

ಕರ್ನಾಟಕ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಮಾದರಿ ದೇಶಾದ್ಯಂತ ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯ

(Karnataka souharda Model should be extended to entire country) - ಡಾ. ಎಂ.ಮೀರ

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಯು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಮಾದರಿಯಾಗಿದ್ದು, ದೇಶದ ಎಲ್ಲೆಡೆ ಈ ಮಾದರಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕಿ ಡಾ. ಎಂ. ಮೀರ ತಿಳಿಸಿದರು. ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ತೃತೀಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರದ ವತಿಯಿಂದ ನಡೆಸಿದ ಕರ್ನಾಟಕದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಸ್ವತಂತ್ರ ಅಧ್ಯಯನದ ಸಹಸಂಶೋಧಕರಾದ ಇವರು ದಿನಾಂಕ: 12.06.2018ರಂದು ಸಂಶೋಧನಾ ಅಧ್ಯಯನದ ಅಂತಿಮ ವರದಿಯ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಭಾಗವನ್ನು ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಶ್ರೀ ಶರಣಗೌಡ ಜಿ. ಪಾಟೀಲರವರಿಗೆ ಹಸ್ತಾಂತರಿಸಿ ಮಾತನಾಡಿದರು. ಅಧ್ಯಯನ ತಂಡದ ಪರವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಿದ ಅವರು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು.

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಮಾದರಿ ಏಕೆ ಅಗತ್ಯ (Why it is model)

ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಆಶ್ರಯ, ಅನುದಾನದ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗದೇ ಉತ್ತಮ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರವನ್ನು ಹೊಂದಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕತೆಯಿಂದ ಹೊರಬಂದು ಆಧುನಿಕತೆಯನ್ನು ಮೈಗೊಡಿಸಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವೆನ್ನುವುದನ್ನು ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಶ್ರುತಪಡಿಸಿವೆ. ದೇಶದ ಎಲ್ಲೆಡೆ ಇಂತಹ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಆರಂಭವಾದರೆ, ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ 97ನೇ ಸಂವಿಧಾನ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಮೂಲ ಆಶಯವಾದ “ಕಾರ್ಯಸ್ವಾತಂತ್ರ ಹೊಂದಿದ, ಜನರ ಅಗತ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ರೂಪಿತವಾದ, ಸದಸ್ಯ ಕೇಂದ್ರಿತ” ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಯ

ಉತ್ತಮ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಏನು ಮಾಡಬೇಕಿದೆ?

ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯಿದೆಗೆ ಕೆಲವು ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕಿದೆ. ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಅವಧಿ, ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದ ಮೂಲಗಳಿಂದ ನಿಧಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ, ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ರೀತಿಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಲು ಇರುವ ಮಿತಿಯನ್ನು ತೆಗೆಯುವುದು ಇಂತಹ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳು ಬಹುಮುಖ್ಯ. ನಮ್ಮ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತರಲು ಸರ್ಕಾರ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದೆಂದು ಆಶಿಸುತ್ತೇವೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಪಾತ್ರ (Role of KSSFCL)

ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯಿದೆಯ ಮಾದರಿಯ ಕಾಯಿದೆಗಳಿದ್ದು, ಸ್ವತಂತ್ರ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆಯಾದರೂ, ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿರುವುದು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ. ಸ್ವಯಂ

ಆಡಳಿತದ (Self Governance) ಆಶಯ ಈಡೇರಬೇಕಾದರೆ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಪಾತ್ರ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ತರಬೇತಿ, ಸಹಕಾರಿ ಕಾನೂನಿನ ಸಲಹೆಗಳು, ಹೊಸ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಹೊಸ ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಇಂತಹ ಕೆಲಸಗಳು ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಗಳಿಸಿವೆ.

ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಗೆ ಮೂರು ವಿಭಿನ್ನ ಪಾತ್ರಗಳಿವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೇನೆ. ಮೊದಲನೆಯದು Co-operative Promotion. ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಎರಡನೆಯದು Liaisoning with government – ಸರ್ಕಾರದೊಂದಿಗೆ ಸಂವಾದ, ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ, ಹೊಸ ನೀತಿ ಕಾನೂನಿನ ತಿದ್ದುಪಡಿಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಉತ್ತಮ ಹೆಜ್ಜೆ ಇಡುತ್ತಿದೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ Liaisoning ಪಾತ್ರದ ಪ್ರಮುಖತೆಯನ್ನು ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಗಮನಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಯತ್ನಶೀಲವಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದು ಹೊಸ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟು ಹಾಕುವುದು (Promotion of New business) ಈ ಪಾತ್ರದ ಬಗೆಗೆ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರಿವು ಮತ್ತು ಒತ್ತು ನೀಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ

ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ನಾವು ಗಮನಿಸಿರುವಂತೆ ಸಹಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಶ್ಲಾಘನೀಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರು ತರಬೇತಿಗಳು ಅಗತ್ಯಗಳಿಗನುಸಾರವಾಗಿ ಇವೆಯೆಂದೂ, ಯಾವುದೇ ಹೊಸ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾದಾಗ ತರಬೇತಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆಯೆಂದೂ ತಿಳಿಸಿರುವುದಲ್ಲದೇ, ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ, ಸದಸ್ಯರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾತ್ರ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕ್ಷಮತೆಯಿಂದ ನಡೆಯಬೇಕಿದೆ. ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸದಸ್ಯರ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಠಿಣವಾದುದೇ. ಇದನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ

ನಡೆಸುವುದರಿಂದ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ತಲುಪುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಪ್ರತಿ ಸಹಕಾರಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಶಿಕ್ಷಣ/ತರಬೇತಿ ನಡೆಯುವಂತಾಗಬೇಕು. ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಎರಡು ಬಾರಿ ಸಹಕಾರಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಒಂದೆಡೆ ಸೇರುವಂಥ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡು, ಆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವೂ ನಡೆಯುವಂತಾಗಬೇಕು. ಪ್ರತಿ ಸಹಕಾರಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಒಂದು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ವಿನಿಯೋಗಿಸುವಂತೆ ಯೋಜನೆ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಯು ಸ್ಥಿರತೆ ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಉತ್ತಮ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಇದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕಾದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ/ತರಬೇತಿ ಪ್ರತಿ ಸದಸ್ಯನಿಗೂ ದೊರೆಯುವಂತಾಗಬೇಕು. ಈ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ರೂಪಿಸಿದಲ್ಲಿ ಖಂಡಿತ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.

ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಹೊಸ ಪಾತ್ರಗಳು

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯಿದೆಯನ್ವಯ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಗೆ ಹಲವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣದ ಪಾತ್ರಗಳಿವೆ. ಆದರೆ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಗಾತ್ರ ಎರಡೂ ಮುಖ್ಯವಾದುದರಿಂದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿ ಅಥವಾ ಅದರ ಒಡತನದಲ್ಲಿ ಆರಂಭ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದೂ ಮುಖ್ಯ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳೂ ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಒಂದೇ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ವತಿಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಸಹಕಾರಿ ಬ್ರಾಂಡ್‌ನ ವಸ್ತುಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ವಿತರಣೆ, ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ನ ಸ್ಥಾಪನೆ, ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಪರವಾಗಿ ಉತ್ಪಾದಕರೊಡನೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ಬೆಲೆಗಳ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವುದು ಇಂತಹ ಹಲವು ಹೊಸ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಿದೆ.

ನಾಯಕತ್ವ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡುವುದು

ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಎರಡನೇ ತಲೆಮಾರಿನ ನಾಯಕರುಗಳ ಅಗತ್ಯತೆ. ಹಲವು ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಒಬ್ಬರೇ ನಾಯಕರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿವೆ. ಆದುದರಿಂದ ಹೊಸ ನಾಯಕತ್ವವು ಮೂಡಿ ಬರಲು ಅನುವಾಗುವಂತೆ ಪ್ರತಿ ಬಾರಿ ಚುನಾವಣೆಗಳು ನಡೆದಾಗಲೂ ಕನಿಷ್ಠ ಶೇ.20ರಷ್ಟು ಯುವಕರು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗುವಂತೆ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ಪ್ರಥಮ ಬಾರಿಗೆ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ

ಡಾ. ಎಂ.ಮೀರ



ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಡಾ. ಎಂ. ಮೀರ ರವರು ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಸಹ ಸಂಶೋಧಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣ ಕುರಿತಂತೆ, ಕರ್ನಾಟಕದ ಹೈನುಗಾರಿಕಾ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಪಾತ್ರ ಕುರಿತಂತೆ ಉನ್ನತ ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಿ, ಪಿಹೆಚ್‌ಡಿ ಪದವಿ ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ.

ಇಸ್ರೇಲ್ ಸರ್ಕಾರದ ಫುಷಾವ್ ಶಿಷ್ಯ ವೇತನ ಪಡೆದು, ಭಾರತದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಇಸ್ರೇಲ್ ದೇಶಕ್ಕೆ ತೆರಳಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಅಲ್ಲಿಯ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವನ್ನು ಸೇರುವ ಮೊದಲು ಒಂದು ದಶಕಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಕಾಲ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಎನ್‌ಜಿಒಗಳಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣ ಕುರಿತಂತೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ತೃತೀಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರದ ಸಂಯೋಜನಾ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ವಿಭಾಗದ ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿಯಾಗಿಯೂ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಡಾ. ಎಂ.ಮೀರಾರವರಿಗೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಯುವ ಜನರ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ಆಸಕ್ತಿಗಳಿವೆ.

ಸದಸ್ಯರಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ನಿರಂತರವಾಗಿ ಎರಡು ಅವಧಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಯಾವ ಒಬ್ಬರು ಸಹಕಾರಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯದಂತೆಯೂ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಉತ್ತಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವುದು, ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಮುಂತಾದ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಒಂದು ದಶಕದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಸ ತಲೆಮಾರಿನ ನಾಯಕರು ಸಂಘವನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ನಾಯಕತ್ವ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು.