



Капитал Большого общества (BSC): тесты социальной эффективности

[Big Society Capital: Social Impact Tests]

О Капитале Большого общества

Big Society Capital (BSC; «Капитал Большого общества») – это независимый финансовый институт, учрежденный с целью развития британского рынка «инвестиций, содействующих социальным преобразованиям» (далее «преобразующие инвестиции»). BSC создает условия, при которых организации, вовлеченные в решение актуальных общественных проблем, получают доступ к новым источникам финансов, расширяющих возможности для стабильной работы и роста.

BSC направляет ресурсы «посредникам рынка преобразующих инвестиций» (SIFIs - social investment finance intermediaries) – институтам, предоставляющим целевое финансирование и иную поддержку организациям, которые занимаются решением самых острых социальных проблем.

Главным ориентиром для «организаций социального сектора» (SSOs - social sector organisations) является не извлечение прибыли, а выполнение общественного предназначения. Такими побуждениями, в частности, руководствуются благотворительные организации, социальные предприятия, добровольные объединения граждан и ассоциации местного уровня, кооперативы и взаимные общества.

SIFIs формируют связи между социально мотивированными инвесторами и организациями социальной сферы, которые испытывают потребности в финансировании. Данная поддержка позволяет SSOs обеспечивать организационный рост и усиливать воздействие на общество.

Фонд BSC напрямую вкладывает ресурсы в посреднические организации (SIFIs), а не в SSOs, будучи уверенным в том, что содействие росту и жизнеспособности SIFIs поможет привлечь в социальную сферу дополнительные миллионы фунтов стерлингов и добиться результатов, превышающих вероятный эффект от обособленных действий BSC. Это значит, что солидные и заслуживающие доверия источники финансирования будут доступны социальному сектору на протяжении долгого времени.

Социальная эффективность / воздействие на общество

Миссия BSC заключается в обеспечении роста на рынке преобразующих инвестиций (ПИ), а приоритетом фонда является расширение доступа к ПИ для организаций социального сектора в целях усиления возможностей для повышения качества жизни уязвимых и малоимущих граждан Соединенного Королевства. Коллектив фонда уверен в том, что в перспективе рынок ПИ поспособствует получению более значительного социального эффекта и ускорит положительные изменения в обществе.

Действуя в качестве «оптового инвестора» (wholesale investor), BSC должен следить за тем, чтобы социальную ценность генерировали как посредники, так и получатели инвестиций - некоммерческие организации (НКО) и социальные предприятия (СП). Помимо этого, будучи лидером рынка, фонд должен располагать доказательствами создания социальной ценности (evidence), чтобы укреплять общественное доверие и привлекать на рынок ПИ других инвесторов.

Далее представлена последняя версия Тестов социальной эффективности (Social Impact Tests), которые инвестиционная команда BSC использует для оценки заявок на получение финансирования. Данный диагностический инструмент, включающий два больших раздела - «Социальная эффективность / воздействие на общество» (Social Impact) и «Риски, процессы и руководство» (Risk, Process and Governance) - опирается на передовой опыт рынка ПИ и будет дорабатываться в процессе обучения и анализа обратной связи.

Гибкое применение Тестов позволяет оценивать инвестиционные заявки разных типов. BSC стремится к тому, чтобы оценка учитывала особенности соискателей поддержки (недавно созданное предприятие или организация, прошедшая период становления), их подходы к работе и специфику предлагаемых продуктов и услуг.

SIFIs могут воспользоваться проверочными вопросами, приведенными в нижеследующей таблице, для оценки потенциальной социальной эффективности некоммерческих организаций и социальных предприятий, обратившихся с заявкой. Пожалуйста, примите к сведению, что *текст, выделенный курсивом и сиреневым цветом, используется только для оценки SIFIs*. Посредники не должны применять эту информацию к НКО и СП.

