какой потенциал будет включен в контрольный перечень для оценки. Изучение политики также способствует определению ключевых результатов оценок ИиФП и того, что требуется для их реализации, а также ключевых заинтересованных сторон для дальнейшей оценки потенциала осуществления.

| Изучение политики | | |
|---|--|-------------|
| Сектор – 1 (для каждого сектора - отдельная страница) | | Комментарий |
| 1 | Какие варианты политики были определены в рамках оценки ИиФП? – <i>(Пожалуйста, изложите варианты политики, которые стали результатом оценки ИиФП, в отдельном приложении).</i> | • |
| 2 | Придавалось ли особое значение вопросу равенства полов для обеспечения поддержки и помощи в целях эффективного осуществления этой политики? | • |
| 3 | Какой потенциал требуется для содействия обеспечению наиболее успешных институциональных договоренностей и улучшению связей между министерствами и организациями, которым предстоит воплощать политические результаты оценки ИиФП? | • |
| 4 | Какие основные недостатки в связи с техническим потенциалом и потребности (в отношении методологической оценки ИиФП) были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |
| 5 | Какие основные недостатки в связи с административным потенциалом и потребности (в отношении найма команды для проведения оценки ИиФП) были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |
| 6 | Какие основные недостатки в связи с управленческим потенциалом и потребности (в отношении наличия и доступа к данным, моделям и пр. за время оценки ИиФП) были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |
| 7 | Какие основные недостатки в связи с руководящим потенциалом и потребности были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |
| 8 | Какие основные недостатки в связи с потенциалом знаний и потребности были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |
| 9 | Какие основные недостатки в связи с потенциалом отчетности ² были выявлены в процессе оценки ИиФП? | • |

² Под отчетностью здесь понимается признание и принятие на себя ответственности за действия, решения, политику, а также принятие обязательств в связи с отчетностью, дачей пояснений и несением ответственности за соответствующие последствия.

Этап II: Институциональные показатели, целостность и способность к адаптации

КОРРЕКТИРУЕТСЯ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К КАЖДОМУ КЛЮЧЕВОМУ СЕКТОРУ С УЧЕТОМ ПЕРСПЕКТИВЫ АДАПТАЦИИ ИЛИ СМЯГЧЕНИЯ (СОГЛАСНО НЕОБХОДИМОСТИ)

| 1. Институциональные показатели (эффективность и результативность) | | |
|--|---|--|
| Результат | | Индикатор |
| 1.1 | Министерство/департамент совершенствуется в «обеспечении результативности» в [секторе у] в отношении: улучшения осуществления политики х | Степень осуществления политики х |
| 1.2 | Министерство/департамент совершенствуется в «обеспечении результативности» в [секторе у] в отношении: Совершенствования экономической эффективности осуществления политики х | Интенсивность расходов на осуществление политики х (расходы в зависимости от степени осуществления) |
| 1.3 | Министерство/департамент совершенствуется в «обеспечении результативности» в [секторе у] в отношении: Улучшения качества политики х | Качество результата (т.е., пригодность питьевой воды, качество услуг здравоохранения) Степень удовлетворенности граждан политикой х |
| 2. Институциональная целостность и сети (связь и институционализация) | | |
| Результат | | Индикатор |
| 2.1 | Министерство/департамент совершенствует связи с административными лицами, например, АП/Администрацией Президента, ключевыми министерствами, такими как министерство экономического развития, международных дел и финансов | Частота и качество обмена данными между министерством/департаментом и административными служащими |
| 2.2 | Министерство/департамент принимает и использует стандартные рабочие процедуры для осуществления политики х | Степень соблюдения соответствующей политики / правил / административных положений |
| 2.3 | Министерство/департамент усиливает финансовую отчетность | Количество заинтересованных сторон, имеющих доступ к плану, бюджету и расходам министерства/департамента |
| 2.4 | Факультативно: Министерство/департамент снижает уровень международного/внутреннего мошенничества | Финансовые убытки вследствие внешних/внутренних причин |
| 2.5 | Министерство/департамент повышает моральные качества персонала | Степень удовлетворенности персонала Темпы текучести кадров вследствие добровольного прекращения контракта |
| 2.6 | Министерство/департамент утверждает принципы равенства полов и обеспечивает равные возможности трудоустройства. | Гендерное соотношение в министерстве/департаменте, по возможности дезагрегированное по уровням в пределах учреждения |
| 3. Институциональная способность к адаптации (инвестиции в целях роста, изменений и постоянного совершенствования) | | |
| Результат | | Индикатор |
| 3.1 | Министерство/департамент понимает | Инвестиции в исследования клиентуры |

