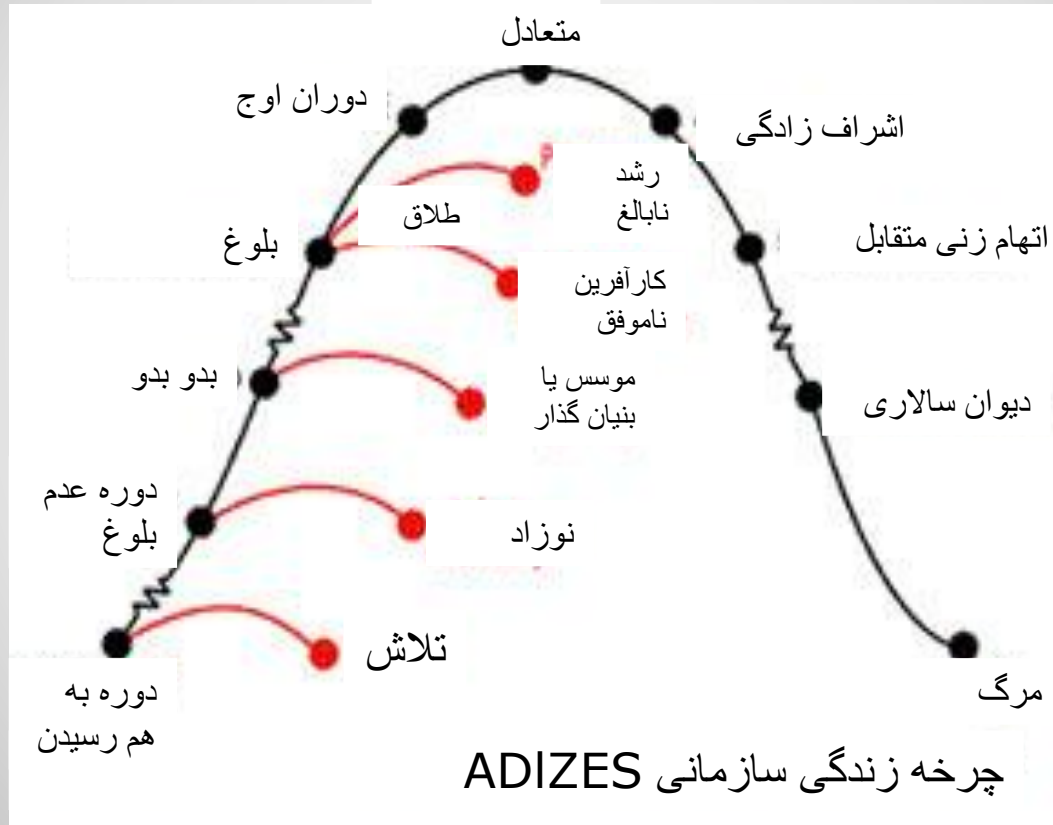


# چرخه زندگی EOs

قوانین و استراتژی‌های مرتبط با مراحل توسعه

سید حسن افتخاریان

# چرخه زندگی یک شرکت



# ویژگی‌های هر مرحله

| والد   | بالغ                                     | جوان                           | تولد    |               |
|--|--|--------------------------------|---------|---------------|
| بسیار بزرگ                                     | بزرگ                                     | متوسط                          | کوچک    | اندازه        |
| وسیع   | سیاست و رویه                             | تعداد کمی قانون                | هیچ     | بروکراسی رسمی |
| کمیسیون‌های متعدد و رئیس                       | رئیس - هیئت مدیره - مدیران بخش‌های مختلف | رئیس - هیئت مدیره              | رئیس    | محوریت        |
| بسیار وسیع                                     | دپارتمان‌ها                              | ۱ کارمند                       | هیچ     | منابع         |
| ساختار طبقاتی                                  | هیئت مدیره و کمیته‌ها                    | فاقد کنترل                     | به سختی | هدایت‌گری     |
| گسترده: برنامه‌ریزی، مالی، عضویت و امور پرسنلی | سیستم‌های کنترل - گزارشات عملکرد         | بودجه ابتدایی و سیستم اطلاعاتی | هیچ     | سیستم داخلی   |

• آیا سازمان های کارفرمایی با یکدیگر خیلی تفاوت دارند؟

## جو دیس تیمسون در چرخه زندگی غیرانتفاعی

- مرحله یک: تصور و الہام بخشی : آیا این رویا محقق می شود؟
- مرحله دو: تأسیس و چارچوب بندی: چگونه با وجود این مشکلات ما به راه خود ادامه دهیم؟
- مرحله سه: عملیاتی سازی و رشد: چگونه بستر رشد را مهیا کنیم؟
- مرحله چهار: روند و پایداری: چگونه حرکت خود را پایدار سازیم؟
- مرحله پنج: بازنگری، بازسازی: چگونه به طراحی مجدد برسیم؟

# آیا سازمان های کارفرمایی با یکدیگر خیلی تفاوت دارند؟

## زندگی EO

• تولد

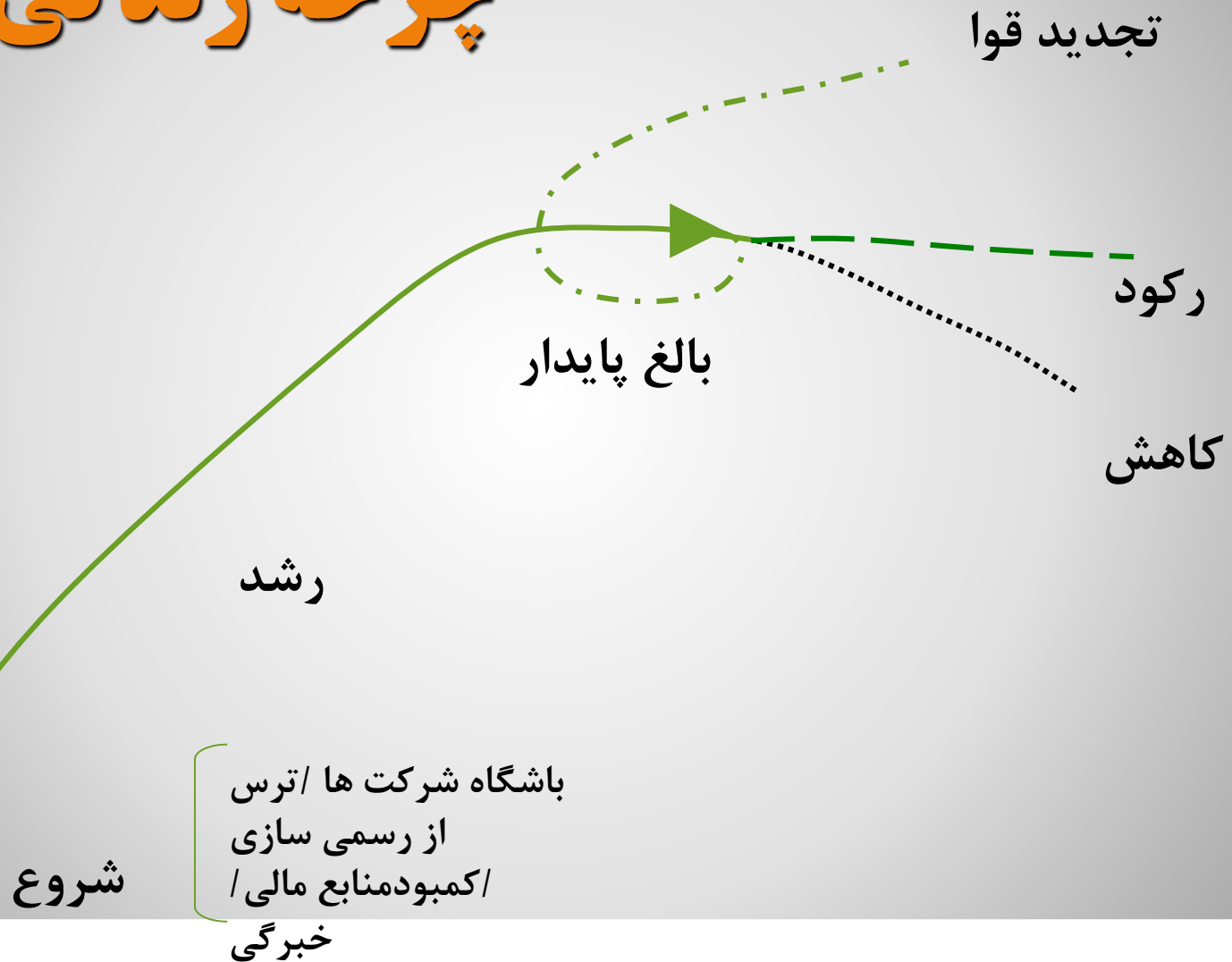
• جوانی

• بالغ

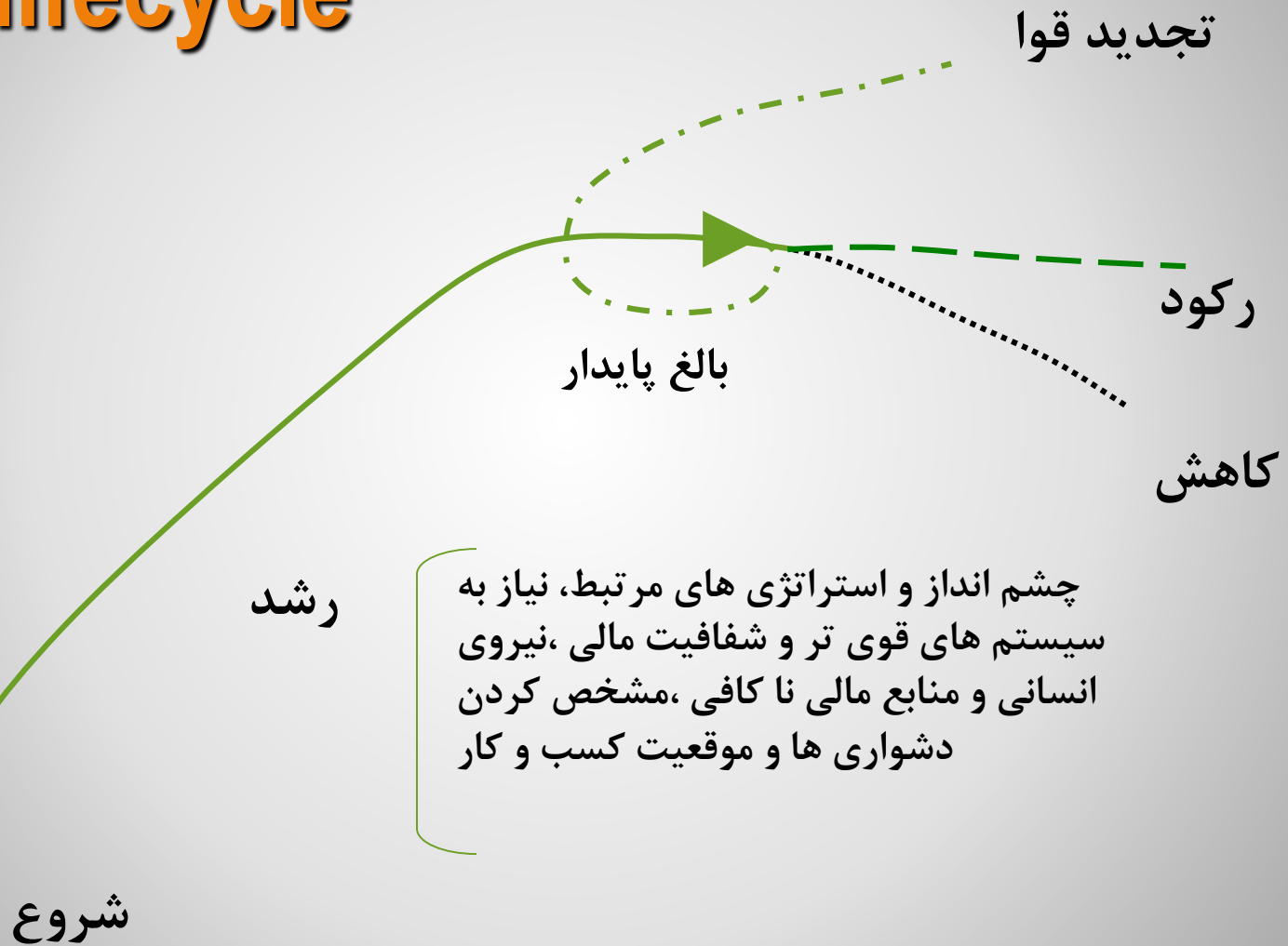
• والد

• زوال و مرگ

# چرخه زندگی EO's

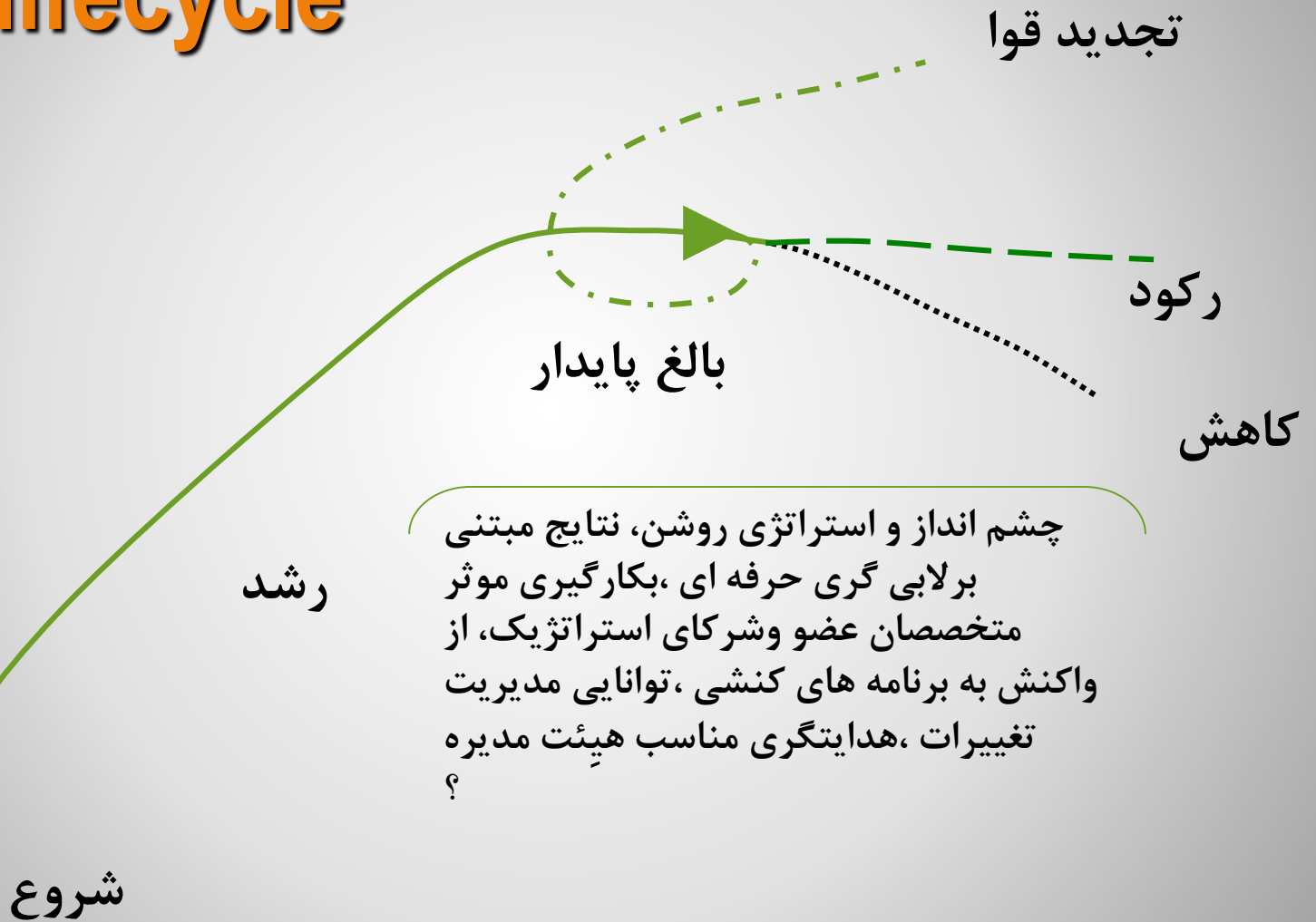


# EO's lifecycle

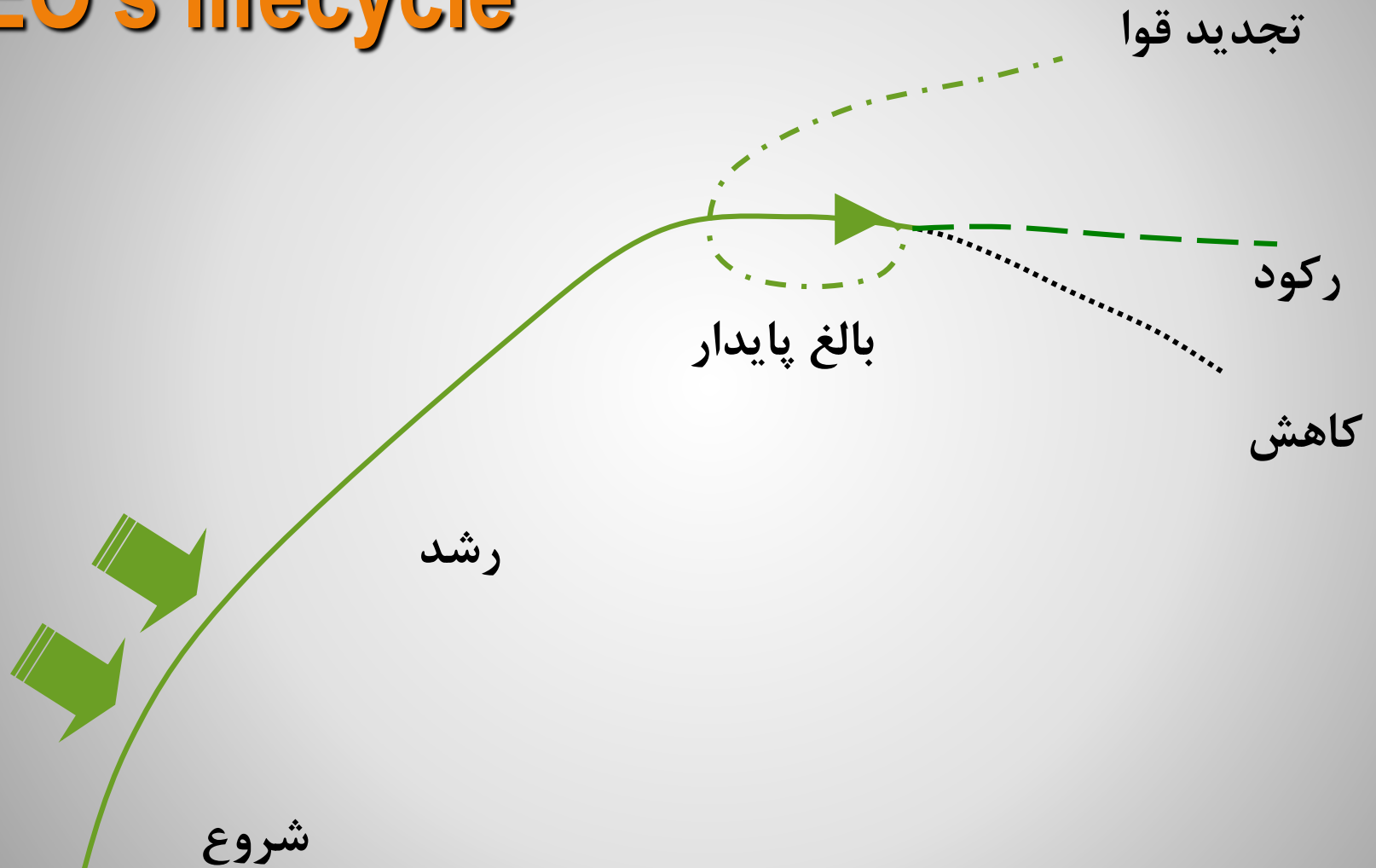




# EO's lifecycle



# EO's lifecycle



# Opportunities and Threats per stage

## Birth

- Enthusiasm
- Involvement
- Flexibility
- No budget
- Peers
- Something done

- Mainly talk
- No resources
- Informality
- Domination by few

## Youth

- Light organization
- Flexible
- Focus on priorities
- Light cost

- Output limited
- Quid outsiders?
- Governance structure weak
- Very small revenue for real work

# Opportunities and Threats per stage

## Mature

- Professional work
- Recognition
- Importance
- Strong output
- Wide membership opportunities

- Cost more
- More balance of interest with members
- More bureaucracy

## Sophisticated

- Professional machine
- High impact
- Branding
- Prestige
- Power

- Professionals take over
- Alienation with members and themes
- Priorities unclear
- High cost
- Voluntarism gone?

• **EOs** میتوانند در مراحل متفاوتی از توسعه باشند.

استراتژی که با همه همخوان باشد وجود ندارد، اما در هر مرحله از توسعه استراتژیهای مرتبط با تهدیدات و فرصت ها وجود دارند.

