

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
ОБ ОЦЕНКЕ
ПОТРЕБНОСТЕЙ НПО
ГОРОДА АСТАНА

Астана, 2022 год

Оглавление

1. Объект и предмет исследования.....	2
2. Цель и задачи исследования	2
3. Описание метода исследования.....	3
4. Методология выборки.....	3
5. Потенциал неправительственных организаций.....	3
6. Потребности неправительственных организаций	14
7. Заключение	23

Актуализация методологии оценки потребностей неправительственных организаций города Астаны проведена в рамках проекта «Организация и обеспечение функционирования Гражданских (ресурсных) Центров для неправительственных организаций». Целью проекта является повышение уровня гражданской активности через создание гражданского центра по принципу «одного окна» для развития и укрепления неправительственных организаций.

1. Объект и предмет исследования

Объект исследования – представители неправительственных организаций города Астана.

Предметом исследования являются имеющийся потенциал организаций и наличие потребностей.

2. Цель и задачи исследования

Цель данного исследования – оценка потенциала действующих НПО, выявление их потребностей, необходимых для эффективного осуществления своей деятельности.

Следующие задачи позволяют достичь поставленную цель:

1. Определить уровень, масштабы и сферы активности НПО;
2. Организационный потенциал;
3. Источники финансирования;
4. Материально-техническое оснащение;
5. Выявить наличие потребностей НПО в обучении, консультировании, сопровождении и другой поддержке;
6. Определить способы и другие важные аспекты удовлетворения выявленных потребностей.

Метод сбора данных: для достижения цели и задач исследования применяется массовый опрос. В основе данного метода лежит количественный подход, который представляет собой заполнение опросника в онлайн формате. Количественное исследование включает четкие математические и статистические модели, что позволяет в результате иметь точные количественные значения изучаемых показателей, что позволяет оценить распространенность, а также величину изучаемых параметров.

3. Описание метода исследования

Массовый опрос – это традиционный количественный метод сбора информации, который осуществляется посредством заполнения анкеты (зачастую с использованием онлайн опросника) респондентом.

Инструментом сбора данных выступает логически структурированный вопросник – анкета социологического исследования. Анкета – стандартный инструмент для сбора первичной информации, который содержит набор вопросов, сформулированных и связанных между собой по определенным правилам. Свойства и качество социологической анкеты, ее объем, структура, специфика конструирования вопросов тесно связаны и определяются типом опроса, для которого данный инструмент предполагается использовать (массовый), а также особенностями объекта исследования.

Структура социологической анкеты состоит из трех блоков: 1) вводный, содержащий обращение, информацию для респондента об исследовании, инструкцию по заполнению и т.п.; 2) основной, содержащий набор вопросов собственно по изучаемой проблеме. Этот блок может иметь несколько разделов, посвященных различным аспектам изучаемой проблемы или отдельным темам; 3) социально-демографический, содержащий набор вопросов о таких характеристиках организации, как срок деятельности, объемы финансирования, сфера деятельности, источники финансирования и т.п.

4. Методология выборки

В рамках исследования были опрошены 101 представитель неправительственных организаций города Астана. В данном случае не используется специализированная квотированная выборка, респонденты отбираются случайным образом.

5. Потенциал неправительственных организаций

Рассматривая потенциал неправительственных организаций города Астана, прежде всего, изучим сферы и масштаб их деятельности.

Самая большая доля организаций-участников опроса работают в сфере поддержки социально-уязвимых слоев населения (31%). Охраной здоровья граждан и пропагандой здорового образа жизни занимаются еще 13% НПО. 9% организаций приходится на сферу образования и науки. По 6% организаций отметили сферой своей деятельности «Содействие решению

семейно-демографических и гендерных вопросов» и «Поддержка молодежной политики и детских инициатив». По 5% организаций осуществляют свою деятельность в сферах «Содействие развитию гражданского общества, в том числе повышению эффективности деятельности неправительственных организаций» и «Защита прав, законных интересов граждан и организаций». Доли оставшихся организаций составили менее 5% по каждой из сфер деятельности НПО (Диаграмма 1).

