

**ОТЧЕТ О САМООЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АССОЦИАЦИИ МОЛОДЫХ
ЮРИСТОВ АРМЕНИИ С ЯНВАРЯ ПО ДЕКАБРЬ 2014 Г.**

г. Ереван
20 июня, 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

- I. ПРЕДИСЛОВИЕ**
- II. МЕТОДОЛОГИЯ**
- III. ОПИСАНИЕ**
- IV. АНАЛИЗ SWOT**
- V. ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ АНАЛИЗА SWOT**
- VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

I. ПРЕДИСЛОВИЕ

20-го июня 2015 г. Ассоциация молодых юристов Армении (далее – АМЮА) организовала и провела семинар самооценки деятельности организации с января 2014 г. до декабря 2014 г. в одном из живописных уголков Котайкского марза РА

В семинаре самооценки (далее – семинар) участвовало 17 человек, в том числе:

- 7 *полноправных членов АМЮА, 4 из которых являются членами правления АМЮА;*
- *8 лиц, не являющихся членами;*
- *2 волонтера.*

Цели семинара самооценки:

- ознакомиться с понятиями стабильности, оценки и самооценки организации, целями самооценки организации, подсистемами ОО и их компонентами;
- представить и обсудить деятельность организации за прошедший год;
- провести самооценку организации;
- разработать план развития на 2015 г.;
- пересмотреть стратегический план 2014-2016 гг.

Результатами семинара самооценки являются данный отчет, годовой план развития АМЮА, представленный ниже, и пересмотренный стратегический план 2014-2016 гг.

II. МЕТОДОЛОГИЯ

Самооценка АМЮА была проведена в виде интерактивного семинара, в течение которого было применено сочетание нескольких методов: «мозговая атака», метаплан, обсуждения. Семинар длился один день, в целом – 5 часов.

Процесс самооценки АМЮА состоял из следующих основных этапов:

1. Введение. Понятия стабильности, оценки и самооценки организации. С какой целью проводится самооценка организации?
2. Представление и обсуждение деятельности АМЮА за 2014 год.
3. Подсистемы ОО, их компоненты и их оценка.
4. Что такое SWOT и зачем он проводится?
5. SWOT-анализ подсистем организации (руководство, действия и системы управления, проекты и услуги, финансовая стабильность, человеческие ресурсы, внешние связи).
6. Подведение итогов анализа SWOT.
7. Выделение подсистем, заслуживающих дополнительного внимания, и разработка будущих действий в направлении их развития.

8. Разработка плана развития АМЮА на 2015 г.

Процедура самооценки АМЮА была организована и проведена членом правления АМЮА, адвокатом Сюзанной Согомоян.

Процесс подготовки и проведения самооценки АМЮА состоял из следующих шагов:

1. *разработка и анализ методов процесса;*
2. *подготовительные работы:*
 - составление материалов для семинара;
 - подготовка раздаваемых материалов, писем, пакетов;
 - раздача материалов участникам;
 - подготовка комнаты;
 - подготовка флипчартов;
3. *представление вводного материала, касающегося этапов самооценки;*
4. *представление деятельности организации за прошедший год;*
5. *запись итогов обсуждений на флипчартах;*
6. *проведение SWOT-анализа для подсистем организации;*
7. *ввод программы плана развития АМЮА в компьютер;*
8. *составление отчета о процессе и результатах самооценки.*

III. ОПИСАНИЕ

В начале семинара самооценки деятельности АМЮА за 2014 г. вниманию присутствующих был представлен вводный материал, касающийся понятий стабильности, оценки и самооценки организации. Начался разговор о том, какова цель самооценки организации, что она дает и как используются ее результаты. Кроме этого, присутствующие получили возможность ознакомиться с описательной структурой общественных организаций, находящихся на устойчивом этапе развития, т.е. 6 подсистемами ОО и их компонентами, а также теми понятиями, с которыми им предстояло иметь дело в процессе оценки.

На следующем этапе вниманию присутствующих было представлено, что такое SWOT-анализ, зачем и как он применяется. Далее рабочая группа по отдельности рассмотрела подсистемы ОО (руководство, управление, проекты и услуги, финансовая стабильность, человеческие ресурсы, внешние связи) и провела SWOT-анализ последних, записав их сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Итоги анализов были собраны на флипчартах.

