

تشکل‌های صنعتی و جایگاه

«اخلاق حرفه‌ای»

در ساختار و کارکرد آن

محسن خلیلی

رئیس کنفدراسیون صنعت ایران و

انجمن مدیران صنایع ایران

بزرگداشت روز صنعت و معدن

تیرماه ۱۳۸۲

پیش گفتار

جهان امروز، جهان مشارکت و حضور گسترده مردم، خاصه تشکلهای داوطلب در کلیه عرصه ها به ویژه در پهنه اقتصاد است. میزان و حدود نقش آفرینی تشکلهای در پهنه اقتصادی، با ساختار دولت ها در کشورها در ارتباط می باشد و به نوعی از آن تاثیر می پذیرد.

افراد خیر خواه با هدف خدمت و تدوین برنامه و نهادینه کردن آن و استفاده از افراد داوطلب تشکلهای اقتصادی و سازمانهای غیر دولتی را در فرایند سازندگی بنیان نهاده و از این رهگذر، در مسیر توسعه و تامین رفاه عامه گامهای موثری برداشته اند.

تاریخ همواره نمونه ها و مثالهای متعدد و بسیاری را در ارتباط با گروههای متشکل در تمدنهای اولیه، تشکلهای اقتصادی در ایتالیا و انگلستان در قرن هفتم میلادی و سپس گسترش آن ها در قرون پانزدهم به بعد و بالاخره آغاز انقلاب صنعتی در قرون هجدهم و نوزدهم و تشکیل سازمانهای تعاونی به یاد دارد که البته سرعت رشد و توسعه آن در قرن بیستم شگفت آور و بی سابقه بوده است.

عوامل ظهور و توسعه تشکلهای صنعتی

برخی قرن بیست و یکم را قرن سازمانهای غیر دولتی نامیده اند. عواملی که به طور عمده در پیدایش، ظهور و توسعه سازمانهای مردمی در سطح جهان اثرگذار بوده اند به شرح زیر قابل تبیین است.

۱. گسترش جهانی شدن و حاکمیت قواعد و نظامهای بین المللی مثل سازمان بین المللی کار.
۲. توسعه بیش از پیش سلطه دولت ها در اقتصاد.
۳. انقلاب ارتباطات و فن آوری ها.
۴. شکل گیری و تقویت نظام اقتصاد آزاد.
۵. ناکارآمدی ساختار دولت و بنگاههای دولتی.
۶. ارائه نقش موثر از سوی تشکلهای صنعتی در حل و فصل مسائل و مشکلات اعضای خود و پذیرش آنها به عنوان پل ارتباطی بین مردم و دولت.
۷. تخریب محیط زیست و ضرورت توجه به موازین توسعه پایدار که نوعی از تشکلهای را در این رابطه در جهان مطرح ساخته است.
۸. تشکیل سازمانهای جهانی مانند سازمان شفافیت جهانی که هدف اصلی خود را مبارزه با فساد به خصوص در زیر مجموعه های جامعه مدنی عنوان کرده است.

الزامات تشکیل و توسعه تشکلهای

تشکلهای غیردولتی و مردمی به گروههای اقتصادی، اجتماعی (شامل نهادهای عام المنفعه)، فرهنگی و سیاسی قابل دسته بندی می باشند. در این بحث، هدف تاکید بر تشکلهای اقتصادی و مهمترین آنها تشکلهای صنعتی است که در چهار دهه اخیر در ایران، تعداد و میزان و گستره کمی و کیفی آنها رو به فزونی نهاده است.

بدون تردید نقش تشکلهای صنعتی را باید در ایجاد محیطی مناسب برای اجرای سیاست اقتصاد بازار (آزاد)، در تعامل و همکاری بین اعضای خود از یک سو و با دولت از سویی دیگر، حداکثر سازی ظرفیت ها و توانایی ها از راه انتقال تجربه ها، ترویج سرمایه گذاری مولد، گسترش فرهنگ همکاری و همدلی، ایجاد فرصت ها برای دسترسی به تکنولوژی، جمع آوری و توزیع اطلاعات حرفه ای و مهمتر از همه طراحی استراتژی ها و راه کارها جستجو کرد.

