



RICDOG

სამაგიდო წიგნი

განკუთვნილია ორგანიზაციის თანამშრომელთათვის

წიგნი მოიცავს ორგანიზაციის ყველა საბაზისო დოკუმენტს, რომლის აღსრულება ევალება ყველა ორგანიზაციის წევრს. დოკუმენტები აღწერს ორგანიზაციის მისიას, მიზანს, ამოცანებს, 10 წლიან სტრატეგიას აქტივობების, პიარის, ადამიანური რესურსების და ფანდრაიზინგის მიმართულებით. ასევე წიგნი შეიცავს ორგანიზაციის თანამშრომლების ფასეულობების, უფლებების, ურთიერთობების, ქცევების, დამოკიდებულებებისა და ვალდებულებების სავალდებულო დებულებებს. წიგნში მოცემულია ორგანიზაციის სტრუქტურის წესები და კარიერული განვითარების გეგმები.

პირველი გამოცემა

2018 წელი

სარჩევი

მისია და მიზანი -----	3
წესდება -----	5
სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2015-2024 წლები -----	14
RICDOG თემატური მიმართულებები -----	27
ფინანსების მოძიების სტრატეგია 2015-2025 წლები -----	28
გენდერული თანასწორობის კონცეფცია -----	38
RICDOG PR სტრატეგია -----	40
ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია 2015-2024 წელი- -----	51
ქცევის კოდექსი -----	69
კორპორაციული თამაში RICDOG სტრუქტურა -----	81
კორპორაციული თამაში RICDOG ბირჟა -----	86
Freelancer -რის წესდება -----	90
პროტოკოლი -----	93
კარიერის დაგეგმარების წინასწარი კითხვარი -----	103
წევრის კარიერული გეგმა -----	109
გამგეობის შეფასების კითხვარი -----	113

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“
იმერეთის რეგიონი, ქუთაისი
ვიქტორ კუპრაძის №7 ქუთაისი 4600 , საქართველო
ვებ-გვერდი: www.ricdog.org
ელ-ფოსტა: ricdog@live.com

მისია

სამეცნიერო-ინტელექტუალურ კლუბ „თაობათა დიალოგს“ სურს ისეთი სივრცის შექმნა, სადაც სხვადასხვა ასაკის მქონე ადამიანებს ექნებათ ჰარმონიული ურთიერთობა ერთმანეთთან. ჩვენი მისიაა შევებრძოლოთ თაობებს შორის არსებულ გაუცხოებას და მივმართოთ ჩვენი ძალისხმევა თაობებს შორის ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და გამოცდილების ურთიერთგაზიარებისკენ, რაც ჩვენს საქმიანობებში მათი ერთობლივი მონაწილეობით მიიღწევა. ჩვენ მოვუწოდებთ ყველას აქტიურობისკენ ყველგან და ყოველთვის, რათა თაობათა შორის ურთიერთთანამშრომლობისა და ერთობლივი წარმატებული აწმყოს და მომავლის გარემო ჩამოყალიბდეს.

მიზანი

კლუბის მიზანია ხელი შეუწყოს ქვეყანაში თაობებს შორის ურთიერთპატივისცემის გარემოს ფორმირებას, სამოქალაქო საზოგადოების, დემოკრატიული პროცესების, მეცნიერების განვითარებას, სხვადასხვა ერებს შორის ტოლერანტულობისა და ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, მსოფლიო ქვეყნების კულტურის, მეცნიერების, ტრადიციების, ლიტერატურის კვლევას და ურთიერთინტეგრაციას, კულტურათაშორისი დიალოგის, ადამიანის უფლებების, ბუნებისა და გარემოს დაცვის უზრუნველყოფას და კონფლიქტების დარეგულირებას.

ხელი შეუწყოს დემოკრატიული პროცესების განვითარებას, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების დაცვას, თავისუფალი სიტყვისა და დემოკრატიული ინსტიტუტების განვითარებას, თავისუფალი საარჩევნო გარემოსა და ღია სამოქალაქო საზოგადოების ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს მეცნიერების პოპულარიზაციას, სამეცნიერო დარგების განვითარებას, ახალგაზრდების ჩართულობის ამაღლებას სამეცნიერო მუშაობაში, მეცნიერული კარიერის დაგეგმვას, სამეცნიერო კვლევების წახალისებას და მხარდაჭერას;

ხელი შეუწყოს ახალგაზრდების განვითარებას, წახალისებას და სამოქალაქო აქტიურობებში ჩართვას, მათი უნარების გამოვლენას, ფორმალურ და არაფორმალურ განათლებაში ჩართვას და აქტიურ მოქალაქეებად ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს ეკოლოგიური კულტურისა და ცნობიერების ფორმირებას, კლიმატის ცვლილებების წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესებს, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვას, მეცნიერულ და კვლევითი სამუშაოების განხორციელებას გარემოს დაცვის საკითხებში და საზოგადოების ინფორმირებას გარემოში მიმდინარე პროცესების თაობაზე;

ხელი შეუწყოს კულტურის განვითარებას, კულტურათაშორისი ურთიერთობების გამყარებას, მრავალკულტურული არეალისა და გარემოს ფორმირებას, კულტურის დარგების განვითარებას და ახალი ნიჭიერი თაობის გამოვლენას.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" წესდება

1. ზოგადი დებულებანი

- 1.1. სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" (შემდგომში "კლუბი"), წარმოადგენს არასამთავრობო, არაკომერციულ ორგანიზაციას.
- 1.2. კლუბი თავის საქმიანობას ახორციელებს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების, მოქმედი საკანონმდებლობისა და წინამდებარე წესდების შესაბამისად.
- 1.3. კლუბის ამოცანები, ფუნქციები, სტრუქტურა და საქმიანობა განისაზღვრება წინამდებარე წესდებითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.
- 1.4. კლუბის იურიდიული მისამართია: საქართველო, ქალაქ ქუთაისი გამარჯვების გამზირი 23/37.
- 1.5. კლუბს აქვს საკუთარი ღერბი, ბეჭედი და შტამპი.
- 1.6. კლუბი უფლება-მოსილია ჰქონდეს საკუთარი საბანკო და სხვა ტიპის ანგარიშები და აწარმოოს ქონებრივი და არაქონებრივი საქმიანობა როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საზღვარგარეთ.
- 1.7. კლუბის სრული დასახელებაა: ქართულ ენაზე - სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი"; რუსულ ენაზე - «Научно-интеллектуальный клуб «Диалог поколений»»; ინგლისურ ენაზე - "Research-Intellectual Club "Dialogue of Generations", შემდეგი აბრევიატურით: RICDOG.

2. კლუბის დამფუძნებლები

- 2.1. ირაიდა კროტენკო - დაბ. 16.01.1950 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი თამარ მეფის I-ლი ჩ. #17/16. პირადი #60002007416; #: გ.0150468;
- 2.2. ნონა ბობოხიძე - დაბ. 27.02.1965 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი გამარჯვების გამზირი 23/37. პირადი # 60001015461; # 0204274;
- 2.3. ნუგზარი კოხრეიძე - დაბ. 26.05.1981 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი ვ. ამაშუკელის # 3. პირადი # 60001028226; #: გ. 1002691.

3. კლუბის მიზნები და ამოცანები

3.1. კლუბის მიზანია:

კლუბის მიზანია ხელი შეუწყოს ქვეყანაში თაობებს შორის უერთიერთპატივესცემის გარემოს ფორმირებას, სამოქალაქო საზოგადოების, დემოკრატიული პროცესების, მეცნიერების განვითარებას, სხვადასხვა ერებს შორის ტოლერანტულობისა და

ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, მსოფლიო ქვეყნების კულტურის, მეცნიერების, ტრადიციების, ლიტერატურის კვლევას და ურთიერთინტეგრაციას, კულტურათაშორისი დიალოგის, ადამიანის უფლებების, ბუნებისა და გარემოს დაცვის უზრუნველყოფას და კონფლიქტების დარეგულირებას.

ხელი შეუწყოს დემოკრატიული პროცესების განვითარებას, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების დაცვას, თავისუფალი სიტყვისა და დემოკრატიული ინსტიტუტების განვითარებას, თავისუფალი საარჩევნო გარემოსა და ღია სამოქალაქო საზოგადოების ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს მეცნიერების პოპულარიზაციას, სამეცნიერო დარგების განვითარებას, ახალგაზრდების ჩართულობის ამაღლებას სამეცნიერო მუშაობაში, მეცნიერული კარიერის დაგეგმვას, სამეცნიერო კვლევების წახალისებას და მხარდაჭერას;

ხელი შეუწყოს ახალგაზრდების განვითარებას, წახალისებას და სამოქალაქო აქტიურობებში ჩართვას, მათი უნარების გამოვლენას, ფორმალურ და არაფორმალურ განათლებაში ჩართვას და აქტიურ მოქალაქეებად ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს ეკოლოგიური კულტურისა და ცნობიერების ფორმირებას, კლიმატის ცვლილებების წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესებს, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვას, მეცნიერულ და კვლევითი სამუშაოების განხორციელებას გარემოს დაცვის საკითხებში და საზოგადოების ინფორმირებას გარემოში მიმდინარე პროცესების თაობაზე;

ხელი შეუწყოს კულტურის განვითარებას, კულტურათაშორისი ურთიერთობების გამყარებას, მრავალკულტურული არეალისა და გარემოს ფორმირებას, კულტურის დარგების განვითარებას და ახალი ნიჭიერი თაობის გამოვლენას.

3.2. კლუბის მიზნებიდან გამომდინარე მის ამოცანებში შედის:

ა) საერთაშორისო და ლოკალური კონფერენციების, სემინარების, მონოლოქციების, სიმპოზიუმების, კულტურულ-შემეცნებითი სადამოების, კონცერტების, გამოფენების მოწყობა;

ბ) გრანტების განხორციელება;

გ) ანალოგიურ ორგანიზაციებთან როგორც ქვეყნის შიგნით ისე საზღვარგარეთ კავშირების დამყარებას;

დ) პრესკონფერენციების, კონსულტაციების, სატელევიზიო გადაცემების, საქველმოქმედო და სხვა ტიპის ღონისძიებების მოწყობას;

- ე) გაზეთების, ჟურნალების, სამეცნიერო კრებულის, ბლოგების, ინტერნეტ მაუწყებლობის, ინტერნეტ გაზეთის, ბეჭდვითი და სამაუწყებლო ორგანოს შექმნას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;
- ვ) სამეცნიერო კვლევების, არქეოლოგიური და მეცნიერული შესწავლის განხორციელებას, სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების ჩამოყალიბებას, სამეცნიერო ლექტორიუმების ჩატარებასა და სამეცნიერო ლაბორატორიების შექმნას;
- ზ) სხვადასხვა მიმართულებით საზოგადოებრივი საკონსულტაციო და სერვისცენტრების შექმნას;
- თ) სხვადასხვა ერების სათვისტომოებთან თანამშრომლობას;
- ი) ფინანსური და სხვა სახის მხარდაჭერა საინიციატივო ჯგუფებისთვის და არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმებით განხორციელებას;
- კ) ახალგაზრდების ახალგაზრდულ გაცვლითი და სასწავლო პროგრამებში ჩართვას და განხორციელებას;
- ლ) ახალგაზრდული საერთაშორისო და ადგილობრივი ბანაკების, პროგრამების, თამაშების ორგანიზებას და მოწყობას;
- მ) 14 დან 30 წლამდე ახალგაზრდების არაფორმალური განათლებისა და სამოქალაქო აქტივობების პროგრამებში ჩართვას;
- ნ) კულტურის მოღვაწეთა საქმიანობების პოპულარიზაციას;
- ო) კულტურის განვითარებისათვის ტურისტული საქმიანობის განხორციელებას;
- პ) საქველმოქმედო საქმიანობის განხორციელებას;
- ჟ) სამეცნიერო, გასართობი და ინტელექტუალური კორპორატიული თამაშების განხორციელებას;
- რ) წინასაარჩევნო და საარჩევნო პროცესების დაკვირვება, შეფასება და მონიტორინგის განხორციელება;
- ს) სამოქალაქო აქციებისა და ღონისძიებების გამართვას;
- ტ) ადვოკატირებისა და სამოქალაქო მონიტორინგის ღონისძიებების დაგეგმვას და განხორციელებას.

4. კლუბის წევრები და მათი უფლება მოვალეობები

4.1. კლუბის წევრი შეიძლება გახდეს ნებისმიერი ადამიანი ან ადამიანთა ჯგუფი, გაერთიანება, რომელიც იზიარებს კლუბის მიზნებსა და ამოცანებს გენერალური მდივნის სახელზე გაფორმებული განცხადების საფუძველზე. კლუბის წევრი შეიძლება იყოს როგორც საქართველოში მცხოვრები მოქალაქე ისე სხვა ქვეყნის მოქალაქენი. წევრობის საკითხს ხმათა უბრალო უმრავლესობით წყვეტს კლუბის გამგეობა.

4.2. კლუბის წევრს უფლება აქვს:

- ა) არჩეული იქნას კლუბის მართვის ორგანოებში;
- ბ) მონაწილეობა მიიღოს კლუბის მიერ ორგანიზებულ ნებისმიერ ღონისძიებაში;
- გ) შესთავაზოს ახალი პროექტები, რჩევები და წინადადებები;
- დ) შემოვიდეს ინიციატივით წესდებით განსაზღვრულ საკითხებთან დაკავშირებით.

4.3. კლუბის წევრი მოვალეა:

- ა) მონაწილეობა მიიღოს კლუბის მართვის ორგანოების არჩევაში;
- ბ) დაიცვას კლუბის წესდების გათვალისწინებული ნორმები;
- გ) გადაიხადოს დადგენილი ოდენობის საწევრო;
- დ) პროპაგანდა გაუწიოს კლუბის მიზნებსა და ამოცანებს;
- ე) დაემორჩილოს კლუბის გამგეობის გადაწყვეტილებას;
- ვ) დაიცვას გამგეობის მიერ მიღებული შიდაგანაწესი, განკარგულებები, სტრატეგიული დოკუმენტები და დადგენილებები.

4.4. კლუბის წევრმა გამგეობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრება უნდა მოახდინოს 5 სამუშაო დღის განმავლობაში, ამ პერიოდის გავლის შემდეგ მიღებული გადაწყვეტილება გადახედვას არ ექვემდებარება.

4.5. კლუბის წევრმა საჩივრით უნდა მიმართოს პრეზიდიუმს, რომელმაც 10 სამუშაო დღის ვადაში უნდა გამოიტანოს გადაწყვეტილება;

4.6. პრეზიდიუმის გადაწყვეტილება საბოლოოა და გასაჩივრებას არ ექვემდებარება;

4.7. პრეზიდიუმის წევრები საჩივარზე გადაწყვეტილებას კონსესუსის გზით იღებენ;

4.8. კლუბის წევრი გაირიცხება კლუბის შემადგენლობიდან კლუბის წესდების დარღვევის შემთხვევაში გამგეობის ხმათა უბრალო უმრავლესობის გადაწყვეტილებით.

5. კლუბის სტრუქტურა

5.1. კლუბის უმაღლეს ორგანოს წარმოადგენს კლუბის წევრთა საერთო კრება, რომელიც იმართება ორ წელიწადში ერთხელ ან პრეზიდიუმის, გამგეობის უბრალო უმრავლესობის ან წევრთა 2/3 -დის მოთხოვნით და რომლის კომპეტენციაში შედის:

- ა) კლუბის გამგეობის წევრთა არჩევა წევრებთან;
- ბ) ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა კლუბის წესდება;

5.2. წევრთა საერთო კრება გადაწყვეტილებას დამსწრეთა 2/3 იღებს, გარდა გენერალური მდივნის იმპიჩმენტისა და დებულებაში შესატანი ცვლილებებისა, რომელსაც 3/4 -ით იღებს.

პრეზიდიუმი

5.3. პრეზიდენტი წარმოადგენს დამფუძნებლებით წარმოდგენილ სამონიტორინგო-ზედამხედველობით ორგანოს, რომელშიც შედიან: ირაიდა კროტენკო - პრეზიდენტი (დაბ. 16.01.1950 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი თამარ მეფის I-ლი ჩ. #17/16. პირადი #60002007416; #: გ.0150468), ნონა ბობოხიძე - ვიცე-პრეზიდენტი (დაბ. 27.02.1965 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი გამარჯვების გამზირი 23/37. პირადი # 60001015461; # 0204274) და ნუგზარ კობრიძე - თავმჯდომარე (დაბ. 26.05.1981 წ. მცხოვრ. ქ. ქუთაისი ვ. ამაშუკელის # 3. პირადი # 60001028226; #: გ. 1002691).

5.4. პრეზიდენტი წარმოადგენს უცვლელ ორგანოს, რომლის წევრთა შემადგენლობის ცვლილება ხდება მხოლოდ რომელიმე დამფუძნებლის გარდაცვალების შემთხვევაში.

5.5. ახალი პრეზიდენტის წევრის არჩევა ხდება პრეზიდენტის წევრებს შორის კონსენსუსის გზით.

5.6. პრეზიდენტის ახალი წევრი არ სარგებლობს დამფუძნებლების ქონებრივი და ფინანსური უფლებებით ორგანიზაციაში;

5.7. რომელიმე დამფუძნებლის ადგილზე არჩეული ახალი პრეზიდენტის წევრზე არ ვრცელდება ორგანიზაციის ლიკვიდაციის შემთხვევაში არსებული წესები.

5.8. პრეზიდენტის კომპეტენციაში შედის:

- ა) კლუბის საერთო კრების მუშაობის წარმართვა და ორგანიზება;
- ბ) კლუბის საერთო კრების სხდომის დღის წესრიგის შემუშავება;
- გ) კლუბის გენერალური მდივნის და გამგეობის შემადგენლობის არჩევნების ორგანიზება-ჩატარება;
- დ) კლუბის საერთო კრების ოქმების შედგენა;
- ე) მონიტორინგი და შეფასება კლუბის გამგეობის მიერ გაწეული საქმიანობის;
- ვ) კლუბის მიზნებისა და ამოცანების, გამგეობის მიერ შემუშავებული სტრატეგიული განვითარების, სამოქმედო გეგმების შესრულებისა და ფინანსური საქმიანობის წარმოების კონტროლი და შეფასება;
- ზ) საპატიო გენერალური მდივნის სტატუსის მინიჭება;
- თ) ორგანიზაციის სხვა საპატიო ჯილდოს, სიგელის, პრემიის დაწესება და მინიჭება.

5.9. პრეზიდენტის პრეზიდენტის, ვიცე-პრეზიდენტისა და თავმჯდომარის ფუნქციების, წესდებით გათვალისწინებული სხვა მოვალეობებთან ერთად, შესრულება წყდება კონსენსუსის საფუძველზე პრეზიდენტის წევრებს შორის, სპეციალური შიდაგანაწესის საფუძველზე.

5.10. პრეზიდენტის წევრები ახორციელებენ ორგანიზაციის პროგრამულ და ფინანსურ ზედამხედველობას.

5.11. ხმათა უბრალო უმრავლესობით პრეზიდენტის წევრები უვადოდ ირჩევენ პრეზიდენტიდან ერთ წევრს, რომელიც სხვა ფუნქციებთან ერთად, დამატებით

ახორციელებს ორგანიზაციის წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით ფუნქციებს, ორგანიზაციის სახელით აწერს ხელს იურიდიულ და ფინანსურ დოკუმენტაციაზე.

5.12. პრეზიდიუმში ხელმძღვანელი პირი შეიძლება შეიცვალოს მოცემული დამატებითი ფუნქციის შესრულებაზე, პირის ნებაყოფლობითი უარის თქმის ან/და პრეზიდიუმის წევრის მოვალეობის შესრულების შეუძლებლობის გამო.

5.13. პრეზიდიუმის წევრებს შორის ხმათა თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში გადაწყვეტია ორგანიზაციის თამჯდომარის ხმა.

5.14. ორგანიზაციის პრეზიდიუმის მიერ არჩეული წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით უფლება-მოსილების მქონე პირი და გამგეობის გენერალური მდივანი ორგანიზაციის წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით უფლება-მოსილებას ახორციელებენ ცალ-ცალკე.

კლუბის გამგეობა

5.15. კლუბის გამგეობა წარმოადგენს კლუბის აღმასრულებელ ორგანოს, რომლის კომპეტენციაში შედის:

- ა) კლუბის მუშაობის კოორდინაცია და ორგანიზება;
- ბ) კლუბის სტრატეგიის, სამოქმედო გეგმის შემუშავება და განხორციელება;
- გ) დადგენილებების, სტრატეგიული დოკუმენტების და განკარგულებების გამოცემა;
- დ) კლუბის ინტერესებიდან გამომდინარე სამუშაო ჯგუფების, სპეციალიზირებული კლუბების, სექციების, საბჭოების, ინსტიტუტების, ორგანიზაციების და ფილიალები ჩამოყალიბება;
- ე) კლუბის შიდა რეგლამენტის შემუშავება;
- ვ) ორგანიზაციის მმართველობა და განვითარება.

კლუბის გენერალური მდივანი

5.16. კლუბის გენერალური მდივანი წარმოადგენს კლუბის წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით ფუნქციის მქონე პირს, რომელსაც ირჩევს კლუბის გამგეობა ერთი წლის ვადით ხმათა უბრალო უმრავლესობით.

5.17 კლუბის გამგეობის გენერალური მდივანი წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით ფუნქციას, ორგანიზაციის პრეზიდიუმის მიერ არჩეული წარმომადგენლობით და ხელმძღვანელობით უფლება-მოსილების მქონე პირი ახორციელებენ ცალ-ცალკე.

5.18. გამგეობის გენერალური მდივანი ხელს აწერს ორგანიზაციის ოფიციალურ იურიდიულ და ფინანსურ დოკუმენტაციას.

5.19. კლუბის გენერალური მდივანის კომპეტენციაში შედის:

- ა) კლუბის მუშაობის კოორდინაცია;

- ბ) დავალებებისა და მოვალეობების გადანაწილება კლუბის გამგეობის წევრებს შორის;
- გ) ანგარიშვალდებულება კლუბის წევრთა საერთო კრების, პრეზიდიუმისა და გამგეობის წინაშე;
- დ) წლიური ანგარიშის წარდგენა კლუბის წევრთა საერთო კრების, პრეზიდიუმისა და გამგეობის წინაშე.
- 5.20. გენერალური მდივანი წარმოადგენს კლუბის სახეს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საზღვარგარეთ.
- 5.21. მხოლოდ გენერალურ მდივანს და პრეზიდიუმის წევრებს ან მათ მიერ დელიგირებულ კლუბის წევრს აქვს უფლება გააკეთოს კლუბის სახელით ოფიციალური განცხადება.
- 5.22. გენერალური მდივანი მხოლოდ ზედიზედ სამი ვადით შეიძლება იყოს არჩეული;
- 5.23. კლუბის წევრთა საერთო კრება ირჩევს კლუბის გამგეობის არანაკლებ 5 წევრს ორგანიზაციის წევრთა შორის სამი წლის ვადით.
- 5.25. წევრთა საერთო კრება გამგეობის წევრებს ნდობას უცხადებს ყოველწლიური ანგარიშის საფუძველზე.
- 5.26. კლუბის წევრთა საერთო კრებას უფლება აქვს შეუწყვიტოს გამგეობის წევრს ვადაზე ადრე გამგეობის წევრობის უფლება, ყოველწლიური ანგარიშის საფუძველზე ნდობის არ გამოცხადების შემთხვევაში ხმათა 50% +1.
- 5.27. გამგეობის წევრმა წევრთა საერთო კრების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრება უნდა მოახდინოს 5 სამუშაო დღის განმავლობაში, ამ პერიოდის გავლის შემდეგ მიღებული გადაწყვეტილება გადახედვას არ ექვემდებარება.
- 5.28. კლუბის წევრმა საჩივრით უნდა მიმართოს პრეზიდიუმს, რომელმაც 10 სამუშაო დღის ვადაში უნდა გამოიტანოს გადაწყვეტილება;
- 5.29. პრეზიდიუმის გადაწყვეტილება საბოლოოა და გასაჩივრებას არ ექვემდებარება;
- 5.25. გამგეობის შემადგენლობის უფლება-მოვალეობებს განსაზღვრავს კლუბის გამგეობა შიდა რეგლამენტის შემუშავებით მის პირველსავე სხდომაზე.
- 5.26. გამგეობა პირველსავე მის შეკრებაზე ერთი წლის ვადით ირჩევს გენერალურ მდივანს და მის მოადგილეს ხმათა უბრალო უმრავლესობით;
- 5.27. ორგანიზაციის წევრებს უფლება აქვთ იმპიჩმენტი გამოუცხადონ ორგანიზაციის გენერალურ მდივანს.
- 5.28. იმპიჩმენტის მსურველებმა წერილობით უნდა აცნობონ პრეზიდიუმს და წარმოადგინონ ორგანიზაციის წევრთა მინიმუმ 15 წევრის ხელმოწერა.
- 5.29. პრეზიდიუმი 10 დღის ვადაში იწვევს კლუბის წევრთა საერთო კრებას და აყენებს იმპიჩმენტის საკითხს.
- 5.30. იმპიჩმენტი ძალაშია თუ მას ორგანიზაციის წევრთა საერთო კრების დამსწრეთა $\frac{3}{4}$ უჭერს მხარს.
- 5.31. იმპიჩმენტის გადაწყვეტილება ძალაში შედის დაუყოვნებლივ.

- 5.32. იმპიჩმენტის წესით გადაყენებული გენერალური მდივანი ტოვებს ორგანიზაციის წევრობას.
- 5.33. გენერალური მდივნის იმპიჩმენტით ან სხვა რაიმე მიზეზის გამო ვადამდელი მოვალეობის შეწყვეტის შემთხვევაში მის ფუნქციებს ასრულებს გენერალური მდივნის მოადგილე ახალი გენერალური მდივნის არჩევამდე წინამდებარე წესდებით გათვალისწინებული ნორმებით.
- 5.34. ახალი გენერალური მდივანი არჩეული უნდა იქნას გამგეობის მიერ არაუგვიანეს 15 სამუშაო დღეში.
- 5.35. გამგეობის წევრი, რომელიც ვადაზე ადრე წყვეტს გამგეობის წევრობას 1 თვით ადრე უნდა შეატყობინოს გამგეობას გადაწყვეტილების თაობაზე.
- 5.36. 10 დღის ვადაში პრეზიდენტის იწვევს ორგანიზაციის წევრთა საერთო კრებას და კრება ირჩევს დარჩენილ ვაკანტურ ადგილას იმ რაოდენობის გამგეობის წევრებს, რამდენიც ვაკანტური ადგილია გამგეობაში.
- 5.38. ვადაზე ადრე გადარჩეული გამგეობის წევრის ვადა არ ვრცელდება ახალ არჩეულ გამგეობის წევრზე.
- 5.39. პრეზიდენტის მიერ დასახელებული „საპატიო გენერალური მდივანი“ ატარებს ამ სტატუსს მუდმივად.
- 5.40. „საპატიო გენერალური მდივანი“ დასახელებიდან 5 წლის მანძილზე არის გამგეობის წევრი ხმის უფლებით.
- 5.42. „საპატიო გენერალური მდივნის“ სტატუსი, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა საპატიო ჯილდო პირს ჩამოერთმევა პრეზიდენტის გადაწყვეტილებით განსაკუთრებული დანაშაულის ჩადენის და მის მიერ ორგანიზაციის პრინციპების დარღვევის შემთხვევებში.
- 5.39. საკითხებს, რომელიც არ რეგულირდება წინამდებარე წესდებით პრეზიდენტთან შეთანხმებით და კლუბის საერთო წევრთა უბრალო უმრავლესობის თანხმობით არეგულირებს გამგეობა საკუთარი განკარგულების საფუძველზე.

6. კლუბის ქონება და სახსრები

- 6.1. კლუბს უფლება აქვს ჰქონდეს საკუთარი საბანკო ანგარიში, აწარმოოს საფინანსო და სხვა ტიპის საქმიანობები. გააჩნდეს უძრავ-მოძრავი ქონება.
- 6.2. კლუბის ძირითადი ფინანსური წყაროებია:
- ა) კლუბის წევრთა ნებაყოფლობითი საწევრო ანარიცხები;
 - ბ) გრანტებიდან შემოსული თანხები;
 - გ) შემოწირულობები.