| | | |
|-----|--|---|
| | потребности заказчика / природоохранные нужды | (ценность, отношение и поведение), а также в природоохранные исследования |
| 3.2 | Министерство/департамент обеспечивает систематическое и продолжительное улучшение качества управления государственными проектами | Количество совещаний в связи со стратегическим планированием/планированием сценариев на протяжении года |

Этап III: Функциональный и технический потенциал

КОРРЕКТИРУЕТСЯ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К КАЖДОМУ КЛЮЧЕВОМУ СЕКТОРУ С УЧЕТОМ ПЕРСПЕКТИВЫ АДАПТАЦИИ ИЛИ СМЯГЧЕНИЯ (СОГЛАСНО НЕОБХОДИМОСТИ)

| Основной вопрос: 1.0 Институциональные договоренности – организационный уровень | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|---|--|
| Вопрос потенциала | | Индикатор Уровень наличествующего потенциала ³ | | | | | Предложение об улучшении потен- циала ⁴ |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Комплексный функциональный потенциал | | | | | | | |
| Формулировка политики и стратегии | | | | | | | |
| 1.A | Может ли организация разрабатывать политику на основании социальных перемен? | Социальные перемены никоим образом не учтены в политике организации и правовой структуре | | | | Социальные перемены полностью учитываются в политике организации и правовой структуре | |
| 1.B | Есть ли у данной организации полномочия на осуществление политики в случае, когда потенциал создается в соответствии с тем, как это определено в процессе оценки ИиФП? | | | | | | |
| 2.A | Имеется ли у организации соответствующий потенциал, чтобы обеспечить участие всех заинтересованных сторон в осуществлении политики? <ul style="list-style-type: none"> • НПО • Научная сфера • Общество • Служащие • Женщины | Организация не определяет ключевые заинтересованные стороны, не разрабатывает механизмы привлечения заинтересованных сторон, не поддерживает связь с заинтересованными сторонами | | | | Организация в полной мере определила ключевые заинтересованные стороны, разработала механизмы привлечения заинтересованных сторон, поддерживает связь с заинтересованными сторонами | |
| 2.B | Имеется ли у организации соответствующий потенциал для привлечения НПО, научной сферы, общественности и прочих к разработке стандартов качества предоставляемых услуг, продукции и информации? Предоставляет ли организация | | | | | | |

³ Каждый вопрос оценивается в соответствии с приведенной шкалой, где 1 означает наиболее слабую степень, а 5 – наиболее сильную степень разработки соответствующего потенциала.

⁴ Чтобы обеспечить наиболее практическую информацию о дальнейшей разработке соответствующего потенциала, следует, где возможно, вносить предложения об улучшении потенциала.