اکنون که ایجاد شبکه های متشکل از تشکلهای غیردولتی مدرن در کشور ما به تدریج شکل می گیرد که اهداف کلان را در رسالت خود دارد و پوشش وسیعی را ارائه می نماید باید نقش کلیدی این تشکلهای به درستی شناخته شود و این نقش تحت تاثیر انتظارات آرمانی قرار نگیرد چرا که آنها درمان همه مسائل و مشکلات توسعه نیستند.

در فضا سازی برای توسعه فعالیت های تشکلهای، چند اقدام باید توأمان صورت گیرد:

- نخست اینکه قوانین حاکم بر تاسیس و رسمی شدن تشکلهای - به ویژه تشکلهای صنعتی - که تشکلهای غیر سیاسی و غیر انتفاعی نیز هستند از حالت چندگانگی و چند پاره گی و گاه متضاد خارج شوند و به قانونی جامع، فراگیر و آسان تبدیل گردند.
- دوم اینکه دخالت دولت و مراجع دولتی در کلیه مراحل تاسیس، فعالیت و حتی انحلال تشکل به حداقل ممکن برسد.

- سوم اینکه بخشی از اختیارات و تصمیم گیری های دولت به تدریج به تشکلهای واگذار شود.

- چهارم نقش تشکل در تصمیم سازی های کلان اقتصادی و اجتماعی به صورت مشخص و روشن در قوانین منعکس گردد.

باید پذیرفت که در همه کشورها و هم چنین در ایران تشکلهای کلان یا مادر، صرفاً به اتاق بازرگانی محدود نمی شود و امروزه تشکلهای دیگری تاسیس شده اند که شمول وظایف آنها فراگیر و هدفهایشان نیز کلی و غیرصنفی است. (کانون عالی هم آهنگی کارفرمایان، کنفدراسیون صنعت ایران، انجمن مدیران صنایع و ...)

- پنجم اینکه مشارکت تشکلهای در زمینه قانون گذاری، بازنگری متون قانونی و کمک به تهیه لوایح و مقررات، اصلاح و بهبود قوانین موجود، باید جدی تلقی شود.

- ششم آزادی تشکلهای در تهیه اساسنامه و مقررات داخلی مشروط بر اینکه اصول غیرانتفاعی بودن، غیرسیاسی بودن، داوطلبانه بودن و غیردولتی بودن را ملحوظ کنند.

منشاء معیارهای اخلاقی در سازمانهای غیر دولتی

صاحب نظران معتقدند که برای ورود موفقیت آمیز به قرن بیست و یکم یا عصر دانایی جهانی می بایست به کشف و استخراج معیارهای اخلاق جهانی دست یافت.

بالاخره میتوان گفت معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزش ها و صلاحیت هایی را مشخص میکند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد. در واقع معیارهای اخلاقی چارچوبی

را برای ارزش ها ، اصول و مسئولیت ها و حقوق سازمان های غیر دولتی ارائه میدهد . به عبارت دیگر معیارهای اخلاقی به ما می گوید سازمان های غیردولتی چه سازمان هایی هستند ؟ چه باید انجام بدهند ؟ چه نوع تصمیماتی می بایست در این سازمان ها اتخاذ شود ؟

معیارهای اخلاقی همچون نقشه راهنمایی هستند که به اعضا یک سازمان کمک می کنند تا نقش های خود را به روشنی و وضوح کامل ایفاء نمایند .

به طور کلی می توان برای استخراج معیارهای اخلاقی به ۳ منشاء زیر اشاره کرد :

۱. فرهنگ بومی : ارزشها و هنجارهای موجود در فرهنگ بومی ما می تواند ملاک های روشن و معینی را درباره معیارهای اخلاقی ارائه دهند .
۲. فرهنگ مدنی معاصر : این فرهنگ مجموعه قواعد غالب بر جوامع مدنی امروزی است و توجه به قواعد حاکم بر سازمانهای غیر دولتی مدرن در ایران می تواند منشاء مفیدی برای استخراج معیارهای اخلاقی باشد .

قانون مدنی ملهم از اسلام است .

