



UNEG
United Nations Evaluation Group

Нормы и стандарты оценок



UNEG
United Nations Evaluation Group

Нормы и стандарты оценок





В качестве Генерального секретаря я считаю, что одна из моих основных задач заключается в том, чтобы непрерывно совершенствовать деятельность Организации Объединенных Наций во благо людям, которым мы служим. А это подразумевает осознание того, достигаем ли мы своих целей, и если нет, то как повысить эффективность нашей работы. По этой причине проведение оценок имеет крайне важное значение для улучшения подотчетности и понимания того, что мы делаем правильно, а в чем мы, может быть, ошибаемся. По мере того, как государства-члены формируют новую повестку дня в области устойчивого развития на период после 2015 года, важность оценок будет только нарастать. Проведение оценок повсеместно и на каждом уровне будет играть ключевую роль в реализации новой повестки дня в области развития.

— *Пан Ги Мун, бывший Генеральный секретарь
Организации Объединенных Наций*

Мы нуждаемся в культуре оценки — независимой оценки, проводимой в режиме реального времени и в условиях полной прозрачности..

— *Антониу Гутерриш, Генеральный секретарь
Организации Объединенных Наций*

Оценки исполняют роль средства, с помощью которого организации системы ООН могут получать информацию и знания о том, как повысить свою эффективность, и даже доказать свою состоятельность или обеспечить максимальную эффективность оказываемой помощи.

— *Питер Томсон, Председатель 71-й сессии Генеральной
Ассамблеи ООН и Постоянный представитель Фиджи
при ООН*



Настоящая публикация была подготовлена Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ГООНО). Результаты анализа и рекомендации, представленные в данном документе, не обязательно отражают позицию Организации Объединенных Наций или государств-членов Организации Объединенных Наций.

Данная публикация доступна на шести официальных языках ООН (английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский). Электронные версии размещены по адресу: <http://www.unevaluation.org/2016-Norms-and-Standards>.

Воспроизведение разрешается при условии обязательной ссылки на первоисточник и воспроизведения содержимого без изменений.

Предлагаемое название для цитирования:

Группа Организации Объединенных Наций по оценке (2016).
Нормы и стандарты оценок Нью-Йорк, ГООНО

ПРЕДИСЛОВИЕ

Нормы и стандарты оценок Группы Организации Объединенных Наций по оценке (ГООНО), принятые в 2005 году, стали историческим документом для Организации Объединенных Наций и за ее пределами. В течение последних десяти лет они с успехом использовались в целях повышения эффективности и унификации практики проведения оценок и служили в качестве ключевого справочного материала для специалистов по оценке во всем мире. С тех пор меняющиеся условия, включая принятие Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и ужесточающиеся требования к обеспечению подотчетности и национальной ответственности в области оценки диктуют необходимость обновления документа «Нормы и стандарты» с целью сохранения его актуальности в вопросах руководства и дальнейшего повышения эффективности практических методов проведения оценок.

В июне 2016 года были выпущены обновленные *Нормы и стандарты* Группы Организации Объединенных Наций по оценке (ГООНО). Этот основополагающий документ ГООНО предназначен для применения при проведении всех оценок в системе Организации Объединенных Наций. Он проясняет порядок проведения оценок в системе ООН в эпоху осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

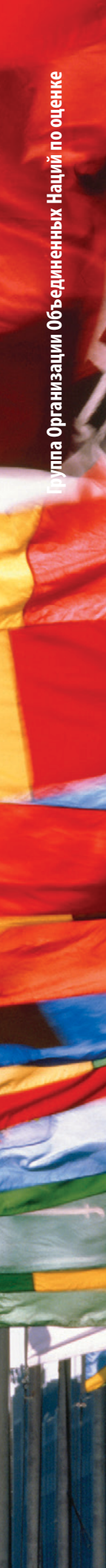
С момента его выпуска данный документ пользовался большим спросом среди специалистов по оценке во всех учреждениях системы ООН, в том числе на уровне страны регионов. Кроме того, он был очень хорошо принят мировым сообществом специалистов по оценке и доступен на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций (английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский).

В связи с этим мы приняли решение выпустить его дополнительный тираж для дальнейшего распространения, надеясь на то, что это послужит дальнейшему повышению эффективности практических методов проведения оценок в системе ООН и за ее пределами.

Я хотела бы еще раз поблагодарить основную группу членов ГООНО, посвятивших свои знания и профессиональный опыт подготовке настоящего обновленного издания «Норм и стандартов оценок» от 2016 года, в частности Масахиро Игараси (ФАО) и Амира Пирика (ЮНЕСКО), организаторов совещаний Рабочей группы ГООНО, в рамках которой осуществлялась подготовка обновленной редакции; руководителей ГООНО, Исполнительную группу, в частности бывшего председателя Марко Сегоне, Секретариат и членов за их вклад в подготовку окончательного варианта текста.



Сусанна Фруэ
Председатель Группы Организации
Объединенных Наций по оценке
Париж, ноябрь 2017 года



СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5	СТАНДАРТ 2: Управление функцией оценки.....	18
ПРЕАМБУЛА.....	8	СТАНДАРТ 2.1: Руководитель структуры по проведению оценок.....	18
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ОЦЕНКА».....	10	СТАНДАРТ 2.2: Руководящие указания по проведению оценки.....	18
ОБЩИЕ НОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНОК.....	10	СТАНДАРТ 2.3: Оперативность реагирования функции оценки.....	19
НОРМА 1: Международно согласованные принципы, конечные цели и задачи.....	10	СТАНДАРТ 3: Компетентность в области оценки.....	19
НОРМА 2: Полезность.....	10	СТАНДАРТ 3.1: Компетентность.....	19
НОРМА 3: Достоверность.....	10	СТАНДАРТ 3.2: Этические нормы.....	21
НОРМА 4: Независимость.....	11	СТАНДАРТ 4: Проведение оценок.....	21
НОРМА 5: Беспристрастность.....	11	СТАНДАРТ 4.1: Своевременность и преднамеренность.....	21
НОРМА 6: Этические принципы.....	11	СТАНДАРТ 4.2: Анализ возможности оценки.....	22
НОРМА 7: Прозрачность.....	12	СТАНДАРТ 4.3: Техническое задание.....	22
НОРМА 8: Права человека и гендерное равенство.....	12	СТАНДАРТ 4.4: Сфера и задачи оценки.....	23
НОРМА 9: Национальные потенциалы в области оценки.....	12	СТАНДАРТ 4.5: Методология.....	23
НОРМА 10: Профессионализм.....	12	СТАНДАРТ 4.6: Привлечение заинтересованных сторон и контрольные группы.....	24
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ НОРМЫ ОЦЕНОК В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ.....	13	СТАНДАРТ 4.7: Подход, основанный на уважении прав человека, и стратегия всестороннего учета гендерной проблематики.....	24
НОРМА 11: Благоприятная среда.....	13	СТАНДАРТ 4.8: Отбор и состав групп по оценке.....	25
НОРМА 12: Политика в области оценки.....	13	СТАНДАРТ 4.9: Отчет об оценке и результаты оценки.....	26
НОРМА 13: Ответственность за функцию оценки.....	13	СТАНДАРТ 4.10: Рекомендации.....	26
НОРМА 14: Использование результатов оценок и последующая деятельность.....	14	СТАНДАРТ 4.11: Обеспечение связи и распространение информации.....	27
СТАНДАРТЫ ОЦЕНОК.....	15	СТАНДАРТ 5: Качество.....	28
СТАНДАРТ 1: Институциональные рамки.....	15	СТАНДАРТ 5.1: Система обеспечения качества.....	28
СТАНДАРТ 1.1: Институциональные рамки оценок.....	15	СТАНДАРТ 5.2: Контроль качества на этапе разработки схемы оценки.....	28
СТАНДАРТ 1.2: Политика в области оценки.....	15	СТАНДАРТ 5.3: Контроль качества на этапе подведения итогов оценки.....	28
СТАНДАРТ 1.3: План проведения оценок и отчетность.....	16	ПРИЛОЖЕНИЕ — ВЗАИМООТНОШЕНИЕ С ДРУГИМИ НАДЗОРНЫМИ ФУНКЦИЯМИ.....	30
СТАНДАРТ 1.4: Ответное послание руководства и последующая деятельность.....	17		
СТАНДАРТ 1.5: Политика в области раскрытия информации.....	17		

ПРЕАМБУЛА

Группа Организации Объединенных Наций по оценке (ГООНО) представляет собой межучрежденческую сеть профессионального взаимодействия, объединяющую подразделения по проведению оценок в системе Организации Объединенных Наций, включая ее департаменты, специализированные учреждения, фонды, программы и присоединившиеся организации. ГООНО проводит работу по оказанию поддержки в деле повышения эффективности и унификации практических методов проведения оценок. Задача заключается в обеспечении того, чтобы функциональные подразделения Организации Объединенных Наций, отвечающие за проведение оценок, предоставляли достоверные и полезные фактические данные в целях создания информационной основы и повышения эффективности работы системы Организации Объединенных Наций по достижению своих целей.