Участники выбрали те 3 подсистемы, которые нуждаются в дополнительном внимании. В этом году были выделены **человеческие ресурсы, финансовая стабильность и внешние связи**, которые АМЮА должна поставить на первое место и внести в годовой план развития с целью их совершенствования.

IV. SWOT-АНАЛИЗ

Результаты SWOT-анализа вышеуказанных трех подсистем представлены ниже:

А. ВНЕШНИЕ СВЯЗИ

Сильные стороны

- авторитет и деловая репутация
- разработанная внутренняя и внешняя политика
- меморандумы о сотрудничестве
- Антикоррупционная коалиция ОГО
- установленные деловые связи
- двуязычный веб-сайт
- международное сотрудничество
- членство в авторитетных международных организациях
- создание и публикация коротких двуязычных фильмов о разных сферах деятельности АМЮА

Слабые стороны

- недостаточное участие в международных конференциях
- недостаток сотрудничества с подобными международными организациями

Возможности

- углубление сотрудничества с государственными учреждениями
- вовлечение студентов-юристов
- укрепление регионального сотрудничества
- членство в международных учреждениях, участие в их деятельности
- организация международных научных конференций
- создание короткого фильма об АМЮА

Угрозы

- форс-мажорные ситуации (война, политические изменения)
 - нездоровая конкуренция с похожими учреждениями, действующими в сфере
 - непрофессиональный подход и необъективное освещение со стороны СМИ
 - негативное отношение к сотрудничеству со стороны органов власти
-

Б. ФИНАНСОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none">• способность противостоять вызовам• возможности фандрейзинга• возможность crowdfunding-a	нехватка самофинансирования / финансового разнообразия
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none">• углубление сотрудничества с государственными учреждениями• вовлечение студентов-юристов• укрепление регионального сотрудничества• членство в международных учреждениях, участие в их деятельности• организация международных научных конференций• создание короткого фильма об АМЮА• изменение в законодательстве (н.-р, предоставление ОО права заниматься предпринимательством)	<p>изменения в политике, ограничение рамок интересов доноров</p> <p>изменение сферы деятельности доноров</p> <p>законодательные изменения (н.-р, введение обязательной пенсионной системы), неизменное состояние законодательства (н.-р, если ОО не получают право заниматься предпринимательством)</p>

В. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none">• качественный и опытный персонал• командная работа• периодический рост знаний членов персонала• организованность• наличие офисной сети• наличие корпоративной связи• активация волонтеров• активация деятельности ОСЮ	<ul style="list-style-type: none">• текучесть кадров• недостаточные знания английского языка и компьютера• отсутствие социального пакета и защищенности• отсутствие института страхования• недостаток знаний фандрейзинга• пассивность деятельности комитетов
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none">• наличие комитетов• улучшение собственных профессиональных знаний и навыков	<ul style="list-style-type: none">• текучесть кадров

V. ПРИМЕНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ АНАЛИЗА SWOT

Результаты анализа, проведенного в ходе рабочей встречи для самооценки, были использованы в составлении годового плана развития организации. С этой целью для развития всех подсистем была сформирована рабочая группа, в рамках обсуждений которой были сформулированы основные направления развития. План мероприятий и действий для их осуществления будет включен в план развития.

Внешние связи – для развития данной подсистемы в этом году в качестве важнейшей задачи было выделено установление новых связей для АМЮА, что, в частности, послужит укреплению регионального и международного сотрудничества.

Проекты и услуги – для развития подсистемы рабочая группа выделила следующие направления: проведение тренингов по составлению грантовых проектов для членов правления АМЮА, руководителей офисов и членов АМЮА; представление новых проектов и обеспечение разнообразия проектов.

Финансовая стабильность – в качестве приоритетной задачи в развитии подсистемы был выделен недостаток финансовых источников (грантов) и их разнообразия, в том числе и недостаточность самофинансирования.

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для обеспечения устойчивого развития организации нам необходимо знать, на каком этапе она находится в настоящее время, вести записи о положении организации, идентифицировать те сферы, которые нуждаются в бо́льшем внимании. С этой целью АМЮА в каждом году проводит самооценку деятельности организации, результаты которой включаются в годовой план развития организации. В этом году в план развития были включены три сферы, в направлении развития которых АМЮА будет последовательно работать в течение 2015 г. Результаты самооценки организации были также использованы в новом стратегическом плане АМЮА. В этом году процесс самооценки стал логическим продолжением внешней оценки АМЮА, а также важнейшим шагом в процессе стратегического планирования АМЮА.