ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ನಡೆ – ಗುಣಮಟ್ಟದ ಕಡೆ

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿ ನಿ., ಬೆಂಗಳೂರು.

ಶಾಸನಬದ್ಧ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆ

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕರುಗಳಿಗಾಗಿ
“ಆಡಳಿತ ಪರಿಣಿತಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಹಾರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ತರಬೇತಿ”

ಅಧ್ಯಯನ ಸಾಹಿತ್ಯ

ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ, ಸ್ವಯಂ ಆಡಳಿತ, ಸ್ವಯಂ ನಿಯಂತ್ರಣ
ನಮ್ಮ ಧ್ಯೇಯ

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳಾಗಿರುವುದು ನಮ್ಮ ಹೆಮ್ಮೆ

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಧ್ಯೇಯ, ದೃಷ್ಟಿ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯಗಳು

ಧ್ಯೇಯ : ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ, ಸ್ವಯಂ ಆಡಳಿತ, ಸ್ವಯಂ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಜೊತೆಗೆ ವೃತ್ತಿಪರ, ಪಾರದರ್ಶಕ ಹಾಗೂ ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ಮಾಣ.

ದೃಷ್ಟಿ : ಸ್ವಾಯತ್ತ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆ, ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಚಿಂತನೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪರ ವಿಶ್ವಮಾದರಿ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.

ಮೌಲ್ಯಗಳು : ಜ್ಞಾನ, ಸೇವೆ, ಬದ್ಧತೆ, ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ, ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವ.

Karnataka State Souharda Federal Vision , Mission and Values

Vision : Our vision is to emerge as world class model Cooperative by our Statutory, educational, training, research and development activities.

Mission : Our mission is to contribute to build a strong cooperative system which works on Autonomous, Professional, Transparent , Accountable & Economic viability.

Values : Our values are : Service - Knowledge- commitment- involvement & Accountability

ಪರಿವಿಡಿ

	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
ಮೊದಲ ಮಾತು.	4–4
ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪರಿಚಯ	5–12
ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತು ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶಕರ ಪಾತ್ರ	13–16
ಅಧ್ಯಕ್ಷ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರ ಕಾರ್ಯ ಹೀಗಿರಬೇಕು.	17–20
"ನಾವು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕರಾಗುವುದು ಹೇಗೆ?	21–24
ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವ ಸವಾಲುಗಳು, ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವ.	25–30
ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶಗಳು.	31–31
ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆ	32–39
ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗಕ್ಕೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆಗಳ ಸೌಲಭ್ಯ	40–43

ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
ಉತ್ತಮ ರಾಷ್ಟ್ರವನ್ನು
ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡುತ್ತವೆ
– ವಿಶ್ವ ಸಂಸ್ಥೆ

A Co-operatives Build a better Nation
-UNO

ಸಹಕಾರದಿಂದ ಸಮೃದ್ಧಿ

ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕಷ್ಟ
ಕಾಲದಲ್ಲೂ ಉತ್ತಮವಾಗಿ
ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ.
– ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ
ಸಹಕಾರಿ ಮೈತ್ರಿ ಸಂಸ್ಥೆ

Co-Operatives work better even in bad times also
-ICA

–: ಮೊದಲ ಮಾತು :–

ಆತ್ಮೀಯ ಸಹಕಾರಿ ಬಂಧುಗಳೇ,

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿ ನಿ., ಬೆಂಗಳೂರು. ಇದು 1997ರ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ರಚನೆಗೊಂಡು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಾದರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶಾಸನ ಬದ್ಧ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ. "ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ, ಸ್ವಯಂ ಆಡಳಿತ, ಸ್ವಯಂ ನಿಯಂತ್ರಣ"ದ ಧ್ಯೇಯದೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರವು ತನ್ನ ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಶ್ರೇಯೋಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ನೂರಾರು ಗುಣಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ 'ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ' ನೀಡುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ, ರಾಜ್ಯದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಈಗ 25 ವರ್ಷಗಳು ತುಂಬಿ ರಜತ ಮಹೋತ್ಸವದ ವರ್ಷದಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ನೀರಿಕ್ಷಿಸಿದಂತೆ ವೇಗವಾಗಿದೆ. ಇದುವರೆಗೆ 6500ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ನೊಂದಣಿಯಾಗಿವೆ. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರ ಜೀವನದ ಎಲ್ಲ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಪಿಸಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲ ಜಿಲ್ಲೆಗಳು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬಂದಿವೆ. ರಾಜ್ಯದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಸಿಂಚನವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿ ವೈಶಿಷ್ಟತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ.

ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪಾಲಿನಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕೊಡುಗೆಯು ಬಹಳ ಇದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರವು 'ಸಹಕಾರ' ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಚಿವಾಲಯವನ್ನು ರಚಿಸಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯವನ್ನು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಹೊಸ ಆಯಾಮಕ್ಕೆ ಸ್ಪರ್ಶವನ್ನು ನೀಡಿ ಸಮಾಜದ ಕಟ್ಟ ಕಡೆಯ ನಾಗರೀಕರನ್ನು ತಲುಪುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ತ್ರಿಭುವನ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಸ್ಥಾಪನೆ ಮಾಡಿ ಹೊಸ ಆವಿಷ್ಕಾರ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಅಭಿನಂದನಾರ್ಹ ಸಂಗತಿ.

ರಾಜ್ಯದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಸಾರ್ವಜನಿಕರು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂತಸ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ರಾಜ್ಯದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಲೇವಾದೇವಿ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅವಶ್ಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲ ವಿಧವಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕೇಂದ್ರಗಳಾಗಿ, ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲದರಲ್ಲೂ ಉತ್ತಮವಾಗಬೇಕು. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಭಿನ್ನತೆ ಹಾಗೂ ಮಾದರಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅನುಕರಣೀಯವಾಗಬೇಕು ಎಂಬುದು ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಅಪೇಕ್ಷೆ.

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲ ವರ್ಗದ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಹಲವಾರು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುತ್ತ ಬಂದಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಎರಡು ದಿನಗಳ "ಆಡಳಿತ ಪರಿಣಿತಿ ಹಾಗೂ ವ್ಯವಹಾರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ತರಬೇತಿ"ಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುತ್ತ ಬಂದಿದೆ. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಚುರುಕುಗೊಳಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನಿರ್ದೇಶಕರುಗಳಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾಗುವ ಮಹತ್ವದ ವಿಷಯಗಳ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿ ಉತ್ತಮ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಉಪನ್ಯಾಸಕ್ಕಾಗಿ ಆಮಂತ್ರಿಸಿ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ನಡೆಸುತ್ತ ಬಂದಿದೆ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ತರಬೇತಿಯ ಯಶಸ್ವಿಗೆ ತಾವುಗಳು ಸಕ್ರೀಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯಕ. ನಿಮ್ಮ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ನಿಮ್ಮ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ಕ್ರೀಯಾಶೀಲತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಪರಿಣಿತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ತಮ್ಮ ಸಹಕಾರಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಥದಲ್ಲಿ ಚಲಿಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ತಾವುಗಳು ಸಕ್ರೀಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ. ತಮ್ಮ ಸಲಹೆ ನೀಡಿ. ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿ. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ನೀವೂ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಿ.

ಜಿ. ನಂಜನಗೌಡ
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು

"ಸರ್ವೇ ಜನಾಃ ಸುಖಿನೋ ಭವಂತು."

ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ - ಪರಿಚಯ

- ಸಹಕಾರ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ : ಸಹಕಾರಿಯ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ, ಸಹಕಾರ ತತ್ವಗಳು.
- ವಿದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಹುಟ್ಟು.
- ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ನಡೆದು ಬಂದ ದಾರಿ.

ಸಹಕಾರ

ಸಹಕಾರ ಎಂದರೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರಿಗೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬರು ನೆರವು ನೀಡುವುದು, ಕೂಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು. ಸಹಕಾರ ಶಬ್ಧಕ್ಕೆ ಹೊಸ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ. ಮಾನವ ಹುಟ್ಟಿನಿಂದಲೇ ಸಹಕಾರ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಬದುಕುವುದೇ ಕಷ್ಟ. ಹೀಗಾಗಿ ಮಾನವನ ದಿನನಿತ್ಯದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ನೊಬ್ಬರ ಸಹಕಾರವಿದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಮಾನವ ಸಂಘಜೀವಿ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಹಕಾರಿ/ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘ

ಸಹಕಾರ / ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘ ಎಂದರೆ ಕೆಲವು ಸಮಾನ ಮನಸ್ಕರು, ಸಮಾನತೆಯ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಯ ಕಾರ್ಯ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ಒಂದುಗೂಡಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ ಅಥವಾ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ ನಿಯಮಾನುಸಾರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದೇ ಒಂದು ಸಹಕಾರಿ ಅಥವಾ ಸಹಕಾರ ಸಂಘ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳು

"ತಾನು ಎಲ್ಲರಿಗಾಗಿ ಎಲ್ಲರೂ ತನಗಾಗಿ" ಎಂಬುದು ಸಹಕಾರದ ಮೂಲತತ್ವ. 1844ರಲ್ಲಿ ಸಮಾಜವಾದಿ ನಾಯಕ ರಾಬರ್ಟ್ ಓವೆನ್ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ದೇಶದಲ್ಲಿ ರಾಕ್‌ಡೆಲ್ ಅಗ್ರಗಾಮಿಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಗ್ರಾಹಕ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ಹಾಗೂ 18ನೇ ಶತಮಾನದ ಅಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಜರ್ಮನಿ ದೇಶದಲ್ಲಿ ರೈಫಿಸನ್ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡ ಕೃಷಿ ಆಧಾರಿತ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಗಳ ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲವು ಸಹಕಾರಿ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳನ್ನಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ನಿರೂಪಿಸಿದರು. ಕ್ರಮೇಣ ಸಹಕಾರ ಒಂದು ಅರ್ಥ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದ ನಂತರ 1965ರಲ್ಲಿ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರಿ ಮೈತ್ರಿ ಕೂಟದವರು ಭಾರತದ ಡಾ. ಡಿ. ಜಿ. ಕರ್ವೆಯವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ನಂತರ ಇಡೀ ವಿಶ್ವಕ್ಕೆ ಅನುಕರಣೆಯಾಗುವಂತೆ ಆರು ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳನ್ನು ರಚನೆ ಮಾಡಿದರು. 1995ರಲ್ಲಿ ಈ ತತ್ವಗಳ ಪುನರ್ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ಕೆಲವು ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿ ಎಂಬ ಹೊಸ ತತ್ವವನ್ನು ಸೇರಿಸಿ 7 ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ,

1. ಮುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಸದಸ್ಯತ್ವ
2. ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಸದಸ್ಯರ ಹತೋಟಿ
3. ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಪಾಲು
4. ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ
5. ಸಹಕಾರ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರ
6. ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಹಕಾರ
7. ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿ

ವಿಶ್ವದಾದ್ಯಂತ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ, ಯಶಸ್ಸಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿಗೆ ಈ ತತ್ವಗಳೇ ಅಡಿಪಾಯ. ಎಡವಿದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅವಕಾಶವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಹಕಾರಿಗಳು ಗಮನಿಸಬೇಕು.

ವಿದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಹುಟ್ಟು

ಆಧುನಿಕ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಉಗಮಕ್ಕೆ ಬ್ರಿಟನ್ ಗ್ರಾಹಕರ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ನಾಂದಿ ಹಾಡಿದರೆ, ಜರ್ಮನಿ ದೇಶ ಕೃಷಿ ಪತ್ತಿನ ಹಾಗೂ ಪಟ್ಟಣ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಭದ್ರ ಬುನಾದಿ ಹಾಕಿತು.

ವಿದೇಶದ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಅಗ್ರಸ್ಥಾನ ರಾಬರ್ಟ್ ಒವೆನ್ (1771 ರಿಂದ 1858) ಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಇವರನ್ನು ಸಹಕಾರದ ಪಿತಾಮಹ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯಾದ ನಂತರ ಶ್ರೀಮಂತ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಎಂದು ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾದಾಗ ರಾಬರ್ಟ್ ಒವೆನ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಅನೇಕ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದನು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೈತುಂಬ ಸಂಬಳ, ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣ, ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡಲು "ಸಹಕಾರ ಗ್ರಾಮ" ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿ ರಾಬರ್ಟ್ ಒವೆನ್‌ಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಮರಣದ ನಂತರ ರಾಬರ್ಟ್ ಒವೆನ್ ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಮಹಾತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯ ಯೋಜನೆ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡಿತು.