В 2005 году ГООНО приняла основополагающий документ — *Нормы и стандарты оценки в системе Организации Объединенных Наций*. *Нормы и стандарты* 2005 года были призваны способствовать общесистемной совместной работе по проведению оценок посредством обеспечения того, чтобы члены ГООНО придерживались общих базовых принципов и применяли передовой опыт в области управления оценками, их проведения и использования их результатов.

В 2015 году рабочая группа ГООНО возглавила деятельность по пересмотру и обновлению этих *Норм и стандартов*. Эта работа проводилась в форме широких консультаций, семинаров на основе широкого участия, а также ряда научных исследований и обзоров. Обновленные *Нормы и стандарты* были обсуждены и единогласно приняты на Ежегодном общем собрании ГООНО в апреле 2016 года.

На данный момент *Нормы и стандарты* 2016 года сведены в один документ, взаимосвязаны и взаимно подкрепляют друг друга. Десять общих норм должны соблюдаться при проведении любой оценки; четыре институциональные нормы должны находить свое отражение в управлении и общем руководстве функциями оценки. Связанные с ними стандарты создают основу для осуществления этих нормативных принципов.

Нормы и стандарты 2016 года будут служить в качестве рамочной основы квалификационных требований ГООНО, проведения коллегиальных обзоров и реализации инициатив по определению базовых показателей в области оценки. Руководящие документы ГООНО содержат более подробную информацию и руководящие указания по осуществлению этих *Норм и стандартов*, а также практике проведения оценок в их рамках. В некоторых областях рабочие группы ГООНО находятся в процессе обновления или разработки новых руководящих указаний с целью ликвидации существующих пробелов на основе информации о практическом опыте работы членов ГООНО и надлежащей практике общемирового масштаба.

Нормы и стандарты 2016 года подлежат периодическому пересмотру и обновлению членами ГООНО.

«Мы заявляем о своей решимости в течение периода до 2030 года покончить с нищетой и голодом во всем мире; бороться с неравенством внутри стран и между ними; строить миролюбивое, справедливое и свободное от социальных барьеров общество; защищать права человека и способствовать обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек; и обеспечить надежное сохранение нашей планеты и ее природных ресурсов. Мы также преисполнены решимости создать условия для устойчивого, всеохватного и поступательного экономического роста, всеобщего процветания и достойной работы для всех с учетом разных уровней национального развития и возможностей.» A/Res/70/1 – 2015 год

Принятие Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года повышает планку в области развития в мировом масштабе. Это оказывает глубокое воздействие на работу структур по проведению оценки в учреждениях Организации Объединенных Наций и систему оценки Организации Объединенных Наций в целом. Обновленные Нормы и стандарты рассчитаны на перспективу и создают стимулирующую и прогрессивную рамочную основу для содействия совершенствованию структур по проведению оценки во всех учреждениях и подразделениях Организации Объединенных Наций.

Система Организации Объединенных Наций состоит из множества учреждений с разнообразными мандатами и органами общего руководства и управления. Это находит свое отражение в размере, ресурсах и потенциале, которыми располагают члены ГООНО, и оказывает влияние на то, что считается надлежащим — или действительно возможным — в том, что касается согласованности с *Нормами и стандартами* на практике.

Несмотря на такое разнообразие, с целью выполнения своей общей миссии по внесению вклада в повышение эффективности работы во благо народам мира все члены ГООНО привержены делу поступательного осуществления норм и стандартов, изложенных в настоящем документе, с тем чтобы выработать последовательный и унифицированный подход к непрерывному совершенствованию системы оценки в Организации Объединенных Наций с течением времени. Члены ГООНО будут по-прежнему проводить обзоры, осознавая те возможности, которые этот вид работы открывает для определения базовых показателей и отражения хода согласования их деятельности с *Нормами и стандартами* 2016 года.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ОЦЕНКА»

1. Оценка представляет собой как можно более систематически и беспристрастно проводимый анализ вида деятельности, проекта, программы, стратегии, политики, вопроса, темы, сектора, оперативной области или институциональной результативности. В ходе ее проведения анализируются как ожидаемые, так и непредвиденные результаты, что достигается посредством изучения цепочки результатов, процессов, контекстуальных факторов и причинно-следственных связей с использованием надлежащих критериев, таких как актуальность, эффективность, результативность, воздействие и устойчивость. Оценка должна обеспечивать получение достоверной, полезной и основанной на фактах информации, которая создает благоприятную среду для своевременного учета полученных в ходе оценки сведений, рекомендаций и уроков по итогам оценки в процессах принятия решений организациями и заинтересованными сторонами.
2. Предназначение оценки заключается в усилении подотчетности и поощрении освоения накопленных знаний. Оценка призвана обеспечить понимание того, почему — и в какой мере — были достигнуты намеченные и непреднамеренные результаты, а также проведение анализа последствий этих результатов. Итоги оценки могут служить информационной основой процессов планирования, разработки программ, составления бюджетов, осуществления мероприятий и представления отчетности, а также содействовать формированию политики на основе фактических данных и повышению эффективности деятельности в области развития и результативности работы организации.

ОБЩИЕ НОРМЫ ОЦЕНОК

НОРМА 1 Международно согласованные принципы, конечные цели и задачи

3. В рамках системы Организации Объединенных Наций на руководителей работ и специалистов по оценке возлагается обязанность соблюдать и продвигать – в своей практической деятельности – те принципы и ценности, которым привержена Организация Объединенных Наций. В частности, они должны уважать и продвигать конечные цели и задачи, предусмотренные в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и вносить свой вклад в их достижение.

НОРМА 2 Полезность

4. При организации и проведении оценки должно быть выражено четко определенное намерение использовать итоговые результаты анализа, выводы или рекомендации в качестве информационной основы решений и действий. Полезность оценки проявляется в использовании ее результатов в виде актуального и своевременного вклада в процессы освоения накопленных знаний и принятия обоснованных решений в рамках организации, а также обеспечение подотчетности в сфере достигнутых результатов. Итоги оценок могут также использоваться для внесения вклада в работу вне рамок организации посредством генерирования новых знаний и расширения прав и возможностей заинтересованных сторон.

НОРМА 3 Достоверность

5. Оценки должны быть достоверными. Достоверность основывается на независимости, беспристрастности и точности методологии. Ключевые элементы достоверности включают прозрачность процессов проведения оценки, всеохватность подходов, предусматривающую

вовлечение соответствующих заинтересованных сторон, и надежность систем обеспечения качества. Результаты оценки (или полученные в ходе оценки сведения) и рекомендации появляются вследствие – или на основе — добросовестного, не оставляющего сомнений и тщательно продуманного использования наилучших из имеющихся в наличии, объективных, надежных и достоверных данных, а также точного количественного и качественного анализа фактической информации. Обеспечение достоверности требует, чтобы оценки проводились с соблюдением этических принципов и чтобы руководство ими осуществлялось специалистами по оценке, демонстрирующими профессиональную и культурную компетентность.

НОРМА 4 → **Независимость**

6. Независимость оценки является необходимым элементом обеспечения ее достоверности, оказывает влияние на способы использования результатов оценки и позволяет специалистам по оценке сохранять беспристрастность и быть свободными от ненадлежащего давления на всех этапах проведения оценки. Независимость функции оценки состоит из двух ключевых аспектов: поведенческой независимости и организационной независимости. Поведенческая независимость включает в себя способность проведения оценки в отсутствие ненадлежащего влияния любой из сторон. Для обеспечения беспристрастности оценки специалисты по оценке должны действовать совершенно свободно, не опасаясь негативных последствий для своей дальнейшей карьеры, и должны быть способны свободно выражать свое мнение, излагая результаты проведенного ими анализа. Независимость функции оценки лежит в основе свободы доступа к информации об объекте оценки, которым должны располагать специалисты по оценке.

7. Организационная независимость означает, что функция централизованных оценок должна быть полностью отделена от управленческих функций, нести ответственность за формирование программы проведения оценок и обеспечиваться надлежащими ресурсами для выполнения своей работы. Необходимыми условиями организационной независимости являются также обеспечение того, чтобы руководители работ по оценке имели полную возможность по своему усмотрению представлять отчеты об оценке непосредственно на надлежащий уровень принятия решений, и их прямой подотчетности руководящему органу и/или исполнительному руководителю соответствующей организации. Независимость Руководителя структуры по проведению оценок означает его право напрямую инициировать, готовить, опубликовывать и распространять прошедшие надлежащий контроль качества отчеты об оценке, размещая их в открытом доступе в отсутствие ненадлежащего влияния любой из сторон.