7. კლუბის რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია

7.1. კლუბის რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი ”თაობათა დიალოგი”

სტრატეგიული განვითარების გეგმა

2015-2024 წწ.

შესავალი

2014 წლის 2 ოქტომბერი, ქუთაისი.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის ”თაობათა დიალოგის” გამგეობის წევრები შეიკრიბნენ და შეიმუშავეს ორგანიზაციის 10 წლიანი განვითარების გეგმა. გეგმის შემუშავებაში მონაწილეობდნენ: ნუგზარ კოხრეიძე, გვანცა თოთაძე, ეკატერინე მარუქაშვილი, თიესა მორჩაძე და კონსტანტინე სვანიძე.

სამუშაო ჯგუფის განცხადება:

„სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ დღიდან შექმნისა იბრძვის სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებისათვის და დემოკრატიული პრინციპების დამკვიდრებისათვის.

მნიშვნელოვანია, რომ 2005-2014 წლებში მან განსაკუთრებული აქცენტები გააკეთა შემდეგ მიმართულებებზე :

- ახალგაზრდების სამეცნიერო მუშაობაში აქტიურად ჩართვაზე;
- ახალგაზრდების საზოგადოებრივ აქტივობებში ჩართვაზე;
- კლიმატური ცვლილებების წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე;
- კულტურათაშორისი დიალოგის მეთოდის მეშვეობით კონფლიქტების დარეგულირებაზე.

ასევე, ის განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევდა ორგანიზაციის წევრების უნარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებას, მათი მოტივაციის გაზრდას და ლიდერებად ფორმირებას.

ჩვენი სურვილია აღნიშნული ათწლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმა სრულად იყოს შესრულებული არსებული გამგეობისა და ყველა მომავალი გამგეობების მიერ.“

შექმნის ისტორია

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ (RICDOG) 2005 წლის 23 ნოემბერს ჩამოყალიბდა. თავდაპირველად იგი აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სლავისტიკის დეპარტამენტის ბაზაზე ფუნქციონირებდა და მისი მთავარი მიზანი გახლდათ რუსული ენის, კულტურის და ლიტერატურის პოპულარიზაცია, სამეცნიერო მუშაობაში ახალი თაობის ჩაბმა, ახალი აზროვნების წახალისება. საწყის ეტაპზე ის სამეცნიერო კლუბის სახელით ფუნქციონირებდა და ხელს უწყობდა დამწყებ

მეცნიერებს. სახელწოდება „თაობათა დიალოგი“ 2006 წელს შეიქმნა, როდესაც კლუბმა გააფართოვა თავისი მუშაობის არეალი და უნივერსიტეტის ფარგლებს გასცდა. შემუშავდა კლუბის ახალი მიზნები და ამოცანები და მან ცალკე როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციამ დაიწყო ფუნქციონირება. კლუბის დამფუძნებლები გახლავთ: კლუბის პრეზიდენტი, ღირსების ორდენის კავალერი, პროფესორი - ირაიდა კროტენკო, კლუბის ვიცე-პრეზიდენტი, ასოცირებული პროფესორი- ნონა ბობოხიძე, კლუბის თავმჯდომარე - ნუგზარ კოხრეიძე. 2007 წლის 13 ნოემბერს კლუბი დარეგისტრირდა სრული სახელწოდებით სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“.

მისია

სამეცნიერო-ინტელექტუალურ კლუბ „თაობათა დიალოგს“ სურს ისეთი ატმოსფერო შექმნა, სადაც სხვადასხვა ასაკის მქონე ადამიანებს ექნებათ ჰარმონიული ურთიერთობა ერთმანეთთან. ჩვენი მისიაა შევებრძოლოთ თაობებს შორის არსებულ ხიდგაკეტილობას და მივმართოთ ჩვენი ძალისხმევა თაობებს შორის ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და გამოცდილების ურთიერთგაზიარებისკენ, რაც ჩვენს საქმიანობებში მათი ერთობლივი მონაწილეობით მიიღწევა. ჩვენ მოვუწოდებთ ყველას აქტიურობისკენ ყველგან და ყოველთვის რათა თაობათა შორის ურთიერთთანამშრომლობისა და ერთობლივი წარმატების გარემო ჩამოყალიბდეს.

მიზანი:

კლუბის მიზანია ხელი შეუწყოს ქვეყანაში თაობებს შორის ურთიერთპატივისცემის გარემოს ფორმირებას, სამოქალაქო საზოგადოების, დემოკრატიული პროცესების, მეცნიერების განვითარებას, სხვადასხვა ერებს შორის ტოლერანტულობისა და ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, მსოფლიო ქვეყნების კულტურის, მეცნიერების, ტრადიციების, ლიტერატურის კვლევას და ურთიერთინტეგრაციას, კულტურათაშორისი დიალოგის, ადამიანის უფლებების, ბუნებისა და გარემოს დაცვის უზრუნველყოფას და კონფლიქტების დარეგულირებას.

ხელი შეუწყოს დემოკრატიული პროცესების განვითარებას, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების დაცვას, თავისუფალი სიტყვისა და დემოკრატიული ინსტიტუტების განვითარებას, თავისუფალი საარჩევნო გარემოსა და ღია სამოქალაქო საზოგადოების ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს მეცნიერების პოპულარიზაციას, სამეცნიერო დარგების განვითარებას, ახალგაზრდების ჩართულობის ამაღლებას სამეცნიერო მუშაობაში, მეცნიერული კარიერის დაგეგმვას, სამეცნიერო კვლევების წახალისებას და მხარდაჭერას;

ხელი შეუწყოს ახალგაზრდების განვითარებას, წახალისებას და სამოქალაქო აქტიურობებში ჩართვას, მათი უნარების გამოვლენას, ფორმალურ და არაფორმალურ განათლებაში ჩართვას და აქტიურ მოქალაქეებად ფორმირებას;

ხელი შეუწყოს ეკოლოგიური კულტურისა და ცნობიერების ფორმირებას, კლიმატის ცვლილებების წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესებს, გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვას, მეცნიერულ და კვლევითი სამუშაოების განხორციელებას გარემოს დაცვის საკითხებში და საზოგადოების ინფორმირებას გარემოში მიმდინარე პროცესების თაობაზე;

ხელი შეუწყოს კულტურის განვითარებას, კულტურათაშორისი ურთიერთობების გამყარებას, მრავალკულტურული არეალისა და გარემოს ფორმირებას, კულტურის დარგების განვითარებას და ახალი ნიჭიერი თაობის გამოვლენას.

ამოცანები:

ა) საერთაშორისო და ლოკალური კონფერენციების, სემინარების, მონოლოქციების, სიმპოზიუმების, კულტურულ-შემეცნებითი საღამოების, კონცერტების, გამოფენების მოწყობა;

ბ) გრანტების განხორციელება;

გ) ანალოგიურ ორგანიზაციებთან როგორც ქვეყნის შიგნით ისე საზღვარგარეთ კავშირების დამყარება;

დ) პრესკონფერენციების, კონსულტაციების, სატელევიზიო გადაცემების, საქველმოქმედო და სხვა ტიპის ღონისძიებების მოწყობას;

ე) გაზეთების, ჟურნალების, სამეცნიერო კრებულის, ბლოგების, ინტერნეტ მაუწყებლობის, ინტერნეტ გაზეთის, ბეჭდვითი და სამაუწყებლო ორგანოს შექმნას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

ვ) სამეცნიერო კვლევების, არქეოლოგიური და მეცნიერული შესწავლის განხორციელებას, სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების ჩამოყალიბებას, სამეცნიერო ლექტორიუმების ჩატარებასა და სამეცნიერო ლაბორატორიების შექმნას;

ზ) სხვადასხვა მიმართულებით საზოგადოებრივი საკონსულტაციო და სერვისცენტრების შექმნას;

თ) სხვადასხვა ერების სათვისტომოებთან თანამშრომლობას;

- ი) ფინანსური და სხვა სახის მხარდაჭერა საინიციატივო ჯგუფებისთვის და არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმებით განხორციელებას;
- კ) ახალგაზრდების ახალგაზრდულ გაცვლითი და სასწავლო პროგრამებში ჩართვას და განხორციელებას;
- ლ) ახალგაზრდული საერთაშორისო და ადგილობრივი ბანაკების, პროგრამების, თამაშების ორგანიზებას და მოწყობას;
- მ) 14 დან 30 წლამდე ახალგაზრდების არაფორმალური განათლებისა და სამოქალაქო აქტივობების პროგრამებში ჩართვას;
- ნ) კულტურის მოღვაწეთა საქმიანობების პოპულარიზაციას;
- ო) კულტურის განვითარებისათვის ტურისტული საქმიანობის განხორციელებას;
- პ) საქველმოქმედო საქმიანობის განხორციელებას;
- ჟ) სამეცნიერო, გასართობი და ინტელექტუალური კორპორატიული თამაშების განხორციელებას;
- რ) წინასაარჩევნო და საარჩევნო პროცესების დაკვირვება, შეფასება და მონიტორინგის განხორციელება;
- ს) სამოქალაქო აქციებისა და ღონისძიებების გამართვას;
- ტ) ადვოკატირებისა და სამოქალაქო მონიტორინგის ღონისძიებების დაგეგმვას და განხორციელებას.

სტრატეგიის მიზანი:

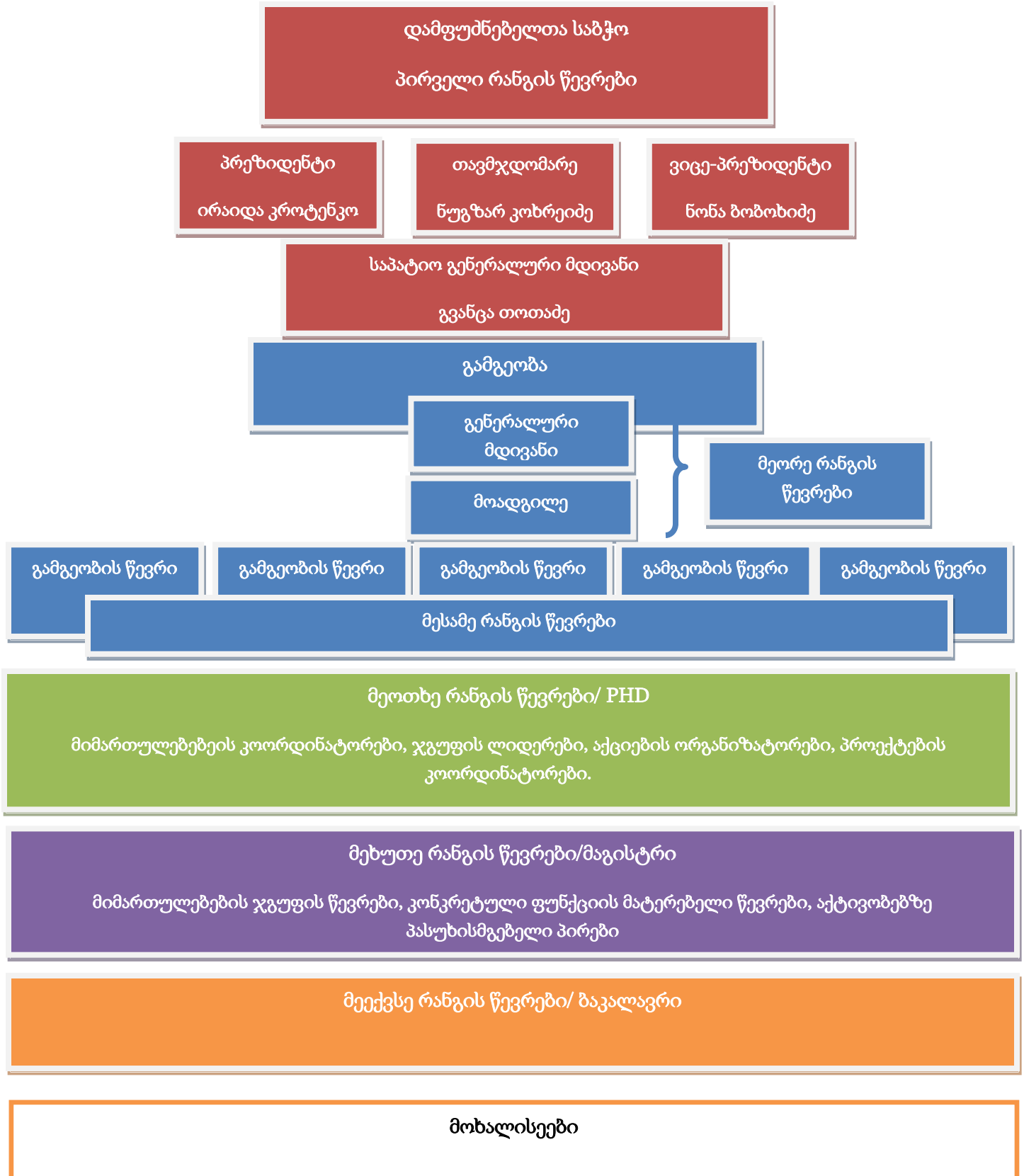
სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს 10 წლიანი სტრატეგიული განვითარების გეგმის მიზანია განავითაროს ორგანიზაციული სტრუქტურა, საფინანსო სისტემა და უზრუნველყოს ორგანიზაციის განვითარების სიცოცხლისუნარიანობა და სტაბილურობა.

სტრატეგიის ამოცანები:

- ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება, გაძლიერება და ორგანიზაციის წევრების მაქსიმალური ჩართულობის უზრუნველყოფა ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
- ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა, ადამიანური რესურსების მართვის დოკუმენტის შემუშავება და ორგანიზაციის წევრთათვის კვალიფიკაციის და ზოგადი უნარების განვითარებაში ხელშეწყობა;
- პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება;

- ფინანსური სისტემის დახვეწა, გამჭირვალობა, ორგანიზაციის წევრებს შორის ფინანსების მოძიების კულტურის დამკვიდრება და ანგარიშვალდებულობის ჩამოყალიბება;
- ორგანიზაციის საქმიანობაში საზოგადოების მეტი ჩართულობა და ორგანიზაციის იმიჯის გავრცობა და დამკვიდრება.

ორგანიზაციის იერარქიული სტრუქტურა



სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ ათწლიან სამოქმედო გეგმის პრიორიტეტებია:

10 წლის განმავლობაში (2015 წლის 1 იანვრიდან - 2024 წლის დეკემბრის 31-მდე) სამეცნიერო-ინტელექტუალურმა კლუბმა “თაობათა დიალოგი” უნდა შეასრულოს 10 წლიანი სამოქმედო გეგმის მიხედვით გაწერილი პრიორიტეტები:

1. ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება:

- ჩამოყალიბდეს მკაფიოდ განსაზღვრული ორგანიზაციის წევრთა შორის ურთიერთობის და მუშაობის წესები;
- ხელი შეეწყოს ორგანიზაციის წევრთა ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართვას;
- თანაბრად იყოს გადანაწილებული ორგანიზაციის წევრთა შორის მოვალეობები და რეგულირდებოდეს შესაბამისი დადგენილებებით;
- განხორციელდეს ორგანიზაციის წევრთა ზოგადი უნარების განვითარებისა და სამოქალაქო ცნობიერების ამაღლების ხელშემწყობი პროგრამები;
- მოხდეს ორგანიზაციის წევრთა მატერიალური და არამატერიალური წახალისების სისტემის დანერგვა.

2. ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა:

- ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის შექმნა;
- ორგანიზაციის წევრებთან ინდივიდუალური მუშაობის განხორციელება;
- ორგანიზაციისთვის შესაბამისი კადრების მოძიება ან ფორმირება;
- ორგანიზაციის სტრუქტურის, ფონდების მოძიების სისტემების გამართვა და ორგანიზაციის წევრის აქტიური ჩართვა;
- ორგანიზაციის აქტიური მუშაობა სკოლებთან, უნივერსიტეტებთან და ნიჭიერი ადამიანების მოზიდვა.

3. პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება:

- ორგანიზაციის თემატური ჩარჩოს ფორმირება;
- ორგანიზაციის წევრებში საგრანტო პროექტების წერის უნარების განვითარება;

- ორგანიზაციაში ინტერესთა საპროექტო ჯგუფების ჩამოყალიბებისთვის ხელშეწყობა და სისტემური მუშაობა;
- ფონდებთან მჭიდრო თანამშრომლობა და პროექტების მაღალი ხარისხით შესრულება, ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დამკვიდრება.

4. ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა:

- ფინანსების მოძიების სისტემის ფორმირება;
- ფინანსების მოძიების კულტურის დანერგვა ორგანიზაციის წევრთა შორის;
- საბუღალტრო-სააღრიცხო, საუდიტორო სისტემის დახვეწა.

5. ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება:

- RICDOG ოფისის ექსტერიერში, ინტერიერში, ატრიბუტიკაში, სოციალურ ქსელებში, მომსახურე პერსონალის ჩაცმულობაში, საგანმანათლებლო ტრენინგ-სემინარებში ინოვაციური, პლურალისტული და ინტელექტუალური ელემენტების წარმოჩინება;
- RICDOG-ის მიერ დასახული იმიჯის შექმნის 4 ძირითად ასპექტთან ორგანიზაციის ატრიბუტიკის (სახელწოდება, სლოგანი, ლოგო, დროშა, შრიფტი, ფერი, ოფიციალური საიტი და გვერდები სხვადასხვა პოპულარულ საიტებზე, ბროშურები, ბანერები, მაისურები, ვიზუალური მასალა) შესაბამისობაში მოყვანა;
- ორგანიზაციასთან დაკავშირებული ყველა პირისთვის სპეციალური ინსტრუქტაჟის, ტრენინგ-სემინარის, ვორქშოპის, ქცევის წესის, კონსულტაციის, შინა განაწესის ფორმირების უზრუნველყოფა და წევრთა მიღების (გაწევრიანების) სისტემის გამარტივება;
- მედია ბაზის შესწავლა, ყველა მედია საშუალებასთან (პრესა-რადიო-ტელევიზია, სოციალური მედია) შესაბამისი ურთიერთობის ფორმის ჩამოყალიბება, ატრიბუტიკისა და თავლსაჩინო მასალის შექმნა, განვითარება და მორგება. თითოეულ მედია საშუალებასთან მჭიდრო ურთიერთობის ჩამოყალიბება;
- სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის "თაობათა დიალოგის" მიერ ორგანიზებულ ყველა ღონისძიებაში საზოგადოების ჩართვის უზრუნველყოფა;
- RICDOG-ის საქმიანობების გასაჯაროება, გამჭვირვალობა და ორგანიზაციის მიერ ფართო აუდიტორიის წინაშე გამოტანილ "პროდუქტზე" სადისკუსიო-საპოლემიკო სისტემის ფორმირება.

<p>RICDOG ოფისის ექსტერიერში, ინტერიერში, ატრიბუტიკაში, სოციალურ ქსელებში, მომსახურე პერსონალის ჩაცმულობაში, საგანმანათლებლო ტრენინგ</p>										
<p>RICDOG-ის საქმიანობების გასაჯაროება, გამჭვირვალობა და ორგანიზაციის მიერ ფართო აუდიტორიის წინაშე გამოტანილ "პროდუქტზე" სადისკუსიო-საპოლემიკო სისტემის ფორმირება.</p>										

წლის პრიორიტეტები

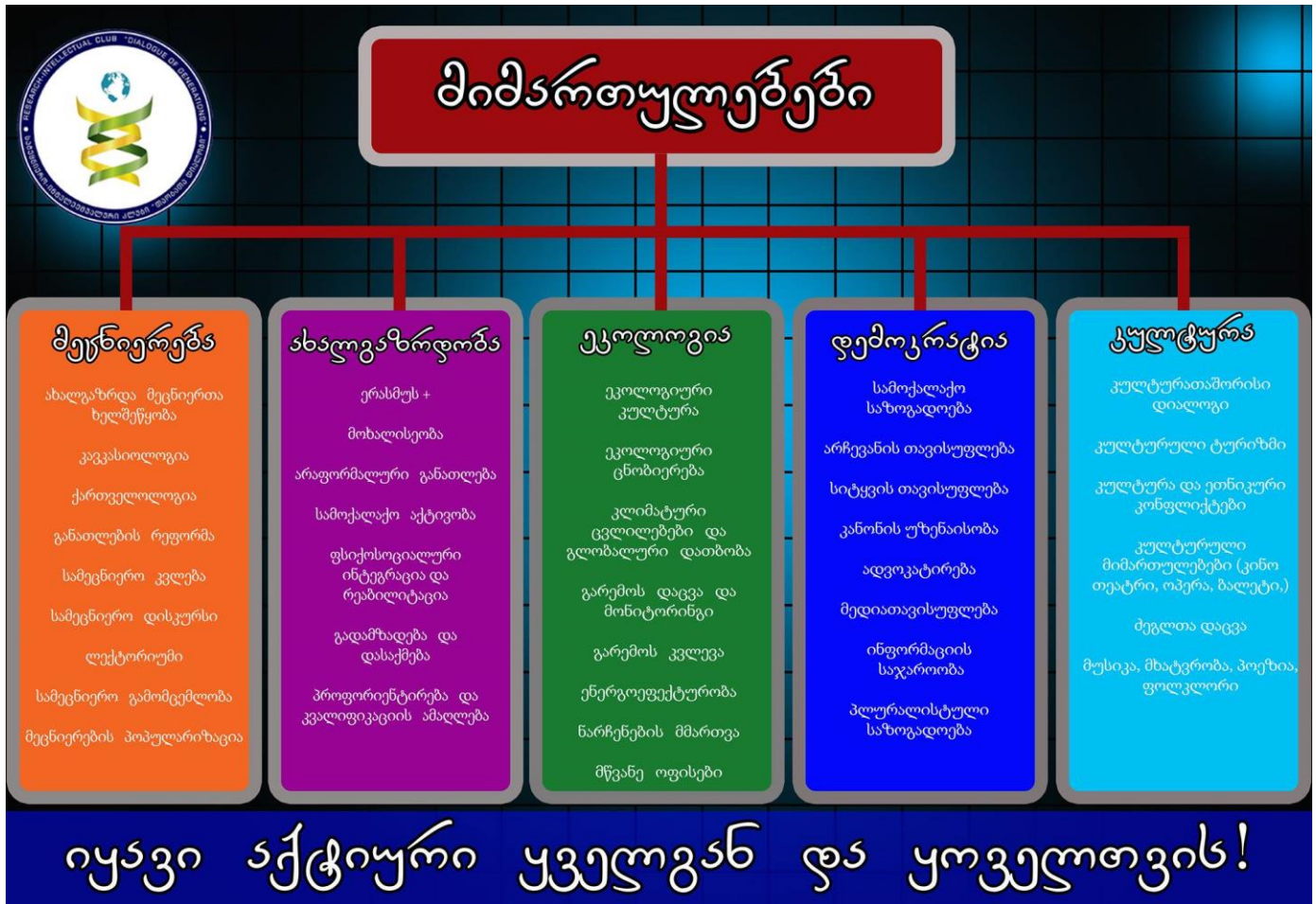
2015 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
<p>ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გამლიერება.</p>	<p>ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.</p>	<p>ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.</p>	<p>პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.</p>	<p>ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.</p>
2016 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
<p>ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.</p>	<p>ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გამლიერება.</p>	<p>ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.</p>	<p>პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.</p>	<p>ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.</p>
2017 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
<p>ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.</p>	<p>ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გამლიერება.</p>	<p>ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.</p>	<p>პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.</p>	<p>ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.</p>

2018 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2019 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2020 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2021 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2022 წელი, პრიორიტეტები				

1	2	3	4	5
ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2023 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.
2024 წელი, პრიორიტეტები				
1	2	3	4	5
ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება.	ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.	ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.	პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრა და საგრანტო პროექტების განხორციელება.	ორგანიზაციის იმიჯის განვითარება.

RICDOG მიმართულებები

თემატური ინტერესები



სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

ფინანსების მოძიების სტრატეგია

2015-2025 წლები

შესავალი:

ფინანსების მოძიების სტრატეგიის დოკუმენტი შექმნის მნიშვნელობა მდგომარეობს იმაში, რომ მოხდეს ორგანიზაციის ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა, ჩამოყალიბდეს ფინანსების მოძიების სისტემა და ორგანიზაციის წევრებს შორის განვითარდეს ფანდრაიზინგის კულტურა. აღნიშნული დოკუმენტის შექმნის პრინციპია ორგანიზაციის წევრთა საყოველთაო ჩაბმა ფინანსების მოძიებაში და ორგანიზაციის მრავალწლიანი პროგრესისა და მდგრადობის უზრუნველყოფა.

ფინანსების მოძიების სტრატეგიის დოკუმენტის მიზანია სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს ფინანსური მდგრადობის სისტემის, ფორმების, ფანდრაიზინგის კულტურის დანერგვა და ორგანიზაციული განვითარების უზრუნველყოფა.

ფინანსების მოძიების სტრატეგიის დოკუმენტის ამოცანებია:

- ფინანსების მოძიების სისტემის ფორმირება;
- ფინანსების მოძიების კულტურის დანერგვა ორგანიზაციის წევრთა შორის;
- საბუღალტრო-სააღრიცხო, საუდიტორო სისტემის დახვეწა.

ფინანსების მოძიების სტრატეგია ეფუძნება ორგანიზაციის 2015-2024 წლების სტრატეგიის დოკუმენტს.

ფინანსების მოძიების საფუძვლები:

- ორგანიზაციის ძირითადი ხარჯების დაფარვა (ხელფასი, ქირა, კომუნალური, საოფისე);
- ორგანიზაციის მეორადი ხარჯების უზრუნველყოფა (ბონუსი, პროგრამული, სამივლინებო, სადაზღვევო, გაუთვალისწინებელი);
- ორგანიზაციის განვითარების ხარჯები (შტატის ზრდის, გადამზადების, ოფისის გაფართოების, ტექნიკური გადაიარაღების).

ფინანსების მოძიების სტრატეგიის სტრუქტურა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს: მობილურობა, იდეების გენერირება, ბიზნესის შექმნის ხელშეწყობა, საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობა, დოტაციური (შემოწირულობის) სისტემის ფორმირება.

ფინანსების მოძიების სუბიექტია სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგის“ ყველა რეგისტრირებული წევრი.

ფინანსების მოძიების ობიექტია ფონდები, კომერციული ორგანიზაციები, სამთავრობო სტრუქტურები, კერძო პირები.

განხორციელების გზები:

1. ფინანსების მოძიების სისტემის ფორმირება

ფინანსების მოძიების სისტემა შედგება ორგანიზაციის წევრთა მობილური ჯგუფისაგან, რომლებიც:

1. შეისწავლიან ორგანიზაციაში არსებულ შესაძლებლობებს, რესურსებს, იდეებს და პოტენციალს;
2. შეისწავლიან ფონდებს, კომერციულ, სამთავრობო სტრუქტურებს და კერძო პირებს შესაძლო დაფინანსების გაცემის კუთხით;
3. მოახდენენ მუდმივ ანალიზს და ინფორმაციული ბაზის განახლებას და სისტემატიზირებას;
4. დასახვეწენ მოკლე და გრძელვადიან ფინანსების მოძიების გეგმებს ყველა სუბიექტთან და ობიექტთან მიმართებით;
5. დახვეწავენ საწევრო სისტემას.

2. ფინანსების მოძიების კულტურის დანერგვა ორგანიზაციის წევრთა შორის

ფინანსების მოძიების კულტურის დანერგვის მიზანია ყველა ორგანიზაციის წევრის ჩართვა აღნიშნულ პროცესში. ამისათვის:

1. ორგანიზაციის ყველას წევრი უზრუნველყოფილი იქნება სრული ინფორმაციით ორგანიზაციის ფინანსური და ხარჯვითი მდგომარეობის შესახებ;
2. ორგანიზაციის წევრისათვის ფინანსური და მატერიალური წამახალისებელი ბონუსური სისტემის ფორმირება;
3. ორგანიზაციის წევრის ორგანიზაციული სტრუქტურებში ინტეგრირება და კარიერული ზრდის უზრუნველყოფა;
4. ფინანსების მოძიების უნარ-ჩვევების გამომუშავებაში ხელშეწყობა;

5. ბიზნეს იდეების და ბიზნესის დამოუკიდებლად წარმართვაში მხარდაჭერა და დახმარება;

3. საბუღალტრო-სააღრიცხო, საუდიტორო სისტემის დახვეწა

საბუღალტრო-სააღრიცხო, საუდიტორო სისტემის ფორმირების მიზანია მოხდეს ორგანიზაციაში ფინანსების წარმოების, საქართველოს კანონის არასამეწარმეო, არაკომერციული იურიდიული პირის შესახებ კანონის მიხედვით ფინანსების წარმოება, აგრეთვე ყოველწლიური ფინანსური ანგარიშვალდებულების ფორმის დანერგვა ორგანიზაციის წევრების წინაშე. ამისათვის:

1. მოხდება საბუღალტრო-სააღრიცხო სისტემის ფორმირება;
2. ფინანსების გამჭვირვალობის და ანგარიშგების უზრუნველყოფა;
3. ყოველწლიური აუდიტორული ანალიზის გაკეთება.