СЛАГАЕМЫЕ «СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ»	СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ	ОЦЕНКА		
		ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ = 3	СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ = 1	НИЗКИЙ УРОВЕНЬ = 0
А. СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ К каким изменениям стремится организация?	1. СТРАТЕГИЯ: Насколько отчетливо организация формулирует собственное видение / представление об изменениях в обществе, к которым она стремится?	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия, стратегия и Теория изменений (Theory of Change) тщательно проработаны и сформулированы ясно и точно. - Ясно изложены целевые социальные результаты (target outcomes). - Представлена последовательная цепочка воздействия на общество (impact chain), в которой четко просматривается связь между активностью организации, результатами краткосрочного характера (outputs) и положительными изменениями в обществе (outcomes). - Риск недостижения положительных социальных результатов (которые предполагается получить) четко обозначен, а меры по его снижению хорошо продуманы. - Организация имеет отчетливое представление о благополучателях. С ними установлены контакты и проведены консультации. - <i>Социальная цель является неотъемлемой частью инвестиционной стратегии / процесса, и свидетельствует об освоении передового опыта.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работает над формулировкой социальной стратегии. - Предложена широкая трактовка целевых социальных результатов. - Существует некоторая связь между активностью организации, результатами краткосрочного характера и положительными изменениями в обществе. - Организация имеет общее представление о риске недостижения положительных социальных результатов, которые предполагается получить. Меры по снижению риска не продуманы. - Характеристики благополучателей обозначены, однако четкого представления о целевых аудиториях нет, и консультации с ними не проводились. - <i>Организация намерена внедрить идею воздействия на общество в инвестиционную стратегию / процесс и освоить передовую практику.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия и стратегия не обозначены и/или не имеют четкой формулировки. - Целевые социальные результаты не определены. - Цепочка воздействия на общество выглядит неубедительно, либо связи между активностью организации, результатами краткосрочного характера и последующими положительными изменениями в обществе не выстроены. - Представление о риске недостижения положительных социальных результатов (которые предполагается получить) не сформировалось или не озвучено. - Организация не пыталась выяснить или не смогла распознать (либо составить описание) целевой группы благополучателей. - <i>Организация не планирует внедрять идею воздействия на общество в инвестиционную стратегию и процесс.</i>
	2. КОНТЕКСТ: Насколько хорошо организация осведомлена об особенностях социального (включая законодательство и его применение) и намерениях других субъектов, действующих в данном секторе?	<ul style="list-style-type: none"> - Основываясь на опыте партнерской деятельности и результатах исследований и консультаций со стейкхолдерами, организация сформировала многогранное представление о социальных проблемах, потребностях и социальном ландшафте. - Организация обладает разносторонними знаниями о других игроках и передовых практиках данного сектора. 	<ul style="list-style-type: none"> - Сформировано некоторое представление о социальных проблемах, потребностях и социальном ландшафте, либо наработаны профессиональные знания в отдельных тематических областях. - Организация обладает некоторыми знаниями о других игроках и передовых практиках данного сектора. 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация не проявляет интереса или не имеет отчетливого представления о социальных проблемах, потребностях и социальном ландшафте; а также не проводит (или очень редко проводит) исследования и консультации со стейкхолдерами, либо не создает или очень редко формирует партнерские отношения с другими субъектами. - Организация не обладает знаниями либо не осведомлена о других игроках и

