

# КОНКУРС «ОБЩЕЕ ДЕЛО»:

## КАК ПОСМОТРЕТЬ НА ЗАЯВКУ С ПОЗИЦИИ ЭКСПЕРТА?

27 октября 2020 года



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ  
ФОНД ВЛАДИМИРА  
ПОТАНИНА

ЭФФЕКТИВНАЯ ФИЛАНТРОПИЯ



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ



Агентство  
Социальной  
Информации

ТАКИЕ ДЕЛА

# «ОБЩЕЕ ДЕЛО»

В ЗНАК СОЛИДАРНОСТИ С  
**НЕКОММЕРЧЕСКИМИ  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ И УЧРЕЖДЕНИЯМИ  
КУЛЬТУРЫ**

ПРОДЛЕН КОНКУРС ДЛЯ  
АДАПТАЦИИ К НОВЫМ УСЛОВИЯМ  
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ  
И УКРЕПЛЕНИЮ  
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА.

## «ОБЩЕЕ ДЕЛО» – ЭТО КОНКУРС:

Факт подачи заявки не означает автоматического получения гранта. Содержание оценок экспертов не раскрывается.

Проекты реализуются с мая 2020 г., накоплена собственная база данных по инструментам «выживаемости». Эксперты ориентируются на уже апробированные практики устойчивости.

Объявлены 2 дополнительных раунда:

До **10 ноября 2020 г.** включительно – возможность доработки для заявок, уже прошедших экспертизу, но не поддержанных в предыдущих циклах конкурса и новых заявителей;

До **30 ноября 2020 г.** включительно – для новых заявителей.

## ФОРМАЛЬНЫЕ ОШИБКИ:

1. ФИО заявителя (на которого зарегистрирован личный кабинет) не совпадает с ФИО руководителя организации и при этом отсутствует доверенность/ подтверждение полномочий заявителя.
2. Отсутствие аудиторского заключения у НКО в ОПФ «фонд/ благотворительный фонд» за 2018 или 2019 год

## КАК ИСПРАВИТЬ:

1. Зарегистрировать новый кабинет на портале [zayavka.fondpotanin.ru](http://zayavka.fondpotanin.ru) на имя руководителя организации или лица, официально уполномоченного руководить организацией;  
Прикрепить к заявке копию документа, подтверждающего полномочия данного лица.
2. Пройти обязательный аудит: заключение необходимо в соответствии с российским законодательством, иначе деятельность фонда/ благотворительного фонда может быть приостановлена

## ОЦЕНКА ЗАЯВИТЕЛЯ – РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- Личная компетентность и профессиональные достижения
- Лидерские качества и опыт управления организацией

### НА ОСНОВАНИИ КАКИХ ПОЛЕЙ ЗАЯВКИ ОЦЕНИВАЕТСЯ?

«Должностные обязанности», «Ожидаемые результаты», «Создаваемое общественное благо»

### ЧТО СДЕЛАТЬ?

Указать в поле «Должностные обязанности» не только должностные обязанности по инструкции и состав сотрудников в подчинении, но и управленческие достижения/антикризисные решения, наиболее успешные программы/ проекты организации.

Показать в других разделах заявки привлеченные гранты/субсидии.

# ОЦЕНКА ПРОЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

## Соответствие целям конкурса и приоритетам выбранной номинации

1. Представлен «проект ради гранта», а не проект ОРГАНИЗАЦИОННОГО (долгосрочного и антикризисного) развития
2. «Краткое описание» проекта организационного развития (аннотация) написано общими словами, может быть применено к любой организации аналогичной сферы деятельности, не содержит ключевой информации о планах развития (в чем состоит влияние кризиса, как его планируется снижать, как это повлияет на долгосрочную устойчивость организации и т.д.)
3. Некорректно выбрана номинация (например, НКО, работающая в сфере культуры, фокусируется на «непрофильной» для себя деятельности – работе с лицами с ОВЗ без использования культурных практик)

# ОЦЕНКА ПРОЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

## Актуальность преобразований для самой организации и ее целевой аудитории

1. Из заявки должно быть понятно, как изменится жизнь двух целевых аудиторий (или одной из них): самой организации и ее команды и прямых благополучателей
2. Должна быть понятная модель работы с конкретной целевой аудиторией. «Зритель», «читатель», «посетитель», «благополучатель» не аудитория: создаваемые продукты/услуги должны учитывать специфику запроса, каналы коммуникации и т.п.
3. Важно показать и готовность организации к преобразованиям, и готовность/ возможность для ее аудитории получать услугу в новом формате

## ОЦЕНКА ПРОЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

### Комплексность использования решений, технологий и методов

1. Предлагается вовлечение ЦА в цифровую форму работы, но при этом у организации нет собственного сайта, не ведутся социальные сети и этого нет в планах.
2. Планируется создание цифровых продуктов, но не их продвижение: как про новый сайт или YouTube канал узнают?
3. Методы и технологии «подгоняются» под онлайн-формат без учета долгосрочных планов организации или возможностей ЦА; внедряются новые методы работы без (пере)обучения команды; предлагаются слишком сложные технические решения при малых объемах/ оборотах работы (CRM для учета 5 доноров)
4. Количественные показатели не привязаны к временным рамкам (например, «будет обучено компьютерной грамотности 50 пенсионеров», но не указано, за какой период: день, месяц, год).
5. Результат – всегда про изменения.



## ОЦЕНКА ПРОЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

### **Тиражируемость – возможность применения предлагаемых инструментов другими организациями**

Объясните, почему вы выбрали именно эти инструменты.

Сможет ли ваша организация сама использовать их после кризисного периода, или решение «одноразовое» и краткосрочное?

Если ваш опыт уникален (не тиражируем), расскажите, почему именно.

Если он может быть применим в других организациях, то в чем и как его необходимо будет адаптировать?

## ОЦЕНКА ПРОЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

### Реалистичность бюджета – соответствие затрат заявленным целям и результатам.

Бюджет и содержание заявки должны «биться» друг с другом.

1. Планируется перестроить фандрайзинговую стратегию, но в бюджете не заложен ни привлеченный специалист, ни переобучение команды.
2. Планируется научить сотрудников «навыкам цифровой грамотности», но для чего и как это будет применяться на практике, не указано.
3. Организация планирует усилить присутствие в Интернет, но у нее отсутствует сайт, а его создание и продвижение в смету не заложено. Или планирует использовать весь грант на покупку техники без описания, как она будет использоваться.
4. На одну статью закладывается значительный % бюджета, при этом отсутствует детализация.

# КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

**8-800-600-59-47**

**OD@SOC-INVEST.RU**

**WECARE@FONDPO TANIN.RU**