НОРМА 5 → **Беспристрастность**

8. Ключевыми элементами беспристрастности являются объективность, профессиональная честность и отсутствие предвзятости. Требование беспристрастности применимо ко всем этапам процесса оценки, включая планирование оценки, формулирование ее мандата и сферы, отбор группы по оценке, предоставление доступа заинтересованным сторонам, проведение оценки и оформление полученных в ходе оценки сведений и рекомендаций.

9. Специалистам по оценке необходимо быть беспристрастными, что означает, что в состав группы по оценке не должны входить лица, которые несли (или, как ожидается, в ближайшем будущем будут нести) прямую ответственность за формирование политики, состав объекта оценки или руководство им.

НОРМА 6 → **Этические принципы**

10. Оценка должна проводиться с соблюдением наивысших стандартов добропорядочности и уважения к убеждениям, нравам и обычаям социальной и культурной среды; прав человека и гендерного равенства; а также принципа «непричинения вреда» при предоставлении

гуманитарной помощи. Специалисты по оценке должны уважать право учреждений и отдельных лиц на доверительное предоставление информации, должны обеспечивать защиту конфиденциальных данных и невозможность отследить их источник, а также должны подкреплять утверждения, содержащиеся в отчете, заявлениями лиц, предоставившими соответствующую информацию. Специалисты по оценке должны получать осознанное согласие на использование персональных данных тех лиц, которые их предоставляют. В случае обнаружения данных, свидетельствующих о должностных проступках, о них следует докладывать без широкой огласки компетентному органу (например, соответствующему управлению по ревизиям или расследованиям).

НОРМА 7 → **Прозрачность**

11. Прозрачность является одним из важнейших элементов оценки, создающим доверие и вселяющим уверенность, укрепляющим ответственность заинтересованных сторон и повышающим публичную подотчетность. Результаты оценки должны размещаться в открытом доступе.

НОРМА 8 → **Права человека и гендерное равенство**

12. Общепризнанные ценности и принципы прав человека и гендерного равенства необходимо интегрировать во все этапы проведения оценки. На специалистов и руководителей работ по оценке возлагается обязанность обеспечивать уважение, учет и поощрение этих ценностей, закладывая фундаментальную основу приверженности принципу, согласно которому «никто не останется забытым».

НОРМА 9 → **Национальные потенциалы в области оценки**

13. Эффективное использование результатов оценки может внести ценный вклад в обеспечение подотчетности и освоение накопленных знаний, тем самым обосновывая действия по наращиванию национальных потенциалов в области оценки. В соответствии с резолюцией A/RES/69/237 Генеральной Ассамблеи об укреплении потенциала в области оценки деятельности в целях развития на страновом уровне, наращивание национального потенциала в области оценки должно осуществляться по просьбе государств-членов.

НОРМА 10 → **Профессионализм**

14. Оценки должны проводиться профессионально и добросовестно. Профессионализм должен вносить свой вклад в формирование доверия к специалистам, руководителям работ и руководителям структур по проведению оценок, а также к функции оценки. Ключевые аспекты включают доступ к знаниям; образование и профессиональное обучение, приверженность этическим принципам, а также данным нормам и стандартам; использование компетентности в области оценки; и официальное подтверждение знаний, умений, навыков и практического опыта. Они должны поддерживаться наличием благоприятной среды, институциональных структур и надлежащих ресурсов.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ НОРМЫ ОЦЕНОК В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

НОРМА 11 ➤ Благоприятная среда

15. Проведение оценки требует наличия благоприятной среды, включающей организационную культуру, в рамках которой оценка имеет важное значение как одна из основ подотчетности, освоения накопленных знаний и принятия решений на основе фактических данных; твердой приверженности со стороны руководящего состава организации принципу использования и обнародования конечных результатов оценки и принятия последующих мер в связи с ними; а также официального признания оценки как одной из ключевых общеорганизационных функций, необходимых для достижения результатов и обеспечения публичной подотчетности. Создание благоприятной среды также влечет за собой необходимость обеспечения предсказуемых и надлежащих ресурсов для реализации функции оценки.

НОРМА 12 ➤ Политика в области оценки

16. Каждая организация должна четко определить свою политику в области оценки. Политика в области оценки должна учитывать специфику потребностей конкретной организации и включать четко сформулированное разъяснение предназначения оценки, ее концептуальной основы, правил ее проведения и использования ее результатов в рамках организации; институциональные рамки и распределение функций и сфер ответственности; меры по гарантированному обеспечению независимости оценки и публичной подотчетности; базовые показатели финансирования функции оценки в соответствии с размерами и кругом деятельности организации; меры по обеспечению качества и использованию результатов оценок, а также последующей деятельности по их итогам; рамочные основы проведения децентрализованных оценок там, где это необходимо; и положение о проведении периодического коллегиального обзора или внешнего анализа. Политика в области оценки должна утверждаться руководящим органом и/или исполнительным руководителем с целью обеспечения ее официально признанного статуса на самых высоких уровнях организации. Упоминание специалистов по оценке в контексте политики должно охватывать штатных сотрудников функции оценки, а также консультантов по вопросам оценки.

НОРМА 13 ➤ Ответственность за функцию оценки

17. Руководящий орган и/или исполнительный руководитель организации несут ответственность за обеспечение создания в надлежащей степени независимой, компетентной и получающей адекватные ресурсы функции оценки с целью удовлетворения потребностей, связанных с руководством и управлением ею. Бюджет функции оценки должен соответствовать размеру и кругу деятельности организации.

18. Руководящий орган и/или исполнительный руководитель несут ответственность за назначение профессионально компетентного руководителя функции оценки и за формирование благоприятной среды, которая позволит руководителю функции оценки планировать, разрабатывать или осуществлять деятельность по оценке согласно *Нормам и стандартам оценок ГООНО*. Руководящий орган и/или исполнительный руководитель несут ответственность за обеспечение того, чтобы специалисты по оценке, руководители работ по оценке и руководитель структуры по проведению оценок могли свободно выполнять свою работу, не ставя под угрозу свою дальнейшую карьеру. Управление кадровыми и финансовыми

ресурсами, выделенными для проведения оценок, должно возлагаться на руководителя структуры по проведению оценок с целью обеспечения того, чтобы функция оценки была осуществлена профессионалами, компетентными в области проведения оценок согласно Рамкам компетентности, принятым ГООНО.

19. При наличии функции децентрализованных оценок структура по проведению централизованных оценок несет ответственность за создание рамочного механизма методического руководства, обеспечения качества, технической помощи и поддержки в деле профессионализации.

НОРМА 14 Использование результатов оценок и последующая деятельность

20. Организации должны способствовать использованию результатов оценок и последующую деятельность, используя интерактивный процесс, при котором в работу вовлекаются все заинтересованные стороны. Оценка предполагает получение четкого ответа от руководящих органов и/или управленческих структур, которым адресованы вынесенные по ее итогам рекомендации, ясно определяющие сферы ответственности и подотчетности. Управленческий состав должен интегрировать результаты оценок и вынесенные по их итогам рекомендации в свои политические установки и программы.

21. Ход выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам оценок, должен находиться под систематическим контролем. В руководящие органы и/или руководителю организации должен представляться периодический доклад о ходе осуществления рекомендаций, вынесенных по итогам оценок.

СТАНДАРТЫ ОЦЕНОК

Стандарт 1: Институциональные рамки

СТАНДАРТ 1.1 Институциональные рамки оценок

Организация должна располагать надлежащими институциональными рамками для эффективного управления функцией оценки своей деятельности.

22. Всеобъемлющие институциональные рамки для управления функцией оценки и проведения оценок имеют решающее значение для обеспечения эффективности процесса оценки.

23. Институциональные рамки должны конкретно предусматривать следующие требования с целью обеспечения того, чтобы:

- все сотрудники организации и руководящий состав высокого уровня понимали и поддерживали ключевую роль функции оценки в содействии повышению эффективности организации;
- оценка являлась частью руководящих и управляющих функций организации.
- оценки были независимыми, достоверными и полезными;
- оценки вносили важный вклад в управление, ориентированное на достижение результатов;
- функция оценки была независимой от других управленческих функций с целью оказания содействия процессу проведения независимых и беспристрастных оценок. Руководитель структуры по проведению оценки должен быть подотчетен непосредственно руководящему органу и/или исполнительному руководителю организации;
- в наличии имелись достаточные и целевым образом выделенные финансовые и кадровые ресурсы для проведения оценок, соответствующие характеру и размеру организации, которые необходимы для результативного и эффективного предоставления услуг компетентной функцией оценки и создания благоприятных условий для наращивания потенциала в области проведения оценок; и
- всемерно поощрялись отношения партнерства и сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций и с другими соответствующими учреждениями.

СТАНДАРТ 1.2 Политика в области оценки

Организации должны определить свою политику в области оценки, которая подлежит периодическому пересмотру и обновлению с тем, чтобы оказывать поддержку повышению приверженности *Нормам и стандартам оценок ГООНО* со стороны функции оценки.

24. Руководящий орган и/или исполнительный руководитель организации должны утвердить политику в области оценки, соответствующую как *Нормам и стандартам оценок ГООНО*, так и целям и стратегиям организации. Политика в области оценки должна включать четко сформулированное объяснение следующего:

- предназначения, концептуальной основы, правил проведения и использования результатов оценок в рамках организации;
- институциональных рамок и распределения функций и обязанностей между специалистами по оценке, старшим руководящим составом и руководителями программ в отношении проведения оценок;
- политики организации в области раскрытия информации в целях распространения результатов оценок;

- мер по гарантированному обеспечению независимости оценки и публичной подотчетности;
- базовых показателей, обеспечивающих соответствие ресурсов функции оценки размеру и сфере деятельности организации; при этом ресурсы, выделяемые функции оценки, должны быть достаточными для проведения высококачественных мероприятий по оценке с целью удовлетворения потребностей организации в освоении накопленных знаний и обеспечении подотчетности;
- мер по обеспечению качества и использованию результатов оценок в ходе последующей деятельности по итогам оценки;
- рамочная основа проведения децентрализованных оценок там, где это необходимо;
- рамочная основа укрепления потенциала в области проведения оценок там, где это необходимо; и
- порядок проведения коллегиальных или внешних обзоров.

25. При определении диапазона объемов финансирования деятельности по проведению оценок, небольшим по размеру организациям, как правило, требуется расходовать сравнительно больше средств, чем более крупным организациям. К числу факторов, подлежащих рассмотрению при определении диапазона объемов финансирования, относятся мандат и размер организации; виды оценок, подлежащих рассмотрению; и роль функции оценки в процессе институционализации и оказания поддержки укреплению механизма проведения децентрализованных оценок, национальных потенциалов в области оценки и партнерских связей в сфере проведения оценок. В отношении определения базовых показателей в области финансирования Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций пришла к заключению о том, что организациям следует рассматривать диапазон объемов финансирования в пределах от 0,5 процента до 3,0 процента от суммы расходов организации ((JIU/REP/2014/6).

СТАНДАРТ 1.3 План проведения оценок и отчетность

Структуры по проведению оценки должны располагать механизмом по информированию руководящего органа и/или управленческого состава о плане проведения оценок и о ходе выполнения этого плана.

26. План проведения оценок должен основываться на четко определенной политике и/или стратегии в области оценки, готовиться с учетом их полезности и практичности и разрабатываться с ясным пониманием предназначения, сферы и предполагаемого использования результатов каждой оценки (или каждой группы оценок, объединенных общим признаком). С целью обеспечения максимальной полезности деятельность по подготовке плана должна включать надлежащие консультации с заинтересованными сторонами — особенно с предполагаемыми пользователями. Принятие плана должно сопровождаться выделением надлежащих кадровых и финансовых ресурсов с целью обеспечения качества оценок, проводимых в соответствующих рамках.

27. Руководящий орган и/или управленческий состав организации должны располагать механизмом рассмотрения и утверждения плана проведения оценок.

28. Кроме того, должен иметься соответствующий механизм информирования руководящего органа и/или управленческого состава о ходе выполнения этого плана.

29. Многие организации стоят перед необходимостью реагирования на специальные запросы о проведении оценок, не включенных в первоначальный план (напр., запросы, поступающие от финансирующих партнеров, или предложения о проведении совместных оценок со стороны других организаций). План проведения оценок должен содержать четкие руководящие указания о порядке реагирования на такие запросы. Эти руководящие указания должны предусматривать меры по обеспечению качества и финансирования таких оценок по специальному запросу.

СТАНДАРТ 1.4 Ответное послание руководства и последующая деятельность

Организация должна обеспечить наличие соответствующих механизмов, гарантирующих реагирование со стороны руководящего состава на рекомендации, вынесенные по итогам оценки. Эти механизмы должны в общих чертах описывать конкретные действия, которые надлежит предпринимать согласно ответному посланию руководства и в ходе последующей деятельности по выполнению рекомендаций.

30. Руководители организации несут ответственность за представление официального ответного послания руководства по итогам каждой оценки. В ответном послании руководства излагается точка зрения руководителей в связи с рекомендациями, вынесенными по итогам оценки, включая обоснование того, согласен ли руководящий состав с каждой из рекомендаций или нет и по какой причине. В ответном послании руководства должны быть подробно описаны конкретные действия по выполнению таких рекомендаций, в отношении которых руководящий состав выразил свое согласие. Эти мероприятия должны быть четко определенными, объективно проверяемыми, ограниченными по срокам исполнения и ясными в отношении распределения обязанностей по их выполнению.

31. Организация должна располагать надзорным механизмом, обеспечивающим представление ответных посланий руководства по итогам оценок, адекватность действий, предусмотренных в ответных посланиях руководства, необходимости выполнения согласованных рекомендаций по существу и выполнение рекомендаций надлежащим образом.

32. Организация должна располагать механизмом осуществления надзора за ходом осуществления мероприятий, предусмотренных в ответных посланиях руководства, таких как отчеты о последующей деятельности или системы ее отслеживания. Ответственность за обеспечение последующей деятельности возлагается на руководящий состав организации. Надзор за последующей деятельностью должен осуществляться руководящим органом или – в отношении мероприятий, предпринимаемых в рамках подразделений организации – самим руководящим составом.

СТАНДАРТ 1.5 Политика в области раскрытия информации

Организация должна располагать четко определенной политикой в области раскрытия информации о проведенных оценках. Чтобы стимулировать повышение уровня публичной подотчетности организации, ключевые результаты оценок (включая годовые доклады, планы проведения оценок, технические задания, отчеты об оценке и ответные послания руководства) должны размещаться в открытом доступе.

33. Политика в области раскрытия информации должна обеспечивать беспрепятственный доступ общественности к отчетам об оценке. Это требование является основополагающим для выполнения задачи обеспечения публичной подотчетности структур по проведению оценки.

34. В зависимости от характера работы организации, подвергнутой оценке, в некоторых случаях может потребоваться сделать исключение из правила раскрытия информации (напр., когда требуется обеспечить защиту конфиденциальной информации заинтересованных сторон). В таких случаях политика в области раскрытия информации должна конкретно оговаривать условия, при которых может быть разрешено сделать исключение. Эти условия должны быть с самого начала согласованы с руководящим органом.

Стандарт 2: Управление функцией оценки

СТАНДАРТ 2.1 Руководитель структуры по проведению оценки

На руководителя структуры по проведению оценок возлагается главная ответственность за обеспечение соблюдения *Норм и стандартов оценок ГООНО*, поддержание постоянной рабочей готовности и надлежащей независимости функции оценки и проведение оценок в соответствии с наивысшими профессиональными стандартами.

35. Институциональные рамки должны четко определять сферу ответственности руководителя структуры по проведению оценок, который должен обеспечивать, чтобы:

- политика в области оценки осуществлялась в строгом соответствии с *Нормами и стандартами ГООНО* и с применением новейших практических методов проведения оценки;
- руководящий орган / исполнительный руководитель организации был надлежащим образом информирован и проконсультирован о необходимости пересмотра или обновления политики в области оценки;
- план проведения оценок был надлежащим образом разработан и выполнялся;
- управление бюджетом функции оценки осуществлялось эффективным образом;
- надежные и отвечающие требованиям методологии проведения оценок, отражающие наивысшие профессиональные стандарты, были приняты, разработаны и часто обновлялись;
- оценки проводились своевременно и с упором на предполагаемое использование их результатов ключевыми заинтересованными сторонами / пользователями;
- своевременное и надлежащее доведение результатов оценок до сведения заинтересованных лиц содействовало освоению знаний, накопленных организацией, включая опубликование результатов оценок на веб-сайте организации;
- соответствующий механизм осуществления последующей деятельности по реализации мероприятий, обязательных к исполнению согласно ответному посланию руководства, был в наличии и обеспечивался поддержкой; и
- полученные в ходе оценки сведения, извлеченные уроки и рекомендации, вынесенные по итогам оценки, были надлежащим образом проанализированы и распространены с целью стимулирования процесса освоения накопленных знаний и совершенствования деятельности организации.