محورهای سئوالات مربوط به پیرامون مقولات اخلاقی

۱. نحوه بسیج و سازماندهی اعضا
۲. نحوه خدمات رسانی و برخورد با مخاطبان (مردم)
۳. چگونگی رسیدگی به امور مالی
۴. نحوه ارتباط با سایر سازمان های غیر دولتی
۵. چگونگی ارتباط با سازمان های دولتی

اخلاق حرفه ای و جایگاه آن در تشکلهای صنعتی

اخلاق در فهم عام آن می تواند هر نوع صفاتی را اعم از خوب و بد در برگیرد ولی علی الاصول جنبه مثبت آن از نظر اندیشمندان بر وجه شر و بدی آن رجحان داده می شود و بر همان اصل اخلاق را فقط در مورد صفات نیک و رفتار انسانی تعریف می کنند . بنابراین اخلاق اصولاً یک امر فردی است .

به هر رو، در سه دهه اخیر علیرغم تفاوت ها و برداشتهایی که در زمینه جدایی اخلاق از موضوعات مادی وجود دارد ، یک نوع اخلاق در زمینه طبقات و مشاغل جوامع که دارای اهداف و منافع مشترک هستند، تحت عنوان " اخلاق حرفه ای " مطرح گردیده است .

این دسته از اخلاقیات از یک سلسله تعهداتی است که فرد در یک اجتماع (رسمی و غیررسمی) موظف به اعمال و انجام آنست ، نمایش کامل آن به صورت مکتوب و شفاف در مرام نامه ها و اساسنامه های تشکلهای و یا دستورالعمل هایی که توسط مدیران آنها تهیه می شود منظور می گردد و یا در مواردی انتظار می رود که فردی که به عضویت تشکل در می آید می بایستی برخی اصول را که محدود کننده نیز هست- برای حفظ عضویت خود و در نهایت برای حفظ حرفه و منصب خود رعایت

نماید و عدم توجه به آنها - نه تنها فرد را در یک موضع آسیب‌پذیر قرار می‌دهد بلکه حیات تشکل را نیز در مخاطره می‌اندازد. تاریخ نشان داده است که بعضی از تشکل‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه از تاسیس از فعالیت بازمانده‌اند زیرا که در درون خود به علت ضعف‌های فرهنگی که ناشی از غفلت در شناخت درست از رسالت‌ها بوده است دچار آشفتگی و پریشانی گشته‌اند. این بررسی هم‌چنان حاکی از آنست که تشکلها درصدد آن برنیامده‌اند که بعضی موازین و معیارهای لازم را برای انسجام درونی به کار گیرند تا صفوف آنها فشرده تر و به هم بسته تر گردد و با استفاده از یک قدرت و عقل جمعی در جهت تامین منافع عمومی خود حرکت نمایند. آنها نتوانسته‌اند نظام اخلاقی مشخصی را برای خود تعریف کنند و بر اساس آن رفتارها و فعالیت گروهی خود را سازماندهی نمایند.

به طور کلی می‌توان عوامل بسیاری را در زمینه‌های اخلاق حرفه‌ای برای توفیق تشکل‌ها و ادامه حیات آنها برشمرد.

در همین راستا در چند سال اخیر ضرورت ایجاد نظام پایش و نظارتی داوطلبانه که از خود نهادها جوشیده و مورد تأیید و حمایت همگی آنها بوده و متکی به معنویت و معیارهای مردمی اخلاقی می‌باشد مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است.

در بسیاری از کشورهای جهان تشکل‌های مردمی منشورهای اخلاقی وضع کرده و تشکل‌های همسوی دیگر نیز به آن پیوسته‌اند.

میتوان سازمان‌های غیر دولتی را فی‌نفسه منبع و سرمایه‌ای برای توسعه به حساب آورد، از این رو تقویت آنها عین توسعه است. سازمان‌های غیر دولتی هم می‌بایست با اختصاص بخش عظیمی از منابع کمیاب به آموزش اعضاء و رهبران خود مبادرت نمایند.

مروری بر مقوله معیارهای اخلاقی سازمان‌های داوطلبانه نشان می‌دهد که محور عمده معیارهای آنها عبارتند از:

۱. سازماندهی داوطلبان با تأکید بر مسئولیت مشترک و برابر اعضاء داوطلب در پیشبرد اهداف سازمان.

۲. تعیین اهداف و حدود فعالیت‌های سازمان.

۳. تأکید بر شفافیت مالی.

۴. تأکید بر وفاداری نسبت به اهداف توسعه انسانی، یعنی مقابله با هر نوع تبعیض و تعصب

۵. تعیین نحوه ارتباط با سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی.

پای بندی به اصول و مبانی تشکل (به طور مثال اگر تشکل با هدف توسعه صنعتی تاسیس شده است از ورود به عرصه‌های دیگر پرهیز گردد).

۶. پذیرش اصلی ترجیح منافع و مصالح عمومی به منافع فردی و تفکیک هویت تشکل از هویت اعضاء

۷. منطقی کردن و عادلانه کردن رقابت‌های شغلی و پرهیز از روش‌های مزورانه در تضعیف و تخفیف رقبا

۸. حفظ منافع و دفاع از اعضاء در تشکل و محیط پیرامونی
۹. آموزش کار گروهی و اعتقاد به اثر بخشی و رعایت موازین و کارکردهای آن
۱۰. رهایی از باورهای کهنه و ایفاء نقش نوین در تشکل
۱۱. گشاده دستی در ارائه و تبادل اطلاعات و تجربه ها
۱۲. ارتقاء سطح آگاهی های مورد نیاز برای تبیین برنامه ها و رسالت ها و ارائه آنها در محیط اجتماعی
۱۳. پذیرش و اطاعت از تصمیمات گروهی که با نظر اکثریت اتخاذ شده است (رعایت دستورالعمل ها و راه کارها - و سیاست ها).
۱۴. کمک داوطلبانه و فعال به آرمان های تشکل اعم از مادی و غیرمادی.
۱۵. پرهیز از عضویت در تشکل های موازی

برخی یافته ها که می تواند ما را در سازماندهی تشکل صنعتی یاری دهد

۱. تمامی اعضاء هم زمان به مثابه تصمیم گیرندگان و مجریان سازمان شناخته می شوند و از هم جدا نشدنی اند. هر یک از اعضاء نسبت به سازمان احساس مالکیت می کند و این حس موجب بهبود کیفیت کار از طریق مسئولیت پذیری آنها می شود.
- مسئولیت اجتماعی و اصل خیرخواهی در تمامی فرآیندهای تصمیم گیری، سیاست گذاری، اجرا و پیگیری مد نظر قرار دارد و انجام وظیفه فارغ از حصول نتیجه اخلاقی معنی ندارد.

۲. برقراری ارتباط با مردم

- هدف اصلی رهیافت سازمان های غیر دولتی تامین امکانات مالی برای توسعه، و بسیج اعضاء در قالب ساختارهای متشکل و سازمان یافته از گروه های داوطلب برای رسیدن به اهداف سازمان است.

۳. نحوه سازماندهی به امور مالی

- بحث برسر چگونگی سازماندهی امور مالی سازمان های غیردولتی همواره یکی از بحث های کلیدی است.
- سازمان های غیردولتی عام المنفعه می باشد کلیه منابع مالی سازمان باید صرف اهداف سازمان شود. به طور مسلم اجرای چنین هدفی با داشتن ترازنامه های مالی منظم سالانه، اعلان آن در اجلاس های عمومی سازمان و درجریان قرار گرفتن داوطلبان و مردم از چند و چون پرداخت های مالی امکان پذیر است.

منابع سازمان غیردولتی از چند طریق تامین می شود:

۱. حق عضویت و فروش مجلات و نشریات
۲. کلاس های آموزشی و سمینارهای مرتبط به فعالیت تشکل صنعتی