				передовых практиках данного сектора.
В. СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ Какова степень ожидаемых изменений?	1. ГЛУБИНА СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ: В какой мере организация настроена на получение дополнительных социальных результатов (outcomes), способных привести к фундаментальным изменениям в жизни людей?	<ul style="list-style-type: none"> - Формулировка социальной миссии отражает ориентацию на существенные изменения в жизни целевой аудитории благополучателей, которые не произошли бы при отсутствии поддержки. - При отсутствии предлагаемого вмешательства (финансируемой деятельности), типичный благополучатель испытывает указанные в заявке жизненные трудности. - Капитал используется для поддержки социальных преобразований, оказывающих на благополучателей прямое воздействие. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формулировка социальной миссии отражает ориентацию на достижение некоторых положительных изменений в жизни целевой аудитории благополучателей, которые могли бы произойти при поддержке со стороны других организаций. - При отсутствии предлагаемого вмешательства (финансируемой деятельности), типичный благополучатель испытывает некоторые жизненные трудности. - Капитал используется для поддержки социальных преобразований, оказывающих на благополучателей некоторое прямое и косвенное воздействие. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формулировка социальной миссии отражает ориентацию на достижение незначительных положительных изменений в жизни целевой аудитории благополучателей, которые могли бы произойти при поддержке со стороны других доступных источников финансирования. - Обозначенные жизненные трудности (которые возникают при отсутствии предлагаемого вмешательства / финансируемой деятельности) не имеют отношения к типичному благополучателю. - Капитал используется для поддержки социальных преобразований, оказывающих на благополучателей косвенное воздействие.
	2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБЩЕСТВО: Являются ли затраты на преобразование общества экономически эффективными?	ОХВАТ АУДИТОРИИ: Социальная миссия отражает ориентацию на изменения в жизни значительного числа благополучателей (<i>значение показателя выражается в количестве благополучателей на 100 тыс. инвестированных фунтов стерлингов</i>). <ul style="list-style-type: none"> - Для получения социальных результатов организация использует наиболее экономичные способы (значение показателя выражается в фунтах / £, затраченных на одного благополучателя). - Социальный эффект возникает за короткий срок. 	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия отражает ориентацию на изменения в жизни умеренного числа благополучателей (<i>количество благополучателей на 100 тыс. инвестированных фунтов</i>). - Для получения социальных результатов организация в основном использует экономичные способы (фунты, затраченные на одного благополучателя). - Социальный эффект возникает в течение среднесрочного периода. 	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия отражает ориентацию на изменения в жизни незначительного числа благополучателей (<i>количество благополучателей на 100 тыс. инвестированных фунтов</i>). - Для получения социальных результатов организация необоснованно применяет дорогостоящие методы работы (фунты, затраченные на одного благополучателя). - Социальный эффект создается в течение продолжительного периода времени.
	3. ИННОВАЦИИ И ИЗМЕНЕНИЯ: В какой мере организация содействует системным изменениям - таким как рост местной экономики, обмен знаниями, инновации, влияние на социально-экономическую политику и практику,	<ul style="list-style-type: none"> - Капитал активно используется для решения проблемы новым и более действенным способом, и предоставляется с учетом социального риска. - Организация приветствует «взрывные модели» (disruptive models) социальных преобразований, и отражает в своей миссии стремление к инновациям. - Преобразования носят превентивный характер и направлены на устранение 	<ul style="list-style-type: none"> - Капитал способствует улучшению существующей модели, либо частично предназначается для преобразований с высокой степенью социального риска. - Социальные преобразования отчасти имеют превентивный характер. - Модель социальных преобразований подходит для распространения и внедрения в отдельных регионах страны. - Организация приветствует обмен знаниями. - Организация нацелена на построение 	<ul style="list-style-type: none"> - Капитал активно используется только для финансирования существующих моделей. - Социальные преобразования являются реакцией на социальные проблемы. - Социальные преобразования способствуют усилению посредничества. - Социальные преобразования с трудом поддаются распространению и внедрению.

