

برنامه فعالیت‌های کارفرمایان

تقویت سازمان‌های کارفرمایی



هدایتگری و مدیریت خوب و کارآمد

اهمیت هدایت گری خوب

سه پرسش اساسی:

جذابیت سازمان کارفرمایی
برای اعضا

افزایش تاثیر خارج
سازمان

افزایش تاثیر داخل سازمان

اهمیت هدایت گری خوب

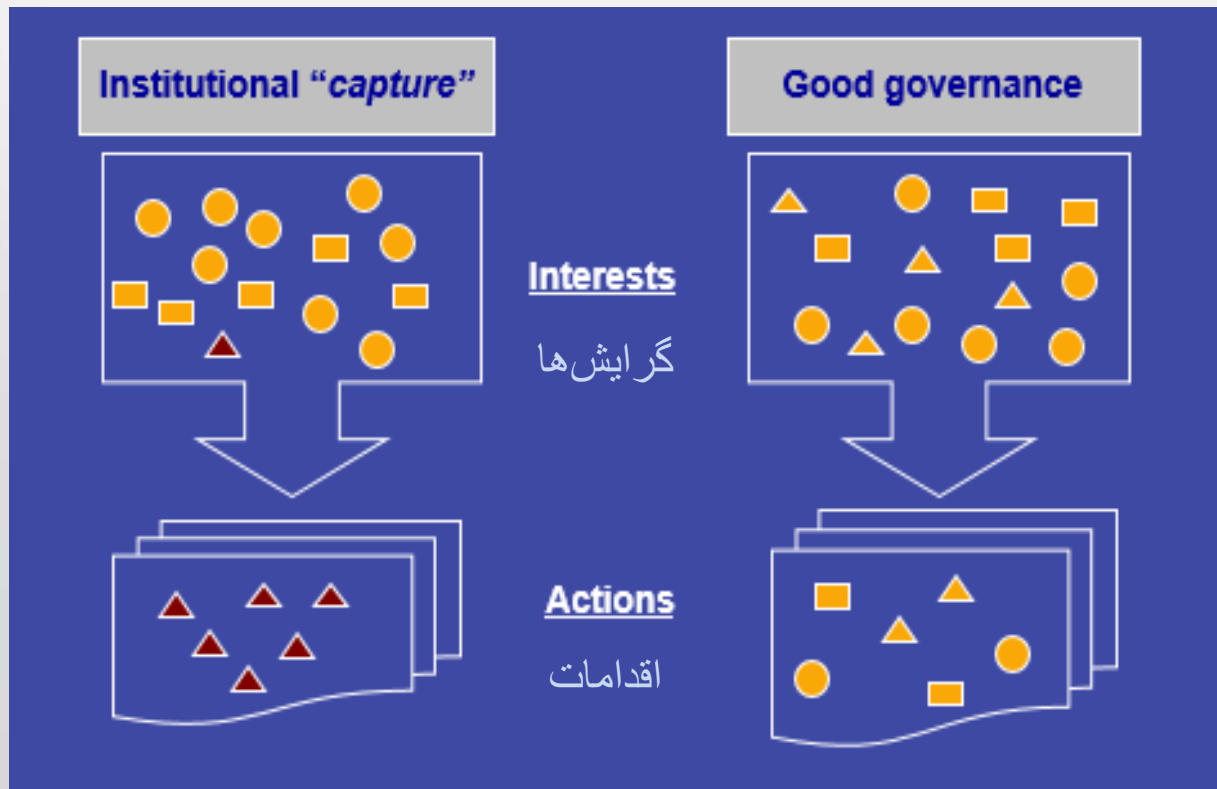
۱. هدایت گری خوب سازمان کارفرمایی را جذاب می‌کند

هدایت گری خوب باعث ایجاد اعتماد، باز بودن، دموکراسی، مشروعیت و در نتیجه جذابیت هدایت گری خوب برای اعضا می‌شود

هدایت گری خوب، در نتیجه، یک ابزار اساسی برای رشد و نماینده بودن یک سازمان کارفرمایی است

تسخیر کردن نهادی

هدایت گری خوب



۲. هدایت گری خوب تاثیر سازمان در خارج سازمان را زیاد می کند

باعث مشهوریت می شود

باعث مشروعیت می شود

بخش‌های اصلی و عناصر کلیدی

- نسبت به تاثیرات و افراد خارجی مستقل باشد
- عضویت محدود به بخش خصوصی است / جای بحث دارد
- مقابله و تعادل میان گروه‌های بهره‌ور در میان کارفرمایان (عدم تاثیر نامناسب یا سلطه‌جو)
- مقابله و تعادل میان نهادهای یک سازمان (هیئت مدیره، کمیته‌ها، مدیریت)
- شفافیت در توانایی‌های هر فرد یا بدنه
- شفافیت در قوانین مالی/ پروسه‌ها/ کنترل/ ثبت سابقه
- شفافیت در حوزه تصمیم‌گیری

دبیرخانه توسعه یافته که توسط کارکنان
کافی (از نظر تعداد و کیفیت) در رسیدن
به اهداف سازمان کارفرمایی تواناست:
ضرورت اقدام کارآمد

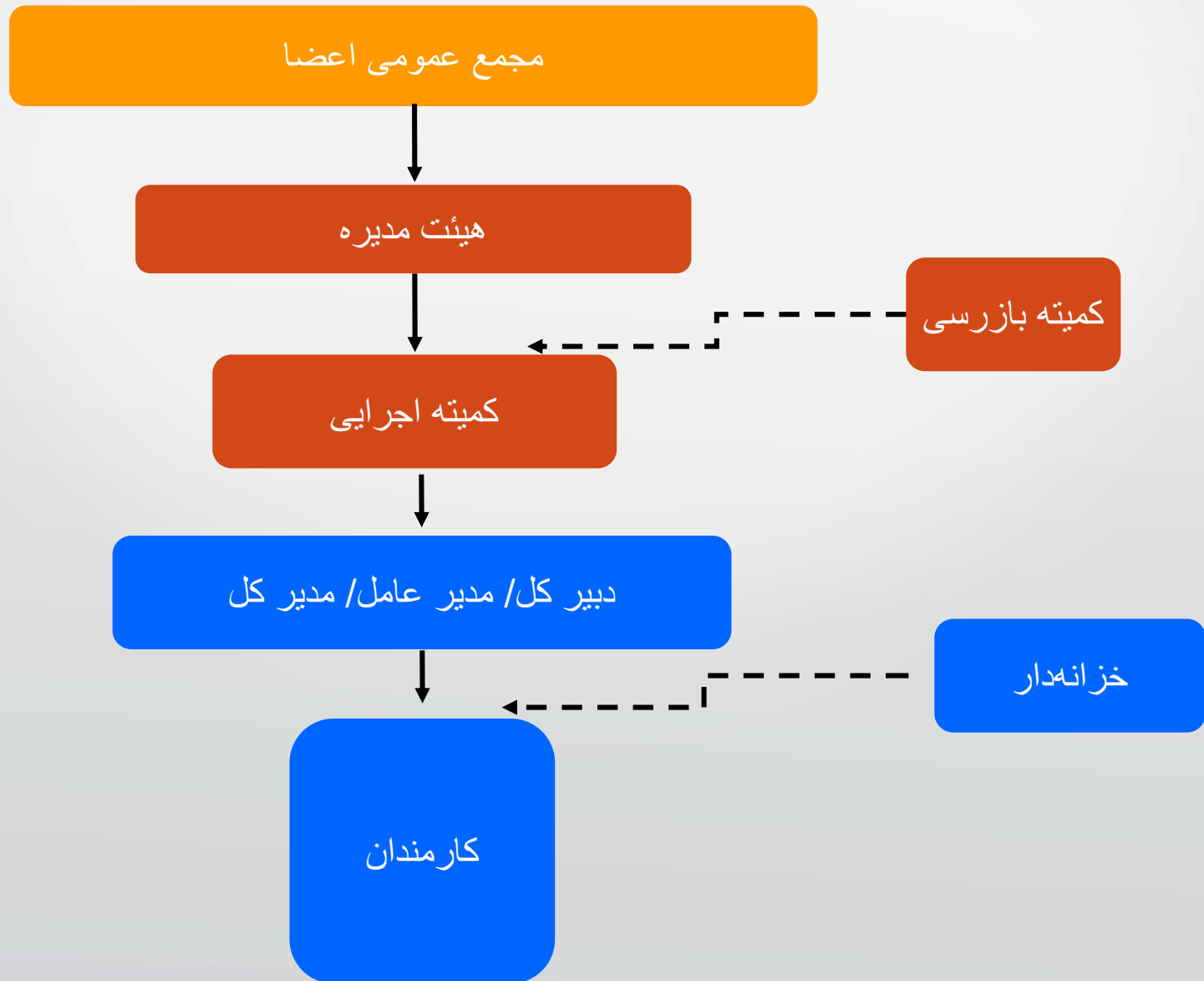
چه چیزهایی را باید در نظر بگیریم:

وضعیت‌ها/ قانون اساسی
(اساسنامه)

نهاده‌ها: مجمع، هیئت
مدیره، رئیس، کمیته‌ها

کارمندان و دبیری

وضعیت‌ها به ما چه می‌گویند؟



۲. نهاد حکمران

مجمع عمومی

هیئت مدیره و ریاست

کمیته‌ها

پ. کمیته‌ها. نقش کلی

کمیته‌ها کانال‌های اصلی هستند که اعضا از طریق آن به کار و دیدگاه سازمان کمک می‌کنند.

بیشتر سازمان‌های کارفرمایی دارای تعدادی کمیته تخصصی موقت و تعدادی کمیته دائمی هستند.

به طور معمول، این کمیته‌ها هستند که هیئت مدیره، رئیس و مدیرعامل را تشکیل می‌دهند.

پ. کمیته‌های معمول

کمیته بازرسی

کمیته ریاست

اهداف کلی و مالی کمیته

کمیته بخشی و جغرافیایی

دیگر کمیته‌های تخصصی

کمیته بازرسی

گماشتن یک بازرس خارجی را
به هیئت مدیره پیشنهاد می‌دهند.

از دیگر بازرسان گزارش
دریافت می‌کنند و آنها را به
هیئت مدیره پیشنهاد می‌دهند.

به جای هیئت مدیره، به صورت
افزاینده با پرسش‌های کلی‌تر
درباره حکمرانی سر و کار
دارند.

کمیته رئیس‌ها

یک گروه کلی مشاور
سیاست‌گذاری که شامل روسای
کمیته‌های سیاست‌گذار،
جغرافیایی و بخشی می‌شود

کمیته رئیس‌ها یک گروه
قدرتمند با منافع بخشی،
موضوعی و جغرافیایی است که
ارتباط حیاتی با هیئت مدیره
دارد.

از تاثیرگذاری نظرات کمیته‌ها
بر تفکر هیئت مدیره و این امر
که فعالیت‌های رئیس‌ها منعکس
کننده نظر هیئت مدیره باشند،
اطمینان کسب می‌کند.

کمیته‌های تخصصی دائمی معمول:

- کمیته سیاست‌گذاری استخدام
- کمیته امور اقتصادی
- کمیته امور خارجه

کمیته‌های تخصصی موقت:

- کمیته‌ها با پروسه‌های تغییر، به عنوان مثال ایده برای خدمات جدید سر و کار دارند.
- کمیته‌ها با موضوع به خصوص، به عنوان مثال حمایت همه جانبه از پروپوزال حداقل حقوق قانونی
- طرفین کاری کمیته

پ. کمیته‌ها. واقعیت‌ها و مسائل

- درگیری میان کمیته‌ها: رسیدهای اعتماد خوب و غلبه نقش شایستگی
- تعداد بیش از حد کمیته‌ها باری بر دوش سازمان‌های کارفرمایی است، لذا آنها را محدود به کمیته‌های ضروری کنید. «کمتر، بیشتر است.»
- کمیته موثر: نقش رئیس و کارمندان، آماده‌سازی، ملاقات‌های کارآمد، دقیقه‌ها
- افراد خوب را جذب کمیته‌ها کنید: برای اعضا ارزش اضافه قائل شود (اطلاعات اختصاصی، شبکه، جدی گرفتن، اسناد خوب)