ფინანსების მოძიების წარმოების სტრუქტურა და კატეგორიზაცია

ორგანიზაციის ფინანსების მოძიების სტრატეგიის მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს ორგანიზაციის ძირითადი ხარჯების დაფარვა, ორგანიზაციის მეორადი ხარჯებისათვის თანხების მოძიება და ორგანიზაციის განვითარებისათვის საჭირო ფინანსების მობილიზება.

სტრატეგიით განსაზღვრული ძირითადი, მეორადი და განვითარების ხარჯების სქემა:

ძირითადი ხარჯები, საბაზისო

სქემა 1

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 300 ლარი + 20% საშემოსავლო)	360 ლარი X 3	1080 ლარი	12960 ლარი	129 600 ლარი
ქირა	1	1000 ლარი	12 000 ლარი	120 000 ლარი
კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი,	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი

დასუფთავება და ა.შ)				
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
	სულ:	2530 ლარი	30360 ლარი	303 600 ლარი

ძირითადი ხარჯები, საშუალო

სქემა 2

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 500 ლარი + 20% საშემოსავლო)	600 ლარი X 5	1800 ლარი	21600 ლარი	216 000 ლარი
ქირა	1	1000 ლარი	12 000 ლარი	120 000 ლარი
კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი, დასუფთავება და ა.შ)	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
	სულ:	3250 ლარი	39000 ლარი	390 000 ლარი

ძირითადი ხარჯები, პროგრესული

სქემა 3

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 1500 ლარი + 20% საშემოსავლო)	1800 ლარი X 15	27000 ლარი	324 000 ლარი	3 240 000 ლარი
ქირა	1	1000 ლარი	12 000 ლარი	120 000 ლარი

კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი, დასუფთავება და ა.შ)	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
სულ:		28450 ლარი	341400 ლარი	3 414 000 ლარი

ძირითადი და მეორადი ხარჯების სტრუქტურა:

ძირითადი, მეორადი ხარჯები საბაზისო

სქემა 1

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 300 ლარი + 20% საშემოსავლო)	360 ლარი X 3	1080 ლარი	12960 ლარი	129 600 ლარი
ქირა	1	1000 ლარი	12 000 ლარი	120 000 ლარი
კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი, დასუფთავება და ა.შ)	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
მეორადი				
ბონუსი	50 ლარი X 10	500 ლარი	500 ლარი	5000 ლარი
პროგრამა	3000 ლარი X 1 პროგრამა	3000 ლარი	3000 ლარი	30 000 ლარი
სამივლინებო	50 ლარი X 10	500 ლარი	500 ლარი	5000 ლარი
სადაზღვევო	-	-	-	-
გაუთავლისწინებელი	-	-	-	-
სულ:		6530 ლარი	34 360 ლარი	343 600 ლარი

ძირითადი, მეორადი ხარჯები საბაზისო

სქემა 2

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 500 ლარი + 20% საშემოსავლო)	600 ლარი X 5	1800 ლარი	21600 ლარი	216 000 ლარი
ქირა	1	1000 ლარი	12000 ლარი	120 000 ლარი
კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი, დასუფთავება და ა.შ)	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
მეორადი				
ბონუსი	70 ლარი X 15	1050 ლარი	1050 ლარი	10 500 ლარი
პროგრამა	5000 ლარი X 2 პროგრამა	10 000 ლარი	10 000 ლარი	100 000 ლარი
სამივლინებო	70 ლარი X 15	1050 ლარი	1050 ლარი	10 500 ლარი
სადაზღვევო	50 ლარი X 5	250 ლარი	3000 ლარი	30 000 ლარი
გაუთავლისწინებელი	1000 ლარი	1000 ლარი	1000 ლარი	10 000 ლარი
	სულ:	16 600 ლარი	55 100 ლარი	551 000 ლარი

ძირითადი, მეორადი ხარჯები პროგრესული

სქემა 3

დასახელება	რაოდენობა	ერთეულის თანხა	1 წელი	10 წელი
სახელფასო შტატი (საწყისი 1500 ლარი + 20% საშემოსავლო)	1800 ლარი X 15	27000 ლარი	324 000 ლარი	3 240 000 ლარი

ქირა	1	1000 ლარი	12 000 ლარი	120 000 ლარი
კომუნალური (ელექტროენერგია, წყალი, გაზი, დასუფთავება და ა.შ)	1	300 ლარი	3600 ლარი	36 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	1	150 ლარი	1800 ლარი	18 000 ლარი
მეორადი				
ბონუსი	100 ლარი X 20	2000 ლარი	2000 ლარი	20 000 ლარი
პროგრამა	5000 ლარი X 4 პროგრამა	20 000 ლარი	20 000 ლარი	200 000 ლარი
სამივლინებო	100 ლარი X 20	2000 ლარი	2000 ლარი	20 000 ლარი
სადაზღვევო	150 ლარი X 15	2250 ლარი	27 000 ლარი	270 000 ლარი
გაუთავლისწინებელი	3000 ლარი	3000 ლარი	3000 ლარი	30 000 ლარი
	სულ:	57 403 ლარი	395 400 ლარი	3 954 000 ლარი

ორგანიზაციის განვითარების ხარჯები წარმოადგენს ერთჯერად დანახარჯებს და ფიქსირებულია.

სქემა 1

შტატის ზრდა მაქსიმუმ 15 ადამიანი, მაქსიმალური ხელფასით 1800 ლარი + 20%	1800 ლარი X 15	27000 ლარი	324 000 ლარი	3 240 000 ლარი
გადამზადება	5000 ლარი	5000 ლარი	5000 ლარი	50 000 ლარი
საოფისე (საკანცელარიო, საკომუნიკაციო, დაცვა, სარემონტო, და სხვა)	3000 ლარი	3000 ლარი	36000 ლარი	360 000 ლარი
ტექნიკური გადართობა	2 ჯერ	30 000 ლარი	30 000 ლარი	60 000 ლარი
	სულ:	65 000 ლარი	395 000 ლარი	3 710 000 ლარი

ფინანსების ყოველწლიურად მობილიზების მინიმალური ნიშნულია **30 360 ლარი**, ხოლო საუკეთესო ნიშნულია **395 400 ლარი**.

ფინანსების მოძიების ფორმები:

- საგრანტო კონკურსები;
- საწევრო ანარიცხები;
- კურსები და ღონისძიებები;
- შემოწირულობა.

ფინანსების მოძიების ზღვრულები და სქემები:

საბაზისო

სქემა 1

საგრანტო	9000 ლარი X 3	27 000 ლარი	27 000 ლარი	270 000 ლარი
საწევრო	3 ლარი X 20	60 ლარი	720 ლარი	7 200 ლარი
კურსები და ღონისძიებები	1500 ლარი	1500 ლარი	1500 ლარი	15 000 ლარი
შემოწირულობა	1500 ლარი	1500 ლარი	1500 ლარი	15 000 ლარი
	სულ:	30 060 ლარი	30 720 ლარი	307 200 ლარი

საშუალო

სქემა 2

საგრანტო	20 000 ლარი X 3	60 000 ლარი	60 000 ლარი	600 000 ლარი
საწევრო	5 ლარი X 25	125 ლარი	1500 ლარი	15 000 ლარი
კურსები და ღონისძიებები	3000 ლარი	3000 ლარი	3000 ლარი	30 000 ლარი
შემოწირულობა	5000 ლარი	5000 ლარი	5000 ლარი	50 000 ლარი
	სულ:	68 125 ლარი	69 500 ლარი	695 000 ლარი

პროგრესული

სქემა 3

საგრანტო	20 000 ლარი X 5	100 000 ლარი	100 000 ლარი	1 000 000 ლარი
საწევრო	5 ლარი X 50	250 ლარი	3000 ლარი	30 000 ლარი
კურსები და ლონისძიებები	5000 ლარი	5000 ლარი	5000 ლარი	50 000 ლარი
შემოწიულობა	10000 ლარი	10000 ლარი	10000 ლარი	100 000 ლარი
	სულ:	115 250 ლარი	118 000 ლარი	1 180 000 ლარი

ფინანსების მოძიების სტრატეგიის სტრუქტურა

მობილურობა

მობილურობა ნიშნავს, რომ ორგანიზაცია თავისუფალია მის მოქმედებებში ფინანსების მოძიების თვალსაზრისით. ორგანიზაცია სტრატეგიის მიხედვით ადგენს პრიორიტეტულ მიმართულებებს ძირითადი თანხების მობილიზაციის კუთხით.

იდეების გენერირება

ორგანიზაცია ხელს უწყობს და ახალისებს ახალი, საინტერესო იდეების ფორმირებას და დახვეწას, მათგან შესაძლო კომერციული პროდუქტების შექმნას და დაინტერესებულ პირთათვის გაზიარებას.

ბიზნესის შექმნის ხელშეწყობა

ორგანიზაცია წახალისებს ახდენს ყველა იმ პირის, რომლებსაც სურთ ბიზნესის წამოწყება, ეხმარება მათ იდეებით და რჩევებით. აგრეთვე ხელს უწყობს პოტენციურ დასაქმებას ორგანიზაციაში არსებული ადამიანური რესურსით, რათა უზრუნველყოს შემომწირველთა გაზრდა.

საგრანტო კონკურსი

საგრანტო კონკურსი წარმოადგენს ორგანიზაციის ძირითად ფინანსურ წყაროს და ამისათვის ორგანიზაცია ხელს უწყობს პროექტების წერისა და მართვის უნარების განვითარებას ორგანიზაციის წევრებს შორის, გრანტის გამცემებთან სტრატეგიული თანამშრომლობის ფორმირებასა და ხანგრძლივი პარტნირობის ჩამოყალიბებას.

დოტაცია, შემოწიულობა

ორგანიზაცია აწვდის დოტაციურ კულტურას არამარტო საქველმოქმედო საქმიანობის წარმართვის მიზნით, არამედ პროგრამული დაფინანსების

უზრუნველყოფისათვის. ორგანიზაცია ქმნის დახვეწილ, გამარტივებულ სისტემებს დოტაციის წარმოებისათვის.

ზოგადი ფინანსური გრაფიკი

აღნიშნული გრაფიკი აჩვენებს ორგანიზაციის ფინანსების მოძიების თვალსაზრისით ზოგად განვითარების სქემას:

წელი	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	ჯამი
საბაზისო	30 360	60 000	160 000	250 000	400 000	450 000	500 000	600 000	700 000	800 000	303 600
საშუალო	55 100	100 000	200 000	300 000	400 000	450 000	500 000	600 000	700 000	800 000	551 000
პროგრესული	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	395 400	3 954 000

სქემა წარმოდგენილია ლარში.

ფინანსების მოძიების სტრატეგია შემუშავდა 2015 წლის 25 იანვარს.

დამტკიცებულია სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს გამგეობის მიერ.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

გენდერული თანასწორობის კონცეფცია

პრეამბულა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ მიისწრაფვის ისეთი გარემოს ჩამოყალიბებისაკენ, რომელიც დაცლილია ეროვნებით, ასაკით, გენდერით და სხვა განმასხვავებელი ნიშნით ადამიანის გამორჩევისგან. RICDOG - ი შეიქმნა სამი თანადამფუნებლის მიერ, რომელთა შორის 2 ქალბატონია. წლების განმავლობაში ორგანიზაციის მართვის რგოლებში წამყვან პოზიციებზე ქალბატონები მოღვაწეობენ. ამავე დროს ორგანიზაცია აქტიურად ცდილობს დაიცვას გენდერული ბალანსი ყველა მის საქმიანობაში, სტრუქტურაში და მართვის პროცესში.

კონცეფციის მიზანი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგის“ გენდერული თანასწორობის კონცეფციის მიზანია ხელი შეუწყოს გენდერული თანასწორობის პრინციპების დამკვიდრებას ორგანიზაციის მუშაობაში, სტრუქტურებში და მართვაში.

არსებული გარემოება:

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგის“ სტრუქტურა მორგებული არის და ემზრობა გენდერულ თანასწორობის პრინციპებს, ის არ მოიცავს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმებს, გამომდინარე იქედან, რომ ორგანიზაციის დამფუძნებლების 2/3, ასევე მისი ხელმძღვანელი და წევრთა 1/2 არის ქალი. ორგანიზაციის მიერ განხორციელებულ პროექტებში და პროგრამებშიც კი იგივე მაჩვენებელია, რაც მეტყველებს იმ ფაქტზე, რომ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას ან დისბალანს ადგილი არ აქვს. ვინაიდან არსებული წესდება არ უარყოფს გენდერული თანასწორობის არსებობის საჭიროებას, თუმცა მასში მკვეთრად არ არის აღწერილი თანასწორობის რეგულაცია და ერთიან, მთლიან სისტემაში მოყვანის გზები.

სწორედ ამიტომ სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“ გენდერული თანასწორობის კონცეფციის დოკუმენტი თანაბარია ორგანიზაციის წესდებისა და სავალდებულოა მისი ყველა წევრთათვის.

ძირითადი დებულებები:

- ორგანიზაციის წევრთა შორის გენდერული თანასწორობის პრინციპებისა და კულტურის დამკვიდრება.
- გენდერული თანასწორობის ძირითადი მიმართულებების განხორციელებისათვის ორგანიზაცია იყენებს შესაბამის მექანიზმებს და ახორციელებს ღონისძიებებს, რომლებიც მიმართულია ორგანიზაციაში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ.
- ორგანიზაციის სტრუქტურებში, მართვაში, პროგრამებში, პროექტებში და სხვა აქტივობებში დაცული იქნება გენდერული თანასწორობის პრინციპები და აღნიშნული გენდერული თანასწორობის კონცეფციით განსაზღვრული ნორმები.
- სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ აცნობიერებს, რომ გენდერული თანასწორობის ორგანიზაციული პოლიტიკის შემუშავება, გატარება და მონიტორინგი უნდა ხორციელდებოდეს ორგანიზაციის წევრთა საერთო კრების, დამფუძნებლებისა და გამგეობის წევრთა თანაბარი ჩართულობით, რაც ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობაზე ორგანიზაციის წევრების და მასთან დაკავშირებული პირების ცნობიერების ამაღლებას.
- გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად შემუშავდება გენდერული თანასწორობისკენ მიმართული პროგრამები მათ შორის და აგრეთვე ხელი შეეწყობა გენდერულ საკითხებზე კვლევებისა და სწავლების განხორციელებას.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათ დიალოგი"
 "Research-Intellectual Cub "Dialogue of Generations"

RICDOG PR სტრატეგია

პრეამბულა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" აღიარებს რა ადამიანის უფლებების უზენაისობას, დემოკრატიული ღირებულებების უალტერნატივობას, ევროპული პრინციპების მიმდევრობასა და თაობათაშორის დიალოგში არსებულ სიმდიდრეს და პროგრესს ადგენს პიარ სტრატეგიას, რომელიც ხელს შეუწყობს ორგანიზაციის მუშაობის გამჭირვალობას, მოქნილობას, აქტიურობას და მისი მისიის, მიზნების და ამოცანების სწორ მიტანას საზოგადოებამდე.

2013 წლის 8 თებერვალს შეიქმნა სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის "თაობათა დიალოგის" პიარ სტრატეგია, რომლის მიმდევრობა და დაცვა ეკისრება ორგანიზაციის დამფუძნებლებს, გამგეობას და თითოეულ მის წევრს და მოხალისეს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" (RICDOG) არის არასამთავრობო, არაკომერციული ორგანიზაცია, რომელიც დაფუძნდა 2005 წლის 23 ნოემბერს, ხოლო ქ.ქუთაისის საგადასახადო ინსპექციაში 2007 წლის 13 ნოემბერს დარეგისტრირდა. დღიდან შექმინსა სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" აქტიურად მუშაობს თაობათა შორის ურთიერთგაგების, ურთიერთთანამშრომლობის დამყარებასა და გამოცდილების გაზიარების პროცესის სწორად წარმართვისთვის.

PR სტრატეგიის მიზანი:

სამეცნიერო ინტელექტუალური კლუბის "თაობათა დიალოგის" პიარ-სტრატეგიის მიზანია საზოგადოების ცნობიერებაში RICDOG-ის როგორც ინოვატორისა და აქტიური არასამთავრობო ორგანიზაციის იმიჯის განმტკიცება. მისი როგორც პლურალიზმის დამკვიდრებლის და ინტელექტის განმავითარებლის ხელშემწყობი ორგანიზაციის წარმოჩინება.

RICDOG პიარ სტრატეგია ძირითადად ეყრდნობა ორგანიზაციის 4 მთავარ პრინციპს: ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა.

ტერმინთა განმარტება:

ინოვაცია - ორგანიზაციის საქმიანობებში, მიმართულებებში, სტრუქტურულ ერთეულებში, ორგანიზაციის მუშაობაში ჩართულ ადამიანებს შორის ურთიერთობებში ახალი მიდგომების, საშუალებებისა და აქტივობების წარმოჩენა.

აქტიურობა - ორგანიზაციის მიერ ორგანიზებული სამოქალაქო აქტივობების გაშუქება, სენსიტიურობა და ჩართულობა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების მიმართ. RICDOG-ის კონკრეტული თემატიკისადმი არსებული ნიშის გასაჯაროება.

პლურალიზმი - ორგანიზაციაში დამკვიდრებული დემოკრატიული წყობის, ურთიერთდამოკიდებულების, სტრუქტურული საქმიანობისა და RICDOG-ში არსებული ჰუმანიზმის საზოგადოების წინაშე წარმოჩენა.

ინტელექტუალობა-ორგანიზაციაში არსებული ინტელექტუალური პოტენციალისა და რესურსის საზოგადოების წინაშე წარმოჩენა.

PR სტრატეგიის ამოცანებია:

- RICDOG ოფისის ექსტერიერში, ინტერიერში, ატრიბუტიკაში, სოციალურ ქსელებში, მომსახურე პერსონალის ჩაცმულობაში, საგანმანათლებლო ტრენინგ-სემინარებში ინოვაციური, პლურალისტული და ინტელექტუალური ელემენტების წარმოჩინება;
- RICDOG-ის მიერ დასახული იმიჯის შექმნის 4 ძირითად ასპექტთან ორგანიზაციის ატრიბუტიკის (სახელწოდება, სლოგანი, ლოგო, დროშა, შრიფტი, ფერი, ოფიციალური საიტი და გვერდები სხვადასხვა პოპულარულ საიტებზე, ბროშურები, ბანერები, მაისურები, ვიზუალური მასალა) შესაბამისობაში მოყვანა;
- ორგანიზაციასთან დაკავშირებული ყველა პირისთვის სპეციალური ინსტრუქტაჟის, ტრენინგ-სემინარის, ვორქშოპის, ქვევის წესის, კონსულტაციის, შინა განაწესის ფორმირების უზრუნველყოფა და წევრთა მიღების (გაწევრიანების) სისტემის გამარტივება;
- მედია ბაზის შესწავლა, ყველა მედია საშუალებასთან (პრესა-რადიო-ტელევიზია, სოციალური მედია) შესაბამისი ურთიერთობის ფორმის ჩამოყალიბება, ატრიბუტიკისა და თავლსაჩინო მასალის შექმნა, განვითარება და მორგება. თითოეულ მედია საშუალებასთან მჭირდო ურთიერთობის ჩამოყალიბება;

- სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის "თაობათა დიალოგის" მიერ ორგანიზებულ ყველა ღონისძიებაში საზოგადოების ჩართვის უზრუნველყოფა;
- RICDOG-ის საქმიანობების გასაჯაროება, გამჭვირვალობა და ორგანიზაციის მიერ ფართო აუდიტორიის წინაშე გამოტანილ "პროდუქტზე" სადისკუსიო-საპოლემიკო სისტემის ფორმირება.

RICDOG პიარ სტრატეგიის მიზნებისა და ამოცანების განხორციელება 3 ნაწილისგან შედგება:

1. RICDOG-ის სიმბოლიკა და ვიზალური მხარე;
2. ორგანიზაციის წევრების იმიჯი;
3. ორგანიზაცია და საზოგადოება;

სარჩევი

RICDOG-ის სიმბოლიკა და ვიზალური მხარე

1. ორგანიზაციის ფერები;
2. ორგანიზაციის შრიფტი;
3. ორგანიზაციის დროშა;
4. ორგანიზაციის სახელწოდება;
5. ორგანიზაციის სლოგანი;
6. ორგანიზაციის საიტის დიზაინი;
7. საბეჭდი მასალის დიზაინი (ბუკლეტი, ბროშურა, ლიფლეტი);
8. სავიზიტო ბარათები;
9. გამგეობის წევრის მოწმომები;
10. ოფისის ექსტერიერი;
11. ოფისის ინტერიერი;
12. სოციალურ ქსელებში შექმნილი გვერდების დიზაინი (facebook, twitter, bambuser, google+, odnoklassnik, vkontakte);
13. ვიზუალური მასალა (კალამი, ბანერი, რვეული, მაისური);
14. ორგანიზაციის ოფიციალური დოკუმენტაციის დიზაინი (განცხადება, პრესრელიზი, რეკომენდაცია, ცნობა, დადგენილება).

RICDOG -ის წევრების იმიჯი

1. ”საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის შინაგანაწესი“-ის დოკუმენტი;
2. მედიასთან ურთიერთობის უნარ-ჩვევების გამომუშავების სატრენინგო კურსის მოდულები;
3. დრეს-კოტი;
4. ორგანიზაციის სამოქალაქო პოზიციის პლატფორმის დოკუმენტი;
5. წევრთა გაწევრიანების სისტემის დოკუმენტი.

ორგანიზაცია და საზოგადოება

1. საზოგადოებასთან ურთიერთობის კონცეფცია;
2. მედიასთან ურთიერთობის კონცეფცია;
3. ორგანიზაციის წევრებთან ურთიერთობის კონცეფცია;
4. მთავრობასთან ურთიერთობის კონცეფცია;
5. არსამთავრობო სექტორთან ურთიერთობის კონცეფცია.

I.

RICDOG-ის სიმბოლიკა და ვიზალური მხარე

1. ორგანიზაციის ფერები:

ლურჯი - ცისა ფერი, უსაზღვროებისა და ნათელი მომავლის სიმბოლო.

ყვითელი - სიბრძნის, სიმდიდრის, ცოდნის და თაობების მიერ დაგროვებულ გამოცდილების ფერი.

მწვანე - სუფთა გარემოს, ახალგაზრდულ ენერჯიასა და ნათელი მომავლის ფერი.

2. ორგანიზაციის შრიფტი:

ქართული შრიფტი და ზომა: Sylfaen - 12

ინგლისური შრიფტი და ზომა: Times New Roman - 12

რუსული შრიფტის ენა და ზომა: Arial Unicode MS – 12

3. ორგანიზაციის დროშა:

დროშა შედგება ორგანიზაციის ფერებისგან (ლურჯი, მწვანე ყვითელი), რომელიც გამოსახავს ორგანიზაციის სამ ძირითად აზრს და ეხმიანება ორგანიზაციის ლოგოს.

4. ორგანიზაციის სახელწოდება:

ქართულად: სამეცნიერო- ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“
ინგლისურად: **Research-Intellectual Club “Dialogue of Generations”**

რუსულად: **Научно-интеллектуальный клуб ”Диалог поколений”**

ინგლისური აბრევიატურა ”RICDOG” გამოყენებულ უნდა იყოს ყველა სახის ოფიციალურ და არაოფიციალურ მიმოწერაში.

5. ორგანიზაციის საიტის დიზაინი

ორგანიზაციის საიტის მისამართია: www.ricdog.org

საიტის კონცეფცია:

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს საიტი სამ ძირითად მოთხოვნას უნდა აკმაყოფილებდეს: ინფორმაციულობა, პრაქტიკულობა, თავისუფალი სივრცე დისკუსიისთვის. გაფორმებული უნდა იყოს ორგანიზაციის ფერებში. საიტი უნდა წარმოადგენდეს აქტიურ სივრცეს სხვადასხვა საკითხებზე მსჯელობის, იგი უნდა შეიცადეს კავშირს სოცალურ ქსელებთან, გააჩნდეს ინტერნეტ ტელევიზიის მოდელის შესაძლებლობა და ფორუმი. მომხმარებელი საიტზე უნდა პოულობდეს აქტიურობისთვის და სამოქალაქო ჩართულობისთვის ყველა საჭირო ინფორმაციას.

6. საბეჭდი მასალის დიზაინი (ბუკლეტი, ბროშურა, ლიფლეტი)

ბუკლეტი უნდა იყოს ორ ენოვანი (ინგლისური, ქართული) ლურჯი ფერის. ბუკლეტის ერთი მხრიდან იქნება ქართულ ენაზე ორგანიზაციისა და მისი საქმიანობების შესახებ ინფორმაცია და ანალოგი იქნება მეორე მხრიდან ინგლისურად. ბუკლეტზე ასევე დატანილი იქნება ორგანიზაციის დამფუძნებლების ფოტო სურათები და მწირე ინფორმაცია.

ბლოშურა - ბროშურაში იქნება ორგანიზაციის მიზნები დატანილი და ასევე კონკრეტული ღონისძიებები (თითოეული სფეროდან თითო ღონისძიება) თავისი ილუსტრაციითა და ინფორმაციით.

ლიფლეტი- უნდა იყოს გაფორმებული ორგანიზაციის ფერებში, შეიცავდეს მოკლე ინფორმაციას ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ.

7. სავიზიტო ბარათები

სავიზიტო ბარათი უნდა იყოს ღია ცისფერი. მასზე ვერტიკალურად უნდა იყოს დატანილი ორგანიზაციის სახელწოდება, სლოგანი და საკონტაქტოები, ხოლო მეორე მხარეს უნდა იყოს ორგანიზაციის შესახებ ინფორმაცია, ლაკონურად უნდა იყოს მოცემული თუ რა არის RICDOG-ის მიზანია და მისია.

8. გამგეობის წევრის მოწმობები

გამგეობის წევრების მოწმობები უნდა იყოს პლასტიკურ ბარათზე დაბეჭდილი, შესაძლებელია მოწმობის ფერი იყოს ლურჯი, მწვანე, ყვითელი ოქროსფერში გარდამავალი ან თეთრი. თითოეულ ბარათზე უნდა დაიწეროს კონკრეტული გამგეობის წევრის სახელი, გვარი, თანამდებობა, ორგანიზაციის მიერ მინიჭებული ნომერი და ნებართვა, რომლის მიხედვითაც ითვლება, რომ მოწმობის მქონე პირი ნამდვილად არის "თაობათა დიალოგის" წევრი.

9. ოფისის ექსტერიერი

ორგანიზაციის ექსტერიერი უნდა შეიცავდეს ორგანიზაციის სამ ფერს, უნდა იქნას მოწესრიგებული იმგვარად, რომ ნებისმიერი საზოგადოების წევრისთვის ადვილი იყოს ორგანიზაციაში მოსვლა. გათვალისწინებული უნდა ენერგოეფექტურობის და ეკოლოგიური კულტურის ელემენტები. ადაპტირებული უნდა იყოს შეზღუდული უნარების მქონე პირთათვის. შენობა უნდა იყოს მიმზიდველი, საინტერესო, პრაქტიკული და ინოვაციური.

10. ოფისის ინტერიერი

ორგანიზაციის ინტერიერი უნდა წარმოაჩენდეს ორგანიზაციის ოთხ მნიშვნელოვან პრინციპს: ინოვაციურობა, მრავალფეროვნება, ატიურობა და ინტელექტუალურობა. გაფორმებული უნდა იყოს ორგანიზაციის სამ ფერში. უნდა

იყოს ხელმისაწვდომი, პრაქტიკული და კომფორტული. ოფისის ინტერიერი უნდა პასუხობდეს მჭვანე ოფისის პრინციპებს.