	<p>возможность для применения нового опыта?</p>	<p>источника социальной проблемы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Социальные преобразования активно содействуют сокращению числа посредников. - Модель социальных преобразований подходит для широкого распространения и внедрения на всей территории Соединенного Королевства. - Организация способна продемонстрировать стремление к обмену знаниями. - Организация сформировала партнерства, имеющие ключевое значение для получения максимального социального эффекта. <p><i>- Инвестиционная стратегия и подходы к оценке рисков согласуются с социальной миссией.</i></p>	<p>партнерств.</p> <p><i>- Инвестиционная стратегия и готовность к риску отражают связь с выполнением социальной миссии на основе передового опыта.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - В отношении обмена знаниями организация занимает протекционистскую, собственническую позицию. - Организация не планирует создавать партнерства в своем сегменте деятельности. <i>- Связь между инвестиционной стратегией, оценкой рисков и социальной миссией не прослеживается.</i>
	<p>4. ОБЩЕЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ: Насколько усилятся потенциал и компетенции организации, связанные с оказанием основных услуг (в том числе – внутренние системы)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставленный капитал будет содействовать долгосрочным и устойчивым изменениям после завершения инвестиционного цикла. <i>- Посредническая организация (SIFI) активно предоставляет получателям инвестиций нефинансовую поддержку, включая определение ключевых этапов инициативы, измерение прогресса, и оказание помощи по постановке обучающих процессов с целью совершенствования бизнес-моделей.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставленный капитал ускорит развитие организационного потенциала / компетенций и обеспечит получение социальных результатов в течение инвестиционного цикла. <i>- SIFI нацелена на оказание определенных видов нефинансовой поддержки, но не вовлечена в какие-либо процессы, связанные с планированием социальных преобразований.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставленный капитал не окажет прямого воздействия на развитие потенциала / компетенций, и социальные результаты будут неустойчивыми. <i>- SIFI не нацелена на оказание нефинансовой поддержки, и не содействует развитию сетевого взаимодействия.</i>

КОМПОНЕНТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, КАСАЮЩЕЙСЯ «РИСКОВ, ПРОЦЕССОВ И РУКОВОДСТВА»	СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ	ОЦЕНКА		
		ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ = 3	СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ = 1	НИЗКИЙ УРОВЕНЬ = 0
С. РУКОВОДСТВО Каким образом осуществляется управление изменениями?	1. МАРКЕРЫ МИССИИ: В какой мере социальная миссия закреплена в организационной документации и/или находит отражение в сложившейся практике (в учредительных документах, политиках, активах, процентных ставках, и в подходе к оплате труда)?	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия зафиксирована в учредительных документах <i>и в условиях предоставления инвестиций.</i> - Управление активами структурировано таким образом, что обеспечивает их сохранность и доходность на благо социального сектора. - В организации действуют хорошо продуманные политики, позволяющие совмещать получение / распределение прибыли и подход к оплате труда с идеей эффективной работы в интересах общества на протяжении долгого времени. - Размеры заработной платы соответствуют контексту, в котором работает организация. 	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение социальной миссии осуществляется по мере возможности и при наличии необходимых ресурсов. - Активы предназначаются для использования в течение инвестиционного цикла, однако практика долгосрочного управления активами в интересах общества приоритетом пока не является. - Политики распределения прибыли и оплаты труда применяются в зависимости от наличия возможностей и ресурсов. - Размеры заработной платы превышают средние показатели по данной отрасли или сегменту деятельности организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - Социальная миссия является эпизодическим аспектом руководящей практики <i>и необязательным условием предоставления инвестиций.</i> - Активы организации могут быть в любое время проданы и приобретены неограниченным числом покупателей. - Прибыль может быть направлена на выполнение задач, не имеющих отношения к социальной миссии. - По сравнению со среднеотраслевым показателем, заработная плата слишком высока, и разброс по размерам оплаты труда внутри организации тоже весьма значителен.
	2. СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ / ИНВЕСТИЦИОННЫЙ СОВЕТ: В какой мере компетенции и состав (пропорциональное соотношение голосов и этническое / социокультурное многообразие) Совета директоров (СД) / Инвестиционного совета (ИС) подходят для работы в социальном секторе?	<ul style="list-style-type: none"> - Все члены руководящего органа имеют весомый опыт работы в социальном секторе (или, как минимум, взаимодействовали с его субъектами); либо обладают некоторыми дополнительными профессиональными знаниями, полученными в какой-либо причастной организации (например, в рамках исследовательской или законодательской инициативы). - В составе всех руководящих органов наблюдается надлежащее этническое / социокультурное многообразие (diversity). - <i>Члены ИС представляют разные сферы деятельности, но при этом их объединяют общие ценности, а глубокие экспертные знания охватывают как финансовую отрасль, так и социальный сектор.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Некоторые члены руководящего органа имеют весомый опыт работы в социальном секторе, а для других членов данное направление является, скорее, «вдохновляющей идеей» нежели убедительным экспертным знанием. - В составе всех руководящих органов наблюдается некоторое этническое / социокультурное многообразие. - <i>Профессиональный опыт членов ИС может быть не особо разнообразным, и/или источником экспертных знаний о социальном секторе является весьма ограниченный круг специалистов.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - В составе руководящего органа нет членов, обладающих весомым опытом работы в социальном секторе или взаимодействия с его субъектами. - Состав руководящих органов не отвечает принципу многообразия / недискриминации. - <i>Состав ИС не отличается социокультурным / этническим многообразием, либо его члены не обладают знаниями о социальном секторе.</i>
	3. СТРАТЕГИЯ ВЫХОДА: Насколько ответственно организация подходит	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие хорошо продуманных планов по дальнейшему выполнению социальной миссии за рамками инвестиционного 	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие планов по дальнейшему выполнению социальной миссии за рамками инвестиционного соглашения. 	<ul style="list-style-type: none"> - Стратегии выхода из инвестиционных проектов не демонстрируют возможности для продолжения использования финансовых активов в контексте