СТАНДАРТ 2.2 Руководящие указания по проведению оценки

Руководитель структуры по проведению оценок отвечает за обеспечение издания соответствующих руководящих указаний по проведению оценки.

36. Руководитель структуры по проведению оценок отвечает за обеспечение издания руководящих указаний по проведению оценок в рамках организации как в отношении оценок, проводимых функцией централизованных оценок, так и в отношении децентрализованных оценок.

37. Руководящие указания по проведению оценок должны основываться на *Нормах и стандартах ГООНО* и включать в себя их соответствующие элементы. Хотя для различных видов оценок или различных видов пользователей может оказаться необходимым подготовить соответствующие руководящие указания, как правило, руководящие указания должны охватывать следующие вопросы:

- распределение функций и обязанностей при подготовке оценок, управлении ими, их проведении, осуществлении контроля их качества, представлении отчетности и распространении их результатов;
- процесс проведения оценки;
- привлечение заинтересованных сторон;

- › руководящие материалы по методологиям и контролю качества; и
- › отчетность, распространение информации и содействие освоения накопленных знаний.

38. В отношении децентрализованных оценок руководящие материалы должны охватывать общие вопросы планирования и выделения ресурсов.

СТАНДАРТ 2.3 Оперативность реагирования функции оценки

Руководитель структуры по проведению оценок должен обеспечивать глобальное руководство, установление стандартов и надзор за функцией оценки с целью обеспечения ее динамичной адаптации к развитию событий и меняющимся внутренним и внешним потребностям.

39. Управление функцией оценки должно предусматривать:
- › повышение уровня информированности и/или укрепление потенциала в области оценки;
 - › содействие функционированию сетей по проведению оценок и управление ими;
 - › разработку и использование методологий и систем оценок;
 - › обеспечение сохранения институциональной памяти благодаря удобным в использовании механизмам; и
 - › поощрение систематического обобщения извлеченных уроков.

Стандарт 3: Компетентность в области оценки

40. Все лица, участвующие в разработке оценок, их проведении и управлении процессом оценки, должны стремиться обеспечивать высококачественную работу, руководствуясь профессиональными стандартами, а также этическими и моральными принципами. Это требование относится к руководителям управлений / подразделений по вопросам оценки, штатным сотрудникам управлений по вопросам оценки, персоналу по проведению децентрализованных оценок, руководителям работ по оценке и внешним специалистам по оценке.

СТАНДАРТ 3.1 Компетентность

Лица, участвующие в разработке оценок, их проведении и управлении процессом оценки, должны обладать основными профессиональными качествами, требуемыми для исполнения своей функции в процессе проведения оценки.

41. Под компетентностью в области оценки понимаются квалификация, навыки и умения, опыт практической работы, уровень образования и качества, требуемые для выполнения функций и обязанностей в рамках процесса оценки как средства обеспечения достоверности и качества этого процесса.¹

42. Специалисты по оценке, руководители работ по оценке и лица, инициирующие проведение оценки, должны постоянно стремиться к поддержанию и повышению своей компетентности с целью обеспечения наивысшего уровня результативности в проведении оценок и использовании их результатов в рамках развивающихся институциональных, национальных, региональных и глобальных контекстов и потребностей. Это может потребовать непрерывного профессионального развития и инициатив по наращиванию потенциала.

¹ В документе ГООНО, озаглавленном *Компетентность в области оценки в рамках системы ООН*, содержится более подробное описание конкретных видов компетентности и порядка их использования (размещен по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/1915).

43. От лиц, участвующих в разработке оценок, их проведении и управлении процессом оценки, требуется обладать компетентностью в следующих областях:

- знание системы Организации Объединенных Наций;
- знание принципов, ценностей, целей и подходов Организации Объединенных Наций, включая права человека, гендерное равенство, культурные ценности, Цели устойчивого развития и систему управления, ориентированного на достижение конкретных результатов;
- основы профессиональной деятельности (нормы, стандарты и этические принципы проведения оценок, а также политика в области оценки соответствующей организации); и
- продвижение культуры освоения накопленных знаний и непрерывного совершенствования работы в ходе проведения оценок.

44. От специалистов по оценке и штатных сотрудников, на которых возложена главная ответственность за управление процессом или проведение оценки, требуется обладать дополнительной профессиональной и технической компетентностью в следующих областях:

- основы профессиональной деятельности, включая вдумчивый подход и способность применить стандарты и этические принципы проведения оценки на практике;
- технические навыки и умения в области проведения оценки;
- навыки и умения в области управления процессом оценки;
- навыки и умения в области информационного взаимодействия и межличностного общения; и
- поощрение действий по освоению накопленных знаний на основе фактических данных посредством применения подхода, ориентированного на практическое использование результатов, и привлечения к работе пользователей и бенефициаров.

45. Помимо вышеперечисленного, руководители управлений или подразделений по вопросам оценки должны обладать дополнительной компетентностью в следующих областях:

- технические и профессиональные навыки и умения, включая углубленную базу знаний по вопросам оценки, создающую благоприятные условия для исполнения руководящей роли по вопросам существа и тенденциям развития деятельности по оценке в глобальном масштабе;
- совершенство в применении этических принципов проведения оценок в сложных ситуациях;
- навыки и умения в области управленческой деятельности, включая: координацию надзора; обеспечение общего руководства; содействие налаживанию связей; наставничество и инструктаж специалистов по оценке; поощрение позитивной рабочей обстановки и продвижение углубленного понимания того, как стимулировать освоение накопленных знаний; и
- разносторонние навыки и умения в области информационного взаимодействия и межличностного общения, а также способность продвигать культуру освоения накопленных знаний в масштабах организации.

46. Лица, инициирующие проведение оценки, должны обладать компетентностью в следующих областях:

- знание этических принципов, а также проблематики прав человека и гендерного равенства в степени, достаточной для определения уровня знаний специалистов по оценке, которым поручается проведение оценки;
- способность принять на себя ведущую роль в поддержании добросовестности процесса отбора в ходе привлечения специалистов по оценке к работе;
- технические знания, навыки и умения, достаточные для того, чтобы быть в состоянии определить уровень технического качества поданного предложения; и
- способность оказать поддержку использованию результатов оценок в интересах освоения накопленных знаний и обеспечения подотчетности.

47. Лица, использующие результаты оценок и фактические данные, полученные в ходе оценок, также нуждаются в поддержке. Требуется принимать меры к тому, чтобы пользователи результатов оценок понимали ценность оценки и создавали среду, в которой результаты оценок используются надлежащим и продуктивным образом.

СТАНДАРТ 3.2 Этические принципы

Все лица, участвующие в разработке оценок, их проведении и управлении процессом оценки, должны соблюдать согласованные этические стандарты с целью обеспечения доверия в целом и ответственного использования полномочий и ресурсов.

48. Этические принципы в области оценки включают обязательства специалистов по оценке вести себя этично в следующих отношениях:

- **Преднамеренность:** учет полезности и необходимости проведения оценки с самого начала процесса;
- **Конфликт интересов:** выполнение обязательства избегать возникновения конфликтов интересов во всех аспектах своей работы, тем самым соблюдая принципы независимости, беспристрастности, доверия, честности, добросовестности и подотчетности;
- **Взаимодействие с участниками:** надлежащее и уважительное ведение дел с участниками процессов оценки при соблюдении принципов конфиденциальности и анонимности, а также применимых к ним ограничений; достоинства и уважения разнообразия; уважения прав человека; гендерного равенства; и недопущения причинения вреда;
- **Процессы и результаты оценки:** обеспечение точности, полноты и надежности данных; всеохватность и недопущение дискриминации; прозрачность; и справедливая и сбалансированная отчетность, в которой признаются различные точки зрения; а также
- **Обнаружение должностных проступков:** доведение информации об обнаружении любого явно ненадлежащего поведения до сведения компетентного органа без широкой огласки.²

Стандарт 4: Проведение оценок

СТАНДАРТ 4.1 Своевременность и преднамеренность

Оценки должны разрабатываться таким образом, чтобы обеспечивать получение своевременной, значимой и достоверной информации, имеющей прямое отношение к объекту, подвергаемому оценке, и должны ясно определять преднамеренность, лежащую в их основе.

49. Обоснование проведения оценки должно быть ясно сформулировано с самого начала. План проведения оценки, ее сфера и разработка должны определяться с учетом необходимости получения наиболее актуальной, полезной и своевременной информации, которая удовлетворит потребности предполагаемых пользователей и будет значимой в процессах принятия решений.

50. Своевременность, таким образом, является одним из важных факторов обеспечения полезности оценки.