11. სოციალურ ქსელებში შექმნილი გვერდების დიზაინი (facebook, twitter, bambuser, google+, odnoklassnik, vkontakte)

FACEBOOK - TWITTER- BAMBUSER - GOOGLE+ - ODNOKLASSNIK VKONTAKTE - თითოეულ საიტზე გაკეთებული RICDOG ის ფეიჯის მთავარ და ქავერის ფოტოდ უნდა იყოს დაყენებული ორგანიზაციის სიმბოლიკა. ეს შეიძლება იყოს ორგანიზაციის ლოგო, ორგანიზაციის მანისურებში გადაღებული ფოტო, რომელიც კონკრეტულ ღონისძიებაზეა გადაღებული და რომელიც გაუსვამს ხაზს ორგანიზაციის მიერ ჩატარებულ აქტივობას.

12. ვიზუალური მასალა (კალამი, ბანერი, რვეული, მანისური).

კალამი - საწერი კალამის ფერი უნდა იყოს ლურჯი, მწვანე ან ოქროსფერში გარდამავალი ყვითელი, შესაძლებელია იყოს შერეული ფერები. კალამზე დატანილი უნდა იყოს ორგანიზაციის ლოგო და სლოგანი, ასევე ოფიციალური ვებ-გვერდის მისამართი.

ბანერი - უნდა იყოს ორგანიზაციის სამი ფერიდან ერთ- ერთი ან/და შესაძლებელია მასზე დატანილი იყოს სამივე ფერი. ბანერზე უნდა იყოს ორგანიზაციის სახელწოდება, ლოგო , სლოგანი და ვებ-გვერდის მთავარი მისამართი დატანილი.

რვეული - რვეულის გარეთა ყრდა უნდა იყოს ფერადი (ლურჯი, მწვანე, ოქროსფერში გარდამავალი ყვითელი) და მასზე უნდა იყოს დატანილი ორგანიზაციის სახელწოდება და აბრევეატურა (RICDOG). ხოლო თითოეულ ფურცლის ქვედა სივრცეში მკრთლად უნდა იყოს დატანილი ორგანიზაციის აბრევეატურა (RICDOG), სლოგანი, ლოგო და ვებ-გვერდის მთავარი მისამართი.

მანისური - უნდა იყოს ორგანიზაციის ფერებით დატვირთული (ლურჯი, მწვანე, ყვითელი) და უნდა ატარებდეს შემდეგ წარწერას: ორგანიზაციის სახელწოდება, აბრევეატურა (RICDOG), სლოგანი, ლოგო, ვებ-გვერდის მისამართი.

13. ორგანიზაციის ოფიციალური დოკუმენტაციის დიზაინი (განცხადება, პრესრელიზი, რეკომენდაცია, ცნობა, დადგენილება)

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი
"თაობათა დიალოგი"

Научно-интеллектуальный клуб
«Диалог поколений»

Research-Intellectual Club
"Dialogue of Generations"



RICDOG

"Be Active Always and Everywhere"

Website: ricdog.org Mail: ricdog@live.com

№ _____
" _____ " 2011 წელი

**ფონდი "ღია საზოგადოება – საქართველოს ადგიანრულენელ
დირექტორს, ქალბატონ ქეთევან ხუციშვილს**

მოგესალმებით და გაცნობებთ, რომ სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი" უკვე წლებია წარმატებით თანამშრომლობს გაზეთ "ახალ გაზეთთან", მიმართა, რომ გაზეთი "ახალი გაზეთი" რეგიონში გამოირჩეული, ერთ-ერთი რეიტინგული, ონიექტური და საინტერესო მედია-სამუშალებია.

ყოველთვის დიდი ინტერესით ვაღვწევთ თვალ-ყურს "ახალი გაზეთის" საქმიანობას და ვიცი, რომ "ახალი გაზეთის" ჟურნალისტები პერიოდულად ამზადებენ ჟურნალისტურ გამოძიებებს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორცაა: არალეგალური მიგრაცია, ტრეფიკინგი, რელიგიურ უმცირესობათა პრობლემები, საბიუჯეტო თანხების გამჭვირვალობა და ა.შ.

გავეცანი მათ მიერ მომზადებულ საგრანტო პროექტს, რომელიც მიზნად ისახავს იმერეთის რეგიონში ინტერნეტ-გამოცემა www.akhali-gazeti.ge-ის სამუშაოებით მოსახლეობის ონიექტური ინფორმაციით უზრუნველყოფას.

მიმართა, რომ ადნიშნული აგუფფი წარმატებით გაართმევს თავს დასახულ მიზანს და პროექტი ხელს შეუწყობს რეგიონში დამოუკიდებელი მედიის, როგორც მაკონტროლებელი ინსტიტუტის გაბლიერებას. პროექტი სამუშალებას მისცემს საქართველოს მასშტაბით ყველა ინტერნეტ-მომხმარებელს, გაცნონ საიხლებებსა და ჟურნალისტურ გამოძიებებს იმერეთის რეგიონიდან. საზოგადოების ინფორმირება გაზრდის მათ აქტივობას და შესახამისად, გაბლიერებს საზოგადოებრივ კონტროლს სამთავრობო გადაწყვეტილებებზე.

გამომდინარე აქედან, სიამოვნებით ვუწევ მათ რეკომენდაციას თქვენს წინაშე.

პატივისცემით,

ნუგზარ კონრებიძე

**გამგეობის დაემჯდომარე
სამეცნიერო-ინტელექტუალური
კლუბი "თაობათა დიალოგი"**

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი "თაობათა დიალოგი"
Research-Intellectual Club "Dialogue of Generations"
Научно-интеллектуальный клуб «Диалог поколений»
Website: ricdog.org ... E-mail: ricdog@live.com ... Address: 4600, 7 ჭავჭავაძის ქუჩა, Kutaisi, Georgia

II.

RICDOG -ის წევრების იმიჯი

1. „საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის შინაგანაწესის” დოკუმენტი

დოკუმენტის კონცეფცია:

დოკუმენტში წარმოადგენს წესთა კრებულს თუ ვის აქვს ორგანიზაციაში უფლება მედიასთან ურთიერთობის. ჩამოთვლილია რიგი რეგულაციები რა თემებზე კეთდება გაცხადებები, ვის მიერ და როგორ შეიმუშავდება ორგანიზაციის პოზიცია ამათუიმ აქტუალურ საკითხზე.

დოკუმენტის მთავარი მიზანია გააუმჯობესოს ორგანიზაციის კომუნიკაცია მედიასთან და საზოგადოებასთან და მოახდინოს შიდა რეგულაციების მეშვეობით ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანი მკაფიო მესიჯის მიწოდება მედიისთვის და საზოგადოებისთვის.

2. მედიასთან ურთიერთობაზე ტრენინგ-სემინარები

ორგანიზაციის მედიასთან ურთიერთობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით პერმანენტულად ორგანიზაციის წევრთათვის და გამგეობისთვის ჩატარდება ტრენინგები, რომლებიც უზრუნველყოფენ წევრებში მედიასთან და საზოგადოებასთან ურთიერთობის უნარების გამომუშავებას-დახვეწას.

3. დრეს-კოტი

ოფიციალურ თანამშრომელთა ჩაცმულობა არის კლასიკური, ხოლო ორგანიზაციის წევრების ჩაცმულობა არის თავისუფალი. მიესალმებელია ორგანიზაციის ფერების გამოყენება ჩაცმულობაში.

4. „RICDOG სამოქალაქო პლატფორმა” -დოკუმენტი.

ორგანიზაცია შეიმუშავებს სპეციალურ დოკუმენტს „RICDOG სამოქალაქო პლატფორმა”, სადაც ასახავს სამოქალაქო პრიორიტეტებს, მიზნებს და ამოცანებს. აღნიშნული დოკუმენტი განსაზღვრავს რა კონკრეტულ მიმართულებებზე სამოქალაქო აქტივობისა და ჩართულობის მხრივ ორგანიზაცია აიღებს პასუხისმგებლობას.

5. წევრთა გაწევრიანების სისტემის დოკუმენტი

გაწევრიანების სისტემის დოკუმენტი არის გამჭირვალე, მოქნილი, საზოგადოებისთვის გასაგები. მისი მიხედვით ყოველი წევრის უფლება და მოვალეობა არის უზრუნველყოფილი.

III.

ორგანიზაცია და საზოგადოება

საზოგადოებასთან ურთიერთობის კონცეფცია

- RICDOG-ის მთავარი მიზანია მოახდინოს საზოგადოების აქტივირება და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართვა. ორგანიზაცია მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს თაობათაშორისი ურთიერთობების, თანამშრომლობისა და ურთიერთინტეგრაციის პროცესების ხელშეწყობას. ყველა მის საქმიანობაში წახალისებას ახდენს სხვადასხვა თაობის ადამიანების ერთობლივ მუშაობისა. მიზნად ისახავს მოახდინოს საზოგადოების ორგანიზაციის ყოველდღიურ მუშაობაში ჩართვა სხვადასხვა პროგრამების განხორციელების გზით. პიარის თვალსაზრისით საზოგადოებას აჩვენებს ამ გზის პერსპექტიულობას და შედეგიანობას.

მედიასთან ურთიერთობის კონცეფცია

- ორგანიზაცია მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მედიის წარმომადგენლების მონაწილეობას ორგანიზაციის მუშაობაში. თავად ახორციელებს სხვადასხვა ტიპის მედია პროექტს და ამით ხელს უწყობს მედია გამჭირვალეობას, ობიექტურობას და ინფორმირებულობას. მედია - ორგანიზაციის მეგობარია და ორგანიზაცია ყველა მის საქმიანობაში რთავს მედიას რათა მოახდინოს სწორად, მკაფიოდ ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ამოცანების საზოგადოებამდე მიტანას.

წევრებთან ურთიერთობის კონცეფცია

- ორგანიზაცია ზრუნავს მისი წევრის ცოდნის, გამოცდილების შეძენაზე, კარიერულ ზრდაზე და დასაქმებაზე. უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის

ასამაღლებლად ორგანიზაცია მის წევრებს უტარებს სხვადასხვა თემატიკაზე ტრენინგ-სემინარებს, გარდა ამისა უშვებს როგორც საქართველოს, ასევე მის ფარგლებს გარეთ სხვადასხვა სემინარსა თუ ტრენინგზე. ორგანიზაციაში არის დემოკრატიულ პრინციპებზე დამყარებული ურთიერთობები. ორგანიზაციის წევრი არის საზოგადოების აქტიური წევრი და მისი პასუხისმგებლობა რეალური ცვლილება მოახდინოს მის თემში. ამასთან დაკავშირებით ორგანიზაცია მრავალი უნარ-ჩვევით აღჭურვას ორგანიზაციის წევრს, ახდენს მის მოტივირებას, წახალისებას და მომზადებას. პიარის კუთხით წარმოაჩენს წევრების წარმატებას.

მთავრობასთან ურთიერთობის კონცეფცია

- ორგანიზაცია არის აპოლიტიკური. ორგანიზაცია მთავრობასთან თანამშრომლობს კონკრეტული პრობლემების მოგვარების თვალსაზრისით. დახმარებას უწევს სხვადასხვა პროგრამების განხორციელებაში და თანამშრომლობს მოქალაქეების კონკრეტული პრობლემების გადაწყვეტის კუთხით (ადვოკატირება). ორგანიზაცია არ გამოხატავს პარტიულ და წევრების სუბიექტურ დამოკიდებულებას. პიარის კუთხით წარმოაჩენს ურთიერთთანამშრომლობაზე დამყარებულ კონკრეტული პრობლემების მოგვარების წარმატებებს.

არასამთავრობო სექტორთან თანამშრომლობის კონცეფცია

- ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი მისწრაფებაა მჭიდრო თანამშრომლობა ჩამოაყალიბოს არასამთავრობო სექტორთან და ერთობლივი ძალებით იბრძოლოს პრობლემების გადასაწყვეტად. ორგანიზაცია მიესალმება და აქტიურად ერთვება კოალიციურ პროექტებში, აქციებში და სხვა ღონისძიებებში. აქტიურად უჭერს მხარს და ახალისებს ახალი არასამთავრობო ორგანიზაციების შექმნას. მონაწილეობს ერთობლივი სამოქალაქო კამპანიებისა და საქმიანობების განხორციელებაში. უზიერებს საკუთარ გამოცდილებას და აწვდის მისთვის ხელმისაწვდომ ინფორმაციას.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგია

2015-2024 წელი

პრეამბულა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ სწრაფად განვითარებადი და მზარდი არასამთავრობო ორგანიზაციაა. დაგეგმილი პროგრამების, განსახორციელებელი საქმიანობებისა და აქტივობების რაოდენობა მზარდია და მეტი ადამიანური რესურსების მობილიზებას საჭიროებს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფესიული კადრების მოზიდვის საკითხი და მათი დამაგრება გრძელვადიან პერსპექტივაში. მნიშვნელოვან გამოწვევას ორგანიზაციისთვის წარმოადგენს ისეთი პრინციპების დანერგვა როგორცაა მოხალისეობა, წევრობა და მართვა. ორგანიზაციის მისიიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია განსხვავებული ასაკის ადამიანების მოზიდვა და საქმიანობაში მათი ჰარმონიული თანამშრომლობის უზრუნველყოფა. ამავე დროს ორგანიზაცია მის როგორც სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ხელმშეწყობი სისტემაა და ამ კუთხით მიზნად ისახავს სამოქალაქო ცნობიერების ამაღლებას ყველა მის მოხალისესა თუ წევრს შორის და ამით ზოგადად ქვეყანაში სამოქალაქო ცნობიერების ამაღლებას უწყობს ხელს.

ადამიანური რესურსების მართვის კონცეპტუალური მიდგომა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ თავის მოღვაწეობას 4 საბაზისო მიდგომაზე აფუძნებს: **ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა.**

ინოვაციურობა

ორგანიზაციის საქმიანობებში, მიმართულებებში, სტრუქტურულ ერთეულებში, ორგანიზაციის მუშაობაში ჩართულ ადამიანებს შორის ურთიერთობებში ახალი მიდგომების, საშუალებებისა და აქტივობების წარმოჩენა.

აქტიურობა

ორგანიზაციის სტრუქტურებში, მის მიერ ორგანიზებული აქტივობებში ჩართვა, სენსიტიურობა და ჩართულობა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების მიმართ. აქტიურობა ყველგან და ყოველთვის.

პლურალიზმი

ორგანიზაციაში დემოკრატიული მმართველობის ჩამოყალიბება და მასში ჩართვა, ურთიერთდამოკიდებულების, სტრუქტურული საქმიანობისა და RICDOG-ში არსებული ჰუმანიზმის განვითარებაში ხელშეწყობა.

ინტელექტუალობა

ორგანიზაციაში ინტელექტუალური პოტენციალისა და რესურსის მოზიდვა და წარმოჩენა. ინტელექტის განვითარებაში ხელშეწყობა და ცნობიერების ამაღლება.

მნიშვნელოვანი მიდგომა მდგომარეობს იმაში, რომ RICDOG ქმნის უწყვეტი განათლების, გადამზადების, კვალიფიკაციის ზრდის მოდელს, სადაც განსხვავებული ასაკის ადამიანები აყალიბებენ ურთიერთთანამშრომლობის წარმატებულ მაგალითს.

მიზანი:

ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის მიზანია ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების მართვის მოდელის ფორმირება და მდგრადი ორგანიზაციული პროგრესის შენარჩუნების უზრუნველყოფა.

ამოცანები:

- ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება;
- ორგანიზაციისთვის საკადრო საჭიროებების გამოვლენა და საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა.

1. ორგანიზაციის სტრუქტურის განვითარება და გაძლიერება:

ამ მიმართულებით ორგანიზაცია აყალიბებს:

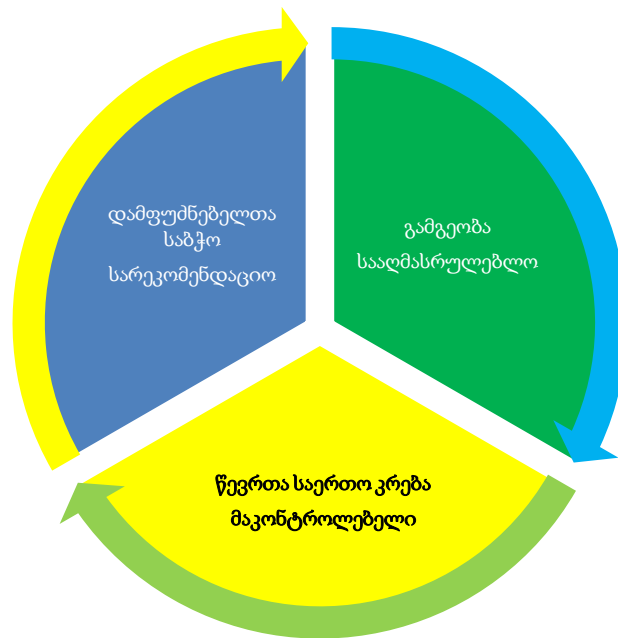
კულტურის დამკვიდრება;										
შრომითი კულტურის დამკვიდრება;										
ორგანიზაციული კულტურის დამკვიდრება.										

ტექნიკური შტატი:

ორგანიზაცია საჭიროების შემთხვევაში ქმნის დამხმარე ტექნიკურ შტატს, რომელიც შეიძლება არ იყვნენ ორგანიზაციის წევრები, თუმცა მათზე ვრცელდება ყველა ის ნორმა, რაც ორგანიზაციის წევრებზე, გარდა წევრობით გამოწვეული პასუხისმგებლობებისა.

ტექნიკური შტატის დანიშნულებაა დახმარება აღმოუჩინოს ორგანიზაციას პროფესიული თვალსაზრისით.

ორგანიზაციის სტრუქტურა ადამიანური რესურსების მართვის განხორციელების კუთხით:

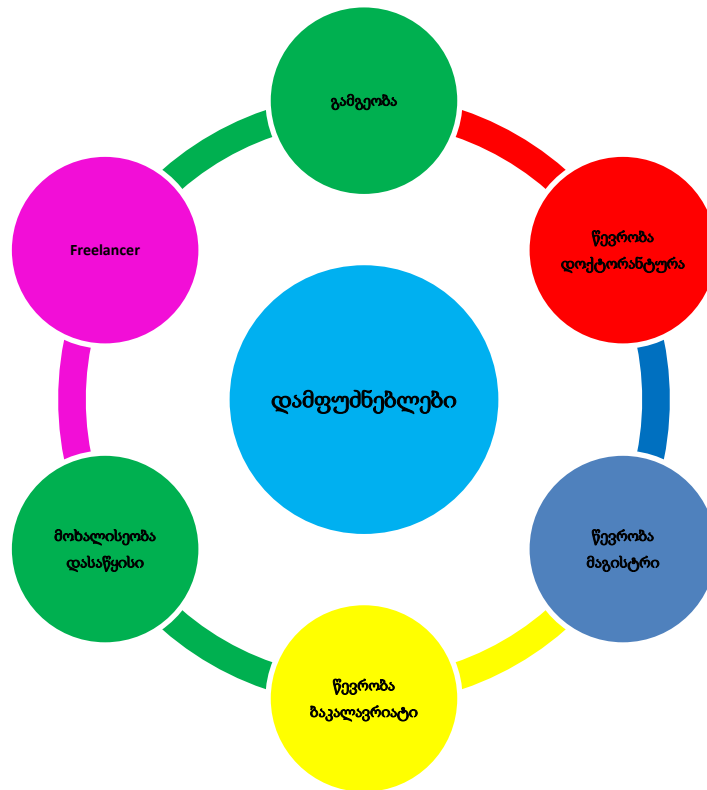


დამფუძნებელთა საბჭო - რეკომენდაციებს აწვდის ორგანიზაციას ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში გამომდინარე მის ფუნქციებიდან;

გამგეობა - აღსრულებს და მოქმედებაში მოყავს სტრატეგია და ანგარიშვალდებულია წევრების მიმართ;

წევრთა საერთო კრება - ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის განხორციელებას და არის მის აღსრულებაში აქტიურად ჩართული.

ორგანიზაციის სტრუქტურა ადამიანური რესურსების მართვის განხორციელების კუთხით:



ორგანიზაცია კადრების მომზადებისა და კვალიფიკაციის ზრდის კუთხით, შესაბამისი შრომითი და ორგანიზაციული კულტურის განვითარების თვალსაზრისით ქმნის რამდენიმე საფეხურიან კარიერულ კიბეს. 6 ეტაპი, რომელიც დაფუძნებულია ორგანიზაციის წევრის ეტაპობრივ განვითარების მოდელზე. აღნიშნული მოდელი პასუხობს ორ მნიშვნელოვან მოთხოვნას: მოხალისეობის კულტურის დამკვიდრებას და საბაზისო ცონდინს კადრების მობილიზებას.

ამავე დროს შესაძლებლობას იძლევა ადამიანის მინიმუმ 3 თვით და მაქსიმუმ 6 წლით დაკავებას ორგანიზაციაში. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული მოდელი უზრუნველყოფს 2 წელიწადში (პირობითი ვადა) ადამიანისთვის საბაზისო ცოდნისა და უნარების მიღებას, რომლის შემდეგ ადამიანი მუშაობს ცოდნის უკან გაზიარების რეჟიმში.

გუნდური მუშაობის გამოვლენის თვალსაზრისით ორგანიზაცია ფონდების მოძიების სტრატეგიაზე დაყრდნობით ანვითარებს რიკის სისტემას, რომელიც უზრუნველყოფს წევრებში გუნდური დამოკიდებულების, ფინანსებთან ურთიერთობის და გამომუშავების უნარების განვითარებას.

Freelancer -ის სისტემა უზრუნველყოფს ყველა კადრის შენარჩუნებას ორგანიზაციის მიღმა და მათ ჩართვას ორგანიზაციის განვითარების საკითხებში.

საკადრო პოლიტიკა

RICDOG -ი თავის საკადრო პოლიტიკას აფუძნებს ორგანიზაციის პრინციპებს და გამოდის ორგანიზაციის მთავარი მიზნიდან. ორგანიზაცია იძიებს ისეთ კადრებს, რომლებსაც გააჩნიათ ისეთი უნარ-ჩვევები როგორცაა: **ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა.**

ყველა ორგანიზაციაში მოხვედრის მსურველი გადის მოხალისეობას და ასრულებს იმ დავალებებს, რომელიც მოცემულია ორგანიზაციის სტრუქტურაზე. წევრად არჩევის შემდეგ ახორციელებს იმ პასუხისმგებლობას, რომელიც მას ანიჭებს ორგანიზაციის ფუძემდებლური დოკუმენტები.

წევრთა შერჩევისა და განაწილების პრინციპი

ორგანიზაციის წევრი შეიძლება გახდეს ნებისმიერი ადამიანი 13 წლიდან ზემოთ. ორგანიზაცია არ განსაზღვრავს რაიმე სპეციფიურ კრიტერიუმებს წევრად მიღებისა. მსურველმა აუცილებლად უნდა გაიაროს ორგანიზაციაში დამკვიდრებული იერარქიული სტრუქტურა, რომელიც თავად ახდენს სელექციას.

პროექტული შტატი

პროექტულ შტატს ორგანიზაცია არჩევს ადამიანების კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და მოტივაციის საფუძველზე, რომელიც პასუხობს პროექტის მიზნებსა და ამოცანებს.

ტექნიკური შტატი

ტექნიკური შტატი წარმოადგენს ორგანიზაციის გენერალური მდივნის დამხმარე ერთეულს, რომლებიც არ არიან ვალდებულნი იყვნენ ორგანიზაციის წევრები. მათი შერჩევა

სპეციალური განსაზღვრული კრიტერიუმებითა და საქმიანობის აღწერილობის საფუძველზე ღია კონკურსის წესით ხდება. ტექნიკური შტატი სრულად პასუხისმგებელია გენერალური მდივნისა და გამგეობის წინაშე. ტექნიკური შტატი ვალდებულია იცავდეს ორგანიზაციის პრინციპებს და წესდებს.

წევრები

წევრები თუ არ არიან ჩართული პროექტში სარგებლობენ რიკის ბონუსური სისტემით, რომელიც გამოიხატება როგორც მატერიალური ისე არამატერიალური წამახალისებელი საშუალებებით.

დაქირავებისა და დათხოვნის პირობები

ორგანიზაციაში დაქირავება მხოლოდ ტექნიკური შტატის შემთხვევაში ხდება. მისი დათხოვნა ხდება კონტრაქტის დასრულების ან არ შესრულების საფუძველზე.

ორგანიზაციის წევრს სტატუსი უწყდება კარიერული სტრუქტურის, ხოლო გამგეობის წევრს ორგანიზაციის წესდებით განსაზღვრული წესით.

სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება

ორგანიზაციის სტრუქტურა მთლიანად აგებულია არასამთავრობო სექტორში მოხალისის და წევრის სწავლებაზე და კვალიფიკაციის ზრდაზე. გარდა ამისა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ადამიანის პროფესიულ ორიენტაციას და დასაქმებას.

წევრთა საქმიანობის შეფასება

წევრთა საქმიანობის შეფასება ხდება 2 თვეში ერთხელ მათ კარიერულ სტრუქტურაზე დასახული ამოცანების შესრულების მიხედვით. გარდა ამისა 6 თვეში ერთხელ ხდება მათ მიერ გამგეობის წევრების შეფასება. ყოველ 6 თვეში ერთხელ ისინი ანგარიშს თავიანთი საქმიანობის შესახებ აბარებენ წევრთა საერთო კრებას.

შრომის ანაზღაურება და სტიმულირება

შრომის ანაზღაურებას ორგანიზაცია ახდენს გამგეობის წევრებისთვის, საგრანტო პროექტში ჩართული და ტექნიკური შტატისთვის. წევრობის სამი ეტაპი დამყარებულია ორგანიზაციის სპეციალურ ბონუსურ სისტემაზე - RIKI.

ორგანიზაციის წევრების სტიმულირება ხდება მატერიალური და არამატერიალური წახალისებებით, როგორცაა ბონუსი, წამახალისებელი პრიზი, გაცვლითი პროგრამა და სხვა.

ორგანიზაციის წევრებს შორის ურთიერთობას და დამოკიდებულებას განსაზღვრავს ორგანიზაციის ქცევის კოდექსი.

ორგანიზაცია მკაცრად იცავს ორგანიზაციის წევრის მოღვაწეობის ვადას და გამოცდილებას. პატივს სცემს მის მიერ გაკეთებულ საქმეებს და დამსახურებებს ორგანიზაციის წინაშე. ორგანიზაციაში „დოვლათის“ გადანაწილება წყდება შემდეგი სისტემით - გამგეობა, წევრები და მოხალისეები.

შრომის ანაზღაურების ფორმები

ორგანიზაციას ოთხი ფორმა აქვს შრომის ანაზღაურების კუთხით:

- ხელფასი
- ჰონორარი
- ბონუსი
- სწავლა

შრომის ნაყოფიერების ამაღლების გზები

მოხალისეს, წევრის და ტექნიკური შტატის შრომის ნაყოფიერების ამაღლება ხდება მასთან აქტიური ინდივიდუალური მუშაობით, მისი საჭიროებების გამოვლენით და ზრუნვით. თითოეულ მოხალისეზე და წევრზე იქმნება ორგანიზაციაში კარიერული განვითარების გეგმა, რომლის მეშვეობით დგინდება თუ რამდენი ხანი აპირებს ადამიანი მოღვაწეობას ორგანიზაციაში, რა მიზანი გააჩნია, რისი მიღწევა სურს და როგორ ხედავს მის კარიერას ორგანიზაციაში. სპეციალური მუშაკი ახდენს მასთან ერთად კარიერის დაგეგმვას და ზრუნვას გეგმის შესრულებაზე. ყოველი ეტაპი განიცდის შეფასებას და ანალიზს.

შრომის ანაზღაურების წამახალისებელი სისტემები

ორგანიზაციის გამგეობის წევრი, პროექტში დასაქმებული პირი და ტექნიკური შტატი იღებს ხელფასს. მათი საქმიანობის მიხედვით ისინი იღებენ შესაბამის ანაზღაურებას. გამგეობის წევრთა ხელფასი პროგრესულია და მზარდი მოვალეობის შესრულების შესაბამისად და მისი ორგანიზაციაში მუშაობის საათების რაოდენობის მიხედვით.

ორგანიზაციის წევრები იღებენ რიკით განსაზღვრულ წახალისებებს.

გუნდური მართვა, ურთიერთდამოკიდებულება კოლექტივში და საზოგადოება

გამგეობა ახორციელებს გუნდურ მმართველობას. გადაწყვეტილებები მიიღება ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და თანხმდება ორგანიზაციის წევრებთან. ამავე დროს ორგანიზაციის წევრები ჩართულები არიან გადაწყვეტილების რეალიზაციაში. ორგანიზაცია

წევრებს შორის დამოკიდებულებასა და ორგანიზაციის ურთიერთობას საზოგადოების მიმართ განსაზღვრავს ქცევის კოდექსით და პიარ სტრატეგიით.

მოხალისეების მოზიდვა

ორგანიზაციაში მოხალისეების მოზიდვა ხდება ორგანიზაციის მიერ სხვადასხვა პროგრამებისა და პროექტების განხორციელების მეშვეობით. აღნიშნული პროგრამებისა და პროექტების დასრულების შემდეგ ხდება მონაწილეებისთვის ორგანიზაციაში წევრად დარჩენის შეთავაზება. მსურველები გადიან სპეციალურ გასაუბრებას და იწყებენ კარიერულ დაფაზე გადაადგილებას. გარდა ამისა, ორგანიზაცია ყოველწლიურად ახორციელებს სპეციალურ პროგრამას „RICDOG მოხალისეთა კლუბი“, რომლის მთავარი მიზანია მოხალისეების მობილიზება ორგანიზაციაში.

სამუშაო ჯგუფები და მათი ფუნქციები

ორგანიზაციაში შექმნილია სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფები, რომლებიც ორგანიზაციის ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვან სამუშაოებს ასრულებენ.

ორგანიზაციის მიმართულებები:

ზრუნავენ ორგანიზაციის ამ მიმართულებების განვითარებაზე

- მეცნიერება
- დემოკრატია
- ახალგაზრდობა (ერასმუს პლიუსი)
- კულტურათაშორისი დიალოგი
- ეკოლოგია (350.ორგ)

ორგანიზაციის ტექნიკური უზრუნველყოფა:

ზრუნავენ დისციპლინაზე, წესრიგზე, წევრთა შრომის ორგანიზებაზე და იმიჯზე.

- ოფის მენეჯერი
- ლოგისტი
- კარიერული ზრდის კოორდინატორი
- ინტერიერ-ექსტერიერის ჯგუფი

პროექტული და პროგრამული ჯგუფები:

- ზრუნავენ პროექტებისა და პროგრამების განხორციელებაზე
- RICDOG ტრენინგ ცენტრი

- RICDOG Game სერვისი

ურთიერთდამოკიდებულება კოლექტივში

წახალისებულია ღია და გამჭვირვალე ურთიერთობები, კონფლიქტების მშვიდობიანი გზით მოგვარების ხერხები. ამკვიდრებს შემდეგ პრინციპებს კოლექტივში ურთიერთდამოკიდებულებისა: ურთიერთპატივისცემა, ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ამოცანების კარგად გათვითცნობიერება და შემწყნარებლობა.

მართვის სოციალურ-ფსიქოლოგიური ასპექტები

მართვის სოციალურ-ფსიქოლოგიურ ასპექტს წარმოადგენს ორგანიზაციის როგორც საერთო ოჯახის აღქმა. მართველობა ურთიერთშეთანხმებაზეა დამყარებული და მთავარი მოტივატორი არის ურთიერთპასუხისმგებლობა წევრებს შორის ერთმანეთის მიმართ.

ორგანიზაციის წევრი უნდა:

- სცემდეს პატივს სხვის აზრს;
- იყოს ტოლერანტი;
- გააჩნდეს მაღალი ზნეობრივი ფასეულობები;
- მოტივირებული უნდა იყოს საქმის კეთებაზე;
- იყოს ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და იზიარებდეს პასუხისმგებლობას.

წევრების შრომის მოტივაცია და შემოქმედებითი ინიციატივა

ორგანიზაცია მისი სტრუქტურით და პროგრამებით ახდენს წევრების მოტივაციას არამარტო მატერიალური და არამატერიალური წამახალისებელი საშუალებებით, არამედ ასევე მათი ინიციატივების მხარდაჭერის მეშვეობით. ორგანიზაცია მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს ინდივიდუალურ მუშაობას თითოეულ მოხალისესთან და წევრთან და ეხმარება მათ მისი უნარების, ნიჭის გამოვლენასა და განვითარებაში. ახორციელებს მათი ინიციატივების მხარდაჭერას და ამით ახდენს მათ შემოქმედებით სტიმულირებას. წახალისებულია ინოვაციური მიდგომები საქმიანობის ყველა მიმართულების მიმართ.

RICDOG ორგანიზაციული კულტურა

ორგანიზაციული კულტურა დაფუძნებულია: მობილურობაზე, შედეგზე ორიენტირებაზე და განვითარებაზე.

მობილურობა

ორგანიზაცია ახდენს მოცემულ დროში, სივრცეში, მიზანზე და ადამიანზე ადაპტირებას. აყალიბებს მოქნილ დამოკიდებულებას და განსაზღვრავს ადამიანის დროს, საჭიროებებს და შედეგს.

შედეგზე ორიენტირება

ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანია შედეგის მიღწევა და ამ შედეგის პოზიტიური გავლენა საზოგადოებაზე და მის წევრებზე. არ განსაზღვრავს მკაცრ მიდგომებს და გზებს შედეგის მიღწევისთვის, თუმცა ყურადღებას უთმობს პრინციპებს და ჰუმანურ ფასეულობებს შედეგის მიღწევაში.

განვითარება

ყველა მის საქმიანობაში და აქტივობაში ყურადღებას უთმობს, როგორც წევრების, ისე მონაწილეების განვითარებას.

დამატებით ასახულია ორგანიზაციის წესდებაში, ქცევის კოდექსში და გენდერული თანასწორობის კონცეფციაში.

წევრების მართვის გავლენა ორგანიზაციის საქმიანობაზე

ორგანიზაციის წევრები განსაზღვრავენ ორგანიზაციის პროგრესს, წარმატებას და განვითარებას. ისინი მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ორგანიზაციის მიერ განხორციელებულ ყველა საქმიანობაში და აყალიბებენ მის იმიჯს, მიმართულებებს, კულტურას და გავლენას საზოგადოების აზრზე.

სქემა

საკადრო პოლიტიკა	შრომის ანაზრაურების წამახალისებელი სისტემები	გუნდური ურთიერთდამოკიდებულება კოლექტივში და საზოგადოება	მართვა, მართვის ფსიქოლოგიური ასპექტები
RICDOG -ი თავის საკადრო პოლიტიკას აფუძნებს ორგანიზაციის პრინციპებს და გამოდის ორგანიზაციის მთავარი მიზნიდან. ორგანიზაცია იძიებს ისეთ კადრებს, რომლებსაც გააჩნიათ ისეთი უნარ-ჩვევები როგორცაა: ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა. ყველა ორგანიზაციაში მოხვედრის მსურველი გადის მოხალისეობას და ასრულებს იმ დავალებებს, რომელიც მოცემულია	ორგანიზაციის გამგეობის წევრი, პროექტში დასაქმებული პირი და ტექნიკური შტატი იღებს ხელფასს. მათი საქმიანობის მიხედვით ისინი იღებენ შესაბამის ანაზრაურებას. გამგეობის წევრთა ხელფასი პროგრესულია და მზარდი მოვალეობის შესრულების შესაბამისად და მისი ორგანიზაციაში მუშაობის საათების რაოდენობის მიხედვით.	გამგეობა ახორციელებს გუნდურ მმართველობას. გადაწყვეტილებები მიიღება ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე და თანხმდება ორგანიზაციის წევრებთან. ამავე დროს ორგანიზაციის წევრები ჩართულები არიან გადაწყვეტილების რეალიზაციაში. ორგანიზაცია წევრებს შორის	მართვის ფსიქოლოგიური ასპექტები მართვის სოციალურ-ფსიქოლოგიურ ასპექტს წარმოადგენს ორგანიზაციის როგორც საერთო ოჯახის აღქმა. მართველობა ურთიერთშეთანხმებაზეა დამყარებული და მთავარი მოტივატორი არის ურთიერთპასუხიმგებლობა წევრებს შორის ერთმანეთის მიმართ.

<p>ორგანიზაციის სტრუქტურაზე. წევრად არჩევის შემდეგ ახორციელებს იმ პასუხისმგებლობას, რომელიც მას ანიჭებს ორგანიზაციის ფუძემდებლური დოკუმენტები.</p>	<p>ორგანიზაციის წევრები იღებენ რიკით განსაზღვრულ წახალისებებს.</p>	<p>დამოკიდებულებასა და ორგანიზაციის ურთიერთობას საზოგადოების მიმართ განსაზღვრავს ქვევის კოდექსით და პიარ სტრატეგიით.</p>	<p>ორგანიზაციის წევრი უნდა:</p> <p>სცემდეს პატივს სხვის აზრს;</p> <p>იყოს ტოლერანტი;</p> <p>გააჩნდეს მაღალი ზნეობრივი ფასეულობები;</p> <p>მოტივირებული უნდა იყოს საქმის კეთებაზე;</p> <p>იყოს ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და იზიარებდეს პასუხისმგებლობას.</p>
<p>წევრთა შერჩევისა და განაწილების პრინციპი</p> <p>ორგანიზაციის წევრი შეიძლება გახდეს ნებისმიერი ადამიანი 13 წლიდან ზემოთ. ორგანიზაცია არ განსაზღვრავს რაიმე სპეციფიურ კრიტერიუმებს წევრად მიღებისა. მსურველმა აუცილებლად უნდა გაიაროს ორგანიზაციაში დამკვიდრებული იერარქიული სტრუქტურა, რომელიც თავად ახდენს სელექციას.</p> <p><u>პროექტული შტატი</u></p> <p>პროექტულ შტატს ორგანიზაცია არჩევს ადამიანების კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და მოტივაციის საფუძველზე, რომელიც პასუხობს პროექტის მიზნებსა და ამოცანებს.</p> <p><u>ტექნიკური შტატი</u></p> <p>ტექნიკური შტატი წარმოადგენს ორგანიზაციის გენერალური მდივნის დამხმარე ერთეულს, რომლებიც არ არიან ვალდებულნი იყვნენ ორგანიზაციის წევრები. მათი შერჩევა სპეციალური განსაზღვრული კრიტერიუმებითა და საქმიანობის აღწერილობის საფუძველზე ღია კონკურსის წესით ხდება. ტექნიკური შტატი</p>	<p>შრომის ანაზღაურების ფორმები</p> <p>ორგანიზაცია ოთხ ფორმას აქვს შრომის ანაზღაურების კუთხით:</p> <p>ხელფასი</p> <p>პონორარი</p> <p>ბონუსი</p> <p>სწავლა</p>	<p>მოხალისეების მოზიდვა</p> <p>ორგანიზაციაში მოხალისეების მოზიდვა ხდება ორგანიზაციის მიერ სხვადასხვა პროგრამებისა და პროექტების განხორციელების მეშვეობით. აღნიშნული პროგრამებისა და პროექტების დასრულების შემდეგ ხდება მონაწილეებისთვის ორგანიზაციაში წევრად დარჩენის შეთავაზება. მსურველები გადაიან სპეციალურ გასაუბრებას და იწყებენ კარიერულ დაფაზე გადაადგილებას. გარდა ამისა, ორგანიზაცია ყოველ წლიურად ახორციელებს სპეციალურ პროგრამას „RICDOG მოხალისეთა კლუბი“, რომლის მთავარი მიზანია მოხალისეების მოზილიზება ორგანიზაციაში.</p>	<p>წევრების შრომის მოტივაცია და შემოქმედებითი ინიციატივა</p> <p>ორგანიზაცია მისი სტრუქტურით და პროგრამებით ახდენს წევრების მოტივაციას არამატრიარქული და არამატრიარქული წამახალისებელი საშუალებებით, არამედ ასევე მათი ინიციატივების მხარდაჭერის მეშვეობით. ორგანიზაცია მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს ინდივიდუალურ მუშაობას თითოეულ მოხალისესთან და წევრთან და ეხმარება მათ მისი უნარების, ნიჭის გამოვლენასა და განვითარებაში. ახორციელებს მათი ინიციატივების მხარდაჭერას და ამით ახდენს მათ შემოქმედებით სტიმულირებას. წახალისებულია ინოვაციური მიდგომები საქმიანობის ყველა მიმართულების მიმართ.</p>

<p>სრულად პასუხისმგებელია გენერალური მდივნისა და გამგეობის წინაშე. ტექნიკური შტატი ვალდებულია იცავდეს ორგანიზაციის პრინციპებს და წესდებს.</p> <p><u>წევრები</u></p> <p>წევრები თუ არ არიან ჩართული პროექტში სარგებლობენ რიკის ბონუსური სისტემით, რომელიც გამოიხატება როგორც მატერიალური ისე არამატერიალური წამახალისებელი საშუალებებით.</p>			
<p>დაქირავებისა და დათხოვნის პირობები</p> <p>ორგანიზაციაში დაქირავება მხოლოდ ტექნიკური შტატის შემთხვევაში ხდება. მისი დათხოვნა ხდება კონტრაქტის არ შესრულების საფუძველზე.</p> <p>ორგანიზაციის წევრს სტატუსი უწყდება კარიერული სტრუქტურის, ხოლო გამგეობის წევრს ორგანიზაციის წესდებით განსაზღვრული წესით.</p>	<p>შრომის ნაყოფიერების ამაღლების გზები</p> <p>მოხალისეს, წევრის და ტექნიკური შტატის შრომის ნაყოფიერების ამაღლება ხდება მასთან აქტიური ინდივიდუალური მუშაობით, მისი საჭიროებების გამოვლენით და ზრუნვით. თითოეულ მოხალისეზე და წევრზე იქმნება ორგანიზაციაში კარიერული განვითარების გეგმა, რომლის მეშვეობით დგინდება თუ რამდენი ხანი აპირებს ადამიანი მოღვაწეობას ორგანიზაციაში, რა მიზანი გააჩნია, რისი მიღწევა სურს და როგორ ხედავს მის კარიერას ორგანიზაციაში. სპეციალური მუშაკი ახდენს მასთან ერთად კარიერის დაგეგმვას და ზრუნვას გეგმის შესრულებაზე. ყოველი ეტაპი განიცდის შეფასებას და ანალიზს.</p>	<p>სამუშაო ადგილები და მათი ფუნქციები</p> <p>ორგანიზაციაში შექმნილია სხვადასხვა სამუშაო ადგილები, რომლებიც ორგანიზაციის ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვან სამუშაოებს ასრულებენ.</p> <p><u>ორგანიზაციის მიმართულებები:</u></p> <p>ზრუნავენ ორგანიზაციის ამ მიმართულებების განვითარებაზე</p> <p>მეცნიერება</p> <p>დემოკრატია</p> <p>ახალგაზრდობა (ერასმუს პოლიუსი)</p> <p>კულტურათაშორისი</p> <p>ეკოლოგია (350.ორგ)</p> <p><u>ორგანიზაციის ტექნიკური უზრუნველყოფა:</u></p> <p>ზრუნავენ დისციპლინაზე, წესრიგზე, წევრთა შრომის ორგანიზებაზე და იმიჯზე.</p> <p>ოფის მენეჯერი</p>	<p>RICDOG ორგანიზაციული კულტურა</p> <p>ორგანიზაციული კულტურა დაფუძნებულია: მობილურობაზე, შედეგზე ორიენტირებაზე და განვითარებაზე.</p> <p><u>მობილურობა</u></p> <p>ორგანიზაცია ახდენს მოცემულ დროში, სივრცეში, მიზანზე და ადამიანზე ადაპტირებას. აყალიბებს მოქნილ დამოკიდებულებას და განსაზღვრავს ადამიანის დროს, საჭიროებებს და შედეგს.</p> <p><u>შედეგზე ორიენტირება</u></p> <p>ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანია შედეგის მიღწევა და ამ შედეგის პოზიტიური გავლენა საზოგადოებაზე და მის წევრებზე. არ განსაზღვრავს მკაცრ მიდგომებს და გზებს შედეგის მიღწევისთვის, თუმცა ყურადღებას უთმობს პრინციპებს და ჰუმანურ ფასეულობებს შედეგის მიღწევაში.</p>

		<p>ლოგისტი</p> <p>კარიერული ზრდის კოორდინატორი</p> <p>ინტერიერ-ექსტერიერის ჯგუფი</p> <p><i>პროექტული და პროგრამული ჯგუფები:</i></p> <p>ზრუნავენ პროექტებისა და პროგრამების განხორციელებაზე</p> <p>RICDOG ტრენინგ ცენტრი</p> <p>RICDOG Game სერვისი</p>	<p><i>განვითარება</i></p> <p>ყველა მის საქმიანობაში და აქტივობაში ყურადღებას უთმობს, როგორც წევრების, ისე მონაწილეების განვითარებას.</p> <p>დამატებით ასახულია ორგანიზაციის წესდებაში, ქცევის კოდექსში და გენდერული თანასწორობის კონცეფციაში.</p>
<p>სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება</p> <p>ორგანიზაციის სტრუქტურა მთლიანად აგებულია არასამთავრობო სექტორში მოხალისის და წევრის სწავლებაზე და კვალიფიკაციის ზრდაზე. გარდა ამისა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ადამიანის პროფესიულ ორიენტაციას და დასაქმებას.</p>	<p>შრომის ანაზღაურების წამახალისებელი სისტემები</p> <p>ორგანიზაციის გამგეობის წევრი, პროექტში დასაქმებული პირი და ტექნიკური შტატი იღებს ხელფასს. მათი საქმიანობის მიხედვით ისინი იღებენ შესაბამის ანაზღაურებას. გამგეობის წევრთა ხელფასი პროგრესულია და მზარდი მოვალეობის შესრულების შესაბამისად და მისი ორგანიზაციაში მუშაობის საათების რაოდენობის მიხედვით.</p> <p>ორგანიზაციის წევრები იღებენ რიკით განსაზღვრულ წახალისებებს.</p>	<p>ურთიერთდამოკიდებულება კოლექტივში</p> <p>წახალისებულია ღია და გამჭვირვალე ურთიერთობები, კონფლიქტების მშვიდობიანი გზით მოგვარების ხერხები. ამკვიდრებს შემდეგ პრინციპებს კოლექტივში ურთიერთდამოკიდებულებისა: ურთიერთპატივისცემა, ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ამოცანების კარგად გათვითცნობიერება და შემწყნარებლობა.</p>	<p>წევრების მართვის გავლენა ორგანიზაციის საქმიანობაზე</p> <p>ორგანიზაციის წევრები განსაზღვრავენ ორგანიზაციის პროგრესს, წარმატებას და განვითარებას. ისინი მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ორგანიზაციის მიერ განხორციელებულ ყველა საქმიანობაში და აყალიბებენ მის იმიჯს, მიმართულებებს, კულტურას და გავლენას საზოგადოების აზრზე.</p>
<p>წევრთა საქმიანობის შეფასება</p> <p>წევრთა საქმიანობის შეფასება ხდება 2 თვეში ერთხელ მათ კარიერულ სტრუქტურაზე დასახული ამოცანების შესრულების მიხედვით. გარდა ამისა 6 თვეში ერთხელ ხდება მათ მიერ გამგეობის წევრების შეფასება. ყოველ 6 თვეში ერთხელ ისინი ანგარიშს თავიანთი საქმიანობის შესახებ აბარებენ წევრთა საერთო</p>			



კრებას.

29.07.2015

გვანცა თოთაძე

გენერალური მდივანი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

ქცევის კოდექსი

საგანი: ქცევის კოდექსი განკუთვნილია სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს (შემდგომში: RICDOG) მოხალისეებისთვის, წევრებისთვის, ფრილანსერებისთვის და დასაქმებული პირთათვის (შემდგომში თანამშრომლები). მისი გამოქვეყნება ასახავს RICDOG -ის ვალდებულებას შეინარჩუნოს პროფესიონალიზმის უმაღლესი სტანდარტები და გააღრმავოს ორგანიზაციის წარმატებული საქმიანობა და ორგანიზაციის წარმატებულ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობა. იგი მიზნად ისახავს უზრუნველყოს RICDOG- ის თანამშრომლები, რათა მათ მკაფიო წარმოდგენა ჰქონდეთ ქცევის ნორმებზე, რომელიც ასახავს მათ სტატუსს, როგორც მათი მუშაობის პროცესში ასევე ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და წესების განმტკიცებაში. ქცევის კოდექსი ეფუძნება საქართველოს კანონმდებლობას, ორგანიზაციის წესდებას, მის სტრატეგიულ დოკუმენტებს და შიდაგანაწესის მოთხოვნებს.

ქცევის კოდექსის ეს ნორმები ორგანიზაციის განვითარებასთან ერთად იქნება განახლებული. აგრეთვე შემუშავდება უფრო დეტალური სამუშაო სახელმძღვანელო მოხალისეებისთვის, წევრებისთვის, აღმასრულებელი ორგანოსთვის (გამგეობა) და ფრილანსერებისთვის.

წინასიტყვაობა:

ჩვენ ვთანხმდებით, რომ:

- თაობათაშორისი დიალოგის გარემოს ჩამოყალიბება უზრუნველყოფს სწრაფ და გარდაუვალ პროგრესს;
- სამოქალაქო საზოგადოების, დემოკრატიული პროცესების, მეცნიერების განვითარება, სხვადასხვა ერებს შორის ტოლერანტულობისა და ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროს ჩამოყალიბება არის მნიშვნელოვანი საფუძველი ქვეყნის განვითარებისათვის;
- მსოფლიო ქვეყნების კულტურის, მეცნიერების, ტრადიციების, ლიტერატურის კვლევა და ურთიერთინტეგრაცია და კულტურათაშორისი დიალოგი ხელს უწყობს საზოგადოებაში დიალოგის კულტურის დამკვიდრებას;

- ადამიანის უფლებების, ბუნებრივი რესურსებისა და გარემოს დაცვის უზრუნველყოფა და კონფლიქტების დარეგულირება ქმნის ჯანსაღ გარემოს თანაცხოვრებისათვის.

ჩვენ ვმუშაობთ საერთაშორისო ნორმებთან და საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში და ვალდებულებად ვიღებთ სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს ქცევის კოდექსში გაწერილი პრინციპებისა და დებულებების დაცვას.

ვთანხმდებით, რომ:

- ორგანიზაციის წევრები არ უნდა იცავდნენ მხოლოდ RICDOG-ის წესდებებს, არამედ ვალდებულები არიან ორგანიზაციის არსებობის განმავლობაში უზრუნველყონ თავიანთი მოქმედებებით მისი მიზნების მიღწევადობა;
- თანამშრომლები ორიენტირებულები უნდა იყვნენ RICDOG-ის მაღალი რეპუტაციის შენარჩუნებაზე და განვითარებაზე;
- თავიანთ მოქმედებებს უნდა აფუძნებდნენ მაღალ ეთიკურ და პროფესიონალურ სტანდარტებზე;
- აღნიშნულ სტანდარტებს უნდა იცავდნენ ყველგან სადაც არ უნდა იმყოფებოდნენ ისინი ფიზიკურ თუ ინტერნეტ სივრცეში.

ეს სტანდარტები ხელს შეუწყობს RICDOG-ის თანამშრომლებს, მათ შორის დამფუძნებლებს და გენერალურ მდივანს აწარმოონ ორგანიზაციის მართვა შესაბამისი ინსტრუქციისა და წესების გამოყენებით.

ფასეულობები და სახელმძღვანელო პრინციპები

ადამიანის ფასეულობები გავლენას ახდენენ მის დამოკიდებულებებზე და ქცევებზე. RICDOG -ის თანამშრომელმა მისი ფასეულობები შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ადამიანის უფლებების, სოციალური სამართლიანობის და ღირსების დაცვის პრინციპებთან.

RICDOG-ის თანამშრომელი ამაყია იმით, რომ ახდენს ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ფასეულობების ფართო გავრცელებას და ამისთვის ეფექტურად მუშაობს. ისინი ორგანიზაციის ინტერესებს უფრო მაღლა აყენებენ ვიდრე პირად ინტერესებს და პასუხისმგებლობით ეკიდებიან ორგანიზაციის სახელს, იმიჯს, ფასეულობებს, რესურსებს და გამოხატავენ ამას შესაბამის მოქმედებებში.

RICDOG-ის თანამშრომელი უნდა გამოხატავდეს ტოლერანტულობას ნებისმიერი ადამიანის მიმართ განურჩევლად რასისა, სქესისა, რელიგიისა, ფერისა, ეროვნული წარმომავლობისა, ოჯახური მდგომარეობისა, სექსუალური ორიენტაციისა, ასაკისა, ფიზიკური შეზღუდულობისა და პოლიტიკური რწმენისა. ისინი უნდა იყვნენ მიუკერძოებულნი, სამართლიანნი და ქმნიდნენ ობიექტურ გარემოს, რომელიც ყველა საჭიროების მიმართ მგრძობიარეა.

პირველი ნაწილი

ძირითადი მოთხოვნები

RICDOG-ის თანამშრომელს მოეთხოვა დაიცვას შემდეგი ძირითადი მოთხოვნები: მთლიანობა, ლოიალობა, დამოუკიდებლობა და მიუკერძოებლობა.

მთლიანობა გულისხმობს ორგანიზაციის თანამშრომელში ისეთი ღირებულებების არსებობას როგორცაა: პატიოსნება, სამართლიანობა, ერთგულება, მიუკერძოებლობა და კორუფციაზე უარის თქმა.

ლოიალობა გულისხმობს თანამშრომლის მიერ პირად ინტერესზე მაღლა ორგანიზაციის ინტერესის დაყენებას.

დამოუკიდებლობა გულისხმობს RICDOG-ის თანამშრომლის თავისუფლებას ნებისმიერი სახის გავლენისგან იქნება ეს სამოქალაქო, პოლიტიკური თუ საზოგადოებრივი.

მიუკერძოებლობა გულისხმობს, RICDOG-ის თანამშრომლის მიერ თავის შეკავებას ნებისმიერი სახით პოზიციის/მოსაზრების დაფიქსირებისგან (თუ ამაზე ორგანიზაციაში ოფიციალური შეთანხმებული პოზიცია არ არის) რათა უზრუნველყოს ორგანიზაციის მიუკერძოებლობა, განსაკუთრებულად თუ საკითხი კონფლიქტის, მხარეთა დაპირისპირების, დავის და მაღალი საზოგადოებრივი და პოლიტიკური დისკურსის საგანია.

ძირითადი პრინციპები

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს ძირითადი პრინციპებია: ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა.

ინოვაციურობა

ორგანიზაციის საქმიანობებში, მიმართულებებში, სტრუქტურულ ერთეულებში, ორგანიზაციის მუშაობაში ჩართულ ადამიანებს შორის ურთიერთობებში ახალი მიდგომების, საშუალებებისა და აქტივობების წარმოჩენა.

აქტიურობა

ორგანიზაციის სტრუქტურებში, მის მიერ ორგანიზებული აქტივობებში ჩართვა, სენსიტიურობა და ჩართულობა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების მიმართ საერთო ორგანიზაციული პოზიციის ირგვლივ. ორგანიზაციის სახელით აქტიურობა ყველგან და ყოველთვის.

პლურალიზმი

ორგანიზაციაში დემოკრატიული მმართველობის ჩამოყალიბება და მასში ჩართვა, ურთიერთდამოკიდებულების, სტრუქტურული საქმიანობისა და RICDOG-ში არსებული ჰუმანიზმის განვითარებაში ხელშეწყობა.

ინტელექტუალობა

ორგანიზაციაში ინტელექტუალური პოტენციალისა და რესურსის მოზიდვა და წარმოჩენა. ინტელექტის განვითარებაში ხელშეწყობა და ცნობიერების ამაღლება.

ნაწილი მეორე

შიდა ურთიერთობები

დემოკრატიული მმართველობა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ წევრობაზე დაფუძნებული ორგანიზაციაა. RICDOG ემყარება დემოკრატიულ შიდა მმართველობას, მმართველი ორგანოების ანგარიშვალდებულებას და სათანადოდ რეაგირებას მათ უკანონო ქმედებებზე თუ უმოქმედობაზე. RICDOG-ს აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული მისია, მიზნები და ამოცანები. ის იმართება საქართველოს კანონმდებლობის, საკუთარი წესდების და შიდა რეგულაციების შესაბამისად.