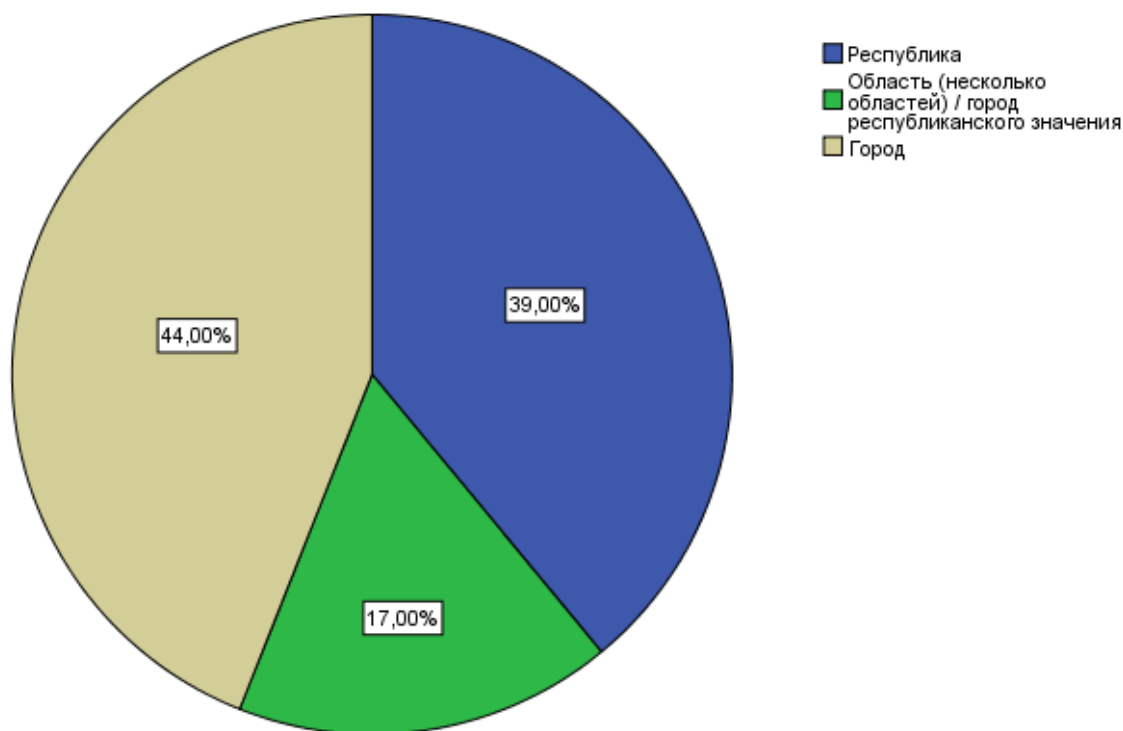
Диаграмма 1



Стоит отметить, что из семнадцати сфер деятельности неправительственных организаций, которые описаны в Приказе министра «Об утверждении правил предоставления сведений о своей деятельности неправительственными организациями и формирования Базы данных о них», только две не были отмечены ни одной НПО: оказание помощи лицу (семье), находящемуся в трудной жизненной ситуации и формирование ответственного обращения с животными, в том числе поддержки приютов для животных.

Территориальный охват деятельности неправительственных организаций города Астаны в большинстве случаев превышает территорию города (Диаграмма 2).

Укажите, пожалуйста, территориальный охват своей деятельности



Так, 56% организаций отметили, что осуществляют свою деятельность не только в пределах самого города из них 39% реализуют проекты по всей республике и 17% кроме самого города охватывают область и/или несколько областей.

Рассмотрим подробнее территории деятельности НПО города Астана в диаграмме 3. Так, не все организации, зарегистрированные в столице, осуществляют свою деятельность на ее территории, 1% (одна организация), реализует проекты в Акмолинской области.

Кроме столицы, НПО-участницы опроса, чаще осуществляют свою деятельность на близлежащих территориях:

Акмолинская область – 36,0% организаций;

Павлодарская область – 28,0% организаций:

Карагандинская область – 28,0% организаций.

А также на территориях, имеющих значительные бюджеты для реализации государственного социального заказа:

Алматы – 31% организаций;

Шымкент – 26% организаций.

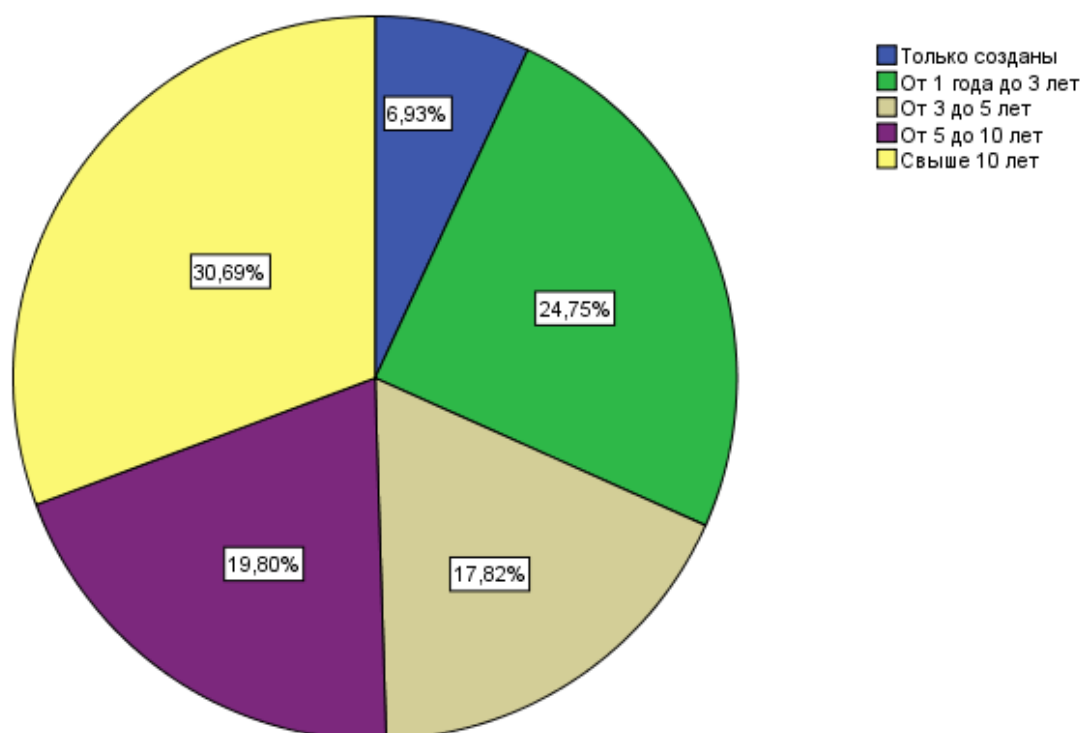
Диаграмма 3



Опыт работы исследуемых неправительственных организаций города говорит о росте регистрируемых организаций за последние три года (Диаграмма 4). Однако, существует допущение, что в опросе чаще принимали участие «молодые» организации города, ввиду более частых коммуникаций с гражданским центром из-за более высокой потребности в обучающей, консультативной или иной поддержке.

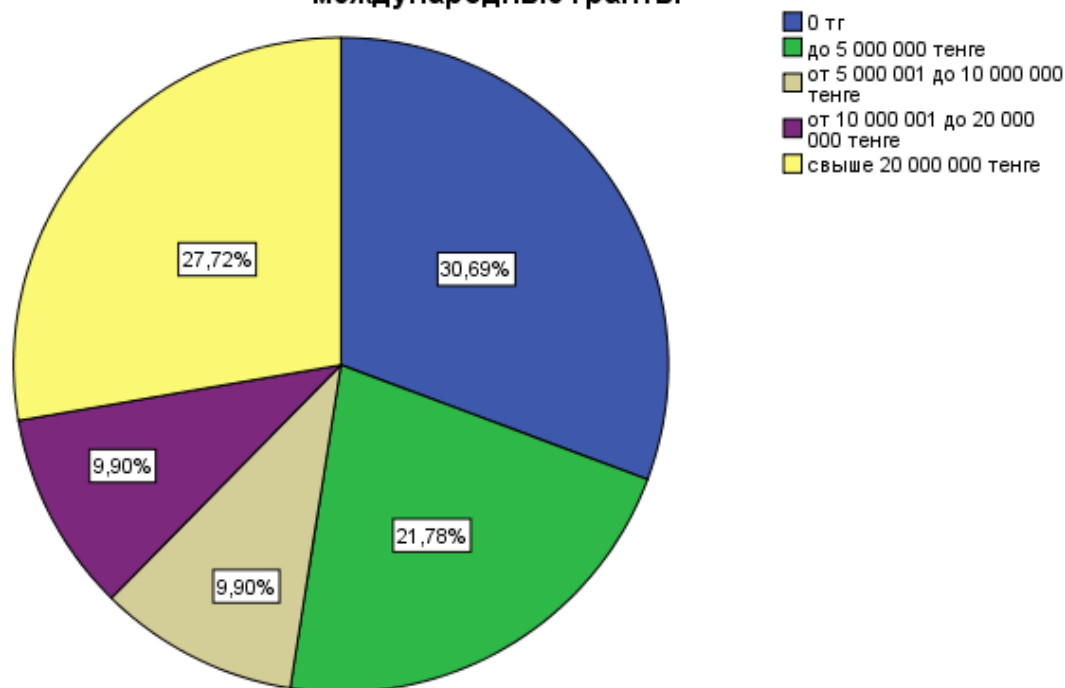
Так, опыт работы от 0 до 3 лет имеют 31,7% НПО-участниц опроса. Почти столько же (30,7%) имеют опыт работы 10 лет и более.

Общий период деятельности вашей организации



Другой важный способ замерить масштабы деятельности организаций заключается в оценке их финансовых возможностей (объем финансирования). С этой целью представителям НПО был задан вопрос о среднем размере годового бюджета. Распределение ответов на этот вопрос представлено в диаграмме 5. Из распределения ответов ясно, что наиболее популярными ответами являются самая нижняя и самая верхняя границы, предложенных вариантов ответа: «0 тенге» - 30,7% и «свыше 20 миллионов тенге» - 27,7%. На долю этих двух вариантов ответа приходится 58,41% от общего числа участников опроса.

Ежегодный объем финансирования (в среднем) включая государственный социальный заказ, гранты, платные услуги и международные гранты



Согласно результатам, средний бюджет НПО города Астана равен 5 миллионам тенге. Переходя к корреляционному анализу, стоит отметить сильную связь между бюджетом организации и опытом их работы. Чем раньше организация была зарегистрирована, тем больше у нее бюджет. Таблица сопряженности (таблица 1) это наглядно показывает. Здесь явно видно превышение фактических частот над ожидаемыми (это выделено желтым цветом) в той части, где маленький бюджет и небольшой «возраст» организации, и, наоборот, превышение фактических частот над случайными в той части таблицы, где большой бюджет и значительный опыт работы организации. Корреляция Пирсона равна 0,469, при значимости 0.01.

Таблица 1

Комбинационная таблица Общий период деятельности вашей организации * Ежегодный объем финансирования (в среднем) включая государственный социальный заказ, гранты, платные услуги и международных доноров

% в Общий период деятельности вашей организации

		Ежегодный объем финансирования (в среднем) включая государственный социальный заказ, гранты, платные услуги и международных доноров					Всего
		0 тг	до 5 000 000 тенге	от 5 000 001 до 10 000 000 тенге	от 10 000 001 до 20 000 000 тенге	свыше 20 000 000 тенге	
Общий период деятельности вашей организации	Только созданы	100,0%					100,0%
	От 1 года до 3 лет	48,0%	20,0%	16,0%	8,0%	8,0%	100,0%
	От 3 до 5 лет	16,7%	27,8%	16,7%	11,1%	27,8%	100,0%
	От 5 до 10 лет	25,0%	20,0%	10,0%	10,0%	35,0%	100,0%
	Свыше 10 лет	12,9%	25,8%	3,2%	12,9%	45,2%	100,0%
Всего		30,7%	21,8%	9,9%	9,9%	27,7%	100,0%

Определившись с размерами бюджета необходимо рассмотреть источники дохода, которыми располагают НПО. В рамках опроса респондентам было предложено определиться с источниками дохода, используемыми их организациями за последние три года. В качестве выбора респондентам было предложено 7 основных источников дохода (Диаграмма 6). Рейтинг популярности источников сложился следующим образом:

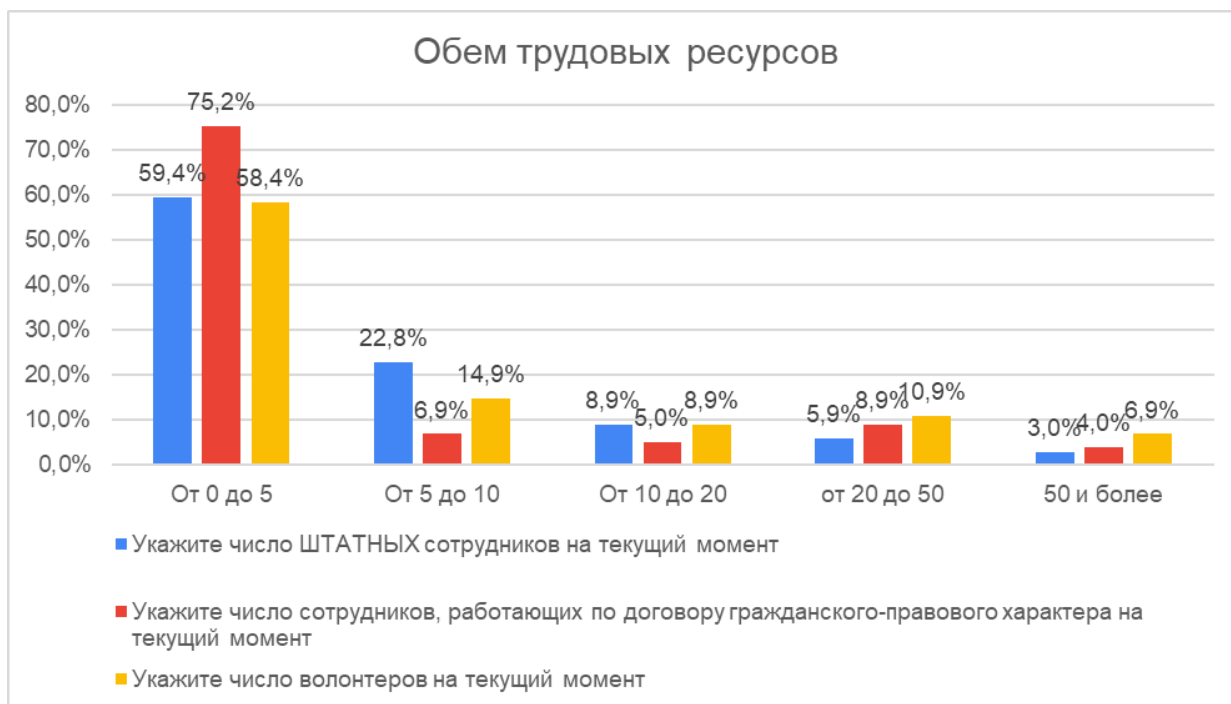
1. Собственный вклад
2. Государственный социальный заказ
3. Общественное финансирование, добровольные взносы частных/физических лиц, благотворительные взносы
4. Международный грант
5. Поступление от учредителей
6. Государственный грант
7. Премия

Также респонденты могли добавить собственные варианты ответов, которые не вошли в основной список. Таким образом 10,3% опрошенных указали что не имеют ни одного источника доходов.

Каждый опрошенный мог указать более одного варианта. Были респонденты, указывающие до семи источников дохода. В среднем организации имели около двух различных источников дохода (1,9 – это хороший показатель).



Следующий аспект, который вызывает интерес – это объем трудовых ресурсов. Большинство организаций имеют маленький штат сотрудников – до пяти человек (72,2%). Организации со штатом более пяти сотрудников составляют 24,8%. Очевидно, что количество сотрудников, работающих по договорам ГПХ и волонтеров чаще превышает нижний порог «от 0 до 5», чем количество сотрудников, работающих по трудовым договорам (Диаграмма 7).

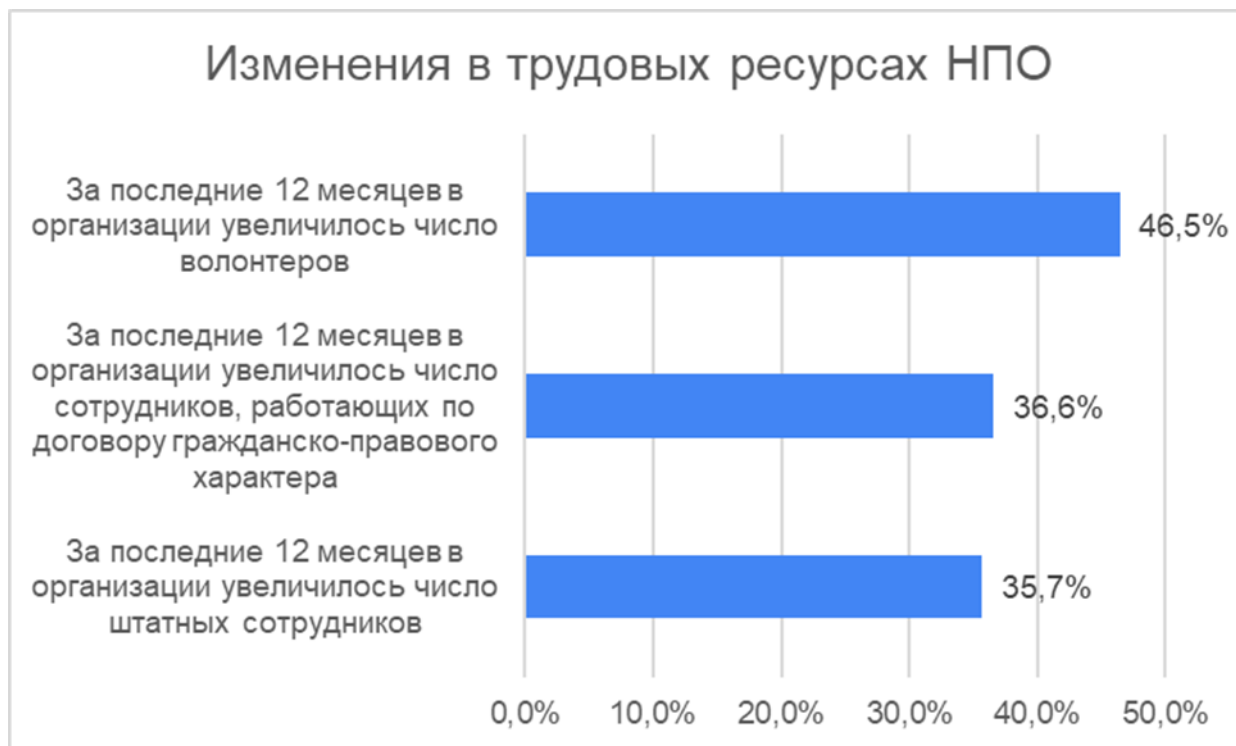


Корреляционный анализ указывает на наличие связи между численностью штатных сотрудников и бюджетом организации (что вполне ожидаемо). Так, организации с большим бюджетом чаще ожидаемого располагают большим штатом сотрудников и наоборот НПО с малым бюджетом чаще имеют небольшой штат сотрудников (корреляция Пирсона равна 0,337 при значимости 0.01). Еще более значима корреляционная связь между численностью сотрудников привлекаемых по договорам ГПХ и бюджетом организации (корреляция Пирсона равна 0,572 при значимости 0.01). Что говорит о следующем:

Неправительственные организации с большим бюджетом значительную часть финансовых средств затрачивают на привлеченных сотрудников. Причин может быть несколько. Во-первых, чаще всего требованиями финансирующих организаций устанавливаются пороги для административных расходов, куда входит оплата труда штатных сотрудников. Во-вторых, заключению трудовых договоров препятствуют временные рамки проектов. В-третьих, отсутствие в штате организации сотрудников узкой специализации (экспертов, консультантов, IT-, СММ-специалистов, юристов и т.п.). В-четвертых, избежание затратных обязательств перед работниками и налоговыми органами (рабочее место, соответствующее стандартам, предоставление отпуска, оплата больничных листов, социальный налог и социальные отчисления, страховка от несчастных случаев на рабочем месте, ведение баз данных и т.п.).

Как изменились трудовые ресурсы НПО за последние 12 месяцев показано в диаграмме 8. Чаще всего участники опроса отметили увеличение числа волонтеров в организации (46,5%).

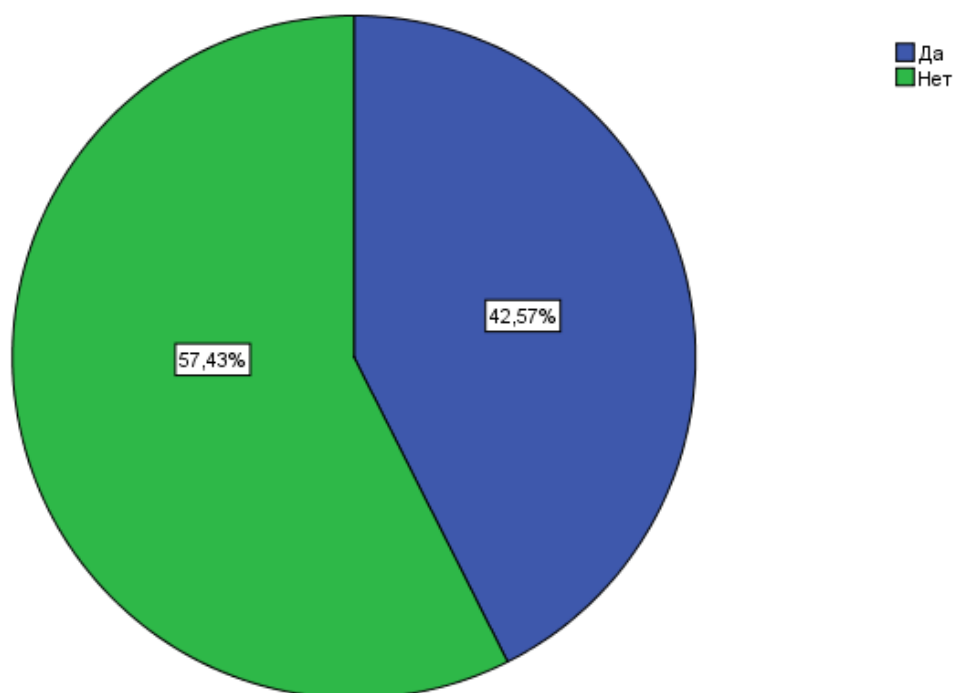
Диаграмма 8



Примерно одинаковые доли НПО-респондентов отметили увеличение числа штатных сотрудников (35,7%) и сотрудников, работающих по договорам ГПХ (36,6%). Вместе с тем, опросником не предусмотрено получение данных об уменьшении или отсутствии изменений в трудовых ресурсах. По этой причине сложно определить, как изменились трудовые ресурсы организаций в целом.