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | женщинам равные возможности для участия? | | | | | | |
| Ассигнование, управление и осуществление политических опций | | | | | | | |
| 3.A | Имеется ли у организации потенциал для ассигнования, управления и осуществления политики, структур и механизмов? | Политика и правовая структура организации не оказывают никакого содействия достижению целей и выполнению стратегий организации. | | | | Политика и правовая структура организации в полной мере содействуют достижению целей и выполнению стратегий организации. | |
| 3.B | Имеется ли у организации потенциал для создания эффективных рабочих условий? Имеется ли у организации потенциал для предоставления равных шансов карьерного роста в этой организации мужчинам и женщинам? | | | | | | |
| 4.A | Имеется ли у организации потенциал для привлечения граждан/заказчиков к разработке и выполнению программ? Равные ли возможности предоставляются мужчинам и женщинам? | Никакие новые и новаторские методы работы с гражданами/заказчиками не используются. | | | | В полной мере используются новые и новаторские методы работы с гражданами/заказчиками. | |
| 4.B | Имеется ли у организации потенциал для обеспечения доступа к организации? | У организации нет гибкого графика работы с общественностью и документов на бумажных и электронных носителях, пр. | | | | У организации есть гибкий график работы с общественностью и документы на бумажных и электронных носителях, пр. | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|
| Основной вопрос: 2.0 Руководство – организационный уровень | | | | | | | |
| Вопрос потенциала | | Индикатор | | | | | Предложение об улучшении потенциала |
| | | Уровень наличествующего потенциала | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Комплексный функциональный потенциал | | | | | | | |
| Формулировка политики и стратегии | | | | | | | |
| 5.A | Имеется ли у руководства организации потенциал для перевоплощения концепций, задач и ценностей в стратегические и рабочие задачи и деятельность? | Не имеется никакой долгосрочной политики по созданию потенциала. | | | | Имеется долгосрочная политика по созданию потенциала. | |
| 5.B | Имеется ли у руководства организации потенциал для: | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Защиты позиций? Ведения переговоров? Нахождения партнеров? Обеспечения представительства? Налаживания связей? Мобилизации ресурсов? | | | | | | |
| 6.A | Имеется ли у организации потенциал для разработки финансового плана и политики? | Не имеется никаких вариантов долгосрочной стратегической политики по управлению финансовыми ресурсами. | | | | Имеются варианты долгосрочной стратегической политики по управлению финансовыми ресурсами. | |
| 6.B | Имеется ли у организации потенциал для согласования финансового плана со стратегическими задачами? | | | | | | |
| Ассигнование, управление и осуществление политических опций | | | | | | | |
| 7.A | Имеется ли у руководства организации потенциал для ассигнования, управления и осуществления политики, законодательства, стратегий, программ и проектов? | Низкое качество осуществления планов, стратегий и программ (эффективность и результативность). | | | | Высокое качество осуществления планов, стратегий и программ (эффективность и результативность). | |
| 7.B | Имеется ли у руководства организации потенциал для перевоплощения стратегических целей в соответствующие планы, приоритеты, задачи и графики проведения работ? | | | | | | |
| 8.A | Имеется ли у организации потенциал для того, чтобы должным образом управлять финансовыми ресурсами в ходе выполнения программ? | Бюджет не используется в качестве инструмента планирования. Процессы бюджетирования, планирования и отчислений не являются прозрачными. | | | | Бюджет в полной мере используется в качестве инструмента. Процессы бюджетирования, планирования и отчислений являются полностью прозрачными. | |
| 8.B | Имеется ли у организации потенциал / есть ли у руководства возможность отстаивать позиции, оказывать поддержку, обеспечивать ресурсы, чтобы гарантировать наличие новейших и точных финансовых данных? | | | | | | |