51. Принимая во внимание ограниченность ресурсов, важно тщательно планировать проведение оценок с тем, чтобы обеспечивать их оптимальную полезность и эффективность затрат.

² В документах *Руководящие этические принципы проведения оценок ГООНО* (опубликованы по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/102) и *Кодекс поведения ГООНО при проведении оценок в системе Организации Объединенных Наций* (опубликован по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/100) содержится более подробная информация об этических принципах, которые надлежит соблюдать, и конкретные руководящие указания в отношении порядка их соблюдения.

52. Наличие ясно сформулированного намерения подразумевает знание того, на чьи решения (и вид этих решений) результаты оценки, как предполагается, окажут влияние. Это должно привести к определению соответствующих вопросов, которые будут поставлены в ходе оценки, надлежащей сферы оценки, порядка привлечения заинтересованных сторон с целью содействия их сопричастности, надлежащему формулированию рекомендаций, составлению эффективного плана распространения результатов оценки и выработке успешной стратегии освоения накопленных знаний.

СТАНДАРТ 4.2 Анализ возможности оценки

Анализ возможности оценки должен предприниматься в качестве первоначального шага с целью повышения вероятности того, что оценка предоставит своевременную и достоверную информацию для принятия решений.

53. Обеспечение возможности оценки является одной из обязанностей руководящего состава и тех лиц, которые отвечают за функционирование механизмов разработки программ и оценки результатов. В том, что касается специалистов по оценке, анализ возможности оценки подразумевает проверку:

- › наличия четкого намерения объекта подвергнуться оценке;
- › наличия достаточного объема данных, которые доступны или могут быть собраны при разумном уровне затрат; и
- › отсутствия серьезных факторов, препятствующих проведению беспристрастной оценки.

54. Если возможность оценки не установлена, специалист по оценке должен принять меры по решению данной проблемы, такие как перестройка теории преобразований, корректировка сферы оценки или сроков ее проведения, либо проведение консультаций с лицом, инициирующим проведение оценки, с целью пересмотра его ожиданий.

55. Анализ возможности оценки может также продвинуть идею готовности к проведению оценки среди руководящего состава, чья деятельность будет связана с объектом оценки.

СТАНДАРТ 4.3 Техническое задание

Техническое задание должно содержать описание предназначения, сферы и схемы оценки, а также план ее проведения.

56. Помимо прочего, техническое задание должно состоять из следующих элементов:

- › контекст проведения и предназначение оценки;
- › описание и ясно сформулированное определение объекта, подлежащего оценке;
- › сфера оценки;
- › задачи оценки вместе с ключевыми вопросами и/или критериями оценки;
- › методология оценки;
- › механизмы управления;
- › ожидаемые результаты; и
- › процесс и временной график проведения оценки.

57. Изменения в техническом задании, вносимые во время проведения оценки, должны рассматриваться и, в случае приемлемости, утверждаться стороной, инициировавшей проведение оценки.

58. Ясность предназначения имеет важное значение для обеспечения преднамеренности оценки. Объект, подлежащий оценке, должен быть описан с указанием результатов, которых он стремился достичь, и того, как, по мнению разработчиков оценки, он будет решать выявленные проблемы (напр., посредством разработки теории преобразований), а также процедур проведения оценки и любых намеренных или непреднамеренных изменений порядка ее проведения. Полезно дать соответствующее указание на размер и масштаб объекта, подлежащего оценке.

СТАНДАРТ 4.4 Сфера и задачи оценки

Сфера и задачи оценки должны следовать из предназначения оценки и должны быть реалистичными и достижимыми с учетом имеющихся в наличии ресурсов и информации, которая может быть собрана в ходе оценки.

59. Предназначение оценки содержит описание основополагающей причины, а также того, почему оценка будет предпринята и как будут использоваться ее результаты. Исходя из предназначения, сферы и задач оценки, должно быть конкретно разъяснено, что именно предполагается охватить и достичь в результате проведения оценки. Все это должно быть понятно ключевым заинтересованным сторонам и согласовано с ними.

60. Сфера оценки определяет ее границы и адаптирует задачи и критерии оценки к существующей ситуации. В ней также должен четко оговариваться охват оценки (т.е., сроки, стадии проведения, географический район и масштабы участия заинтересованных сторон). В сфере оценки должны также оговариваться допустимые границы оценки.

61. Задачи оценки должны быть более подробно разработаны в форме постановки вопросов оценки. Это позволяет определить вопросы, которые необходимо исследовать с целью решения задач, и тем самым сформулировать методологию, которой предстоит придерживаться.

62. Сфера и задачи оценки являются, соответственно, важнейшими компонентами, определяющими методологию оценки и объем требуемых ресурсов.

СТАНДАРТ 4.5 Методология

Методологии оценки должны быть достаточно строгими с тем, чтобы оценка отвечала своим сфере и задачам, разрабатывалась с целью дать ответы на вопросы оценки и увенчалась полным, справедливым и беспристрастным анализом.

63. Методологии должны выбираться с ясным намерением дать достоверные ответы на вопросы оценки. Методология должна обеспечивать обоснованность, надежность и достаточность собранной информации для решения задач оценки, а также логическую последовательность и полноту анализа (а не его умозрительность или безапелляционность). Для того, чтобы подтвердить обоснованность полученных сведений, должны применяться принципы триангуляции (использование множественных источников данных и методов).

64. Методологии определяют то, какая информация должна собираться, из какого(их) источника(ов) ее следует собирать, для какого предназначения она должна собираться и каким образом собранные данные будут анализироваться с тем, чтобы дать ответы на вопросы оценки. Методологию не следует путать со стратегией сбора данных. В ходе анализа данных методология должна также указывать на то, какие базовые показатели будут использоваться для выработки заключения по каждому критерию или вопросу оценки.

СТАНДАРТ 4.6 Привлечение заинтересованных сторон и контрольные группы

Всеохватное привлечение разнообразных заинтересованных сторон к работе по планированию, разработке, проведению оценок и последующей деятельности по их итогам имеет крайне важное значение с точки зрения распределения ответственности, актуальности, достоверности и использования результатов оценки. Для этого должны разрабатываться контрольные группы и другие механизмы привлечения заинтересованных сторон.

65. Должны иметься в наличии процессы, гарантирующие участие отдельных лиц или сторон, которых могут затронуть результаты проверки, которые способны оказать влияние на выполнение рекомендаций или которые были бы затронуты в долгосрочной перспективе. Следует проводить консультации с заинтересованными сторонами по вопросам планирования, разработки и проведения оценок и последующей деятельности по выполнению рекомендаций.

66. Для проведения консультаций с широким кругом заинтересованных сторон могут использоваться разнообразные механизмы (напр., консультативные совещания по вопросам разработки схемы оценки, семинары по подтверждению обоснованности полученных предварительных сведений и семинары по освоению накопленных знаний после завершения оценки). Помимо этого, для обеспечения постоянного участия заинтересованных сторон в работе могут быть сформированы различные виды групп заинтересованных сторон (контрольные группы, группы по освоению накопленных знаний, руководящие группы и консультативные группы).

67. **Контрольные группы:** контрольные группы формируются из основных групп заинтересованных сторон, имеющих отношение к объекту оценки, которые могут предоставить различные точки зрения и знания по данному вопросу. С контрольными группами следует консультироваться по вопросам разработки схемы оценки с тем, чтобы повысить ее актуальность; по полученным предварительным сведениям с тем, чтобы укрепить их обоснованность; по рекомендациям с тем, чтобы усилить их целесообразность, приемлемость и ответственность за их выполнение; и в любой момент во время проведения оценки по мере необходимости. Использование контрольных групп повышает актуальность, качество и достоверность процессов оценки.

68. **Группы по освоению накопленных знаний:** группы по освоению накопленных знаний могли бы создаваться с участием заинтересованных сторон главным образом для изучения вопросов использования результатов оценок. Как правило, группы по освоению накопленных знаний играют меньшую роль в повышении качества или подтверждении обоснованности полученных сведений, чем контрольные группы.

69. **Руководящие группы:** в уместных случаях на некоторые ключевые заинтересованные стороны могла бы быть возложена более значительная роль в качестве членов руководящей группы для повышения уровня ответственности за достижение результатов. Руководящие группы не только консультируют, но и обеспечивают целенаправленность оценок.

70. **Консультативные группы:** консультативные группы формируются из экспертов по вопросам оценки или предмета изучения. Поскольку члены группы, как правило, не имеют прямой заинтересованности в предмете, подлежащем оценке, при проведении оценки они могут дать объективную консультацию. Использование этих групп может повысить актуальность, качество и достоверность процессов оценки посредством руководящих указаний, консультаций, подтверждения обоснованности полученных сведений и использования накопленных знаний.