Значительной долей НПО (42,6%) труд волонтеров используется на постоянной основе (Диаграмма 9). Таким образом, для повышения потенциала организаций имеет смысл обучение волонтеров и добровольцев.

На постоянной основе используется труд добровольцев, волонтеров



За последние 12 месяцев большинство сотрудников 54,5% опрошенных НПО прошли курсы повышения квалификации, тренинги. А также увеличилось количество проектов у 48,5% НПО (Диаграмма 10). Корреляционный анализ показывает небольшую связь между этими двумя показателями (корреляция Пирсона равна 0,212 при значимости 0.05, двухсторонняя). Таким образом, увеличение числа проектов имеет зависимость от увеличения уровня квалификации сотрудников организации и наоборот.



6. Потребности неправительственных организаций

Переходя непосредственно к изучению потребностей НПО столичные, необходимо прежде всего установить наличие базовых нормативных документов в организации. Наличие таких документов стандартизирует и тем самым существенно упрощает работу сотрудников, при этом улучшая качество их работы. В диаграмме 11 представлены доли НПО-участниц опроса, которые не имеют соответствующих документов.



Чуть больше половины организаций не имеют описания ключевых показателей собственной деятельности, включая показатели Гражданских центров (54,5%), а также положения о порядке приобретения товаров, работ и услуг и постановке их на учет (52,5%).

Чуть менее половины организаций не имеют положения о документообороте организации (47,5%) и еще 42,6% организаций не публикуют ежегодного отчета о своей деятельности.

Несмотря на небольшой штат неправительственных организаций только у 35,6% опрошенных НПО отсутствуют должностные инструкции для сотрудников.

Положения о высшем органе управления не имеют почти треть организаций (30,7%). Данный документ не является обязательным и часто работа высшего органа управления регламентируется только Уставом организации, однако наличие такого документа может значительно упростить понимание порядка принятия решений в организации.

Стоит обратить особое внимание на отсутствие у 24,8% организаций учетной политики, так как данный нормативный документ является обязательным для любого юридического лица согласно налоговому Кодексу РК.

Портфолио не имеют 30,7%, что также затрудняет работу сотрудников при разработке заявок на получение финансирования, а также при продвижении организации среди заинтересованных лиц и организаций.

Отсутствие последних трех документов объясняется высокой долей «молодых» организаций (от 0 до 3 лет) среди НПО участников опроса (31,7%).

Следующим критерием для определения потребностей организаций является наличие ресурсов и опыта. Исходя из логики актуализируемой методологии, необходимо определить наличие или отсутствие ресурсов, необходимых или существенно упрощающих работу неправительственной организации. Таким образом, в диаграмме 13 представлено распределение ответов НПО, которое наглядно демонстрирует, что у подавляющего большинства организаций нет в собственности отдельного помещения для проведения тренингов (79,2%), печатного издания, журнала, бюллетеня (75,2%), а также собственного помещения или офиса (73,3%). Но это вовсе не означает, что у соответствующей доли организаций действительно есть острая необходимость в соответствующих ресурсах. Как, видно из диаграммы 13, страниц в социальных сетях нет только у 13,9% организаций, скорее всего данный способ информирования заинтересованных сторон с течением времени вытеснил необходимость издания печатной продукции.

Диаграмма 13



Очень показательными являются оценки НПО-респондентов, касающиеся различных параметров организации. В диаграмме 14 представлены доли

организаций в той или иной мере, плохо оценивающих различные аспекты функционирования собственной организации.

Наихудшие оценки чаще всего получали следующие аспекты:

1) Материально-технические средства организаций, как наличие, так и состояние.

- ✓ Состояние имеющейся материально-технической базы (исправность, новое\старое) – 45,5% организаций
- ✓ Материально-техническое оснащение (наличие техники, офисной мебели и т.д.) – 41,6% организаций

2) Связи с общественностью.

- ✓ PR-стратегия организации (коммуникации, СММ, социальные сети в т.ч.) – 43,6% организаций
- ✓ Позиционирование, построение концепции организации – 38,6% организаций
- ✓ Место и положение организации в своей сфере деятельности – 35,6% организаций

3) Управление организацией и проектами.

- ✓ Наличие системы мониторинга и оценки проектов и программ – 42,6% организаций
- ✓ Эффективная система оценивания и мотивации работы сотрудников (HR management policy) – 42,6% организаций
- ✓ Стратегический план развития организации – 41,6% организаций
- ✓ Система управления финансами, фандрайзинг – 40,6% организаций
- ✓ Разработанная система повышения квалификации сотрудников – 40,6% организаций.



Данные представленные в диаграмме 14 скорее касаются потребностей руководства организаций и свидетельствуют о необходимости не только обучающих мероприятий, а использования комплексного подхода. Другими словами, НПО города нуждаются в полном пакете консалтинговых услуг: консультирование и сопровождение, планирование, разработка методических, регламентирующих и других документов, обучающие мероприятия для руководства и персонала и т.д.