შიდა სტრუქტურა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ის უმაღლესი გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოა ორგანიზაციის წევრთა საერთო კრება, რომელიც ირჩევს გამგეობის წევრებს, იღებს სტრატეგიულ დოკუმენტებს და განსაზღვრავს ორგანიზაციის განვითარების სტრატეგიას.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ის უმაღლესი მმართველი ორგანო არის გამგეობა. იგი განსაზღვრავს ორგანიზაციის ზოგად სტრატეგიასა და საქმიანობის ძირითად მიმართულებებს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს ყოველდღიურ საქმიანობას ხელმძღვანელობს გენერალური მდივანი, რომელიც უფლებამოსილია კოლეგიურად მართოს და წარმოადგინოს ორგანიზაცია. ყველა წევრის გარე აქტივობა და პარტნიორებთან ურთიერთობა ხორციელდება მასთან წინასწარი შეთანხმებით. ტერმინში „გარე აქტივობა“ იგულისხმება ნებისმიერი აქტივობა, რომელსაც ორგანიზაციის წევრი ახორციელებს ორგანიზაციის მიღმა. აღნიშნული აქტივობები წარმოადგენენ მნიშვნელობას, რამდენადაც ისინი ურთიერთკავშირშია ორგანიზაციის საქმიანობასთან ან ახდენენ მისი საქმიანობის დუბლირებას ან გადაფარვას, რაც თავის მხრივ წარმოადგენს ინტერესთა კონფლიქტს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ ასევე შედგება დამფუძნებელთა საბჭოსგან, რომლებიც ფინანსურ და პროგრამულ მონიტორინგს ახორციელებენ და აგრეთვე იცავენ ორგანიზაციის ფასეულებების, პრინციპების, მისიის, ამოცანებისა და წესდების ნორმების შესრულებას.

სტანდარტის დაცვა

აღნიშნული ქცევის კოდექსი ეფუძნება ძირითად ფასეულობებს და სახელმძღვანელო პრინციპებს, რომლებზეც თანამშრომელი პოზიტიურ გავლენას უნდა ახდენდეს. RICDOG-ის წევრი უნდა იყოს პასუხისმგებელი იმაზე, რომ ხელი შეუწყოს ამ იდეალების ფართო გავრცელებას, რომელთა გაზიარების გამო ისინი გახდნენ ორგანიზაციის თანამშრომლები.

არა დისკრიმინაციას

ორგანიზაციის თანამშრომლები ყოველთვის პატივს უნდა სცემდნენ ადამიანებს, განურჩევლად რასისა, სქესისა, რელიგიისა, ფერისა, ეროვნული წარმომავლობისა, ოჯახური მდგომარეობისა, სექსუალური ორიენტაციისა, ასაკისა, ფიზიკური შეზღუდულობისა და პოლიტიკური რწმენისა. დაიცვან ადამიანის ღირსებები და

ღირებულებები და უზრუნველყოფა თანასწორი გარემოს შექმნა. თავიდან აიცილონ სტერეოტიპებზე დაფუძნებული მოსაზრებების გამოთქვა ნებისმიერ სივრცეში.

არა შევიწროებას

ნებისმიერი სახის შეურაცხყოფა ადამიანის ღირსების შელახვაა. აკრძალულია დისკრიმინაციის ან შევიწროების ნებისმიერი ფორმა, მათ შორის სექსუალური ან გენდერული ძალადობა, ასევე ფიზიკური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფა სამსახურში ან სამსახურთან დაკავშირებით. თანამშრომლები არ იყენებენ სამსახურეობრივ პოზიციებს პირადი ან სხვა ინტერესების გატარებისთვის. არ იყენებენ თავიანთ პოზიციებს სხვა თანამშრომლებზე ზეწოლისთვის და დამცირებისთვის. აკრძალულია ფავორიტიზმი.

გენდერული თანასწორობა

RICDOG-ის იზიარებს ქალისა და მამაკაცის თანასწორუფლებიანობას და ხელს უწყობს ყველა სახის გენდერული ბარიერის დამლევას.

იერარქიული ურთიერთობა

ორგანიზაციის თანამშრომლებმა უნდა გაითვალისწინონ ორგანიზაციაში არსებული იერარქია და დაიცვან იგი.

განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია საჯარო და სამუშაო სივრცეში დაიცვას სუბორდინაცია და დაამკვიდროს მისი დაცვის კულტურა მთელს ორგანიზაციაში.

სუბორდინაციულ იერარქიაში ყველაზე მაღალი რანგი არის დამფუძნებლები (პრეზიდენტი, ვიცე-პრეზიდენტი და თავმჯდომარე). მათ მიმართ ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელმა შესაბამისი სუბორდინაცია და პროცედურები მათთან ურთიერთობის უნდა დაიცვან. ამავე რანგს უტოლდება „საკატიო გენერალური მდივანი“.

სუბორდინაციის საფეხურზე მეორე რანგის არის გენერალური მდივანი და მისი მოადგილე.

მესამე რანგის - გამგეობის წევრები, მეოთხე რანგი - მესამე საფეხური, მეხუთე რანგი - მეორე საფეხური, მეექვსე რანგი - პირველი საფეხური, მეშვიდე რანგი - მოხალისეები. უნდა აღინიშნოს, რომ სუბორდინაციის დაცვა მნიშვნელოვანია მხოლოდ იმ დროს, როდესაც პირები იმყოფებიან სამუშაო გარემოში ან მასთან დაკავშირებულ პროცესში. ამავე დროს სუბორდინაციის დაცვა არ უნდა იყოს გამოვლენილი უხეშად და გადამეტებულად.

მნიშვნელოვანია წევრებმა შექმნან და განავითარონ ისეთი სივრცის ფორმირება, სადაც ყოფილი წევრების, ფრილანსერებისა და ყოფილი თანამდებობის პირების მიმართ პატივისცემა იქნება უზრუნველყოფილი და მათი შრომა იქნება დაფასებული.

თანამშრომლებმა უნდა უზურნველყონ თანაბარი სამუშაო გარემო ყველასათვის. მკაცრად დაიცვან ორგანიზაციის შიდაგანაწესი და ყოველდღიურ საქმიანობაში ახდენდნენ იმ ღირებულებებისა და ფასეულობების რეალიზებას, რომელზედაც ეფუძნება ორგანიზაცია.

თანამშრომელს ეკრძალება ნებისმიერი მოქმედება წინასწარი შეთანხმებისა და მასზე წერილობითი თანხმობის გარეშე.

ინტერესთა კონფლიქტი

RICDOG- ის თანამშრომლებმა თავიანთი საქმიანობა ისე უნდა განახორციელონ, რომ თავიდან იქნას აცილებული ინტერესთა კონფლიქტი. ტერმინი "ინტერესთა კონფლიქტი" ეხება ისეთ გარემოებებს, რომელშიც თანამშრომლის პირადი ინტერესი, ან მისი ოჯახის წევრების ან მეგობრების ან სხვა მომხრე პირებისა ეწინააღმდეგება ორგანიზაციის ინტერესებს. თანამშრომლებმა უნდა შეასრულონ თავიანთი მოვალეობები და განახორციელონ თავიანთი პირადი საქმეები იმგვარად, რომ საზოგადოებაში ორგანიზაციის მიმართ ამაღლდეს ნდობა და ჩამოყალიბდეს მთლიანობის, ობიექტურობისა და მიუკერძოებლობის დამოკიდებულება.

RICDOG- ის გამგეობის წევრები არ უნდა იყვნენ ისეთი ორგანიზაციის წევრები ან ხელმძღვანელები, რომლებიც ანალოგიურ საქმიანობას ახორციელებენ. თანამშრომელი არ უნდა იყოს ჩართული ისეთ აქტივობებში, რომელიც ორგანიზაციის ანალოგიურ საქმიანობას წარმოადგენს თუ მასზე პრეზიდენტი და გენერალური მდივნის წინასწარი ნებართვა არ გააჩნია. თანამშრომლებმა და განსაკუთრებით ხელმძღვანელმა პირებმა მაქსიმალურად უნდა აირიდონ ნებისმიერი თემატური, ინტერესობრივი და საქმიანობრივი გადაფარვა პირად აქტივობებსა და ორგანიზაციას შორის.

RICDOG- ის თანამშრომლები არ იყენებენ თავიანთ პოზიციებს და სტატუსებს პირადი სარგებლისთვის, იქნება ეს ფინანსური ან სხვაგვარი, ან მესამე მხარის კერძო მოგების, მათ შორის, ოჯახის წევრების, მეგობრების და სხვა.

RICDOG- ის თანამშრომლები, რომლებიც მოლაპარაკებებს იწყებენ RICDOG- ს გარეთ, და გააჩნიათ ინტერესთა პოტენციური კონფლიქტი თავი უნდა შეიკავონ RICDOG- ის სახელით საუბარს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ და მისი წევრები ცდილობენ, რომ თავიდან აიცილონ ინტერესთა კონფლიქტი. იმ შემთხვევაში თუკი კონფლიქტი წარმოიშობა წევრთა პირად ინტერესებსა და სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს ინტერესებს შორის, ნებისმიერმა წევრმა უნდა განაცხადოს ამის შესახებ და კონფლიქტი უნდა გადაწყდეს გამჭვირვალედ, სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს ინტერესების სასარგებლოდ და მის პრინციპებთან შესაბამისად.

კონფიდენციალობის დაცვა

ტერმინში „კონფიდენციალობის დაცვა“ მოიაზრება ნებისმიერი ინფორმაცია ორგანიზაციის შიდა საქმიანობის შესახებ. RICDOG-ის თანამშრომელს ეკრძალება გასცეს ნებისმიერი სახის ინფორმაცია, რომელიც ეხება მისი თანამშრომლების პირად მონაცემებს, მათ მიღწევებს, საქმიანობას და სხვა. ეკრძალება გასცეს ნებისმიერი სახის ინფორმაცია ორგანიზაციის ირგვლივ, დამფუძნებლებისა და გენერალური მდივნის წერილობითი ნებართვის გარეშე. თანამშრომელს ეკრძალება ორგანიზაციული შიდასაქმიანობა საჯარო განხილვის საგნად აქციოს ნებისმიერ სივრცეში. ტერმინში „შიდასაქმიანობა“ იგულისხმება ნებისმიერი საქმიანობა, რომელიც ორგანიზაციას ოფიციალურად არ აქვს გახმოვანებული. RICDOG-ის თანამშრომელი უნდა მოქმედებდეს იმგვარად, რომ მისი ქმედება ზიანს არ აყენებდეს ორგანიზაციას, არღვევდეს სხვა პირის პირადი ინფორმაციის დაცვის უფლებას და ზრუნავდეს ორგანიზაციის თაობაზე ინფორმაციის უსაფრთხოების გაძლიერებაზე.

ქონებისა და რესურსების გამოყენება

RICDOG-ის თანამშრომლები ორგანიზაციის საკუთრებასა და რესურსებს (მატერიალური და ადამიანური) მხოლოდ სამსახურეობრივი მიზნებით იყენებენ და ამ ქონების და რესურსების გამოყენებისას გონივრულ ზრუნვას ახორციელებენ.

თანამშრომლებს შორის ურთიერთობები

გამგეობასა და წევრებს შორის ურთიერთობები უნდა ემყარებოდეს ურთიერთპატივისცემას. აკრძალულია ნებისმიერი სახის ძალადობა და ბოროტად უფლება-მოსილების გამოყენება. თანამშრომლები უნდა თანამშრომლობდნენ ორგანიზაციის რეპუტაციის გაძლიერებისთვის.

ფინანსური ადმინისტრაცია

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ ფინანსების გამოყენება ხდება კეთილგონივრულად და ბიუჯეტის დამტკიცებული პროექტების შესაბამისად. ორგანიზაციის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრიორიტეტს ფინანსების მოძიების კუთხით წარმოადგენს ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა და ამ პროცესში ორგანიზაციის ყველა სუბიექტის ჩართვა. სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

უარს ამბობს იმ ტიპის დაფინანსების მიღებაზე, რომელმაც შეიძლება მისი დამოუკიდებლობა შეზღუდოს.

კონტროლი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ აკონტროლებს თავის საქმიანობას წევრთა საერთო კრების, დამფუძნებლთა საბჭოს, საკუთარი გამგეობის და მოწვეული აუდიტის ექსპერტების მეშვეობით. სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს საქმიანობა ეფუძნება მაქსიმალური გამჭვირვალობის პრინციპებსა და მექანიზმებს.

შეფასება

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ აფასებს ორგანიზაციის და წევრების მუშაობას სპეციალური შეფასებითი სისტემის მეშვეობით, აგრეთვე ყოველწლიური სამოქმედო გეგმის, სტრატეგიული დოკუმენტის შესრულების ანალიზის საფუძველზე.

ნაწილე მესამე

საგარეო ურთიერთობები

ზოგადი პრინციპები

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ ღიაა სამოქალაქო და აგრეთვე სხვა ინსტიტუტებთან თანამშრომლობისათვის, თუკი აღნიშნული თანამშრომლობა მიმართულია სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ პრინციპებისა და მიზნების აღსრულებისაკენ. ორგანიზაციის ნებისმიერი ურთიერთობის პრინციპს ურთიერთთანამშრომლობა წარმოადგენს.

ურთიერთობა საზოგადოებასთან

RICDOG-ის მთავარი მიზანია მოახდინოს საზოგადოების აქტივირება და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართვა. ორგანიზაცია მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს თაობათაშორისი ურთიერთობების, თანამშრომლობისა და ურთიერთინტეგრაციის პროცესების ხელშეწყობას. ყველა მის საქმიანობაში წახალისებას ახდენს სხვადასხვა თაობის ადამიანების ერთობლივ მუშაობისა. მიზნად ისახავს მოახდინოს საზოგადოების ორგანიზაციის ყოველდღიურ მუშაობაში ჩართვა სხვადასხვა

პროგრამების განხორციელების გზით. პიარის თვალსაზრისით საზოგადოებას აჩვენებს ამ გზის პერსპექტიულობას და შედეგიანობას.

ურთიერთობა მთავრობასთან (უწყებებთან)

ორგანიზაცია არის აპოლიტიკური. ორგანიზაცია მთავრობასთან თანამშრომლობს კონკრეტული პრობლემების მოგვარების თვალსაზრისით. დახმარებას უწევს სხვადასხვა პროგრამების განხორციელებაში და თანამშრომლობს მოქალაქეების კონკრეტული პრობლემების გადაწყვეტის კუთხით (ადვოკატირება). ორგანიზაცია არ გამოხატავს პარტიულ და წევრების სუბიექტურ დამოკიდებულებას. პიარის კუთხით წარმოაჩენს ურთიერთთანამშრომლობაზე დამყარებულ კონკრეტული პრობლემების მოგვარების წარმატებებს.

ურთიერთობა პოლიტიკურ პარტიებთან და მოძრაობებთან

ორგანიზაცია თანამშრომლობს პოლიტიკურ პარტიებთან და მოძრაობებთან დემოკრატიული პრინციპებისა და ადამიანის უფლებების დარღვევების წინააღმდეგ ბრძოლაში, თუკი ეს თანამშრომლობა არ ეწინააღმდეგება სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს პრინციპებსა და მიზნებს. სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს თითოეულ წევრს აქვს უფლება ქონდეს საკუთარი პოლიტიკური სიმპათიები, თუმცა, სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“ საჯაროდ არ გამოხატავს საკუთარ პოლიტიკურ არჩევანს.

ურთიერთობა სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან

ორგანიზაციის მნიშვნელოვანი მისწრაფებაა მჭიდრო თანამშრომლობა ჩამოაყალიბოს არასამთავრობო სექტორთან და ერთობლივი ძალებით იბრძოლოს პრობლემების გადასაწყვეტად. ორგანიზაცია მიესალმება და აქტიურად ერთვება კოალიციურ პროექტებში, აქციებში და სხვა ღონისძიებებში. აქტიურად უჭერს მხარს და ახალისებს ახალი არასამთავრობო ორგანიზაციების შექმნას. მონაწილეობს ერთობლივი სამოქალაქო კამპანიებისა და საქმიანობების განხორციელებაში. უზიარებს საკუთარ გამოცდილებას და აწვდის მისთვის ხელმისაწვდომ ინფორმაციას.

ურთიერთობა დონორებთან

ორგანიზაციის ურთიერთობები საკუთარ დონორებთან ემყარება ანგარიშვალდებულების, გამჭვირვალობისა და თანამშრომლობის პრინციპებს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ პოტენციურ დონორებთან არ შედის ფინანსურ ურთიერთობებში, თუკი მათი მოთხოვნები და ზოგადად საქმიანობები ეწინააღმდეგება ორგანიზაციის პრინციპებსა და მიზნებს.

მედიასთან ურთიერთობის კონცეფცია

ორგანიზაცია მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მედიის წარმომადგენლების მონაწილეობას ორგანიზაციის მუშაობაში. თავად ახორციელებს სხვადასხვა ტიპის მედია პროექტს და ამით ხელს უწყობს მედია გამჭირვალობას, ობიექტურობას და ინფორმირებულობას. მედია - ორგანიზაციის მეგობარია და ორგანიზაცია ყველა მის საქმიანობაში რთავს მედიას რათა მოახდინოს სწორად, მკაფიოდ ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ამოცანების საზოგადოებამდე მიტანა. ორგანიზაციის თანამშრომლები წინასწარ თავიანთ პირად და განსაკუთრებით სამსახურეობრივ ურთიერთობას მედიასთან უნდა ათანხმებდნენ გენერალურ მდივანთან.

ნაწილი მეოთხე

ეთიკის კოდექსის აღსრულებისა და პასუხისმგებლობის მექანიზმები

ეთიკის კოდექსის შესავალი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ის ქცევის კოდექსის ასლზე ხელი მიუწვდება ორგანიზაციის ყველა წევრს, თანამშრომელსა და წარმომადგენელს. კოდექსი ატვირთულია ორგანიზაციის ვებგვერდზე.

მონიტორინგის მექანიზმები

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს წევრთა საერთო კრება, დამფუძნებელთა საბჭო და გამგეობის წევრები ზედამხედველობას უწევენ ორგანიზაციის ქცევის კოდექსის იმპლემენტაციასა და მის შესრულებას. თუკი რომელიმე წევრს აქვს სავარაუდო, ან დადასტურებული ინფორმაცია ორგანიზაციის ქცევის კოდექსის დარღვევის ფაქტებზე, მას, ისევე როგორც ნებისმიერ თანამშრომელსა თუ ორგანიზაციის ნებისმიერ წარმომადგენელს უფლება აქვს წამოჭრას საკითხი ისე როგორც ეს მითითებულია ორგანიზაციის წესდებაში. ქცევის კოდექსზე დავის წარმოშობის შემთხვევაში, სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ს წევრები იქცევიან აღნიშნულ კოდექსში დეკლარირებული პრინციპების თანახმად და თავისუფალნი არიან საკუთარი აზრის გამოხატვაში. ქცევის კოდექსის დარღვევის

შემთხვევაში დამფუძნებლები, გენერალური მდივანი უფლებას იტოვებენ შეუჩერონ/შეუწყვიტონ დროებით ან უვადოთ თანამშრომელს სტატუსი.

ეთიკის კოდექსის მოქმედება

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“-ის ქცევის კოდექსი ატარებს სავალდებულო ხასიათს მისი ყველა წევრის, თანამშრომლისთვის და გამგეობისთვის.

ეკატერინე მარუქაშვილი

გენერალური მდივანი

სამეცნიერო - ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

RICDOG სტრუქტურა

თამაშის ზოგადი აღწერა

RICDOG სტრუქტურა წარმოადგენს ორგანიზაციის კორპორაციულ თამაშს. აღნიშნული თამაშის მიზანია მოახდინოს ორგანიზაციის წევრთა პიროვნული განვითარება, უზრუნველყოს მათი ჩართულობა ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და თვითშეფასების კომპეტენციის გამომუშავებაში დაეხმაროს.

სტრუქტურა ხელს უწყობს ორგანიზაციის წევრს 32 კომპეტენციის გამომუშავებაში. მისი ხანგრძლივობა 1 წლიდან 6 წლამდე მერყეობს. საბოლოო სტრუქტურის გავლის შემდეგ ორგანიზაციის წევრი ფლობს ისეთ უნარებს როგორც არის: კომუნიკაბელურობა, ლიდერობა, ორგანიზებულობა, პასუხისმგებლობა და სხვა. ყალიბდება როგორც პროფესიული კადრი და კონკურენტუნარიანი სამუშაო ბაზარზე.

სტრუქტურა წარმოადგენს საფეხურეობრივ სისტემას. **მოხალისეობა** აჩვენებს ადამიანს სოციალური კაპიტალის დაგროვებას და გაცემას. **წევრობის 3 საფეხური** მზარდი სირთულით აწვითარებს ადამიანში კონკრეტულ კომპეტენციებს, აჩვენებს მუშაობას, შესრულების ხარისხს და გამომუშავებას (კრიპტოვალუტის მეშვეობით), **გამგეობის ხაზი** - ყოველდღიურ რეჟიმში აჩვენებს გამგეობის წევრების მიმდინარე საქმიანობას, ხოლო **ფრილანსერების** კუთხე თუ რა სოციალურ კაპიტალს ფლობს ორგანიზაცია.

გარდა ამისა, თამაშში ინტეგრირებულია თვითშეფასების ქულობრივი სისტემა, რომელიც რიკების (კრიპტოვალუტის) სისტემას არის მიბმული. წევრის მიერ გამომუშავებული რიკები გარდაიქმნება ქულებად, რომლის მიხედვითაც წევრს შეუძლია შეაფასოს თავისი მოღვაწეობა ყოველ 3 თვეში.

სტრუქტურა პიროვნულ განვითარების მიდგომას ეფუძნება, თუმცა ამავდროულად ის პერმანენტულ ქოუჩინგს მოითხოვს, რომელთა ფუნქციას გამგეობის წევრები ასრულებენ. გამგეობის წევრები არიან წევრების სუპერვაიზერები და ეხმარებიან მათ კომპეტენციების შეძენაში და ეს პროცესი არის უწყვეტი. გარდა ამისა, ჩვენ შეიძლება აღნიშნული პროცესი როგორც თანასწორგანმანათლებელთა სისტემადაც წარმოვიდგინოთ.

გამგეობის ხაზი არის განსხვავებული. გამგეობის წევრებმა ყოველდღიურ რეჟიმში უნდა დააფიქსირონ თუ რა კონკრეტულ (პრიორიტეტულ) აქტივობაზე მუშაობენ ისინი, რაც ხილული უნდა იყოს ორგანიზაციის წევრთათვის. გამგეობის წევრს უფლება აქვს ქაოტურად იმოძრაოს ხაზზე და რამდენიმეჯერ დადგეს ერთიდაიგივე საფეხურზე. გამგეობის წევრი ვალდებულია ყოველი წლის განმავლობაში ანგარიში წარადგინოს რომელი საფეხურები დაფარა მან სტრუქტურაზე და რა გააუმჯობესა წინა

შემთხვევასთან შედარებით. გამგეობის წევრი ვალდებულია 3 წლის განმავლობაში ყველა საფეხური დაფაროს.

ასევე, სტრუქტურა განსაზღვრავს წევრების რანგებს და თანამდებობებს.

ორგანიზაცია თანამშრომლების 7 რანგს განსაზღვრავს:

- 1 რანგი - დამფუძნებლები, საპატიო გენერალური მდივანი
- 2 რანგი - გენერალური მდივანი, მოადგილე
- 3 რანგი - გამგეობის წევრები, ფრილანსერები
- 4 რანგი - PHD სტრუქტურის საფეხური
- 5 რანგი - მაგისტრის სტრუქტურის საფეხური
- 6 რანგი - ბაკალავრის სტრუქტურის საფეხური
- 7 რანგი - მოხალისეები

ასევე მოიცავს კარიერულ 7 თანამდებობას (კონსულტანტი, ასისტენტი, კოორდინატორი, მიმართულების კოორდინატორი, გამგეობის წევრი, გენერალური მდივნის მოადგილე, გენერალური მდივანი), რომლებიც ორგანიზაციის წევრს ყოველი 3 თვის თავზე შეფასების სისტემის (ქულების) მეშვეობით ენიჭება, გარდა გამგეობის წევრებისა (რომელთა შემადგენლობას ირჩევს ორგანიზაციის წევრთა საერთო კრება), გენერალური მდივნის მოადგილე (რომელსაც ნიშნავს გენერალური მდივანი) და გენერალური მდივანი (რომელსაც გამგეობის წევრებს შორის ირჩევს გამგეობა). გამგეობის შეფასება განსხვავებული სისტემით ხდება. მათ ორგანიზაციის წევრები ანონიმური შეფასების აპლიკაციით ყოველი 6 თვეში აფასებენ. წევრებს უფლება აქვთ შეუჩერონ გამგეობის წევრს გამგეობის წევრობა არასათანადო მუშაობის შემთხვევაში, რაც წესდებით არის განსაზღვრული. გამგეობის წევრები არ აგროვებენ რიკებს.

რანგები განსაზღვრავენ ორგანიზაციის წევრებს შორის სუბორდინაციას, ხოლო **თანამდებობები** მათ სამუშაო დატვირთვას და სირთულეს.

სტრუქტურის წესები:

RICDOG სტრუქტურა განკუთვნილია ორგანიზაციის მოხალისეებისთვის, წევრებისთვის, დამფუძნებლებისთვის და Freelancer-ებისთვის.

სტრუქტურაზე მოცემულია თითოეული პიროვნების კარიერული ზრდის საფეხურები. აღნიშნული საფეხურების გავლა სავალდებულოა RICDOG-ის ყველა წევრისა თუ მოხალისესათვის.

სტრუქტურაზე სულ 6 საფეხურია მოცემული:

პირველი:	RICDOG Volunteers - მწვანე ფერი. სულ 3 უჯრა.
მეორე:	RICDOG Bachelor - ყვითელი ფერი. სულ 12 უჯრა.
მესამე:	RICDOG Master - ლურჯი ფერი. სულ 12 უჯრა.
მეოთხე:	RICDOG PH.D - წითელი ფერი. სულ 36 უჯრა.
მეხუთე:	RICDOG Board - მწვანე ფერი. სულ 36 უჯრა.
მექვსე:	Freelancer

სტრუქტურის ცენტრში არის სახლი, რომელიც განკუთვნილია დამფუძნებლებისთვის.

წესები:

1. თითოეულ უჯრაზე დატანილია ნიშანი (ნახატი), რომელსაც აქვს კონკრეტული აღწერა. აღწერის ნახვა შეგიძლიათ იმავე ფიგურის მქონე ბარათზე, რომელიც სტრუქტურის გვერდით არის განთავსებული.
2. თითოეული წევრი ხელმძღვანელობს აღნიშნული ბარათებით და მასზე დატანილი აღწერებით.
3. თითოეული წევრი ვალდებულია გაიაროს ყველა ნიშანი და შესაბამისად შეასრულოს სტრუქტურაზე დატანილი ნიშნის აღწერილობა.
4. სტრუქტურაზე შეგიძლიათ ნახოთ უჯრა სახელწოდებით „BINGO“, რომელზედაც შედარებით განსხვავებული და უფრო რთული დავალება არის დატანილი. აღნიშნული დავალების შესრულების შემთხვევაში წევრს აქვს უფლება გამოტოვოს 6 საფეხური და ავტომატურად გადავიდეს შემდეგ უჯრაში მყოფი ნიშანის შესრულებაზე.
5. თითოეული საფეხურის გავლით ყველა წევრს აქვს შანსი მოხვდეს გამგეობის ჯგუფში.
6. BINGO - ს დავალების შესრულების შემთხვევაში წევრი ავტომატურად ტოვებს 6 საფეხურს. იმ შემთხვევაში თუ საფეხურზე არის რამდენიმე ბინგო წევრს უფლება აქვს შეასრულოს მხოლოდ 2, დანარჩენი BINGO-ს საფეხურების შესრულება წინასწარ უნდა შეთანხმდეს გამგეობასთან.
7. RICDOG Volunteers, RICDOG Bachelor, RICDOG Master - საფეხურებზე თითოეული წევრი ვალდებულია თანმიმდევრულად შეასრულოს ნიშნის აღწერილობა. შემდეგ საფეხურებზე კი არსებობს ლავირების საშუალება. რაც ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ წევრს პირველი „BINGO“-ს უჯრამდე შეუძლია ქაოსურად შეასრულოს ნიშნის აღწერილობები.
8. თუ შემდეგი უჯრის ნიშნის აღწერილობას ვერ/არ ასრულებთ თქვენ რჩებით იმავე საფეხურზე მანამ სანამ არ შეასრულებთ შემდეგი უჯრის ნიშნის დავალებას.
9. წევრი ვალდებულია ორგანიზაციის დამფუძნებლებთან და გამგეობის წევრებთან ერთად აკონტროლოს მის მიერ განვლილი თუ გასავლელი საფეხურები, უჯრები, ნიშნები, აღწერილობები.
10. წევრი თავად ეძებს თავის თავს ორგანიზაციის სტრუქტურულ დაფაზე და შესრულებული ნიშნებიდან გამომდინარე მისივე გადაწყვეტილების მიხედვით ანთავსებს საკუთარ ფოტოს შესაბამის უჯრაზე.