پ. کمیته‌ها. راهنمایی و نکته‌ها برای اداره کردن

- برای کمیته‌های پایدارتر- اطمینان حاصل کنید که میان اعضا و ریاست، یک سیستم گردش وجود دارد. درست مثل هیئت مدیره
- برای کمیته‌هایی که به محدود به زمان و دوره مشخصی هستند- اطمینان حاصل شود که وظیفه‌شان را انجام می‌دهند و بعد از آن هم می‌روند.
- رئیس مناسب و شایسته را برای کمیته‌ها شناسایی کنید و اطمینان حاصل کنید که آنها از حمایت مناسب از طرف اعضا انجمن برخوردار باشند.
- گرفتن یادداشت‌های خوب از کمیته‌ها

مدیریت دبیرخانه. تئوری

- دبیرخانه: پشتوانه سازمان کارفرمایی
- نیاز به جداسازی شفاف نیروی کار میان هویت مدیره، دبیرخانه، دبیرکل، رئیس
- نقش دبیرخانه: آماده‌سازی، اجرا، پیشنهاد، اداره

۳. مدیریت دبیرخانه در عمل

مسائل و مشکلات همه سازمان‌های کارفرمایی

تعداد بسیار کم
کارمندان

تعداد بسیار زیاد
کارها

توانایی‌های محدود

عدم استقلال

ولبستگی به پروژه‌ها

عدم داشتن چشم‌انداز
بلند مدت

جذابیت کم سازمان
کارفرمایی در بازار کار

بازگشت سرمایه بالا

ساختارمند نبودن
سازمان

هیئت مدیره مسیرهای
استراتژیک را مشخص
می‌کند و منابع را معین
می‌کند.
بنابراین باید به صورت
شفاف از تعادل میان
اهداف و انتظارات
دبیرخانه و منابع مطلع
باشد.

عوامل اساسی در یک بازرسی کارآمد در کآمدی سازمانی منابع بالقوه و بالفعل شما

کارمندان

- برنامه وظیفه شفاف، توصیف شغل، توانمندسازی تصمیمگیری، گزارش دهی؟
- اختصاص دهی زمان مناسب به اولویت های سازمان کارفرمایی؟ تحلیل زمانی جز به جز.
- توانایی های درست برای وظایف؟ نیازهای آموزشی؟
- شفافیت کافی/ ارتباط در مورد اولویت ها، برنامه کار، انتظارات، آشنایی ها، چالش ها؟
- به اندازه کافی جذاب- قابل ابقا؟ انگیزه، پاداش، ترفیع، (داخلی/ خارجی)
- ترکیب مناسبی از کارمندان تولیدی و حمایتی؟
- سازمان دهی کارآمد پشت صحنه سازمان؟ گزارش ها، دبیرخانه، غیره؟

سرمایه

- نگرش شفاف نسبت به درآمد-مخارج؛ درآمد برگردنده و برنگردنده/ تعادل در مخارج
- افزایش درآمد در خدمات، حق عضویت، پروژه ها، یا کالا... سرمایه های بخشی
- کاهش مخارج در پول و یا کالا
- مدیریت مالی درست: جمع آوری هزینه ها، کنارل مخارج و غیره

اعضا و اعضا هیئت مدیره- رئیس

- به اندازه کافی به عنوان یک منبع استفاده شده اند؟

اتحاد با دیگر سازمان ها، بازنشستگان، داوطلبان، دانشگاه ها، و دیگر شبکه ها

- در نظر گرفته شده، ممکن، برای چه، به چه فرمی؟

تهیه برخی کارها از منابع خارجی

هدایت‌گری خوب مهم است زیرا که عنصر کلیدی اعتبار و رشد است

بدون هدایت‌گری خوب که پیش‌شرط موفقیت یک سازمان کارفرمایی غایب بوده و فعالیت‌های مرکزی مثل لابی‌گری و خدمات در معرض خطر است.

۲. ابزارهایی وجود دارند که به توسط آنها هدایت‌گری بهتر ممکن می‌شود، مانند اساسنامه سازمان کارفرمایی (مجمع عمومی، هیئت مدیره، رئیس، کمیته‌ها و دبیرخانه)

بررسی انتقادی اینکه این وسیله‌ها چگونه به شفافیت، باز بودن کسب و کار و کارآمدی کمک می‌کنند.