Рассмотрим потребности в навыках сотрудников организаций в целом в диаграмме 15. Очевидно, что все предложенные навыки пользуются популярностью среди опрошенных НПО. Наименьшие доли из необходимых навыков составили чуть менее половины всех участников опроса: «Разработка, тестирование и упаковка продукта и/или услуги» - 46,5% и «Навыки работы со специальными программами (MS Office, Outlook, Word, Power Point, Project, Photoshop, SMM)» - 48,5%.



Самыми актуальными навыками для сотрудников неправительственных организаций являются:

- 1) Управленческие организационные навыки (стратегическое планирование, проектный менеджмент, управление командами) – 75,2%;
- 2) Тренинговые навыки (разработка и проведение тренингов, тренинговые методы) – 66,3%;
- 3) Исследовательские навыки (разработка рекомендаций, практико-ориентированные исследования) – 64,4%;
- 4) Коммуникативные навыки (презентации, ведение переговоров, медиация, networking) – 62,4%.

Оставшиеся из предложенных навыков, респондентами были отмечены довольно часто. Однако, они являются скорее вспомогательными при проектной специфике работы организаций неправительственного сектора.

Об этом же свидетельствуют данные об актуальности тем обучающих мероприятий представленные в диаграмме 16. При наличии необходимости определенных навыков для сотрудников подавляющего большинства НПО организации-участницы опроса отмечают соответствующую актуальность тем обучающих мероприятий.



Таким образом, по результатам проведенного опроса, лидерами среди актуальных тем обучающих мероприятий стали:

Построение отношений с бизнесом и государством (65,7%);

Управление проектами и проектными командами (50,5%);

Финансовая и нефинансовая отчетность для НПО (43,4%).

И так, в ходе исследования были выявлены потребности НПО города Астаны. В основном эти потребности касаются развития человеческих ресурсов организации, их навыков, знаний и личных качеств. Каким образом НПО предпочитают восполнить имеющиеся пробелы наглядно представлено в диаграмме 17.



Подавляющее большинство респондентов, для развития необходимых навыков у своих сотрудников, предпочли наиболее практико-ориентированные формы обучения. Так, 76,2% опрошенных отметили вариант «мастер-классы, воркшопы, разбор практических кейсов» и еще 74,3% - «тренинги (диалог, двухсторонняя коммуникация)». Так, как опросник предполагал выбор нескольких вариантов ответа, оставшиеся форматы обучения были выбраны респондентами скорее, как вспомогательные, в дополнение к первым двум вариантам ответа.

Предпочитаемое время проведения обучающих мероприятий для большей доли респондентов приходится на будние дни, в дневное или вечернее время. (Диаграмма 18).

Диаграмма 18



Что касается длительности обучения, очевидно, что в зависимости от сложности темы, респонденты чаще предпочитают короткие курсы занятий: 2-3 дня или 2-4 часа (Диаграмма 19).

Диаграмма 19

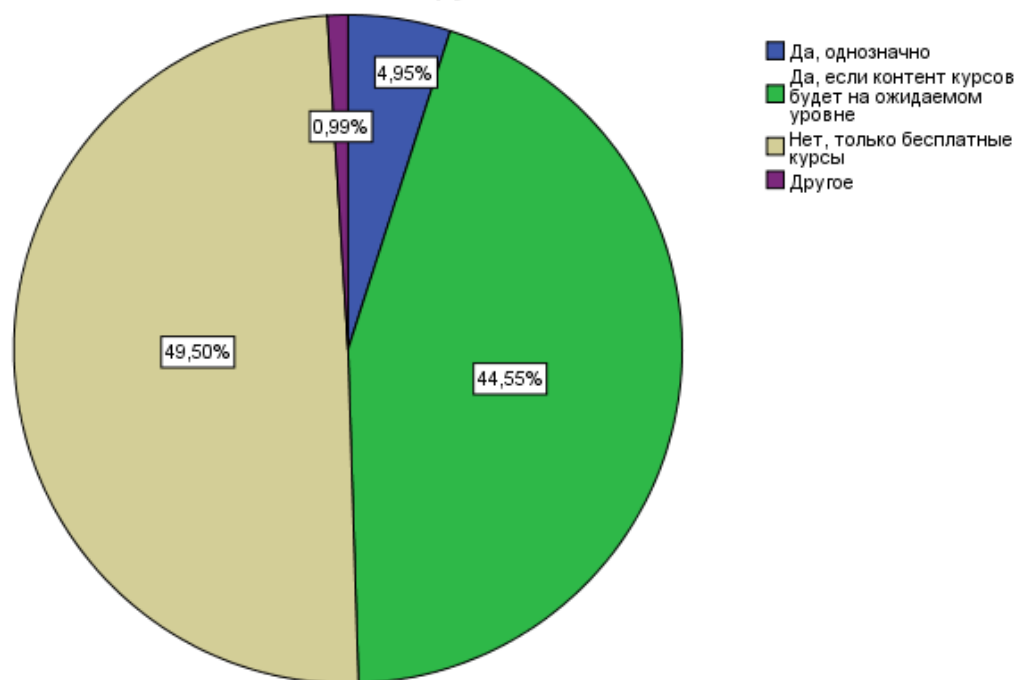


Учитывая данные о финансовом положении опрошенных представителей НПО, предсказуемо, что практически половина организаций не может себе

позволить оплачивать обучение сотрудников (49,5%). Только около 5% НПО-участниц опроса, готовы оплачивать для своих сотрудников курсы повышения квалификации. Однако оставшиеся 44,6% НПО готовы изыскивать средства на обучение сотрудников в случае наличия уверенности в том, что обучение будет качественным и позволит внести ощутимый вклад в развитие организации (Диаграмма 20).