11. უჯრებზე განთავსებული ფოტოების გადაადგილების უფლებას არ იყენებს ორგანიზაციის დამფუძნებლები და გამგეობის წევრები, არ ერევიან წევრის მიერ სუბიექტურად თუ ობიექტურად მიღებულ გადაწყვეტილებაში და ფოტოებს არ უცვლიან ადგილს სტრუქტურის დაფაზე.
12. წლის განმავლობაში ოთხჯერ RICDOG წევრთა შეხვედრაზე მოხდება შეჯამება, რაც გულისხმობს განვლილ საფეხურებზე საუბარს, წევრების მხრიდან უკუკავშირის მოსმენას, საფეხურების გავლის ხარისხზე საუბარს. შეჯამება წევრს დაეხმარება გადააფასოს ნიშნების მიხედვით შესრულებული აღწერილობების ხარისხი და მომდევნო სამუშაო წლის დაწყებისთვის გადაახარისხოს ან/და შეუცვალოს ადგილი სტრუქტურის უჯრაში განთავსებულ ფოტოს.
13. სტრუქტურის ყოველი საფეხურის გადასვლის შემდეგ წევრი მიიღებს შესაბამის ანაზღაურებას რიკში (დავალების სირთულის მიხედვით).
14. წევრის მიერ სამ თვეში დაგროვებული რიკები (მხოლოდ სტრუქტურიდან) გადავა ქულებში და ამის საფუძველზე მიიღებს ის ორგანიზაციაში სტატუსს (კოორდინატორი, ასისტენტი, კონსულტანტი ან მიმართულების კოორდინატორი).
15. სტრუქტურის თითოეულ საფეხურზე (ბაკალავრი, მაგისტრი, PH.D) წევრს შეეძლება გამოტოვოს გარკვეული რაოდენობის უჯრა (დავალება), ბაკალავრის საფეხურზე - 1 უჯრა, მაგისტრის საფეხურზე - 2, ხოლო PH.D საფეხურზე - 4 უჯრა.
16. სტრუქტურის საფეხურის გამოტოვების შემთხვევაში წევრმა უნდა დაწეროს ახსნა განმარტების ბარათი.
17. წევრი ვერ გამოტოვებს იგივე შინაარსის დავალებას, რომელიც წინა საფეხურზე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა) გამოტოვა. ამის შესახებ გამგეობა გასცემს შესაბამის თანხმობას - ეძლევა თუ არა წევრს გამოტოვების უფლება.
18. თუ ადამიანი სრულად 3 თვის განმავლობაში არ ითვისებს კუთვნილ სტატუსს (კონსულტანტი, ასისტენტი, კოორდინატორი) მისი სტატუსი ვერ აიწვეს მაღლა მანამ სანამ წევრი სრულად 3 თვის განმავლობაში არ იმუშავებს შესაბამისი სტატუსით.
19. ადამიანი ვერ დატოვებს ბლოკს (ხარისხს - ბაკალავრიატის, მაგისტრატურის საფეხურს) თუ მან ამ ბლოკისთვის (ფერისთვის) განსაზღვრული სტატუსი სრულად არ შეასრულა მინიმუმ 1 დაჯამების პერიოდში (3 თვეში).
20. სრულად ითვლება შესრულებული სტატუსი თუ მას აქვს აღნიშნული სტატუსით 3 თვის მუშაობის სრული გამოცდილება.
21. სტატუსი წევრი - ენიჭება ადამიანს იმ შემთხვევაშიც თუ მან ვერ დააგროვა მინიმუმ უკვე მისთვის მინიჭებული სტატუსის შესაბამისი რიკები სტრუქტურიდან.
22. სტატუსის მინიჭების შემდეგ, თუ წევრს რჩება ნაშთი- ქულა, მას ენახება ის მომდევნო დაჯამებისთვის.

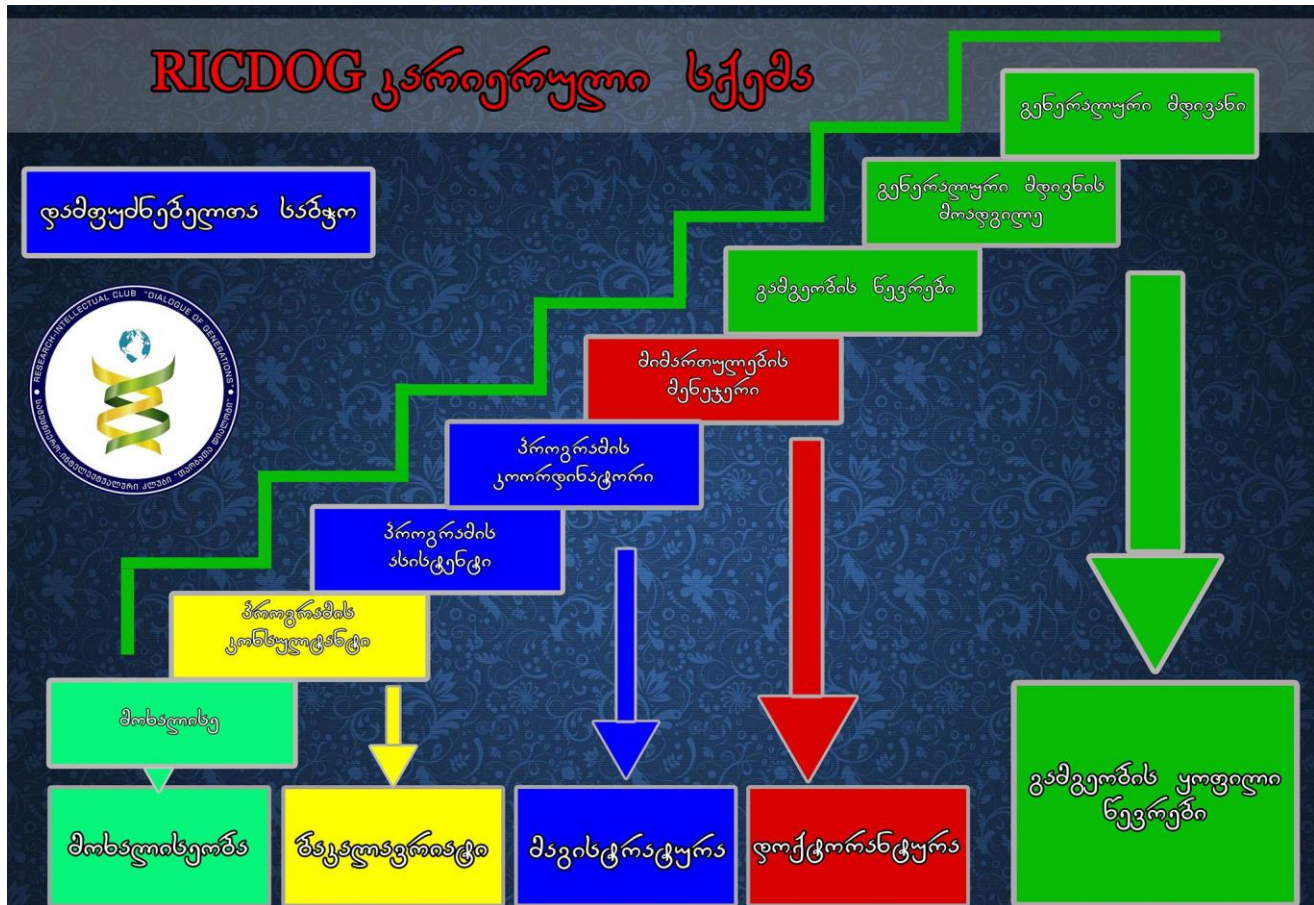
სტრუქტურის დავალებების მიხედვით რიკები:

საფეხურის დასახელება	ნაბიჯები	საფასური	გამოთვლება
მოხალისეობა	N1	კამში 50 რიკი	გამოთვლების საშუალება არაა
	N2		
	N3		
ბაკალავრი	N1 - N3	50-50 რიკი	1 ნებისმიერი უკრის გამოთვლების საშუალება
	N4-N7	100-100	
	N7-N12	200-200	
მასტერი	N1 - N3	200-200	2 ნებისმიერი უკრის გამოთვლება
	N4-N6	300-300	
	N7-N12	400-400	
PH -D	ყველა	600 რიკი	4 საფეხურის გამოთვლების უფლებით

200-რიკი = 5 ქულას
კონსულტანტი 10 ქულა
ასისტენტი 15 ქულა
კოორდინატორი 20 ქულა
მიმართულების კოორდინატორი 25 ქულა



RCB
RICDOG Central Bank



RICDOG ბირჟა

RICDOG ბირჟა წარმოადგენს სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის "თაობათა დიალოგი"-ს კორპორაციულ თამაშს, რომლის მიზანია ფანდრაიზინგის კულტურის დამკვიდრება ორგანიზაციის წევრებს შორის და მათი საქმიანობის სტიმულირება.

თამაშის ზოგადი აღწერა:

RICDOG ბირჟა წარმოადგენს ერთგვარ ყულაბას, რომელშიც ვირტუალური თანხა ინახება (რიკი). ორგანიზაციის წევრი აგროვებს და ხარჯავს, ცვლის და ახურდავებს აღნიშნულ ვალუტას. პროცესის განხორციელების მიზნით შექმნილია სიმულაციური RICDOG ცენტრალური ბანკი, რომელიც პასუხისმგებელია იმუშავოს წევრთან და მას ფულთან (ამ შემთხვევაში ვირტუალურთან) ურთიერთობა ასწავლოს, გამოუმუშავოს მასში ბიზნესს უნარები, შეასწავლოს თანხის დაგროვების, დაზოგვის და სწორად განკარგვის კომპეტენციები.

ბანკი შემდეგ საქმიანობას ახორციელებს:

- განსაზღვრავს რიკის რეზერვებს;
- ბეჭდავს ფულს;
- ანგარიშობს წევრების მიერ დაგროვილ რიკებს;
- აქვეყნებს ყოველთვიურ ინდივიდუალურ და საერთო ანგარიშებს;
- მუშაობს წევრებთან კომპონენტების შესრულების უზრუნველყოფისათვის;
- ახორციელებს სხადასხვა სახის ეკონომიკურ მცირე პროგრამებს მიზნების მისაღწევად;
- აქვეყნებს ანალიტიკას რიკის მდგომარეობის, პროგნოზის და სხვა თაობაზე;
- გასცემს კონსულტაციებს წევრებისათვის რიკის უკეთესად გამოყენების ან დაგროვების თაობაზე;
- ეხმარება წევრებს დავალიანების აღმოფხვრისათვის.

ბანკი პასუხისმგებელია კომპონენტების შესრულებაზე.

კომპონენტები ორგანიზაციის წევრებში შემდეგი მნიშვნელოვანი უნარების, დამოკიდებულებებისა და კომპეტენციების გამომუშავებაზე მუშაობს:

- ფონდების მოძიების ნაწილში მონაწილეობა;
- ინიციატივების წახალისება წევრებში;
- ინოვაციური აზროვნებისაკენ მოტივირება;
- ბიზნეს აზროვნება და ბიუჯეტირების უნარების გამომუშავება;

- გუნდურობა;
- გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ჩართულობა;
- პასუხისმგებლობა საერთო ხარჯებზე, შემოსავლის კონტროლი, ანგარიშვალდებულება და სხვა.

წესები:

ორგანიზაციის წევრები ყოველი თვის 25 რიცხვში ფასდებიან და მათი აქტივობები რიკით (ორგანიზაციის ვირტუალური ფულადი ერთეულით „კრიპტოვალუტით“) ფასდება. თამაში გუნდურობაზეა გათვლილი, ვინაიდან გუნდმა უნდა უზრუნველყოს რიკის სტაბილურ ერთეულად შენარჩუნება (რიკის საწყისი ფასი 10 თეთრია). ამავე დროს თამაში ინდივიდუალურიცაა, ვინაიდან ყველა წევრი პიროვნულადაც ფასდება და მათ რიკები ერიცხებათ. რიკები მათ ორგანიზაციაში სერვისების მიღებისთვის სჭირდებათ.

ყოველ 3 თვეში ერთხელ, შესაძლებელია წევრებმა გაანაღდონ დაგროვილი რიკები ლარში, მიმდინარე კურსით.

ყოველი თვის 25 რიცხვში ორგანიზაციის გამგეობა ანგარიშს წარადგენს 6 კრიტერიუმის მიხედვით, რომლითან რიკის მიმდინარე კურსი ღვინდება.

- თვის ბიუჯეტის შესრულება - 0,2
- ორგანიზაციის წევრთა შეხვედრებზე დასწრება (ორგანიზაციის წევრთა სიის 3/4 დასწრება) - 0,1
- 2 ინიციატივა, პროექტის ან პროგრამის იდეა - 0,1
- ორგანიზაციის წევრების მიერ სამუშაო დროების ათვისება - 0,1 (წევრების 70%)
- ორგანიზაციის წევრების მიერ სახელფასო დანარიცხების 70 %-ის ათვისება - 0,1
- კარიერული ზრდა - 0,1 (ორგანიზაციის წევრთა სიის უბრალო უმრავლესობა).

იანვრის თვეში, რიკის კურსის დადგენისას 6 ყოველთვიურ კრიტერიუმს ემატება 3 კრიტერიუმი:

- წლის მანძილზე მინიმუმ 2 (მინიმალური ღირებულება 4000 დოლარი) საგრანტო პროექტის განხორციელება - 2 თეთრი;
- წლის მანძილზე ყველა დაგეგმილი ღონისძიების განხორციელება - 1 თეთრი;
- ორგანიზაციის წევრების სტატუსების ცვლილება - 3 თეთრი.

რიკების გამომუშავება შემდეგი საქმიანობით არის შესაძლებელი:

- პროგრამის ან პროექტის კოორდინატორი - 200 რიკი
- პროგრამის ასისტენტი - 150 რიკი
- კონსულტანტი - 100 რიკი
- ინიციატივა - განხორციელება - 150 რიკი
- პროექტის დაწერა - 500 ლარი - 50 რიკი; 1000-5000 ლარი - 200 რიკი; 10 000 და ზემოთ - 1000 რიკი
- ვარსკლავი (ენიჭება წლის განმავლობაში განსაკუთრებული წვლილისათვის ორგანიზაციის წევრს) - 500 რიკი
- ტრენინგის, სემინარის, ვორკშოპის ჩატარება - 200 რიკი
- სხვა განსხვავებული საქმიანობის განხორციელება - 150 რიკი

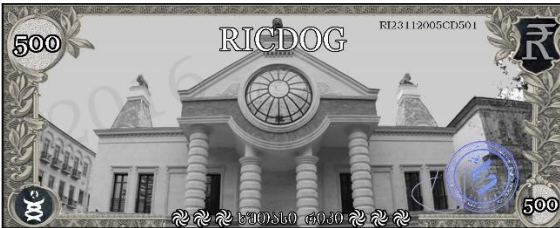
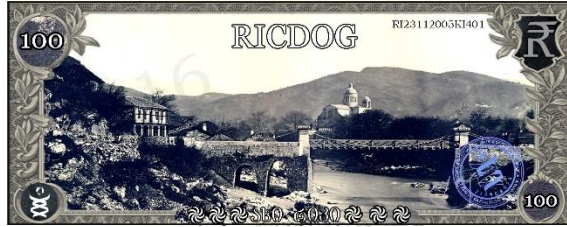
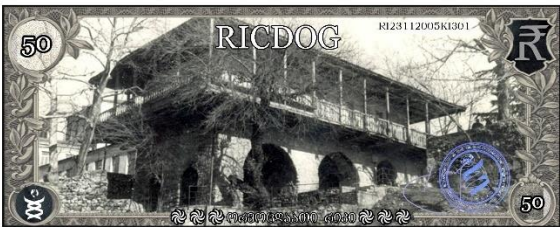
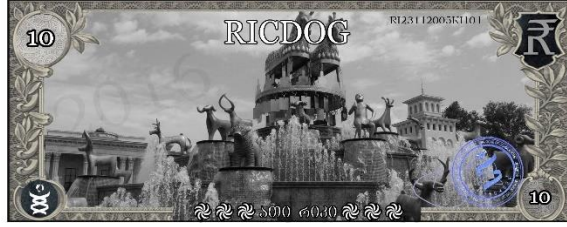
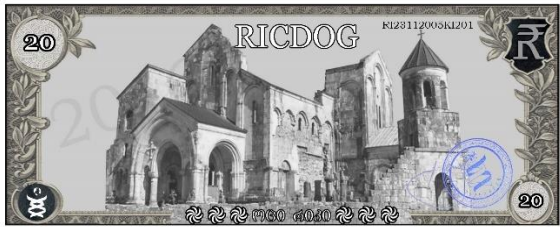
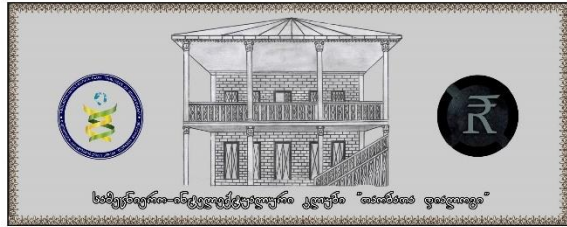
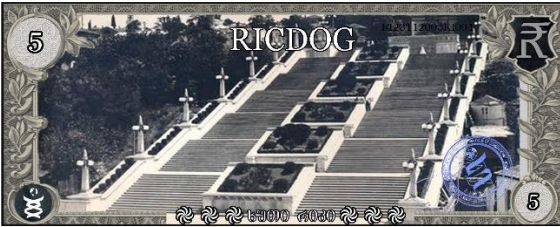
ასევე შესაძლებელია რიკი შეიძინოთ. რიკის ღირებულებაა - 10 თეთრი.

რიკის გადახდა შესაძლებელია შემდეგ საქმიანობის განხორციელების დროს:

- საწევრო - 5 ლარი ექვივალენტი რიკში (ექვრებათ ავტომატურად 3 თვის შემდეგ თუ ლარში არ გადაიხადეს)
- ყავა-ჩაი - 5 რიკი (ექვრებათ ავტომატურად ყოველ თვეში)
- ტრენინგი, სემინარი, ვორკშოპი და სხვა - 100 რიკი
- თამაშები - 50 რიკი
- გაცვლითი პროგრამები - 250 რიკი
- ორგანიზაციის სახელით მონაწილეობა ღონისძიებებში (ტრენინგები, კონფერენციები და სხვა)- 50 რიკი
- სასწავლო კურსები - 100 რიკი
- ჯარიმები - იჭრება ავტომატურად
- რეგისტრაცია არ გატარება - 10 რიკი
- დაგვიანება დანიშნულ შეხვედრაზე - თითო წუთი 1 რიკი
- მორიგეობის შესრულება - პლიუს 50 რიკი
- სტრუქტურით გაწერილი წესების შესრულება - პლიუს 50 რიკი
- საკუთარი სამუშაო ადგილის, ნივთის, ტექნიკის და სხვა არ მოწესრიგება - 50 რიკი
- პროგრამის უარყოფითი კოორდინაცია - 50 რიკი



რიკის ნიშანი



სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

Freelancer (ფრილანსერი) სტატუსი

პრეამბულა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ სწრაფად განვითარებადი და მზარდი ორგანიზაციაა. 2005 წლიდან მის რიგებში 1000 მეტი ადამიანი მოღვაწეობდა და ჩართული იყო სხვადასხვა პროგრამებში. განსაკუთრებულად აღსანიშნავია ადამიანები, რომლებიც წლების განმავლობაში ორგანიზაციას მართავდნენ და მის განვითარებაზე ზრუნავდნენ. 2013 წელს სამეცნიერო-ინტელექტუალურმა კლუბმა „თაობათა დიალოგმა“ ახალი სტრუქტურა ჩამოაყალიბა, რომელიც ორგანიზაციის წევრების პიროვნულ განვითარებაზე არის ორიენტირებული. 10 წლის არსებობის განმავლობაში მრავალმა ადამიანმა მიიღო გამოცდილება და ცოდნა, რომლის საფუძველზე წარმატებული კარიერის გაკეთება შეძლეს. ამავე დროს ორგანიზაციას სურს შეინარჩუნოს კავშირი და ურთიერთობა ყველა მის წევრთან და სპეციალურად ამისათვის აყალიბებს ფრილანსერის სისტემას, რომელიც საშუალებას იძლევა შენარჩუნებული იქნას კავშირები ორგანიზაციის იმ წევრებთან, რომლებიც ყოველდღიურად ვერ ახერხებენ ორგანიზაციაში მოღვაწეობას და ხელი შეუწყოს თანამშრომლობის განვითარებას მოქნილი პირობების მეშვეობით.

ტერმინის განმარტება

Freelancer (ფრილანსერი) - ორგანიზაციის თავისუფალი წევრი, ორგანიზაციის პარტნიორია, რომელიც სარგებლობს ორგანიზაციის წევრის გარკვეული უფლებით. ამავე დროს თანამშრომლობს ორგანიზაციასთან სხვადასხვა საკითხებში და იღებს ვალდებულებას იმ საქმიანობის ნაწილში, რომელზედაც წინასწარ თანხმდება ორგანიზაციასთან. მისი სამუშაო გრაფიკი, ორგანიზაციული ცხოვრების ინტესივობა დაფუძნებულია ინდივიდუალურ შეთანხმებაზე მასსა და გამგეობას შორის. ფრილანსერი ორგანიზაციის მესამე რანგის წევრია და სარგებლობს პროტოკოლით გათვალისწინებული შესაბამისი უფლებებით.

გარემოება

ფრილანსერი შეიძლება გახდეს მხოლოდ სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგის“ წევრი, რომელიც:

1. იყო ორგანიზაციის გამგეობის წევრი;
2. მოღვაწეობდა ორგანიზაციაში არანაკლე 3 წლისა;
3. აქვს განსაკუთრებული დამსახურება, რომელზედაც გადაწყვეტილებას იღებს გამგეობა.

ფრილანსერის პირობა

- ფრილანსერი არის ორგანიზაციის წევრი.
- ფრილანსერზე არ ვრცელდება ორგანიზაციის წევრობით დაკისრებული ვალდებულებები, გარდა იმ ვალდებულებებისა, რომელსაც თავად აიღებს საკუთარ თავზე;
- ფრილანსერი არის ორგანიზაციის პარტნიორი.

ფრილანსერს უფლება აქვს:

1. დაესწროს ორგანიზაციის წევრთა შეხვედრებს და ჩაერთოს მის მუშაობაში კენჭისყრაში მონაწილეობის გარეშე;
2. დაესწროს გამგეობის სხდომებს და ჩაერთოს მის მუშაობაში კენჭისყრაში მონაწილეობის გარეშე;
3. გამოვიდეს ინიციატივით და წინადადებით;
4. იყოს არჩეული გამგეობაში;
5. გამგეობაში არჩევის შემთხვევაში, მას უწყდება ფრილანსერის სტატუსი;
6. ხელმძღვანელობდეს მის მიერ ინიცირებულ პროექტებს.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგს“ უფლება აქვს:

1. შესთავაზოს ფრილანსერობა ყველა ორგანიზაციის წევრს, რომელიც მოცემულ კრიტერიუმში ჯდება;
2. უზრუნველყოს ფრილანსერის ჩართულობა ორგანიზაციის ყველა საქმიანობაში;
3. შეუწყვიტოს ფრილანსერობა ამ სტატუსის მქონე პირს თუ იგი 2 წლის განმავლობაში არ იქნება ჩართული ორგანიზაციის აქტივობებში;
4. შეუწყვიტოს ფრილანსერის სტატუსი პირს, რომელიც არღვევს ორგანიზაციის პრინციპებს და ღირებულებებს და საფრთხეს უქმნის მის განვითარებას;
5. იზრუნოს ფრილანსერის განვითარებაზე, ახალი უნარებისა და ცოდნის გამომუშავებაზე და საამისოდ ქმნის სპეციალურ პროგრამას.

აღსრულება

აღნიშნული პირობების აღსრულება ეკისრება ორგანიზაციის გამგეობას.

აღნიშნული დადგენილება ძალაში შედის ხელმოწერისთანავე.

გვანცა თოთაძე

გენერალური მდივანი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

პროტოკოლი

წინასიტყვაობა

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“ სწრაფად განვითარებადი ორგანიზაციაა. განვითარების კვალობაზე ორგანიზაციაში 7 რანგის საფეხური ჩამოყალიბდა და საჭიროება გაჩნდა რანგებს შორის ურთიერთობათა ნორმებისა და ფორმების ჩამოყალიბება.

პროტოკოლი მოიცავს თანამშრომლებს შორის ურთიერთობების ნორმებს, ფორმებს და პროცედურებს. არეგულირებს რანგებს შორის იერარქიულ, სუბორდინაციულ და სტრუქტურულ ურთიერთდამოკიდებულებებს და ქცევას.

პროტოკოლის მიზანია ხელი შეუწყოს ორგანიზაციაში წევრთა შორის პროფესიული და საქმიანი ეთიკის ფორმირებას და ეთიკის, შრომითი კულტურის ნორმები დაარეგულიროს.

პროტოკოლი მის ეთიკურ ნორმებს ამკვიდრებს ქცევის კოდექსზე და სტრატეგიულ ორგანიზაციულ დოკუმენტებზე.

ტერმინთა განმარტება

თანამშრომლები - იგულისხმება ორგანიზაციის წევრები, გამგეობის წევრები, ფრილანსერები და დროებით კონტრაქტზე აყვანილი შტატი.

ეთიკეტი - ეს ქცევათა ერთობლიობაა და ორგანიზაციაში ის გულისხმობს უმცროს-უფროსის, რანგებსა და სტატუსებს შორის ურთიერთპატივისცემას და დაფასებას.

პროფესიული და საქმიანი ეთიკა - პარტნიორული ურთიერთობების ქცევათა ერთობლიობაა, რომელიც საქმიანი ურთიერთობების დროს საქმიანი კულტურის დაცვას გულისხმობს. საქმიანი კულტურა განსაზღვრავს შემდეგ ფაქტორებს: ჩაცმის ინდივიდუალური სტილი; ქცევის მანერა; დადებით გავლენას ადამიანებზე და სიტუაციაზე; დადებითი შთაბეჭდილების მოხდენა ადამიანზე, სატელეფონო საუბრისა და საქმიანი მიმოწერის წარმოების კორექტულობა.

სუბორდინაცია ლათინური სიტყვაა და ნიშნავს უფროსებისადმი უმცროსების სამსახურეობრივი დაქვედვებარების სისტემას, სამსახურეობრივი დისციპლინის დაცვას.

შრომის კულტურა წარმოადგენს შრომის მდგომარეობის კომპლექსურ და ხარისხობრივ დახასიათებას. იგი მოიცავს შრომის რაციონალურ ორგანიზებას, შრომის პირობების

უზრუნველყოფას, მოწინავე ტექნოლოგიების გამოყენებას, თანამშრომლის მაღალ პროფესიონალიზმს, საერთო საქმეში მონაწილე ადამიანებს შორის პარტნიორულ ურთიერთობებს. შრომის კულტურა გულისხმობს, რომ თანამშრომელი თავად ხვდება თუ რა არის მისი ფუნქცია-მოვალეობები და არ საჭიროებს პერმანენტულ შეხსენებას. ის კეთილსინდისიერად ასრულებს მის მიერ ნაკისრ ვალდებულებებს და თავად აკონტროლებს მათ შესრულებას.