	к продолжению работы по выполнению социальной миссии за рамками обязательств по инвестиционному договору, и какова вероятность воплощения подобных намерений?	соглашения. - На завершающем этапе инвестиционного соглашения «планы выхода» выглядят убедительными и выполнимыми (инфраструктура, необходимая для планомерного выхода уже создана).	- На завершающем этапе инвестиционного соглашения «выход» выглядит вполне вероятным (формируется инфраструктура, необходимая для планомерного выхода).	социальных преобразований. - Возможен вариант, когда продуманные планы, призванные обеспечить дальнейшее выполнение социальной миссии, существуют, но при этом остаются невыполнимыми.
D. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Каким образом организация будет выполнять свою социальную миссию?	1. ОПЫТ И ПРЕДЫСТОРИЯ: Является ли организация достаточно опытной, и имеет ли собственную успешную историю содействия общественным изменениям?	- Организация обладает опытом работы в определенном сегменте социальной сферы, включая деятельность в формате партнерства с богатой предысторией и свидетельствами достижений в виде описания результатов и/или ссылок на источники информации.	- Наличие опыта работы в социальном секторе, но без концентрации усилий на конкретном сегменте деятельности, и с умеренной предысторией и свидетельствами достижений в виде описания результатов и/или ссылок на источники информации. - Возможен вариант, когда опыт работы в конкретном сегменте социального сектора имеется, но сопровождается умеренной предысторией и свидетельствами достижений в виде описания результатов и/или ссылок на источники информации. - Наличие стремления к развитию партнерской практики.	- Отсутствие опыта работы в социальном секторе. - Незначительная предыстория и несущественные свидетельства работы в социальном секторе в виде описания результатов и/или ссылок на источники информации. - Отсутствие опыта и/или стремления к развитию партнерской практики.
	2. УПРАВЛЕНИЕ: Оценка потенциала, способности (соответствующих навыков и опыта) и предрасположенности (стремления и готовности) управленческой команды к работе в социальном секторе.	- Управленческая команда способна продемонстрировать предрасположенность, навыки, опыт и компетенции, необходимые для эффективного выполнения социальной миссии и стратегии.	- Управленческая команда способна продемонстрировать некоторую степень предрасположенности к выполнению социальной миссии и стратегии. - Потенциал управленческой команды, призванной обеспечить выполнение социальной миссии и стратегии, можно доработать до необходимого уровня, однако в настоящий момент он недостаточен.	- Управленческая команда не способна продемонстрировать экспертные знания или опыт работы в социальном секторе. - Управленческая команда не имеет компетенций, необходимых для выполнения социальной миссии и стратегии.
	3. СОВМЕСТИМОСТЬ И СОГЛАСОВАННОСТЬ: Степень влияния социально значимой деятельности на финансовый успех организации (и наоборот).	- Ключевые направления деятельности составляют основу социальной и финансовой эффективности организации. - Продукты и услуги доступны, инклюзивны, умерены по своей стоимости, и не зависят от государственных субсидий.	- Основная деятельность влияет на социальную и финансовую эффективность организации. - Продукты и услуги в целом доступны, инклюзивны, умерены по стоимости, распространяются по установленной цене и/или требуют некоторой поддержки со стороны государства.	- Организация получает финансовые доходы, не создавая социальных результатов. - Продукты и услуги не относятся к категории доступных, инклюзивных и умеренных по стоимости. Они требуют некоторой поддержки либо полностью полагаются на государственные субсидии.
E. ИЗМЕРЕНИЕ и ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО	1. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И	- Оценка социальной эффективности является важным компонентом процессов инвестиционного скрининга,	- Оценка социальной эффективности является компонентом инвестиционного процесса SIFI, но пока не стала его	- Оценка социальной эффективности не является компонентом