Диаграмма 20

Готовы ли Вы оплачивать курсы повышения квалификации своих сотрудников?



7. Заключение

Потенциал НПО, принявших участие в опросе, не является высоким. Однако, по результатам данной оценки потребностей наблюдается рост потенциала таких организаций.

Самая большая доля организаций-участников опроса работают в сфере поддержки социально-уязвимых слоев населения (31%). Охраной здоровья граждан и пропагандой здорового образа жизни занимаются еще 13% НПО. 9% организаций приходится на сферу образования и науки.

56% организаций отметили, что осуществляют свою деятельность не только в пределах самого города, из них 39% реализуют проекты по всей республике и 17% кроме самого города охватывают область и/или несколько областей.

НПО-участницы опроса, чаще осуществляют свою деятельность на близлежащих территориях или территориях, имеющих значительные бюджеты для реализации социальных проектов.

Из распределения ответов ясно, что значительная часть опрошенных НПО приходится на самую нижнюю и самую верхнюю границы, предложенных вариантов ответа о среднем годовом бюджете организации: «0 тенге» - 30,7% и «свыше 20 миллионов тенге» - 27,7%.

Рейтинг популярности источников финансирования НПО сложился следующим образом:

1. Собственный вклад
2. Государственный социальный заказ
3. Общественное финансирование, добровольные взносы частных/физических лиц, благотворительные взносы
4. Международный грант
5. Поступление от учредителей
6. Государственный грант
7. Премия

10,3% опрошенных указали что не имеют ни одного источника доходов. Были респонденты, указывающие до семи источников дохода. В среднем организации имеют около двух различных источников дохода (1,9).

Большинство организаций имеют маленький штат сотрудников – до пяти человек (72,2%). Организации со штатом более пяти сотрудников составляют 24,8%. Очевидно, что количество сотрудников, работающих по договорам ГПХ и волонтеров чаще превышает нижний порог «от 0 до 5», чем количество сотрудников, работающих по трудовым договорам.

Чаще всего участники опроса отметили увеличение числа волонтеров в организации (46,5%). Примерно одинаковые доли НПО-респондентов отметили увеличение числа штатных сотрудников (35,7%) и сотрудников, работающих по договорам ГПХ (36,6%).

Значительной долей НПО (42,6%) труд волонтеров используется на постоянной основе. Таким образом, для повышения потенциала организаций имеет смысл обучение волонтеров и добровольцев.

За последние 12 месяцев большинство сотрудников 54,5% опрошенных НПО прошли курсы повышения квалификации, тренинги. А также увеличилось количество проектов у 48,5% НПО. Увеличение числа проектов имеет зависимость от увеличения уровня квалификации сотрудников организации и наоборот.

Среди НПО-участниц опроса существует существенная потребность в разработке базовых нормативных документов организации. Наличие таких документов стандартизирует и тем самым существенно упрощает работу сотрудников, при этом улучшая качество их работы.

Ожидаемо, что среди неправительственных организаций существует потребность в соответствующих ресурсах, необходимых или существенно упрощающих работу неправительственной организации: у подавляющего большинства организаций нет в собственности отдельного помещения для проведения тренингов (79,2%), печатного издания, журнала, бюллетеня (75,2%), а также собственного помещения или офиса (73,3%).

Очень показательными являются оценки НПО-респондентов, касающиеся различных параметров организации. Наихудшие оценки чаще всего получали следующие аспекты:

- 1) Материально-технические средства организаций, как наличие, так и состояние.
- 2) Связи с общественностью.
- 3) Управление организацией и проектами.

Значительная доля потребностей неправительственных организаций касается развития человеческих ресурсов организации, их навыков, знаний и личных качеств.

Все предложенные опросником навыки сотрудников пользуются популярностью среди опрошенных НПО. Самыми актуальными навыками для сотрудников неправительственных организаций являются:

- 1) Управленческие организационные навыки (стратегическое планирование, проектный менеджмент, управление командами) – 75,2%;
- 2) Тренинговые навыки (разработка и проведение тренингов, тренинговые методы) – 66,3%;
- 3) Исследовательские навыки (разработка рекомендаций, практико-ориентированные исследования) – 64,4%;

4) Коммуникативные навыки (презентации, ведение переговоров, медиация, networking) – 62,4%.

Лидерами среди актуальных тем обучающих мероприятий стали:

Построение отношений с бизнесом и государством (65,7%);

Управление проектами и проектными командами (50,5%);

Финансовая и нефинансовая отчетность для НПО (43,4%).

Подавляющее большинство респондентов, для развития необходимых навыков у своих сотрудников, предпочли наиболее практико-ориентированные формы обучения. Предпочитаемое время проведения обучающих мероприятий для большей доли респондентов приходится на будние дни, в дневное или вечернее время. В зависимости от сложности темы респонденты чаще предпочитают короткие курсы занятий: 2-3 дня или 2-4 часа.

Практически половина организаций не может себе позволить оплачивать обучение сотрудников (49,5%). Только около 5% НПО-участниц опроса, готовы оплачивать для своих сотрудников курсы повышения квалификации. Однако оставшиеся 44,6% НПО готовы изыскивать средства на обучение сотрудников в случае наличия уверенности в том, что обучение будет качественным и позволит внести ощутимый вклад в развитие организации.