تجزیه تحلیل شما - شکل شما در چه مرحله ای از رشد قرار دارد؟

از 1-10

عضویت

شناخته بودن برند

هدایتگری

منابع: کارمندان / بودجه

تأثیر بر سیاست ها از طریق لابی

تأثیر بر سیاست ها از طریق گفتگو های

اجتماعی

ارتباطات

همکاری با دیگران

مقررات و نظم

همکاریهای بین المللی

# بنابر این چگونه استراتژی های سازگار با مرحله پیشرفت را توسعه دهیم؟

- سوال دو:
- با مشخص شدن مرحله توسعه یافتگی، چه چیزی باید تأکید اصلی مدیران  
تشکل برای حرکت به مرحله بالاتر توسعه باشد؟

دو سوال کمکی:

کدام اولویت خالص؟

کدام اولویت هر معیار اصلی: مشارکت و غیره.. (جدول را مشاهده کنید)

از هر گروه جدول استفاده کنید

# نتیجه ممکن برای استراتژی سازگار با درک تغییر و (و) موقعیت کنونی)

| والد | بالغ | جوان | تولد |                                       |
|------|------|------|------|---------------------------------------|
|      |      |      |      | عضویت                                 |
|      |      |      |      | درآمد                                 |
|      |      |      |      | منابع                                 |
|      |      |      |      | هدایتگری و مدیریت                     |
|      |      |      |      | تاثیر گذاری بر قوانین با لابی ، گفتگو |
|      |      |      |      | خدمات قابل ارائه به اعضا              |



## جواب‌های ممکن: تمرکز اصلی برای مدیریت هر مرحله

- از تولد تا جوانی (۱ تا ۲)
- پایاسازی سازمان و درآمد مینیمم
- از جوانی تا بلوغ (۲ تا ۳)
- ساختار مخصوص و دبیرخانه
- از بلوغ تا والد (۳ تا ۴)
- تمرکز و نوآوری کردن
- از والد تا جلوگیری از زوال و مرگ (۴ تا ۵)
- دخیل دادن اعضا با نگه داشتن و مرتبط باقی گذاشتن آنها.

# نتیجه ممکن برای استراتژی سازگار برای تغییر و تحولات

| والد                                  | بالغ                                   | جوان                             | تولد   |   |
|---------------------------------------|--|----------------------------------|--|---|
| تمرکز بر حفظ مشارکت ها                | وجود سیستم های جذب حرفه ای             | جذابیت قوی                       | آزاد   | عضویت                                     |
| برنامه های اقتصادی و مالی             | تنوع منابع درآمدی                      | افزایش قوی                       | حداقل اطمینان از پرداخت حق عضویت             | درآمد                                     |
| هماهنگی و همکاریهای متقابل با ذینفعان | حضور حرفه ای ها در مجموعه              | بکارگیری افراد کارآمد            | منابع انسانی محدود                           | منابع                                     |
| اطمینان از حفظ روابط و مشارکت ها      | سیستم های گسترده مدیریتی               | مأموریت، چشم انداز و مقررات روشن | حداقل مقررات                                 | هدایتگری                                  |
| نقش صدای واحد برای اعضا               | کیفیت بالای حضور در بسیاری از زمینه ها | دارای چندین موقعیت               | دارای موقعیت برای تعیین حداقل یک موضوع اساسی | تاثیر بر قوانین کسب و کار با لابی و گفتگو |
| طراحی و ارائه خدمات خاص منظوره        | متنوع ساختن خدمات پیشنهادی             | ارائه یک خدمت به صورت کامل       | شروع به فکر درارتباط با نیازها: ۱ خدمت       | خدمات                                     |

**سوال سوم: (برای تحقق توسعه در هر مرحله):  
اولویت های اجرایی کدام موارد هستند؟**

# و این در اجرا به چه معناست؟

- از تولد تا جوانی:
- تمرکز اجرایی روی .... و .... و ....
- این را برای مراحل بعد نیز انجام دهید
- تمرین

## نتیجه

اصول بنیادین و ساختارهای EO (دفاع، هدایتگری، عضویت، منابع، خدمات و غیره) همچنان باقی هستند

### اما

اجراهای متفاوت و جنبه‌های استراتژی مرتبط با هر مرحله از توسعه یافتگی، و موقعیت ملی آنها را متمایز میسازد.