СТАНДАРТ 4.7 Подход, основанный на уважении прав человека, и стратегия всестороннего учета гендерной проблематики

При разработке схемы оценки следует рассматривать вопрос о том, в какой степени в ней учитывается приверженность системы Организации Объединенных Наций подходу, основанному на уважении прав человека, и стратегии всестороннего учета гендерной проблематики.

71. Учреждения системы Организации Объединенных Наций руководствуются в своей деятельности Уставом Организации Объединенных Наций, и их обязанностью и главной целью является оказание государствам-членам помощи в выполнении их обязательств по соблюдению прав человека в отношении людей, проживающих на территории, находящейся под их юрисдикцией. Договоры, механизмы и юридические документы в области прав человека являются для учреждений системы Организации Объединенных Наций комплексом ориентиров и юридической основой этических и моральных принципов и, соответственно, должны определять характер деятельности по оценке. Кроме того, следует учитывать проблематику гендерного равенства и положение труднодоступных и уязвимых групп.

72. Разработка схемы оценки могла бы также включать определенный процесс изучения первоначальной схемы оценки предмета с этической точки зрения. Более конкретно, техническое задание на проведение оценки должно:

- указывать на носителей обязанностей и обладателей прав (особенно на женщин и другие группы, подвергающиеся дискриминации) как главных пользователей результатов оценки и конкретизировать, каким образом они будут вовлечены в процесс оценки;
- четко оговаривать соответствующие юридические документы или политические установки в области прав человека и гендерного равенства, которые служат руководством при реализации процессов оценки;
- включать результаты анализа соответствующих аспектов в области прав человека и гендерного равенства посредством отбора критериев и вопросов оценки;
- конкретизировать подход к проведению оценки и методы сбора и анализа данных на основе прав человека и гендерно ориентированным образом;
- конкретизировать то, что данные, собранные в ходе проведения оценки, должны быть дезагрегированы по социальным критериям (напр., по признаку пола, этнической принадлежности, возраста, инвалидности, географического местонахождения, уровням дохода или образования);
- определять уровень профессиональных знаний и опыта работы в области прав человека и гендерного равенства, которым следует обладать членам рабочей группы по проведению оценки, определять связанные с этим обязанности и содержать призыв к формированию гендерно сбалансированной и культурно разнообразной рабочей группы, использующей профессиональные знания и опыт своих членов в сфере проведения оценок на национальном / региональном уровне.³

СТАНДАРТ 4.8 Отбор и состав групп по оценке

Группа по оценке должна отбираться посредством открытого и прозрачного процесса с учетом требуемой компетенции, разнообразия точек зрения и возможности взаимодействия с местным населением. Основные члены группы должны обладать опытом практической работы в области оценки.

73. Соразмерно роли публичной подотчетности, присущей процессу оценки, специалисты по оценке должны отбираться посредством прозрачного процесса на конкурсной основе. Основные члены группы должны обладать опытом практической работы в области оценки и соответствующими профессиональными знаниями в сфере методологии ее проведения. При отборе внешних специалистов по оценке следует избегать применения таких видов практики, которые привели бы к пристрастности, например, включения в состав группы лиц с устоявшимся профессиональным мнением по изучаемому предмету. В тех случаях, когда необходимо прибегнуть к услугам экспертов с устоявшимися взглядами, предпочтительно отводить им роль консультантов, а их взгляды должны приниматься во внимание с разных точек зрения.

³ См. методические указания и справочник ГООНО *Интеграция проблематики прав человека и гендерного равенства в процесс проведения оценок* (опубликованы по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/1616), а также *Техническую записку и оценочный лист ГООНО по показателям результативности оценок в рамках ОСПД ООН* (опубликована по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/1452), которые содержат более подробную информацию о том, каким образом указанные принципы могли бы быть интегрированы в процесс проведения оценок.

74. В ходе формирования группы по оценке следует уделять особое внимание обеспечению надлежащего гендерного баланса и географического разнообразия с тем, чтобы отражать различные точки зрения. При возможности следует отбирать специалистов из стран или регионов, в которых проводится оценка, с тем чтобы обеспечить более глубокое понимание национального и регионального контекста и точек зрения, а также повысить их приемлемость для местного населения. В случаях, когда проведение оценки требует взаимодействия с местным населением, при поиске и найме местных консультантов следует учитывать такие факторы, как владение местным языком, культурная и гендерная восприимчивость, этническая или племенная принадлежность и потенциальные конфликты интересов.

СТАНДАРТ 4.9 Отчет об оценке и результаты оценки

Окончательный отчет о проведенной оценке должен иметь логичную структуру и включать сведения, основанные на фактических данных, выводы и рекомендации. Итоговые результаты оценки должны быть нацелены на удовлетворение потребностей предполагаемых пользователей.

75. Отчет о проведенной оценке должен быть представлен таким образом, чтобы предполагаемые читатели могли получить доступ к соответствующей информации самым ясным и простым образом. Его не следует перегружать информацией, не имеющей прямого отношения к общему анализу. Лицо, знакомящееся с отчетом об оценке, должно иметь возможность понять:

- ▶ что оценивалось и почему (предназначение и сфера);
- ▶ каким образом оценка была разработана и проведена (вопросы оценки, методология и ограничения);
- ▶ что было установлено и с помощью какой доказательной базы (полученные сведения и свидетельства);
- ▶ какие выводы из полученных сведений были сделаны в отношении основных поставленных вопросов оценки, и каким образом они были сделаны (выводы);
- ▶ что было рекомендовано (рекомендации); и
- ▶ что именно можно было бы извлечь из итогов оценки (извлеченные уроки).

76. В зависимости от предназначения оценки и предполагаемого круга лиц, которые будут знакомиться с ее результатами, отчеты об оценке могли бы составляться в различных стилях и форматах при сохранении вышеупомянутой логики и элементов. Руководители работ по оценке должны уделять внимание вопросам оформления документов, издаваемых по итогам оценки, с тем чтобы удовлетворить потребности различных видов предполагаемой аудитории. Например, результаты могут оформляться в виде кратких обобщающих отчетов для лиц, принимающих директивные решения, и широких кругов общественности и дополняться научными работами, содержащими фактические данные и результаты их анализа, для тех лиц, которые захотят более глубоко ознакомиться с ними. Дополнительные материалы, такие как информационные сводки, презентации для семинаров-практикумов, видеоматериалы и веб-статьи, могли бы издаваться для целей освоения извлеченных уроков или для конкретных групп заинтересованных сторон.

СТАНДАРТ 4.10 Рекомендации

Рекомендации должны убедительно подтверждаться собранными фактическими данными и результатами анализа, быть ясно изложенными, ориентированными на достижение результатов и реалистичными с точки зрения осуществления.

77. Рекомендации должны убедительно подтверждаться собранными фактическими данными и результатами анализа (а не основанными на чьем-либо мнении) и должны следовать из полученных сведений и выводов по итогам оценки.

78. Рекомендации должны формулироваться с учетом их предполагаемого использования. В зависимости от объекта оценки рекомендации могли бы обозначать стратегические направления действий или концентрироваться на вопросах оперативной деятельности.

79. Рекомендации должны быть ясными для тех лиц, которым потребуется их выполнять. При формулировании рекомендаций представляется уместным проконсультироваться с их вероятными исполнителями с тем, чтобы обеспечить их приемлемость и целесообразность.

80. Рекомендации не должны носить излишне директивный характер. Вместе с тем, может оказаться полезным включить в них описание оперативных аспектов и предложения о практических действиях по осуществлению с тем, чтобы углубить их понимание, повысить ответственность за их выполнение и укрепить приверженность их реализации со стороны тех лиц, которые будут предпринимать меры реагирования.

СТАНДАРТ 4.11 Обеспечение связи и распространение информации

Обеспечение связи и распространение информации являются неотъемлемыми и крайне важными составляющими процесса проведения оценок. Структуры, проводящие оценки, должны располагать эффективной стратегией обеспечения связи и распространения информации, сконцентрированной на вопросах расширения сферы использования результатов оценки.

81. Ключевые тезисы, выработанные по итогам оценки, должны ясно доводиться до сведения соответствующих заинтересованных сторон и любых потенциальных пользователей информации и полученных знаний. Результаты оценок должны активно распространяться. Упреждающее и эффективное обеспечение связи и распространение информации вносят свой вклад в использование результатов оценки не только для целей публичной подотчетности, но также для расширения знаний и обмена ими, взаимообогащения извлеченных уроков и продвижения надлежащих методов практической работы.

