



ГРАНТ-МЕНЕДЖЕР ФМС 1999-2015

8 ИЮНЯ 2015Г.
НОВОСИБИРСК

Компетенции



- определенный набор качеств, знаний и навыков для качественного выполнения должностных обязанностей
- совокупность необходимых для выполнения управленческих обязанностей и / или имеющихся у человека
 - знаний, навыков, способностей,
 - деловых и личностных качеств,
 - поведенческих моделей и отношений к работе, компании и лицам, с которыми взаимодействует менеджер,
- ориентированные на эффективное выполнение управленческих обязанностей.

РЕЗЮМЕ

на все случаи жизни

Ф.И.О: _____

Дата рождения: _____ г.

Телефон: +38(_____) _____

e-mail: _____ @ _____ . _____

Основные профессиональные навыки:

1 Могу копать



2 Могу не копать



3 Могу сделать так, чтобы другой копал



Ожидаемый уровень заработной платы: _____

* Подробная информация на собеседовании

Руководитель грантового отдела БФРГТ

*из должностной
инструкции 2005 и
резюме 2014*

2005

- Администрирует проведение грантовых конкурсов БФРГТ
- организует работу экспертного комитета
- проводит комплекс информационно – методических мероприятий для грантополучателей
- участвует в проведении внутренней оценки деятельности структурных подразделений Фонда
- Проводит консультации, тренинги по вопросам деятельности НКО.

2014

- Организация работы грантового отдела, дизайн и администрирование конкурсов.
- Участие в проведении исследований проблем и потребностей сообщества
 - мониторинг и оценка социальных проектов, предоставляемых услуг, формирование образовательных программ, оценка их эффективности
- Взаимодействие с НКО
- Взаимодействие с «инвесторами» конкурса
 - Проведение консультаций, семинаров
 - Публикации и выступления на российских и международных конференциях
 - Участие в экспертных советах конкурсов
 - Разработка проектов БФРГТ и коалиций, написание заявок , оценка и мониторинг, отчетность по проектам Фонда и коалиций



Стандартные компетенции

- Знания, навыки
 - ОСП
 - Оценка и мониторинг СП
 - Современные технологии
- Способности, деловые и личностные качества
 - Исполнительность, ответственность, когнитивность
- Поведенческие модели и отношение к работе, к организации, к партнерам и К





К вопросу о поведенческих моделях

| | |
|--|---|
| <p><u>Эмоциональная</u></p> <p>МЕЛАНХОЛИК Легко расстраивающийся Тревожный Склонный к рассуждениям Пессимистичный Сдержанный Необщительный Тихий</p> <p>Интроверт – 0 баллов</p> | <p><u>неустойчивость – 24 балла</u></p> <p>ХОЛЕРИК Чувствительный Беспокойный Агрессивный Изменчивый, непостоянный Импульсивный Оптимистичный Активный</p> <p>Экстраверт - 24 балла</p> |
| <p>ФЛЕГМАТИК Пассивный Рассудительный, благоразумный Управляемый, контролируемый Внушающий доверие Осмотрительный Доброжелательный Миролюбивый</p> <p><u>Эмоциональная</u></p> | <p>САНГВИНИК Общительный Разговорчивый Спокойный Лидирующий Контактный Отзывчивый Жизнерадостный</p> <p><u>устойчивость – 0 баллов</u></p> |



ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

1. Разработка, утверждение Положения о конкурсе
2. Семинар, консультации для грантозаявителей
3. Оценка проектов. Организация работы экспертного комитета
4. Принятие решения о финансировании. Заключение договоров
5. Семинар, консультации для грантополучателей
6. Реализация, мониторинг проектов. Промежуточная и итоговая отчетность

Грантмейкинг Фонда местного сообщества

Конкурсное распределение средств.
Основные этапы подготовки и проведения конкурсов
Понимание и освоение, анализ заявок, проведение отбора из полученных заявок.
Проведение экспертной оценки, анализ, формирование рейтинга заявок, подписание протокола (защита Жюри) конкурс. Прогноз, оценка, оценка по утвержденным критериям, вынесение решения и утверждение проекта, вынесение решения и утверждение проекта.
Грантовая программа БФМТ.
Участие граждан в реализации грантовой программы.
Фонд развития Юмента. Фонд развития Юмента.
Публикация: журнал и интернет-портал конкурс.

© БФМТ

ВАЖНО. Этап 1



- Выбор направлений конкурса должен соответствовать проблемам сообщества
- Объявление/ Положение о конкурсе должно отвечать на максимальное число возможных вопросов заявителей. *Собирайте архив конкурсов разных Фондов, замечаний грантозаявителей, своевременно вносите изменения*
- Положение и форма заявки должны быть доступны в электронной версии, в т.ч. на сайте Фонда
- Аннотации проектов в листе регистрации должны быть краткими и емкими

ВАЖНО. Этап 2

- Основная задача тренинг-семинара – мотивировать на участие в конкурсе
- Индивидуальная консультация – «работа над ошибками», а не обучение основам социального проектирования
- Грамотная заявка – залог успешной реализации проекта
- Проведение после подведения итогов конкурса семинара «Работа над ошибками» поможет вам и заявителям, не получившим поддержки



ВАЖНО. Этап 3



- Организация специального обучения экспертов по вопросам оценки проектов
- Во избежание конфликта интересов – заключение с экспертами соглашения, не участие консультантов (сотрудников Фонда) в оценке
- Четко определенные и измеримые критерии позволяют минимизировать субъективность оценки
- Замечания и вопросы экспертов часто предваряют вопросы членов Правления.
- Правление в своем выборе ориентируется на мнение экспертов, ответы грант-менеджера на поставленные вопросы

ВАЖНО.

Этап 4



- Письма «ДА» и «НЕТ» нравятся заявителям и получателям
- В особых случаях грант может быть перечислен полностью
- Возможность рекомендации неподдержанного проекта для участия в другом конкурсе поможет и вам, и грантозаявителю

ВАЖНО. Этапы 5-6



- Успешный проект – успех не только грантополучателя, но и донора
- Мониторинг проектов позволит обнаружить проблемы в реализации в ранней стадии
- Сравнение полученных результатов с запланированными даст картину краткосрочного воздействия проекта, но не позволит оценить эффективность конкурса

Профессиональные компетенции менеджера, получающие большую значимость в современных условиях



- мобильность, возможность свободного перемещения
- навыки использования современных технологий
- инновационный тип мышления, стремление к совершенству, аналитический склад ума
- владение иностранными языками, знания и уважение к традициям и культурным, национальным, законодательным особенностям
- умение осуществлять мониторинг и анализировать информацию, поступающую из внешней среды,
- дозировано, с максимальной дальновидностью осуществлять передачу информации во внешнюю среду;
- преданность корпоративным принципам и нормам, лояльность по отношению ко всем сторонам, взаимодействующим с организацией
- Адаптивность, готовность меняться самому и менять окружающую действительность под воздействием определенных факторов
- жажда знаний, интерес к оперативной информации; постоянное обучение, обновление профессиональных навыков.