

MODULUL 3 - PLANIFICAREA EFICAZA, DISTRIBUȚIA RESURSELOR ȘI CAUTAREA DE SOLUȚII. INITIATIVE STRATEGICE.

Curs 2. Elaborarea și redactarea unui plan strategic pentru organizație.

Poate că nu aveți întotdeauna timp să discutați și să vă gândiți la perspectivele organizațiilor, poate că nu ați discutat despre acest lucru cu colegi care au părerea similară. Cu toate acestea, prezența unui plan strategic îi permite liderului să-și îndrepte eforturile către cele mai importante, mai importante lucruri, care vor menține sustenabilitatea ONG-ului și vor atinge obiectivele sale principale. Iar pentru angajați, a avea și înțelege obiectivele strategice ale organizației le va permite să înțeleagă unde merg cu organizația și ce rezultate pot obține.

Prin urmare, sarcina noastră este să luăm în considerare structura planului strategic și să luăm în considerare o serie de exemple. Discutați rolul echipei în planificarea strategică. Înțelegeți ce este o abordare sistematică și evaluativă în dezvoltarea strategiei.

De asemenea, ca parte a lucrărilor practice, vi se vor prezenta mai multe cazuri privind analiza unui plan strategic, precum și structura unui plan strategic pentru ONG-uri. Veți avea ocazia să notați elementele cheie ale planului strategic al organizației dumneavoastră în șablon.

Ce se înțelege prin plan strategic? Un plan strategic este un plan general, cuprinzător, care asigură îndeplinirea misiunii și a obiectivelor organizației. Un plan strategic oferă o perspectivă pentru o organizație.

Pentru a elabora un plan strategic, trebuie să cunoașteți etapele sale principale, acestea sunt:

1. Este necesar să vă pregătiți pentru planificare, ținând cont de datele reale ale organizației, punctele forte și punctele slabe ale acesteia.
2. În continuare, trebuie să formulați și să clarificați misiunea și viziunea viitorului ONG-ului.
3. Al treilea pas este colectarea de informații complete despre activitățile organizației.
4. Apoi determinați prioritățile și tipul de strategie.
5. Și dacă aveți o echipă de oameni care au aceleași idei, atunci discutați și notați perspectivele de dezvoltare sub forma unui plan, determinați indicatori cheie care sunt importanți, de exemplu, numărul de proiecte sociale implementate în cursul anului sau numărul de segmente social vulnerabile ale populației implicate în activitățile ONG-urilor.
6. Dacă v-ați imaginat viitorul organizației de aproximativ trei ani, în acest caz puteți distribui principalele domenii de activitate pentru fiecare an.
7. La fel de important este ca șeful unui ONG să monitorizeze și să evalueze prompt rezultatele care vor fi obținute.

Scrierea unui plan strategic este un pas serios și important; în primul rând, este necesar să se analizeze și să noteze informații despre organizație, istoria dezvoltării ONG-ului este importantă, capacitatea de a analiza starea actuală a ONG-ului și de a efectua o Analiza SWOT.

Următoarea etapă este să scrieți viziunea și misiunea ONG-ului, ce valori sunt importante pentru organizație, angajați, parteneri și clienți. Ce fel de cultură corporativă dorim să creăm în organizația noastră?

Cultura corporativă se referă la valori, norme și reguli de comportament. Cultura corporativă poate fi, de exemplu, bazată pe imagine, având ca scop crearea unei imagini externe pozitive și, ca urmare, atragerea de noi clienți și angajați valoroși în organizație. De asemenea, cultura corporativă poate fi motivațională, ceea ce înseamnă să poți inspira angajații să-și atingă obiectivele și să îndeplinească bine sarcinile. Acestea sunt principiile,

regulile și normele de comportament la locul de muncă pe care le împărtășesc toți angajații. De exemplu, regula este să fii mereu prietenos cu clientul sau să te sprijini și să te ajuți mereu într-o echipă.

Să luăm în considerare conceptul de scopuri și obiective strategice. Obiectivele strategice reprezintă rezultatele pe care ONG-ul urmărește să le atingă în viitor. De obicei, obiectivele strategice sunt împărțite în patru blocuri cheie, acestea sunt clienții, principalele procese ale activităților ONG-ului și accentul pe creșterea și formarea personalului.

De ce este nevoie de o structură organizatorică? Pentru o muncă eficientă, se aprobă o structură organizatorică. Stabilește compoziția cantitativă și calitativă a angajaților din organizație și reflectă schematic ordinea interacțiunii lor între ei ca manageri și performeri.