| Основной вопрос: 3.0 Знания – организационный уровень | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| Вопрос потенциала | | Индикатор Уровень наличествующего потенциала | | | | | Предложение об улучшении потен- циала |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Комплексный функциональный потенциал | | | | | | | |
| Формулировка политики и стратегии | | | | | | | |
| 9.A | Имеется ли у организации потенциал для учреждения на местах политики по информированию, осведомлению и коммуникациям, в равной мере применимой как к мужчинам, так и к женщинам? | У организации нет прозрачной политики и этического кодекса в связи с управлением информацией. | | | | У организации есть полностью прозрачная политика и этический кодекс для управления информацией. | |
| 9.B | Имеется ли у организации потенциал для создания политики по управлению информацией, которая бы охватывала содержимое, инфраструктуру, кадровые ресурсы, бюджет и соответствующие процессы, архивацию и регулирование качества? | У организации нет интеллектуального/кадрового капитала, необходимого для создания политики. | | | | У организации есть интеллектуальный/кадровый капитал, необходимый для создания политики. | |
| Ассигнование, управление и осуществление политических опций | | | | | | | |
| 10.A | Имеется ли у организации потенциал для обеспечения технологических, коммуникационных и информационных ресурсов, требующихся для разработки и осуществления программ? В достаточной ли мере компетентна система информирования/оценивания для управления процессом осуществления? | В пределах организации не существует открытого обмена информацией. | | | | В пределах организации существует полностью открытый обмен любой информацией. | |
| 10.B | Имеется ли в организации потенциал для обеспечения точности, надежности и безопасности информации, а также для обеспечения эффективной обработки и использования внешней информации, например, посредством создания институциональной базы знаний? | Организация не обрабатывает и не использует эффективным образом никакой информации. | | | | Организация обрабатывает и эффективным образом использует любую информацию, например, посредством платформы знаний на базе Интернет - технологий. | |

| Основной вопрос: 4.0 Отчетность – организационный уровень | | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|---|---|
| Вопрос потенциала | | Индикатор Уровень наличествующего потенциала | | | | | Предложение об улучшении этого потенциала |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Комплексный функциональный потенциал | | | | | | | |
| Формулировка политики и стратегии | | | | | | | |
| 11.A | Имеется ли у организации потенциал для создания и управления <i>внутренней</i> отчетностью, чтобы обеспечить разработку четкой и прозрачной политики и стратегий? | Низкое качество механизмов, обеспечивающих взаимную внутреннюю отчетность персонала. | | | | Высокое качество механизмов, обеспечивающих взаимную внутреннюю отчетность персонала. | |
| 11.B | Имеется ли у организации потенциал для создания и управления <i>внешней</i> отчетностью, чтобы обеспечить разработку четкой и прозрачной политики и стратегий? | Низкое качество механизмов, обеспечивающих взаимную внешнюю отчетность перед заинтересованными сторонами. | | | | Высокое качество механизмов, обеспечивающих взаимную внешнюю отчетность перед заинтересованными сторонами. | |
| Ассигнование, управление и осуществление политических опций | | | | | | | |
| 12.A | Имеется ли у организации потенциал для создания, управления и внедрения механизмов отчетности применительно к программам по ассигнованию, управлению и осуществлению? | Не существует никаких механизмов (например, закона, конвенции), обязывающих лиц, принимающих решения, пояснять свои решения. | | | | Существуют эффективные механизмы (например, закон, конвенция), обязывающие лиц, принимающих решения, пояснять свои решения. | |
| 12.B | Имеется ли у организации потенциал для ассигнования, управления и осуществления программ по разработке механизмов отчетности? | | | | | | |

Любые предложения, замечания в отношении вышеприведенных разделов:

Этап IV: Результаты оценки потенциала

(1-2 страницы)

Пожалуйста, опишите:

- 1) Как проводилась оценка потенциала (например, количество опрошенных организаций, пр.);
- 2) Объединение в один документ ответов, полученных в ходе этапов I-III в каждом секторе.

Резюме, согласно ожиданиям, представляет собой нацеленный на будущее документ, где определен недостающий потенциал и иные потребности, необходимые для осуществления политики, проистекающей из оценки ИиФП, в котором намечены дальнейшие шаги, требующиеся для улучшения потенциала ключевых заинтересованных сторон в целях осуществления политики, разработанной посредством оценки ИиФП. Национальный эксперт, по желанию, может собрать любую соответствующую дополнительную информацию и обработать ее наряду с прочими ответами, полученными в ходе осуществления настоящего шаблона.