<p>ЭФФЕКТА Каким образом организация подтверждает происходящие изменения и обучается на своем опыте?</p>	<p>СКРИНИНГ: Заключение о внедрении «оценки социального эффекта» (impact evaluation) в инвестиционные процессы посреднической организации (SIFI).</p>	<p>принятия решений и мониторинга.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Процесс / план тщательно проработан и обеспечен ресурсами. - Вопросам социальной эффективности (касающимся как социального возврата, так и рисков) уделяется такое же внимание, как финансовому возврату / рискам. 	<p>неотъемлемой частью.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Процесс не имеет четкого документального отражения в инвестиционной политике SIFI, либо обеспечивается ресурсами заблаговременно. - Рассмотрение аспектов социальной эффективности является частью процесса принятия решений SIFI, но по степени значимости данный компонент уступает вопросам финансового возврата и рисков. 	<p>инвестиционного процесса SIFI.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Процесс не имеет четкого документального отражения, либо не обеспечивается ресурсами. - Результаты рассмотрения аспектов социальной эффективности не влияют на процесс принятия решений SIFI.
	<p>2. ПЛАНИРОВАНИЕ И ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ: Оценка организационной практики планирования и готовности к измерению социального эффекта.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - В организации тщательно продуман процесс планирования деятельности по сбору доказательств социальной эффективности (impact evidence). Процесс, прошедший установленную процедуру согласования и утверждения, хорошо поставлен и функционален. - Все прогнозные показатели (targets) и цели реалистичны и связаны с потребностями благополучателей и выполнением социальной миссии. - После проведения консультаций благополучатели продолжают активно участвовать в разработке дизайна социальных преобразований, мониторинге прогресса и руководящем процессе. - О полномасштабной управленческой поддержке практики измерения социального эффекта свидетельствует качество процессов планирования и разработки целевых показателей. - Все используемые показатели хорошо проработаны и утверждены, стандартизированы, имеют практическое значение, учитывают специфику работы данной НКО/СП, и помогают решать важные организационные задачи. 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация разработала порядок планирования деятельности по сбору доказательств социальной эффективности, но данный процесс необходимо усовершенствовать. - Реалистичными являются лишь некоторые прогнозные показатели и цели, однако возможен вариант, когда потребности благополучателей и особенности социальной миссии учитывают все указанные показатели. - С благополучателями проведены консультации; результаты учтены в дизайне социальных преобразований. - Управленческая команда полностью разделяет идею измерения воздействия на общество. - Все используемые показатели согласованы, стандартизированы, учитывают специфику работы организации, опираются на практику и помогают решать важные задачи. 	<ul style="list-style-type: none"> - Существуют намерения, связанные с запуском процессов, необходимых для планирования деятельности по сбору доказательственной информации и измерения социального эффекта. - Все прогнозные показатели и цели нуждаются в дальнейшем развитии. - Консультации с благополучателями не проводились. - Возможны варианты, когда управленческая команда либо не уделяет должного внимания измерению социального эффекта, либо поддерживает данное направление. - Лишь некоторые из запланированных показателей стандартизированы, имеют практическое значение, учитывают специфику работы данной НКО/СП, и помогают решать важные организационные задачи; либо такие показатели полностью отсутствуют.
	<p>3. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ: Оценка системы мониторинга социальной эффективности и отчетности о воздействии на общество.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация способна продемонстрировать тщательно продуманную общую структуру / типовую форму отчетности о социальной эффективности. - Структура / типовой отчет позволяет сравнивать и агрегировать сведения об инвестициях. - Отчетность осуществляется регулярно, 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация разработала типовую форму отчетности о социальной эффективности для отдельных инвестиционных проектов. - Организация сформировала представление о способах агрегирования / сравнительного анализа данных о социальной пользе инвестиций и возможностях презентации социальных результатов на уровне портфеля. 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация не имеет типовой формы отчетности о социальном эффекте. - Организация не имеет отчетливого представления о способах агрегирования или сравнительного анализа данных об инвестиционных проектах. - Отчетность не осуществляется, но если это происходит, то отчеты