۳. کمک های دولتی : در اشکال طرح تحقیقاتی، معافیت های مالی، سفرهای تحقیقاتی و همچنین به طور رایگان قرار دادن خدمات دولتی به این سازمان ها ارائه می شود.
 ۴. کمک های اعضاء : این کمک ها از سوی اعضاء خیر و علاقه مند به فعالیت سازمان غیردولتی اعطا می شود.
 ۵. کمک سازمان های بین المللی : این کمک ها به دو شکل ارائه می شود. شکل اول به صورت بودجه تحقیقات یا پروژه های میدانی در اختیار سازمان های غیردولتی قرار می گیرد. طریقه دوم اختصاص بودجه مالی معینی به سازمان هایی است که براساس موضوع فعالیت خود با سازمان بین المللی مربوطه همراهی دارند.
- به طور مسلم اتکاء سازمان های غیردولتی به سازمان های بین المللی یا هر منبع دیگری نمی تواند نشانه مثبتی باشد. یک سازمان غیردولتی با ثبات باید بتواند استقلال خود را حفظ کرده و از طریق فعالیت های داخلی خود، مسایل مالی را سامان دهد. وابستگی مالی سازمان های غیردولتی به هر سازمان خارج از خود، می تواند سیاست ها، استراتژی ها و شفافیت های مالی ایشان را تحت تاثیر قرار داده و آنها را در مسیر انحرافی و در معارضه با اهداف اولیه سازمان قرار دهد.

۴. رابطه با دولت

دولت ها خود را در قالب نماینده جامعه وارد صحنه می سازند. مساله اساسی در کشورهای جهان سوم، همان میزان دخالت و اعمال کنترل از سوی دولت مرکزی در جریان برنامه ریزی برای توسعه است که امور برنامه ریزی و اجرایی توسعه را شامل می شود که باید تلاش نمود این رابطه از سازندگی خارج نشود.

۵. رابطه سازمان های غیر دولتی با هم

معمولاً سازمان های غیردولتی از طریق ایجاد شبکه های متحد سعی می کنند تا میزان قدرت، نفوذ و توانایی های خود را در امر پیاده کردن منافع اعضاء افزایش دهند. سازمان های غیردولتی مورد مطالعه معمولاً از ارتباط خود با هم اظهار رضایت می کنند، بخصوص وقتی زمینه همکاری های مشابه وجود داشته باشد.

۶. نگرش نسبت به فرهنگ مدارا و تساهل

از آن جا که یکی از معیارهای اخلاقی موثر در اداره سازمان های غیردولتی، اولویت دادن به اعضاء، اعتقاد به مشارکت اعضاء و برخورد هم ترازانه با آنان است، این مورد را می توان با دو برداشت مخالف طبقه بندی کرد. برخی مدیران معتقدند از نظر فرهنگی فاصله زیادی با رعایت حقوق و برخورد تساوی جویانه داریم. در حالی که عده ای دیگر فرهنگ ایرانی را مشحون از روح مدارا، انعطاف، حمایت و همکاری جمعی می دانند. این دو قطب متضاد شاید بیانگر ظرفیت های متفاوتی در جامعه

ماست که از سویی بر احترام، مدارا و جوانمردی تاکید دارد و از طرف دیگر بیانگر تضییع حقوق یکدیگر، شیفتگی نسبت به قدرت و آمریت است. این تضاد صرفاً از طریق اعمال صمیمیت و ایجاد اعتقاد عمیق به اصول و اهداف تفاهم شده سازمان‌های غیردولتی و رعایت حقوق اعضاء و ایفاء خدمت به آنان و عملی نمودن برنامه‌ها و ارتقاء معرفت عمومی و در مقابل قضاوت جمع قرار گرفتن قابل حل است. هرآینه موفق شویم جاه طلبی‌های بالقوه را در مسیر انجام خدمت قرار دهیم، با سهولت بیشتر قادر خواهیم بود اهداف و برنامه‌های سازمان را عملی سازیم و تضادها را به نحو موثر تقلیل دهیم.

نتیجه‌گیری

معیارهای اخلاقی به مثابه کلید هدایت‌کننده‌ای هستند که سازمان‌های غیردولتی را نه تنها به سمت اتخاذ رویه‌های اخلاقی، شفاف و مردمی سوق می‌دهند، بلکه استقلال و دوام آنها را تضمین می‌کنند. لذا نباید نظرات متولیان سازمان‌های غیردولتی به لحاظ مدل آرمانی معیارهای اخلاقی با قواعد جاری در این سازمان‌ها تعارض داشته باشد. براساس اصل دیگری از معیارهای اخلاقی، داوطلبان و اعضاء سازمان‌ها می‌بایست در تصمیم‌گیری‌های کلیدی و فرعی حضور فعال داشته باشند و خود را صاحبان سازمان تصور نمایند. رابطه این سازمان‌ها چه با دولت و چه با سازمان‌های غیردولتی دیگر نیز می‌بایست براساس اصل احترام متقابل و ارتباط هم‌ترازانه استوار باشد. در این میان وابستگی به هر نیروی قدرتمند و با نفوذ، نفی شده و فرصت گفتگو و تبادل نظر عادلانه برای همه سازمان‌ها فراهم می‌شود.