ორგანიზაციული კულტურა - ნიშნავს იმ წესებისა და ტრადიციების მიმართ პატივისცემას, რომელიც სხვადასხვა დროს ჩამოყალიბდა ორგანიზაციაში. ეს ეხება ურთიერთობებს დამფუძნებლებს, წევრებს, გამგეობას, ორგანიზაციასა და გარე სამყაროს შორის.

ნეტიკეტი - ეს არის ონლაინ მუშაობის კულტურა. ინტერნეტში ქცევის წესები. მნიშვნელოვანია, რომ სამუშაო პროცესში, ვწერთ გარე პირს თუ შიდა პირს დავიცვათ ნეტიკეტის კულტურა.

ორგანიზაცია თავის ეთიკურ შეხედულებს აფუძნებს მის მისიაზე, მიზნებზე და ამოცანებზე, რაც წესდებით არის გათვალისწინებული. გარდა ამისა, ის მის ფილოსოფიას, შეხედულებებს და დამოკიდებულებებს აღწერს ქცევის კოდექსში, რომლის ნორმების დაცვა ყველა თანამშრომელს ევალება.

ჩვენ ვთანხმდებით, რომ:

- თაობათაშორისი დიალოგის გარემოს ჩამოყალიბება უზრუნველყოფს სწრაფ და გარდაუვალ პროგრესს;
- სამოქალაქო საზოგადოების, დემოკრატიული პროცესების, მეცნიერების განვითარება, სხვადასხვა ერებს შორის ტოლერანტულობისა და ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროს ჩამოყალიბება არის მნიშვნელოვანი საფუძველი ქვეყნის განვითარებისათვის;
- მსოფლიო ქვეყნების კულტურის, მეცნიერების, ტრადიციების, ლიტერატურის კვლევა და ურთიერთინტეგრაცია და კულტურათაშორისი დიალოგი ხელს უწყობს საზოგადოებაში დიალოგის კულტურის დამკვიდრებას;

- ადამიანის უფლებების, ბუნებრივი რესურსებისა და გარემოს დაცვის უზრუნველყოფა და კონფლიქტების დარეგულირება ქმნის ჯანსაღ გარემოს თანაცხოვრებისათვის.

ჩვენ ვმუშაობთ საერთაშორისო ნორმებთან და საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში და ვალდებულებად ვიღებთ სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს ქცევის კოდექსში გაწერილი პრინციპებისა და დებულებების დაცვას.

ვთანხმდებით, რომ:

- ორგანიზაციის წევრები არ უნდა იცავდნენ მხოლოდ RICDOG-ის წესდებს, არამედ ვალდებულები არიან ორგანიზაციის არსებობის განმავლობაში უზრუნველყონ თავიანთი მოქმედებებით მისი მიზნების მიღწევადობა;
- თანამშრომლები ორიენტირებულები უნდა იყვნენ RICDOG-ის მაღალი რეპუტაციის შენარჩუნებაზე და განვითარებაზე;
- თავიანთ მოქმედებებს უნდა აფუძნებდნენ მაღალ ეთიკურ და პროფესიონალურ სტანდარტებზე;
- აღნიშნულ სტანდარტებს უნდა იცავდნენ ყველგან სადაც არ უნდა იმყოფებოდნენ ისინი ფიზიკურ თუ ინტერნეტ სივრცეში.

ეს სტანდარტები ხელს შეუწყობს RICDOG-ის თანამშრომლებს, მათ შორის დამფუძნებლებს და გენერალურ მდივანს აწარმოონ ორგანიზაციის მართვა შესაბამისი ინსტრუქციისა და წესების გამოყენებით.

ფასეულობები და სახელმძღვანელო პრინციპები

ადამიანის ფასეულობები გავლენას ახდენენ მის დამოკიდებულებებზე და ქცევებზე. RICDOG -ის თანამშრომელმა მისი ფასეულობები შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ადამიანის უფლებების, სოციალური სამართლიანობის და ღირსების დაცვის პრინციპებთან.

RICDOG-ის თანამშრომელი ამაყია იმით, რომ ახდენს ორგანიზაციის მისიის, მიზნებისა და ფასეულობების ფართო გავრცელებას და ამისთვის ეფექტურად მუშაობს. ისინი ორგანიზაციის ინტერესებს უფრო მაღლა აყენებენ ვიდრე პირად ინტერესებს და პასუხისმგებლობით ეკიდებიან ორგანიზაციის სახელს, იმიჯს, ფასეულობებს, რესურსებს და გამოხატავენ ამას შესაბამის მოქმედებებში.

RICDOG-ის თანამშრომელი უნდა გამოხატავდეს ტოლერანტულობას ნებისმიერი ადამიანის მიმართ განურჩევლად რასისა, სქესისა, რელიგიისა, ფერისა, ეროვნული წარმომავლობისა, ოჯახური მდგომარეობისა, სექსუალური ორიენტაციისა, ასაკისა, ფიზიკური შეზღუდულობისა და პოლიტიკური რწმენისა. ისინი უნდა იყვნენ მიუკერძოებულნი, სამართლიანნი და ქმნიდნენ ობიექტურ გარემოს, რომელიც ყველა საჭიროების მიმართ მგრძობიარეა.

RICDOG-ის თანამშრომელს მოეთხოვა დაიცვას შემდეგი ძირითადი მოთხოვნები: მთლიანობა, ლოიალობა, დამოუკიდებლობა და მიუკერძოებლობა.

მთლიანობა გულისხმობს ორგანიზაციის თანამშრომელში ისეთი ღირებულებების არსებობას როგორცაა: პატიოსნება, სამართლიანობა, ერთგულება, მიუკერძოებლობა და კორუფციაზე უარის თქმა.

ლოიალობა გულისხმობს თანამშრომლის მიერ პირად ინტერესზე მაღლა ორგანიზაციის ინტერესის დაყენებას.

დამოუკიდებლობა გულისხმობს RICDOG-ის თანამშრომლის თავისუფლებას ნებისმიერი სახის გავლენისგან იქნება ეს სამოქალაქო, პოლიტიკური თუ საზოგადოებრივი.

მიუკერძოებლობა გულისხმობს, RICDOG-ის თანამშრომლის მიერ თავის შეკავებას ნებისმიერი სახით პოზიციის/მოსაზრების დაფიქსირებისგან (თუ ამაზე ორგანიზაციაში ოფიციალური შეთანხმებული პოზიცია არ არის) რათა უზრუნველყოს ორგანიზაციის მიუკერძოებლობა, განსაკუთრებულად თუ საკითხი კონფლიქტის, მხარეთა დაპირისპირების, დავის და მაღალი საზოგადოებრივი და პოლიტიკური დისკურსის საგანია.

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“-ს ძირითადი პრინციპებია: **ინოვაციურობა, აქტიურობა, პლურალიზმი და ინტელექტუალობა.**

ინოვაციურობა

ორგანიზაციის საქმიანობებში, მიმართულებებში, სტრუქტურულ ერთეულებში, ორგანიზაციის მუშაობაში ჩართულ ადამიანებს შორის ურთიერთობებში ახალი მიდგომების, საშუალებებისა და აქტივობების წარმოჩენა.

აქტიურობა

ორგანიზაციის სტრუქტურებში, მის მიერ ორგანიზებული აქტივობებში ჩართვა, სენსიტიურობა და ჩართულობა ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების მიმართ საერთო ორგანიზაციული პოზიციის ირგვლივ. ორგანიზაციის სახელით აქტიურობა ყველგან და ყოველთვის.

პლურალიზმი

ორგანიზაციაში დემოკრატიული მმართველობის ჩამოყალიბება და მასში ჩართვა, ურთიერთდამოკიდებულების, სტრუქტურული საქმიანობისა და RICDOG-ში არსებული ჰუმანიზმის განვითარებაში ხელშეწყობა.

ინტელექტუალობა

ორგანიზაციაში ინტელექტუალური პოტენციალისა და რესურსის მოზიდვა და წარმოჩენა. ინტელექტის განვითარებაში ხელშეწყობა და ცნობიერების ამაღლება.

რანგებს შორის უერთიერთანამშრომლობა

ორგანიზაცია თანამშრომლების 7 რანგს განსაზღვრავს

- 1 რანგი - დამფუძნებლები, საპატიო გენერალური მდივანი
- 2 რანგი - გენერალური მდივანი, მოადგილე
- 3 რანგი - გამგეობის წევრები, ფრილანსერები
- 4 რანგი - PHD სტრუქტურის საფეხური
- 5 რანგი - მაგისტრის სტრუქტურის საფეხური
- 6 რანგი - ბაკალავრის სტრუქტურის საფეხური
- 7 რანგი - მოხალისეები

რანგირებას არ ექვემდებარება დაქირავებული შტატი, რომელიც ანგარიშვალდებულია გენერალური მდივნისა და პირველი რანგის წევრების მიმართ.

აღნიშნული რანგები განსაზღვრავენ ორგანიზაციის წევრთა კარიერულ განვითარებას. იძლევა საშუალებას წევრმა განსაზღვროს, დაგეგმოს და განახორციელოს შიდაორგანიზაციული კარიერა. წევრს წარმოადგენს ჰქონდეს თუ რა სამუშაოები, საქმიანობები, პრიველეგიები და ბონუსები მოჰყვება მის კარიერულ განვითარებას ორგანიზაციის შიგნით.

ამავე დროს რანგირების სისტემა იძლევა საშუალებას ორგანიზაციამ დააფასოს შესაბამისი თანამშრომლის მუშაობა და ღვაწლი.

თანამშრომლებს შორის ურთიერთობები შემდეგ ეთიკურ ნორმებს უნდა ეფუძნებოდეს:

- მეტყველების კულტურა (საქმიან გარემოში თქვენობით მიმართვა, დაუშვებელია არაცენზურული და ფამილარული საუბარი);
- შეთანხმება ურთიერთობის სტილზე;
- დაინტერესება თანამშრომლის პოზიციის მიმართ ამათუიმ ასპექტთან მიმართებით;
- მეგობრული ურთიერთობების განვითარება და დამაბულობის კორექტირება;
- კონფლიქტოგენური ფრაზების გამოყენების თავიდან აცილება;
- საჭიროებისამებრ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობისას კონფიდენციალობის პრინციპის დაცვა;
- აღმოფხვრა ზურგსუკან კოლეგებზე საუბრის, ჭორაობა და ნებისმიერი ინტრიგის გამოვლინება ორგანიზაციაში;
- თავისუფალი ურთიერთობის გარემოს უზრუნველყოფა;
- ღია საუბარი გამოწვევებზე მუშაობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით;
- ორგანიზაციის საქმიანობის სწორის აღქმა მისი სტრატეგიული დოკუმენტებზე დაყრდნობით;
- დავალებებისა და ამოცანების ზუსტი გადანაწილება თანამშრომლებს შორის.

დამფუძნებლები - ურთიერთობათა ნორმები

დამფუძნებლები წარმოადგენენ განსაკუთრებულ პირებს ორგანიზაციაში. მათთან დამოკიდებულება უნდა იგებოდეს უაღრესად პატივისცემის გამოხატულების ნორმებზე. ყველა თანამშრომელი ვალდებულია იყოს ანგარიშვალდებული დამფუძნებლების მიმართ და დაუყოვნებლივ ასრულებდნენ მათ მიერ გაცემულ დავალებებს.

გენერალური მდივანი ვალდებულია გააკონტროლოს დამფუძნებლების მიერ გაცემული დავალებებისა და გამოთქმული ინიციატივების განხორციელება შესაბამისი პირების მიერ.

დამფუძნებლების მიმართ ურთიერთობა უნდა ეფუძნებოდეს:

- პატივისცემას;
- ეთიკურობას;
- სუბორდინაციას.

დამფუძნებლებთან დამოკიდებულება ორგანიზაციაში და საჯარო სივრცეში

- მიმართვა თქვენობით;
- დათმობა ადგილის პრეზიდენტში;
- ყველა დამსწრე საზოგადოებისთვის მათი წარდგენა ორგანიზაციის სივრცეში;

- სათანადო ყურადღების მიქცევა მათ წინადადებას და ინიციატივებს;
- სამუშაო სივრცის და გარემოს შექმნა;
- წევრების გათვითცნობიერება დამფუძნებლების თაობაზე;
- მათთან ეთიკური ნორმების მკაცრი დაცვა;
- სუბორდინაციის დაცვა.

დამფუძნებლებთან პირდაპირი სამსახურეობრივი ურთიერთობა აქვს გენერალურ მდივანს და მოადგილეს.

იგივე წესები ვრცელდება საპატიო გენერალურ მდივანზე.

გენერალური მდივანი

ორგანიზაციის თანამშრომელი ვალდებულია გენერალურ მდივანთან ურთიერთობისას დაიცვას შესაბამისი ეთიკის ნორმები და სუბორდინაცია.

- ორგანიზაციაში და საჯარო სივრცეში შესაბამისი პატივისცემით მოპყრობა;
- თქვენობით მიმართვა;
- ყურადღების მიქცევა ნებისმიერ დროს, ნებისმიერი საქმიანობის განხორციელების შემთხვევაში;
- სტატუსის შესაბამისი წარდგენა წევრთათვის და სტუმრებისთვის.

იგივე პირობები ვრცელდება გენერალური მდივნის მოადგილის მიმართ.

გამგეობის წევრები

- გამგეობის წევრების მიმართ დაცული უნდა იქნას იერარქიული და სუბორდინაციული ნორმები;
- ყველა საკითხში და ყველა საქმიანობის თაობაზე მათი ინფორმირება;
- გენერალური მდივნისა და მოადგილის არყოფნის შემთხვევაში მათ მიმართ იმავე წესების დაცვა.

მოვალეობის შემსრულებელი

თუ ორგანიზაციაში ერთდროულად არ იმყოფება გენერალური მდივანი და მისი მოადგილე, გენერალური მდივანი სპეციალური განკარგულებით ამცნობს ორგანიზაციას მის არყოფნის პერიოდში მოვალეობის შემსრულებლის პირის თაობაზე.

მოვალეობის შემსრულებლები შეიძლება იყვნენ: საპატიო გენერალური მდივანი, გამგეობის წევრები და მეოთხე რანგის წევრები.

ნიმუში:

განკარგულება #

დაინიშნოს (სახელი, გვარი) სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბის „თაობათა დიალოგი“ გენერალური მდივნის მოვალეობის შემსრულებლად 20.05.-20.06 2018 პერიოდის განმავლობაში.

სახელი გვარი

გენერალური მდივანი

სამეცნიერო-ინტელექტუალური კლუბი „თაობათა დიალოგი“

19.05.2018

მოვალეობის შემსრულებელზე მისი მოვალეობის აღსრულების პერიოდის განმავლობაში იგივე ნორმები ვრცელდება რაც გენერალურ მდივანზე.

წევრები

ორგანიზაციის წევრებს შორის არსებულ რანგებს შორის ურთიერთობა უნდა ეფუძნებოდეს:

- ეთიკურობას;
- საქმიან ურთიერთობას;
- პარტნიორულ ურთიერთობას.

წევრები შესაბამისი რანგის წევრების მიმართ შესაბამის პატივისცემას უნდა გამოხატავდნენ და იცავდნენ ქცევის კოდექსით გათვალისწინებულ ნორმებს.

სტუმრები

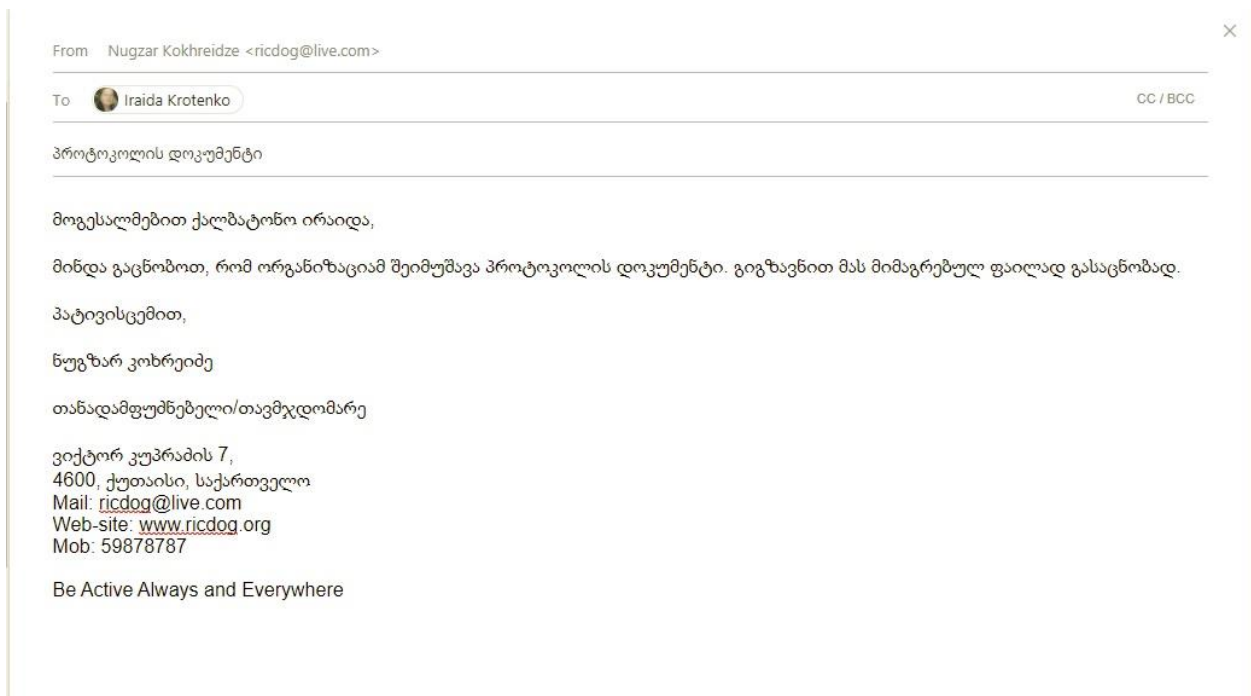
ორგანიზაციაში ნებისმიერი სტუმარი მნიშვნელოვანია. მათ მიმართ ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელი შესაბამის ყურადღებას უნდა გამოხატავდეს.

თანამშრომელმა სტუმარს უნდა მოეპყრას ორგანიზაციის იმიჯის შესაბამისად:

- იყოს ყურადღებით;
- შეუქმნას სტუმარს კომფორტული გარემო;
- იყოს თავაზიანი;
- უპასუხოს კითხვებს მისი კომპეტენციის ფარგლებში;
- უამბოს და აჩვენოს ორგანიზაცია.

ნეტიკეტი

ორგანიზაცია განსაზღვრავს ინტერნეტ ურთიერთობის კულტურას. ორგანიზაციის ყველა წევრი ვალდებულია ორგანიზაციის შიგნით და განსაკუთრებით გარეთ წარმოებული კორესპოდენციის დროს დაიცვას შემდეგი ნორმები.



კორესპოდენციის დროს წევრმა აუცილებლად უნდა მიუთითოს თემაში (SUBJECT) საკითხი, რომელსაც მისი წერილი ეხება.

- დაიცვას მიმართვის შესაბამისი ნორმები.
- დაემშვიდობოს შესაბამისი ნორმებით ადრესატს და მიუთითოს მისი რეკვიზიტები.

ყველა წევრი ვალდებულია ჰქონდეს რეკვიზიტი.

ასევე მოსულ წერილებზე აუცილებელია უპასუხოს გამომგზავნს, რომ მიიღო მისი წერილი და მალე უპასუხებს.

სხვა ნორმები, რომელიც აღნიშნული პროტოკოლით არ არის გათვალისწინებული წარმოადგენს პრეცედენტს და აისახება განახლებულ პროტოკოლში.

ეკატერინე მარუქაშვილი

გენერალური მდივანი

ორგანიზაციის წევრი ვალდებულია შეავსოს აღნიშნული კითხვარი, წევრობის დროს შეავსოს კარიერის დაგეგმარების დოკუმენტი.

ორგანიზაციაში კარიერის დაგეგმარების წინასწარი კითხვარი

ინსტრუქცია

აღნიშნული კითხვარი ივსება ორგანიზაციის ყველა მოხალისეს და წევრის მიერ. იგი ეხმარება ორგანიზაციაში წევრობის მსურველს სწორად განსაზღვროს თუ რატომ სურს ორგანიზაციის წევრობა, რისი მიღწევა სურს ორგანიზაციაში და შეაფასოს საკუთარი შესაძლებლობები დასახული მიზნის მისაღწევად. აღნიშნული კითხვარის საფუძველზე ჩამოყალიბდება წევრის ინდივიდუალური კარიერის გეგმა. კითხვარი შესაძლებელია შეივსოს დამოუკიდებლად და კონსულტანტის დახმარებითაც. პირმა უნდა გამოიჩინოს მაღალი პასუხისმგებლობა კითხვარის შევსების დროს, არ გამოტოვოს არცერთი კითხვა და არ გასცეს არასწორი ან არასრულყოფილი პასუხები.

ზოგადი ნაწილი

კითხვები	წარსულში	აწმყოში	მომავალში
ჩემი პრიორიტეტული მიზნები, რომლის მიღწევა მსურდა, მსურს ან ვისურვებდი მომავალში?			
როგორია ჩემი გატაცება და ცხოვრებისეული ინტერესები?			
როგორ შევაფასებდი ჩემს შესაძლებლობებს (10 ქულიანი სისტემით) ორგანიზაციის ინტერესების მიხედვით?			

რას ვაფასებდი, ვაფასებ და დავაფასებ ადამიანებში?			
რომელი პიროვნული მახასიათებლების განვითარება შევძელი, ვფიქრობ რომ ახლა შემიძლია და რომელი შეიძლება კიდევ განვავითარო?			
რა შეცდომებს ვუშვებდი და რომელი შეცდომების დაშვება მომავალში არ მინდა?			
რა საქმიანობებით (აქტივობებით) ვცდილობდი ჩემს რეალიზებას, ახლა როგორ მინდა მოვახდინო ჩემი რეალიზება ან როგორ ვგეგმავ მომავალში ვრეალიზდე?			
როგორია ჩემი წარმატებები, მიღწევები?			
როგორია ჩემი ტიპიური სირთულეები და პრობლემები?			
როგორ ვახდენთი მათ მოგვარებას, ვახდენ ახლა და ვაპირებ რომ მოვახდინო?			
როგორია ჩემი სამი ცხოვრებისეული მთავარი პრინციპები და წესი?			
რაში ვხედავდი და ვხედავ ცხოვრების აზრს?			

ჩემი ცხოვრების ფასეულობები - მთავარი პრიორიტეტები

ოჯახი	
საზოგადოებრივი მოღვაწეობა	
პიროვნული განვითარება	
გართობა, დასვენება	
მეგობრები	
ჯანმრთელობა	
ფული	
სამსახური, კარიერა	

ფასეულობა
რატომ არის ის ასე მნიშვნელოვანი?
პოზიტიური ქმედება
ნეგატიური ქმედება
პარადოქსები

სხვა კულტურების გაგების ნიშნები
ახალი უნარების შესწავლა
სხვისი კულტურების მიმართ გულგრილობა, მცდელობა საკუთარი პრბლემების გადაწყვეტის ხდეგების თავსმოხვევა
სხვადასხვა ეროვნების კულტურები ყოველთვის არ არიან ერთმანეთთან ჰარმონიაში

SWOT ანალიზი

SWOT მატრიცა						
მხარეები	შესაძლებლობები			საფრთხეები		
სუსტი	1	2	3	1	2	3
1.						
2.						
3.						

ძლიერი						
1.						
2.						
3.						

რა მინდა RICDOG ში?	
რა შემოდგომა გავაკეთო RICDOG-ისთვის?	
რა უნდა RICDOG-ს მე რომ გავაკეთო ?	
რამდენი ხანი ვაპირებ RICDOG ში მოღვაწეობას?	
შემოხაზეთ კარიერის კიბეზე რისი მიღწევა მსურს?	<ul style="list-style-type: none"> • გენერალური მდივანი • გენერალური მდივნის მოადგილე • გამგეობის წევრი • მიმართულებების მენეჯერი • პროგრამის კოორდინატორი • პროგრამის ასისტენტი • პროგრამის კონსულტანტი • მოხალისე

რა უნარების გამომუშავება მჭირდება მიზნის მისაღწევად?	
რამდენი დრო დამჭირდება მიზნის მისაღწევად?	
რა იქნება ჩემი კრედიტ ორგანიზაციაში?	

დიდი მადლობა!

თქვენ ერთი ნაბიჯით მიუახლოვდით წარმატებას!

ორგანიზაციის წევრის კარიერული გეგმა
ივსება მხოლოდ წევრების მიერ გაწევრიანების დროს

მოცემულობა		შესრულება/არ შესრულება
სახელი		
გვარი		
სასტარტო პოზიცია		
დაწყების თარიღი		
გეგმის სავარაუდო პერიოდი		
ზოგადი მიზანი		
კარიერული მიზანი		
რა უნარები გვაქვს მიზნის მისაღწევად? (ძლიერი მხარეები)		

დეფიციტური უნარები (სუსტი მხარეები)		
რომელი ცოდნის შექმნაა საჭირო მიზნის მისაღწევად?		
როგორ იქნება ეს მიღწეული?		
რა ვადაში?		
მიზნის მიღწევისათვის საჭირო ქმედებები (ჩამოთვალეთ):	1. 2. 3. 4. 5. 6. ..	

გამგეობის შეფასების ფურცელი
ანონიმურობა დაცულია

გთხოვთ, იყოთ მაქსიმალურად გულწრფელი და ობიექტური.

1. რას გრძნობთ როცა მოდიხართ RICDOG ში?
2. ახდენენ თუ არა გამგეობის წევრები აქტივობების მიმართ თქვენს მოტივირებას?
3. აღწერეთ ხუთი სიტყვით თქვენი ყოფნა RICDOG ში?
4. გეამაყებათ თუ არა როცა ადამიანებს ეუბნებით რომ RICDOG -ის წევრი ხართ?
5. შექმნილია თუ არა ოფისში თქვენთვის სასურველი აქტივობების განხორციელებისთვის ყველა პირობა?
6. გესმით თუ არა რამდენად მნიშვნელოვანია თქვენი როლი ორგანიზაციის წარმატებული შედეგების მიღწევაში?
7. გრძნობთ თუ არა რომ თქვენ მუშაობას RICDOG გამგეობა ჯეროვნად აფასებს?
8. ეფექტურად კომუნიკაციობენ თუ არა გამგეობის წევრები ორგანიზაციის წევრებთან?

9. როგორ ფიქრობთ, რომელი გამგეობის წევრი ზუსტად ასრულებს მის ფუნქციას? (შემოხაზეთ)
- გვანცა თოთაძე - გენერალური მდივანი
 ეკატერინე მარუქაშვილი - გენერალური მდივნის მოადგილე
 ავთანდილ მიქაუტაძე - გამგეობის წევრი
 ლანა თოთაძე - გამგეობის წევრი
 ირაკლი თევზაძე - გამგეობის წევრი
 აკაკი სალინაძე - გამგეობის წევრი
10. 1 დან 5 შკალიანი სისტემით თითოეულ მათგანის მიერ სამუშაოს შესრულებას როგორ შეაფასებდით? (1 ცუდი - 5 ძალიან კარგი).
- გვანცა თოთაძე - გენერალური მდივანი
 ეკატერინე მარუქაშვილი - გენერალური მდივნის მოადგილე
 ავთანდილ მიქაუტაძე - გამგეობის წევრი
 ლანა თოთაძე - გამგეობის წევრი
 ირაკლი თევზაძე - გამგეობის წევრი
 აკაკი სალინაძე - გამგეობის წევრი
11. რომელ გამგეობის წევრზე შეგიძლიათ თქვათ, რომ მას შეუძლია მუშაობა დამოუკიდებლად, ყოველგვარი ზედამხედველობის გარეშე? (დაასახელებეთ)
12. რომელ გამგეობის წევრს დაასახელებდით ყველაზე საუკეთესო წევრად ? (მხოლოდ ერთი).
13. ზემოთ გაცემული პასუხებიდან დაწერეთ სამი ან მეტი რეკომენდაცია, რომელიც გსურთ რომ გამგეობამ გაითვალისწინოს. თუ რეკომენდაცია ჰყავს კონკრეტული ადრესატი მიუთითეთ.

1.

2.

3.