82. Эффективное обеспечение связи по вопросам оценки служит средством информирования, разъяснения, вовлечения в работу, выдвижения предложений о преобразованиях, содействия участию и формирования партнерских отношений. Специалисты по оценке должны доводить до сведения заинтересованных сторон информацию о том, каким образом результаты оценки могут затрагивать их в индивидуальном или групповом порядке. Эти тезисы должны быть направлены на обеспечение продуктивного участия заинтересованных сторон в процессах оценки и максимально широкое использование результатов и рекомендаций по итогам оценки. Они должны быть представлены в простой и легко доступной для понимания форме, адаптированной к конкретным потребностям различных аудиторий.

83. Тезисы, подлежащие доведению до сведения соответствующих лиц, включают:

- ключевые полученные сведения и рекомендации, вынесенные по итогам оценок;
- актуальность и вклад оценок в повышение эффективности организации и ее оперативной деятельности;
- достигнутые успехи и надлежащие методы практической работы, выявленные в ходе проведения оценок, включая учет полученных сведений и рекомендаций в деятельности по ее совершенствованию;
- опыт практической работы и технические возможности организации в области проведения оценок;
- любые выдающиеся инновационные решения или результаты в области проведения оценок; и
- ход работ по проведению оценок.

Стандарт 5: Качество

СТАНДАРТ 5.1 Система обеспечения качества

Руководитель структуры по проведению оценок должен позаботиться о наличии соответствующей системы обеспечения качества.

84. Обычно используемый на этапах разработки схемы оценки и подведения ее итогов, надлежащий механизм обеспечения качества предназначен для анализа как процесса оценки, так и ее результатов. В зависимости от концепции построения функции оценки этот механизм может действовать по принципу внутреннего коллегиального обзора или внешнего обзора. В любом случае руководитель структуры по проведению оценок должен обеспечивать объективность такого обзора. В качестве альтернативного (или дополнительного) варианта, обеспечение качества могло бы осуществляться внутренним или внешним специалистом, обеспечивающим общее руководство и надзор на всем протяжении процесса оценки.

СТАНДАРТ 5.2 Контроль качества на этапе разработки схемы оценки

Качество должно контролироваться в течение всего этапа разработки схемы оценки.

85. На этапе разработки схемы оценки качество должно контролироваться⁴ посредством изучения следующих элементов:

- ▶ техническое задание изложено ясно и содержит все необходимые элементы;
- ▶ сфера и методология вписываются в рамки выделенного бюджета и установленные сроки;
- ▶ методология соответствует цели решения задач оценки;
- ▶ методология обеспечивает сбор надежных и триангулированных данных и получение достоверных результатов анализа и сведений;
- ▶ схема оценки надлежащим образом отражает стандарты в области прав человека и гендерного равенства;
- ▶ процессы оценки предусматривают проведение консультаций в объеме, достаточном для обеспечения ее актуальности и полезности;
- ▶ группа по оценке располагает надлежащим спектром профессиональных знаний и опыта;
- ▶ процесс отбора специалистов по оценке обеспечивает привлечение к работе наилучших из имеющихся в наличии кандидатов и свободен от конфликтов интересов и других проблем этического характера.

СТАНДАРТ 5.3 Контроль качества на этапе подведения итогов оценки

Качество должно контролироваться в течение всего этапа подведения итогов оценки.

86. Качество должно контролироваться в течение всего этапа подведения итогов оценки⁵ посредством изучения следующих элементов:

⁴ *Контрольный перечень ГООНО по вопросам качества технических заданий и первоначальных отчетов* (опубликован по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/608) содержит более подробный контрольный перечень для осуществления контроля качества схемы оценки.

⁵ *Контрольный перечень ГООНО по вопросам качества отчетов об оценке* опубликован по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/607; *Техническая записка и оценочный лист ГООНО по показателям результативности оценок в рамках ОСПД ООН* опубликованы по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/1452.

- оценка была проведена в соответствии с методологиями и процессами, прошедшими надлежащий контроль качества, а отклонение от них было надлежащим образом учтено;
- сбор данных был произведен из надлежащих источников в количестве, достаточном для обеспечения достоверности;
- полученные сведения основываются на подтвержденных результатах анализа;
- полученные сведения, выводы и рекомендации носят логически последовательный характер;
- консультации проводились в объеме, достаточном для обеспечения точности, обоснованности, актуальности и полезности результатов оценки;
- в ходе оценки надлежащим образом принимались во внимание соображения, относящиеся к проблематике прав человека и гендерного равенства, а также другие соответствующие принципы и стандарты Организации Объединенных Наций;⁶
- рекомендации не носят практически невыполнимый или излишне директивный характер, будут, вероятно, приняты к исполнению и осуществлены и не подразумевают негативных последствий для объектов вне сферы оценки;
- отчет соответствует требованиям технического задания и дает ответы на все вопросы, поставленные в ходе оценки; и
- отчет соответствует редакторским требованиям к стилю и структуре изложения материала.

⁶ В документе *Интеграция проблематики прав человека и гендерного равенства в процесс проведения оценок* (опубликован по адресу: www.unevaluation.org/document/detail/1616) содержится более подробная информация по вопросам повышения качества посредством интеграции проблематики прав человека и гендерного равенства в процессы проведения оценок.

ПРИЛОЖЕНИЕ — ОТНОШЕНИЕ К ДРУГИМ НАДЗОРНЫМ ФУНКЦИЯМ

А.1. Существуют и другие формы анализа, проводимого в системе Организации Объединенных Наций. Они различаются по своему предназначению и глубине анализа и могут в определенной степени перекрывать друг друга. Следует отличать оценку от следующих форм:

- А) Предварительная оценка:** критический анализ потенциальной ценности мероприятия до принятия решения о его осуществлении.
- В) Мониторинг:** непрерывное изучение руководством любого продвижения вперед в ходе осуществления мероприятия с целью осуществления текущего контроля за соблюдением плана и принятия необходимых решений по повышению результативности работы.
- С) Обзор:** периодический или специальный, зачастую ускоренный, анализ результативности осуществления мероприятия, в ходе которого должны нормы проведения оценок не применяются. Как правило, при проведении обзора особое внимание уделяется вопросам оперативной деятельности.
- D) Инспекция:** комплексная ревизия с целью выявления уязвимых мест и сбоев в работе и выдвижения предложений о мерах по их устранению.
- E) Расследование:** конкретное изучение утверждений о должностных проступках и последующий сбор доказательств для возможного использования в ходе судебного преследования или при принятии дисциплинарных мер.
- F) Аудит:** анализ адекватности средств управленческого контроля с целью обеспечения: экономичного и эффективного использования ресурсов; сохранности активов; достоверности финансовой и иной информации; соблюдения требований нормативно-правовых актов, правил и утвержденных политических установок; эффективности управления рисками; и адекватности организационных структур, систем и процессов.
- G) Исследование:** систематическое изучение, цель которого заключается в углублении или расширении знаний.
- H) Внутреннее консультирование руководства:** консультационные услуги, призванные помочь руководителям осуществить преобразования, позволяющие решить организационные и управленческие проблемы и повысить качество внутренних рабочих процессов.

Оценка – это не процесс принятия решений как таковой, а, скорее, средство доведения информации и фактических данных о результативности и передовом опыте практической работы до сведения лиц, принимающих решения. Хотя оценка используется для анализа мероприятий, она должна способствовать совершенствованию процессов, ориентированных на принятие решений, с тем чтобы повысить качество текущих и будущих видов деятельности, проектов, программ, стратегий и политических установок. Таким образом, оценка вносит свой вклад в разработку политики организации, повышение эффективности деятельности в области развития и результативности работы организации.



UNEG
United Nations Evaluation Group

Группа Организации Объединенных Наций по оценке (ГООНО) представляет собой сеть профессионального взаимодействия, объединяющую подразделения, отвечающие за проведение оценок в системе Организации Объединенных Наций, включая ее специализированные учреждения, фонды, программы и присоединившиеся организации. В настоящее время в состав ГООНО входят 47 членов и семь наблюдателя. ГООНО стремится содействовать независимости, достоверности и полезности функции оценки и результатов оценок в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, пропагандировать важность проведения оценок с точки зрения освоения накопленных знаний, принятия решений и обеспечения подотчетности, а также оказывать поддержку сообществу специалистов по оценке в рамках системы ООН и за ее пределами.

Группа Организации Объединенных Наций по оценке

**220 East 42nd Street, Room 2036
New York, NY 10017, USA
Телефон: +1 (646) 781 4218
Факс: +1 (646) 781 4213
Веб-сайт: www.unevaluation.org**

 [@un_evaluation](https://twitter.com/un_evaluation)

 www.facebook.com/unevaluation

 www.youtube.com/UNEvaluationGroup