Factorul cheie pentru implementarea cu succes a planului strategic este capitalul uman și resursele umane. Aceste concepte sunt interconectate. Capitalul uman este cunoștințele, aptitudinile și abilitățile unei persoane, înnăscute sau dobândite, pe care le poate folosi în munca sa.

Resursele umane sunt oamenii, potențialul lor, abilitățile lor fizice și mentale care pot fi folosite pentru a crește productivitatea muncii.

Baza pentru planificarea activităților este baza materială și tehnică sau echipamentul organizațiilor. Managementul resurselor materiale și tehnice joacă un rol important în managementul ONG-urilor. Baza materială și tehnică include, de exemplu, materiale, echipamente și dispozitive, echipamente informatice.

Strângerea de fonduri este adesea folosită pentru stabilitatea și sustenabilitatea ONG-urilor. Adică procesul de atragere a resurselor externe, terțe, necesare implementării unei sarcini. Există proiecte și strângeri de fonduri operaționale. În primul caz, fondurile colectate sunt folosite pentru implementarea unui proiect specific, în al doilea, fondurile sunt folosite pentru a desfășura activitățile curente ale ONG-ului.

Planul strategic descrie în mod necesar implementarea direcțiilor strategice ale activităților ONG-ului. De exemplu, dacă un ONG are 3 direcții cheie, aceasta înseamnă că fiecare direcție trebuie conturată în planul strategic, adică, de exemplu, direcția programului/proiectului nr. 1: scopuri, obiective, analiza problemelor existente, etapele cheie. a activităților pentru atingerea obiectivelor.

Pentru implementarea planului strategic, este important ca șeful unui ONG să mențină parteneriate, adică să găsească un teren comun cu alte organizații, agenții comerciale, necomerciale și guvernamentale în rezolvarea problemelor sociale și determinarea priorităților de politică socială.

Cum să menținem comunicarea, relațiile publice, cât de important este pentru ONG-uri? În ONG-uri rar vezi un manager de PR; cel mai adesea primul manager este responsabil pentru problemele de comunicare, formarea și menținerea unei imagini pozitive și reputația organizației.

Pentru a deveni o organizație durabilă, trebuie să menții o imagine, adică o anumită imagine care să personifice organizația ta pentru alți oameni. De exemplu, când spunem ceasuri elvețiene există o asocieră cu conceptul de precizie, mașini japoneze - asocieră confortului. Dar ONG-ul tău? Ce asociație evocă organizația dumneavoastră?

Structura imaginii unei organizații constă în poziționare, adică valorile pe care le transmitem, recunoaștere, nivelul serviciilor oferite, calitatea muncii, suport social, contacte

externe cu alte organizații.

Planul strategic trebuie să conțină indicatori cheie care caracterizează performanța. Acestea includ, de exemplu, disponibilitatea capitalului propriu, venituri și cheltuieli și profitul ONG-urilor.

Conform planificării strategice într-o organizație, este important să se efectueze monitorizarea și evaluarea, aceasta vă permite să măsurați și să evaluați calitatea muncii organizației, rezultatele care pot fi obținute; calificările angajaților; eficacitatea proiectelor care sunt implementate pentru atingerea obiectivelor proiectului.

Ce este monitorizarea și evaluarea? Monitorizarea este urmărirea constantă a progresului (în cadrul unui proiect, program sau organizație) pentru a compara starea actuală cu planul. Evaluarea presupune o pătrundere mai profundă în esența a ceea ce se întâmplă. Evaluarea are ca scop analiza rezultatelor performanței.

Într-un plan strategic este necesar să se prescrie o foaie de parcurs, adică un plan de acțiune pentru a se îndrepta către o stare viitoare.

La elaborarea unui plan strategic, este necesar să discutăm despre rolul echipei sau al colectivului. O echipă nu este doar un grup de oameni. Este un grup care lucrează împreună pentru a obține rezultate. Potențialul echipei poate produce rezultate strălucitoare. Prin urmare, este important ca un manager de ONG ca lider să își poată crea și susține echipa.

La elaborarea unui plan strategic, se recomandă, de asemenea, să se țină cont de o abordare sistematică și evaluativă a dezvoltării strategiei. Ce vrei să spui cu asta?

Abordarea sistemică este o abordare în care orice sistem este privit ca un set de elemente interconectate, iar abordarea evaluativă este o procedură formală de evaluare a performanței unui angajat sau a unei întregi organizații, în principal prin colectarea de informații privind îndeplinirea sarcinilor atribuite.

Astfel, se poate observa că cunoașterea modului în care este întocmit și redactat un plan strategic de dezvoltare a ONG-urilor este foarte importantă. La urma urmei, aceasta este o viziune asupra perspectivelor și viitorului organizației.