		<p>имеет всеобъемлющий характер, и адекватна размеру и сложности организационной структуры.</p> <p><i>- SIFI включила в юридическую документацию исчерпывающие требования к отчетам и целевые показатели социальной эффективности.</i></p>	<p>- Отчетность может быть нерегулярной, не всегда отражает необходимую информацию, либо не согласуется с размером и сложностью организационной структуры.</p> <p><i>- SIFI включила в юридическую документацию некоторые требования к отчетам и целевые показатели социальной эффективности.</i></p>	<p>появляются нерегулярно, содержат противоречивую информацию, и не учитывают размера и сложности организационной структуры.</p> <p><i>- В юридической документации SIFI нет упоминания об отчетности, отражающей сведения о социальной эффективности.</i></p>
	<p>4. АУДИТ: Оценка процессов, связанных с проверкой отчетов о социальном эффекте.</p>	<p>- Организация определила для себя стороннее учреждение или сформировала самостоятельную структуру, способную проводить независимый аудит и проверять достоверность отчетов о социальной эффективности.</p>	<p>- Организация проводит внутренние проверки социальной эффективности.</p>	<p>- Организация не сформировала отчетливого представления о значении подтверждающей информации и достоверности отчетов о социальной эффективности.</p>
	<p>5. ОБУЧЕНИЕ: В какой мере организация стремится повысить свою эффективность и улучшить будущую стратегию, обучаясь на основе сведений, полученных в ходе измерения социального эффекта?</p>	<p>- Организация всегда использует ключевую информацию (как положительную, так и отрицательную - собранную в процессе мониторинга и подготовки отчетности) для извлечения «уроков», позволяющих совершенствоваться и развивать будущую стратегию.</p> <p>- Организация всегда делится со своими инвесторами обучающей информацией с целью развития будущей стратегии.</p>	<p>- Организация часто использует ключевую информацию (как положительную, так и отрицательную - собранную в процессе мониторинга и отчетности) для улучшения и развития будущей стратегии.</p> <p>- Организация не всегда делится с инвесторами обучающей информацией, необходимой для развития будущей стратегии.</p>	<p>- Организация очень редко использует (или никогда не использует) ключевую информацию (как положительную, так и отрицательную - собранную в процессе мониторинга и отчетности) для улучшения и развития будущей стратегии.</p> <p>- Организация не всегда делится (или никогда не делится) с инвесторами обучающей информацией, необходимой для развития будущей стратегии.</p>