

საზოგადოებრივი ორგანიზაციების განვითარების 4 ეტაპი

არაფორმალური/ოჯახი	სტრუქტურული	დეცენტრალიზაცია	კონსოლიდაცია
„თბილი“ პერიოდი			
შემოქმედითობა და თავდადება საერთო საქმისთვის	სტრუქტურას ყურადღება ექცევა	მართვა დეცენტრალიზებულია	სტრუქტურა იცვლება
თანამშრომლების მოტივაცია მაღალია	სამუშაოს აღწერილობები იწერება	გეგმები/გადაწყვეტილებების მიღება უფრო ხშირად ხდება პროექტის/განყ.დონეზე	პროგრამები ცვლიან ურთიერთშემავსებელ და საინტერესო ინფორმაციას
მისიის მონახაზი და პროექტებზე ფოკუსირება ხდება	სტრუქტურაში სუპერვაიზორების როლი იკვეთება	გადაწყვეტილების მიღებისას გუნდი შემოქმედითობას და ინიციატივას ამჟღავნებს	გახშირდა ოფიციალური შეხვედრები
თავისუფალი მართვის სტილია	შემოდის მონიტორინგი და ანგარიშგება	ტოპ-მენეჯერთან არ ხდება ხშირი კომუნიკაცია	ტოპ-მენეჯერის გადაწყვეტილების „წონა“ იზრდება
პასუხისმგებლობები არ არის გამიჯნული	იქმნება პოლიტიკის სახელმძღვანელოები და სტანდარტები	დელეგირება წამყვანი ლიდერობის სტილია	ოფიციალური ანგარიშები ხშირად იწერება
„აციების“ პერიოდი			
ორგანიზაცია იზრდება	კონტროლი უფრო ცენტრალიზებულია	ორგანიზაციის მართვის სადავეები იკარგება	შეხვედრები/კოორდინაცია დიდ დროს მოითხოვს
ახალი თანამშრომლები ნაკლებად მოტივირებულები არიან („ძველები“ ბრაზობენ)	პროცედურები რიგიდულია - აფერხებს სამუშაო პროცესს	არ ხდება მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გაცვლა	შეხვედრები არაეფექტურია
ახალი თანამშრომლები მეტად მოტივირებულები არიან („ძველები“ ბრაზობენ)	ფორმალურ დონეზე თანამონაწილეობა შეზღუდულია	შიდა კონკურენცია იზრდება - „ჩემი და შენი პროექტი“	ფორმალური შეხვედრები უკვე სამუშაოს შესრულებას უშლის ხელს
იგრძნობა სტრუქტურის და ვალდებულებების გაწერის საჭიროება	ორგანიზაციის კუთვნილების გრძნობა იკარგება	ყველა პროექტი/განყოფილება „თავისკენ ექაჩება“	ადამიანები ღიზიანდებიან ამდენი პროცედურებით
„ძველებს“ ეშინათ ბიუროკრატიის იკლებს	ინიციატივა/შემოქმედებითობა იკლებს	ორგანიზაციის მისია და მიზნები გვაკიწყდება	ოკ, ეს „ქალაქდომანია“
მართვის კრიზისი			
დამფუძნებლები ვერ ახერხებენ მხარი აუბან ცვლილებებს	თანამშრომლები იზრდებიან, უნდათ მეტი მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში	თანამშრომლებსაც და მართვის რგოლსაც აქვთ შეგრძნება, რომ კოორდინაცია უნდა გაიზარდოს	მუდმივი ბალანსის ძიება ერთის მხრივ საბოლოო მიზნებსა და დაგეგმვის პროცესს და მეორეს მხრივ შტატის თავისუფლებასა და შემოქმედებითობას შორის
„დამფუძნებლის სინდრომი“	ხანდახან ან ეტაპზე ან ორგანიზაციის ხელმძღვანელის შეცვლა ხდება ან ის ახერხებს სტილის შეცვლას	რესტრუქტურისაც და/ან ახალი პროცედურები საკმაოდ მტკივნეულია	