نمونه‌هایی از معیارهای اخلاقی سازمان‌های غیردولتی جهان که می‌تواند مورد استفاده شکل‌های صنعتی قرار گیرد

ارزشها:

با اینکه فعالیتهای NGOها بسیار متنوع است. اما همه از سیستم‌های ارزشی مشابهی برخوردارند که براساس اشتیاق آنها به پیشرفت و بهبود زندگی مردم و رفع فقر و نابرابری‌ها تدوین شده است.

۱. مسئولیت‌دربرابر رفاه و نیازهای مردم
۲. مسئولیت‌محاسباتی و جوابگویی واضح و آشکار به مردم
۳. دموکراسی مشارکتی
۴. توسعه با توجه به رفاه مردم
۵. احترام برای حقوق، فرهنگ و ارزش مردم
۶. پایبندی سازمان به اهداف و وظایف خود
۷. استفاده از نیروهای داوطلب در تمامی سطوح

۸. همکاری با سایر موسساتی که برای مسائل مشابه اهمیت قائلند
۹. تلاش برای ارائه خدمات موثر و کارآمد در تمامی سطوح

اداره سازمان‌ها

- تاثیر گذاری فعالیت های یک NGO ، بستگی به ترکیب سازمانی و نحوه اداره آن دارد. بعنوان سازمان‌های حرفه ای ، استفاده از نیروهای توانمند برای اداره داخلی سازمان اهمیت دارد. افراد با تجربه، مسئول و متعهد لازمه چنین سازمانهایی می باشند. از این جهت به موارد زیر باید توجه شود.
- تضمین این که اهداف، وظایف ، خط مشی و سیاست های سازمان مشخص و واضح می باشد و سازمان از آنها پیروی می کند.
 - تعداد و زمان جلسات مدیریت سازمان و نقش و اختیارات آنان باید مشخص گردد.
 - سیاستی اتخاذ گردد که مانع از برخورد منافع (به طور مستقیم یا غیرمستقیم) بین اعضاء مدیریت، اعضای سازمان، کارکنان و داوطلبان شود. همچنین مدیریت و پرسنل از تصمیم‌گیری هایی که دارای منفعت شخصی می باشد پرهیز نمایند.
 - مدیریت سازمان می باید درک کاملی از کل سیاست گذاری داشته باشد و مسئولیت آن را بپذیرد و نسبت به تمامی جنبه های سازمان پاسخگو باشد.

مسئولیت پاسخگویی

- در ترویج دموکراسی، مشارکت و پاسخگویی شفاف و واضح باید به موارد زیر توجه نمود:
۱. توسعه شیوه ای که باعث مشارکت تمامی اعضاء در برنامه ریزی برنامه هایی که به طور مستقیم بر آنان تاثیر می گذارد.
 ۲. ایجاد فرصت هایی جهت ارزیابی پیوسته و به روز رساندن برنامه هایی که با مشارکت اعضاء و جامعه اجرا می شود.
 ۳. برپایی جلسات سالیانه جهت ارائه اطلاعات دقیق و شفاف در خصوص اهداف برنامه ها، بودجه و نحوه اداره سازمان.
 ۴. برپایی نشست های متعدد با حضور اعضاء مربوطه

مدیریت و منابع انسانی

توانمندی نیروی انسانی و وجود مدیریت حرفه ای برای تاثیر گذاری فعالیت ها یک جزء حیاتی محسوب می شود لذا بهترین شیوه های مدیریت که با اهداف و ساختار اداری سازمان مناسبت داشته باشد، اتخاذ می شود.

۱. ارزیابی مرتب اهداف و وظایف و نحوه اداره سازمان با توجه به چارچوب های متغیر و نیازهای اعضاء

۲. ارزیابی شیوه های کار و فرهنگ سازمان و اجرای تغییرات لازمه در جهت توسعه فرهنگی که خلاقیت، تنوع، مسئولیت و احترام را ترویج نماید و در توسعه سازمان، تمامی گروه های مختلف فرهنگی را به عنوان شرکاء مساوی در نظر بگیرد.

۳. تدوین آیین نامه دقیق و مشخص در رابطه با کارکنان و اعضاء داوطلب. این آیین نامه می باید از سایر قوانین و آیین نامه های مربوط به نیروی انسانی پیروی نماید و از حقوق کارفرما، کارمند، اعضاء و داوطلبین حمایت کند.

۴. تدوین آیین نامه انضباطی و مشخص نمودن نحوه اجرای آن

۵. تدوین آیین نامه استخدام کارکنان و نحوه اتمام فعالیت کارکنان فعلی

۶. تدوین خط مشی های مشخص برای توسعه توانایی پرسنل و داوطلبین تا بتوانند به سطوح بالاتر مسئولیت راه یابند.

۷. تدوین خط مشی های مشخص برای ارزیابی توانایی، تجربه، مدارک، سطوح مسئولیت و عملکرد کارکنان و تشویق آنان بر این اساس.

۸. تشویق مدیریت به اتخاذ شیوه های مدیریت مشارکتی و سیاستی که ارتباطاتی بین پرسنل و مدیریت را تسهیل دهد.

NGO ها می باید بکارگیری شیوه های مناسب مدیریت مالی را در اولویت قرار دهند. مدیریت بودجه باید به شکلی باشد که استفاده صحیح از منابع و پاسخگویی به اعضاء و سایرین را تضمین کند در این جهت باید به موارد زیر توجه شود.

۱. پیروی از شیوه های قابل قبول حسابداری و حسابرسی بازرگانی

۲. پایه ریزی سیستم های مالی مناسب و استفاده از پرسنل متخصص جهت اداره و مدیریت این سیستم ها

۳. حسابرسی سالیانه

۴. تدوین آیین نامه مشخص جهت وام و پیش پرداخت های پرسنل

۵. تدوین آیین نامه مشخص جهت پرداخت های خارج سازمان به منظور اجتناب از پرداخت های نامناسب

۶. اتخاذ مکانیزمی که مانع از خرید اقلام و خدمات برای منفعت شخصی گردد ضمن این که مقرون به صرفه باشد

۷. تعیین بودجه های واقع بینانه برای پروژه ها و ارزیابی و اجرای کار طبق این بودجه در صورتی که نیاز به ایجاد تغییراتی در این زمینه باشد. از خدمات مشاوره ای مناسب باید استفاده شود و تغییرات لازم صورت پذیرد.

۸. در صورت بروز سوء استفاده های مالی یا سرقت، اعضاء می باید رسماً و به طور علنی محاکمه شوند.

۹. هزینه های اداره سازمان و هزینه های مربوط به جمع آوری اعانه به حداقل برسد

۱۰. در مناقصه ها و قراردادهای شرکت های کوچک و تازه تاسیس تشویق به مشارکت شوند.
۱۱. حسابداری سازمان بتواند به طور مشخص و واضح به اعضا و یا هیئت مدیره سازمان پاسخگو باشد.

مدیریت مالی

اداره دارائی های سازمان بشیوه پایدار و مقرون به صرفه، نیاز به سیستم خاصی دارد که برای حفظ ارزش های اساسی از جمله کارآیی و تاثیر گذاری به موارد زیر اهمیت داده می شود:

۱. تدوین آیین نامه های داخلی و مکانیزم کنترل و سپس اجرای آن جهت استفاده از دارائی های سازمان و تفکیک استفاده های سازمانی از استفاده های شخصی
۲. تدوین و اجرای مکانیزم هایی جهت بررسی کارآیی کارکنان و استفاده مناسب از وقت خود
۳. تحلیل پیوسته هزینه و فایده پروژه ها و بررسی تخصیص منابع براساس این تحلیل.

سرمایه گذاری ، توسعه ، اشتغال ، رفاه

نمونه سرمایه گذاری و تلاش کارآفرینان و صنعتگران



تیرماه ۱۳۸۲



انجمن ملی مهندسان و صنعتگران ایران



خانه صنعت و معدن
استان تهران



کنفدراسیون صنعت ایران



وزارت صنایع و معادن