1844ರಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ 28 ನೇಕಾರರು ರಾಕ್‌ಡೇಲ್ ಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಟೋಡಲೇನ್ ಎಂಬ ಬೀದಿಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರ ಪದಾರ್ಥಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡಲು ಒಂದು ಮಳಿಗೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು. ಸಗಟಾಗಿ ಖರೀದಿ ಮಾಡಿ ಚಿಲ್ಲರೆಯಾಗಿ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವುದೇ ಗುರಿಯಾಗಿತ್ತು. ಅದ್ಭುತ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಕಂಡ ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ಈಗಲೂ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕೆ ಹಾಕಿಕೊಂಡ ನೀತಿಸಂಹಿತೆ ಕಾಲಕ್ರಮೇಣ ತತ್ವಗಳಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಗೊಂಡವು. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ 28 ನೇಕಾರರನ್ನು ರಾಕ್‌ಡೆಲ್ ಅಗ್ರಗಾಮಿಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಪಟ್ಟಣ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳ ರಚನೆಗೆ ಜರ್ಮನಿ ದೇಶ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಜರ್ಮನಿಯ ರೈಫಿಜಾನ್ ಎಂಬ ಮಹಾಶಯ ಸೇನಾಧಿಕಾರಿಯಾಗಿದ್ದು, ದೃಷ್ಟಿದೋಷದಿಂದ ನಿವೃತ್ತಿಗೊಂಡಾಗ, ಅಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಶ್ರೀಮಂತರು ಬಡ ರೈತರನ್ನು ಹೇಗೆ ಸುಲಿಗೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಕಂಡು ಅವರ ಆರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ "ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಯೂನಿಯನ್" ಸ್ಥಾಪಿಸಿದನು. ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಬಲಪಡಿಸಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೋಢೀಕರಣ, ಪರಸ್ಪರ ಸಹಾಯ ಮತ್ತು ಉಳಿತಾಯಕ್ಕೆ ಆದ್ಯತೆ ನೀಡಿದನು. ನೀಡುವ ಸಾಲಕ್ಕೆ ಸರಳ ಬಡ್ಡಿ ಮತ್ತು ಮರುಪಾವತಿ ಸಾಲಗಾರನಿಗೆ ಹೊರೆಯಾಗದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ 6 ತಿಂಗಳಿನಿಂದ 5 ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಅವಧಿ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾಗಿತ್ತು. ರೈಫಿಜಾನ್ ದೃಷ್ಟಿದೋಷ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಆರಂಭಕ್ಕೆ ಒಂದು ವರದಾನವಾಯಿತು.

1850 ರಲ್ಲಿ ಹರ್ಮನ್ ಶೂಲ್ಸ್ (Herman Schultze) ಎಂಬ ಮಹನೀಯ ಜರ್ಮನಿಯ ಡಿಲಿಟ್ಸ್ ಎಂಬ ಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಬಡವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ವರ್ಗದ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸಹಕಾರ ಸಂಘವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದನು. ವಿಶ್ವದಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಣ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ರಚನೆಗೆ ಈ ಸಂಘಗಳೇ ಕಾರಣವಾದುವು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿ ನಡೆದು ಬಂದ ದಾರಿ

ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿ ನಡೆದು ಬಂದ ದಾರಿಯನ್ನು 5 ವಿಧವಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು.

01. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ
02. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನಂತರ
03. ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿ ಜಾರಿ ನಂತರ
04. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಯುಗ
05. ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಕ್ಕೆ ಸ್ಥಾನ
06. ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ ಆರಂಭದ ನಂತರ

01. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ

ರೈತರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದಾಗ್ಯೂ ರೈತರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳು ನಿವಾರಣೆಯಾಗದೆ ತೊಂದರೆಗೀಡಾಗಿರುವುದನ್ನು ಬ್ರಿಟೀಷ್ ಸರ್ಕಾರ ಗಮನಿಸಿ ರೈತರಿಗೆ ಅವರ ಸಾಲ ಬಾಧೆಯಿಂದ ಮುಕ್ತಿ ನೀಡುವಂತಹ ಯೋಜನೆ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಬೇಕೆಂದು ಫ್ರೆಡರಿಕ್ ನಿಕೋಲ್ಸನ್ ಎಂಬ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ದೇಶಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸೂಚಿಸಿದರು. ಫ್ರೆಡರಿಕ್ ನಿಕೋಲ್ಸನ್ ರವರ ವರದಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ 1904 ಮಾರ್ಚ್ 25ನೇ ದಿನಾಂಕದಂದು ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸಹಕಾರಿ ಪತ್ತಿನ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು.

ಹೀಗಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದುದು ಸಹಕಾರ ಕಾನೂನು ಮುಖಾಂತರ. ಭಾರತದ ಪ್ರಥಮ ಕೃಷಿ ಸಹಕಾರ ಸಂಘ ಕರ್ನಾಟಕದ ಅಂದಿನ ಧಾರವಾಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಗದಗ ತಾಲ್ಲೂಕಿನ ಕಣಗಿನಹಾಳ ಎಂಬ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿ 1905 ಮೇ 08 ರಂದು ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ನಂತರ ದೇಶದಾದ್ಯಂತ ಅನೇಕ ಕೃಷಿ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಯಿತು. ರೈತರಿಗೆ ಕೃಷಿ ಸಾಲ ನೀಡುವ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದವು. ಆದರೆ ಈ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಮರು ಹಣಕಾಸು ನೀಡುವ ಕೇಂದ್ರ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದ ಪ್ರಯುಕ್ತ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಣಕಾಸಿನ ಮುಗ್ಗಟ್ಟನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು. 1912ರಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ನಂತರ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧವಾದ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಅವಕಾಶವಾಗಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ ಬೆಳೆಯಲಾರಂಭಿಸಿತು. ಎಲ್ಲಾ ವಿಧವಾದ ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ರಾಜ್ಯದಾದ್ಯಂತ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದವು. ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ತೊಡಕುಗಳ ನಿವಾರಣೆಗೆ 1919ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಸಹಕಾರಗಳ ರಚನೆಯ ನಂತರ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಾಂತ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಸಹಕಾರ ಕಾಯ್ದೆಗಳ ರಚನೆಯಾಯಿತು. 1935ರಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಯಿತು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಪ್ರಗತಿಯಾಗಲಿಲ್ಲ.

02. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ

1947ರಲ್ಲಿ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ. 1950ರಲ್ಲಿ ಗಣರಾಜ್ಯ ಸ್ಥಾಪನೆ. ನೂತನ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ರಾಜ್ಯಗಳ ವಿಷಯ. ಸ್ವತಂತ್ರ ಭಾರತದ ನೂತನ ಸರಕಾರ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ. ಪ್ರಥಮ ಪ್ರಧಾನಿ ದಿ.ಜವಾಹರಲಾಲ ನೆಹರೂರವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ವಹಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ಪ್ರಗತಿ ವಿಮರ್ಶೆಗೆ ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಗವರ್ನರ್ ಶ್ರೀ ಎ.ಡಿ.ಗೊರವಾಲಾ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ "ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಪತ್ತು ಪರಿಶೀಲನಾ ಸಮಿತಿ" ನೇಮಕ. ಸುದೀರ್ಘ ಅಧ್ಯಯನ ನಂತರ ವರದಿ. "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲೇಬೇಕು" ಎಂದು ತಿಳಿಸಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲವು ಮಹತ್ವದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದರು. ಪ್ರತಿ ಗ್ರಾಮಕ್ಕೊಂದು ಸಹಕಾರ ಸಂಘ, ಸರಕಾರದ ಪಾಲುಗಾರಿಕೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು, ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಹಾಗೂ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ನೆರವು, ಹಸಿರು ಕ್ರಾಂತಿಯ ಹರಿಕಾರನಾಗಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ, ಆದರೂ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಾಗಲಿಲ್ಲ. 1969ರಲ್ಲಿ ಮತ್ತೆ ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಗವರ್ನರ್ ಶ್ರೀ ವೆಂಕಟಪ್ಪಯ್ಯನವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ "ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಪತ್ತು ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನಾ ಸಮಿತಿ" ನೇಮಕ. ಸುದೀರ್ಘ ಅಧ್ಯಯನದ ನಂತರ ವರದಿ. ಇದುವರೆಗಿನ ಪತ್ತು ನೀಡಿಕೆ ರೈತ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿರುವ ಶೇ.25ರಷ್ಟಿರುವ ದೊಡ್ಡ ರೈತರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ತಲುಪಿದೆ. ಶೇ.75ರಷ್ಟಿರುವ ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಅತಿ ಸಣ್ಣ ರೈತರಿಗೆ ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧನೆಗೆ ಹಿನ್ನಡೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದರು ಹಾಗೂ ಮಹತ್ವದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದರು. ಸಣ್ಣ ರೈತರಿಗೆ ವ್ಯವಸಾಯಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ವ್ಯವಸಾಯಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾದ ಕಸಬುಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ನೀಡಬೇಕಾದುದು ಅವಶ್ಯ ಎಂದು ಸೂಚಿಸಿದರು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಅತಿಸಣ್ಣ ರೈತರ ಹಾಗೂ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ 14 ದೊಡ್ಡ ವಾಣಿಜ್ಯ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳನ್ನು 1969ರಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಕರಣಮಾಡಿ ಹೈನುಗಾರಿಕೆ, ಕೋಳಿ ಸಾಕಾಣಿಕೆ, ಹಂದಿ ಸಾಕಾಣಿಕೆ, ಜೇನುಸಾಕಾಣಿಕೆ ಮುಂತಾದ ಉಪಕಸುಬುಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯ ನೀಡಲು ಆದ್ಯತೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಹೈನುಗಾರಿಕೆ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಿಂದ ಶ್ವೇತಕ್ರಾಂತಿಯಾಗಿ ರೈತರು ಉಪಕಸುಬುಗಳ ಮೂಲಕ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡು ನೆಮ್ಮದಿಯಾಗಿ ಕೃಷಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವಾಯಿತು. ದೇಶದ ಆಹಾರ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಶಿವರಾಮನ್ ಕಮಿಟಿ ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಸಮಿತಿಗಳು ರಚನೆಗೊಂಡು ಮಾಡಿದ ಅನೇಕ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರಗಳು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಿದವು. ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಪಂಚ ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರಗಳು ಇಷ್ಟೆಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದಾಗ್ಯೂ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪ್ರಗತಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದ ಮಟ್ಟ ತಲುಪಲಿಲ್ಲ.

03. ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿ ಘೋಷಣೆ

1991ರಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಹಣಕಾಸು ಸಚಿವರಾಗಿದ್ದ ಈಗಿನ ಪ್ರಧಾನಿ ಡಾ.ಮನಮೋಹನಸಿಂಗ್ ರವರು ರಾಷ್ಟ್ರಕ್ಕೆ ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿಯನ್ನು ಘೋಷಣೆ ಮಾಡಿದರು. ನಾಗಾಲೋಟದಲ್ಲಿ ಸಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನ ಇತರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಜೊತೆಗೆ

ಪೈಪೋಟಿ ನೀಡಬೇಕಾದರೆ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಹಾಗೂ ಗುಣಮಟ್ಟ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಬೇಕಿದೆ. ಅಧಿಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳ ತೊಡಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರವೊಂದರಿಂದಲೇ ಈ ಕೆಲಸ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ದೇಶದ ಅಥವಾ ಹೊರದೇಶದ ಖಾಸಗಿ ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಉದ್ದಿಮೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಮುಕ್ತ ಅವಕಾಶ ಒದಸಗಿಸಬೇಕು. ಹೀಗಾಗಿ "ಖಾಸಗೀಕರಣ, ಜಾಗತೀಕರಣ ಹಾಗೂ ಉದಾರೀಕರಣ" ನೀತಿಯನ್ನು ಘೋಷಿಸಿದರು.

04. ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಯುಗ

ದೇಶದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ರಂಗದ ಮೂಲಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ವಿವಿಧ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕೋಟ್ಯಂತರ ರೂಪಾಯಿ ಹಣವನ್ನು, ಶೇರು ಸಬ್ಸಿಡಿ, ಸಹಾಯ ಧನ ಮುಂತಾದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು. ಗ್ರಾಮಕ್ಕೊಂದು ಪಂಚಾಯಿತಿ, ಗ್ರಾಮಕ್ಕೊಂದು ಶಾಲೆ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮಕ್ಕೊಂದು ಸಹಕಾರ ಸಂಘ ಇವುಗಳು ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೂರು ಆಧಾರ ಸ್ತಂಭಗಳು ಎಂದೇ ಕರೆಯಲ್ಪಟ್ಟವು. ಅದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ ಕೋಟ್ಯಾಂತರ ರೂಪಾಯಿ ಹಣವನ್ನು ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸುರಿಯಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೂ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಲಿಲ್ಲ. ಈ ಕುರಿತು ಅನೇಕ ವೇದಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಚರ್ಚೆ ಆರಂಭವಾಯಿತು. ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಲಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಸಹಕಾರಿ ರಂಗ ದಾರಿ ತಪ್ಪಿದೆ ಎಂಬ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕೂಗು ದಿನೇ ದಿನೇ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಾ ಹೋಯಿತು. ಇದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ 1987ರಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ ಅರ್ಧನಾರೀಶ್ವರನ್ ಇವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಲು ಸಮಿತಿಯೊಂದನ್ನು ರಚಿಸಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯು ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ "ಸರಕಾರದ ಅತಿಯಾದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದಿಂದಾಗಿ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿ ವಿಫಲವಾಗಿದೆಯೆಂದು" ಹೇಳಿತು. ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ವಿಫಲವಾದರೂ ಜನಸಾಮಾನ್ಯರು ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಏಳ್ಗೆಗಾಗಿ ತಾವೇ ಸ್ವಯಂ ಸ್ಫೂರ್ತಿಯಿಂದ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಈ ಆಂದೋಲನ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ ಕೇಂದ್ರ ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗ ಸರ್ಕಾರದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ತಡೆಯಬಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅಧಿಕಾರ ನೀಡುವ ಹಾಗೂ ಅವರ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಡೆಸಲು ಮುಕ್ತ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಿಸುವಂತಹ ಮಾದರಿ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಚೌಧರಿ ಬ್ರಹ್ಮಪ್ರಕಾಶರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೊಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿತು. ಈ ಸಮಿತಿ 1991 ರಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವಾದ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ ಒಂದು ಮಾದರಿ ಕಾಯ್ದೆ ರೂಪಿಸಿತು. ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗದಿಂದ ಈ ಮಾದರಿ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಲಹೆ ನೀಡಿ ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿತು. ಈ ರೀತಿ ವಿವರವಾದ ಅಧ್ಯಯನದ ಫಲವಾಗಿ ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗದವರು ಕಳುಹಿಸಿದ ಮಾದರಿ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ನಮ್ಮ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯೇ "ಕರ್ನಾಟಕ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ – 1997".

05. ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಕ್ಕೆ ಸ್ಥಾನ

ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ರಾಜ್ಯದ ವಿಷಯ.2012 ಜನವರಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಕ್ಕೆ ವಿಶೇಷ ಮನ್ನಣೆ ದೊರಯಿತು. ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು, ಬೆಳೆಸುವುದು ಪ್ರಜೆಯ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧವಾದ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕು ಎಂದು ವಿಧಿತವಾಯಿತು. 2012 ಜನವರಿಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಾದ ಸಂವಿಧಾನ 97ನೇ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಹತ್ತರವಾದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ವಿರವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳು ವೃತ್ತಿಪರ, ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮಲು ವಿಪುಲ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿ ಬಂದಿದೆ. ಸಂವಿಧಾನ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಕಾಯಿದೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಹಲವಾರು ಮಹತ್ವದ ತೊಡಕು ನಿವಾವರಣೆಯಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಬಲ ಬರಬಹುದು. ಸಹಕಾರ ರಂಗಕ್ಕೆ ಇದೊಂದು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಹೆಜ್ಜೆ.

06. ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ ಆರಂಭದ ನಂತರ

ದೇಶದಲ್ಲಿ 8.5 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿವೆ. 40,688 ಕೋಟಿ (4,06,886.8 ಮಿಲಿಯನ್) ಪಾಲು ಬಂಡವಾಳವಿದೆ. 12,53,617 ಕೋಟಿ (1,25,36,174 ಮಿಲಿಯನ್) ದುಡಿಯುವ ಬಂಡವಾಳವಿದೆ. ಕೃಷಿ, ಹೈನುಗಾರಿಕೆ, ಸಕ್ಕರೆ, ಮೀನುಗಾರಿಕೆ, ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಕಾರ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಸಹಕಾರ ಕಾನೂನುಗಳು

ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳು ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ ಪರಿಸರ ಮುಂತಾದವುಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಆಧುನಿಕತೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದ್ದು ಇದಕ್ಕೆಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಳವಾದ ಜ್ಞಾನ, ವೃತ್ತಿಪರತೆ ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮೂಲಕ ಅಳವಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಡೆಯಬೇಕು. ಆದರೆ ಸಹಕಾರ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಹಕಾರ ಇಲಾಖೆ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಯ ಇಲಾಖೆಯನ್ನು ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆ ಜೊತೆ ಸೇರಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಹಾಗಾಗಿ ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆಯ ಕೆಲಸ–ಕಾರ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುರಿಂದ ಸಹಕಾರಿಯ ಇಲಾಖೆಯ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಕೇಂದ್ರ ಸಹಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದ ಚಟುವಟುಕೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಸಹಕಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಚಿವಾಲಯ ಅಗತ್ಯತೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮನಗಂಡು ದಿನಾಂಕ 06.07.2021 ರಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು.

ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ ರಚನೆಯ ಉದ್ದೇಶ :

"ಸಹಕಾರ್ ಸೇ ಸಮೃದ್ಧಿ" (ಸಹಕಾರದ ಮೂಲಕ ಸಮೃದ್ಧಿ) ದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸಲು.

ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ "ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಲು" ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಬಹು–ರಾಜ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ (MSCS) ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸಲು

ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ, ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ನೀತಿ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ತಳಮಟ್ಟದವರೆಗೆ ತಲುಪುವ ನಿಜವಾದ ಜನಾಧಾರಿತ ಚಳುವಳಿಯಾಗಿ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಆಳಗೊಳಿಸುವುದು.

ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಈ ಇಲಾಖೆಯನ್ನು ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಕೂಡಿಸಿದ್ದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ ರಾಜ್ಯಗಳ ವಿಷಯವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ರಾಜ್ಯಗಳೆ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಆಸಕ್ತಿವಹಿಸಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲಿ ಎಂಬ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ತಳೆಯುತ್ತ ಬಂದು ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಅಹವಾಲುಗಳನ್ನು ಕೇಳುವವರಿಲ್ಲದೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅನಾಥವಾದಂತಾಗಿತ್ತು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೇಂದ್ರ ಸರಕಾರ ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಎಚ್ಚತ್ತುಕೊಂಡು ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಚಿವಾಲಯದ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಮನಗಂಡು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಚಿವಾಲಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿರುವುದು ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹ.

ಈ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿನಿಂದ ದೇಶದ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಹೊಸ ತಿರುವು ಬಂದಂತಹ ಸಹಕಾರ ಕೃಷಿಯೇತರ ಹೊಸ ಸಹಕಾರ ನೀತಿಯನ್ನು ಘೋಷಿಸಲು ಸಿದ್ದವಾಗಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳನ್ನು 90 ಸಾವಿರ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳನ್ನು 2 ಲಕ್ಷದವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿ ಗ್ರಾಮಕ್ಕೊಂದರಂತೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಸಹಕಾರ ಕೃಷಿ ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರ ಅಲ್ಲದೆ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಇಡಲಾಗಿದೆ ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವಿರಾಟ ಸ್ವರೂಪದ ಬಗ್ಗೆ ಸಹಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರುಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ದೇಶದಲ್ಲಿ 8.5 ಲಕ್ಷ ಸಹಕಾರಿಗಳು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ 45000 ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ 6507 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಹಕಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ದೇಶದ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಮೂಲಕ ದೇಶದಾದ್ಯಂತ ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಚಲನ ಮೂಡಿಸುವಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಸಹಕಾರಿಗಳು ಗಮನಿಸಬೇಕು. **"ದೇಶಕ್ಕೆ ಒಂದು ಸಹಕಾರ ನೀತಿ, ಸಹಕಾರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಸ್ಥಾಪನೆ, ರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದ ಬಹು ರಾಜ್ಯ ಬೀಜಗಳ ಸಹಕಾರ ಸೊಸೈಟಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬಹು ರಾಜ್ಯ ಸಾವಯವ ಸಹಕಾರ ಸಂಘ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಬಹು ರಾಜ್ಯ ಸಹಕಾರ ರಫ್ತು ಸೊಸೈಟಿಗಳ ರಚನೆ"** ಮುಂತಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಇರುವ ಅವಕಾಶಗಳ ಅನ್ವೇಷಣೆ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯವಾಗಬೇಕು.

ಈ ಸಚಿವಾಲಯದ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಪ್ರಗತಿಪರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿರುವುದು ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ **"ಸಹಕಾರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ"** ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಮುಂದಾಗಿರುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಾಧನೆಗಳಿಗೆ ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹಿನ್ನಡೆ ಎನಿಸುವುದು ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರತೆಯ ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ನೆರವಾಗಲಿದೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬಲ ಬಹುದಾಗಿದೆ ಎಂದು ಆಶಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕೃಷಿ ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಕಾಮನ್ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್ ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಗಣಕೀಕರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರದ ಸಹಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ ರೂಪಿಸಿದೆ.

ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ– Tribhuvan Cooperative University

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಚಳವಳಿಗೆ ಹೊಸ ದಿಕ್ಕು ನೀಡಲು ಮತ್ತು ಯುವಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಹೊಸ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ 'ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ' ಸ್ಥಾಪನೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ ಮಾಡಿತ್ತು. ಈಗ ಈ ಕನಸು ನಿಜವಾಗಿದ್ದು, ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಮಸೂದೆಯನ್ನು(ಬಿಲ್) ಲೋಕಸಭೆ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಸಭೆ ಎರಡೂ ಅಂಗೀಕರಿಸಿವೆ. ಈ ಬಿಲ್ ಅಂಗೀಕಾರವಾದ ನಂತರ, ಈ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ಸಹಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣ, ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗೆ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ವೃತ್ತಿಪರ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ರೂಪಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಲಿದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಚಳವಳಿಯ ಇತಿಹಾಸ ಬಹಳ ಹಳೆಯದು, ಆದರೆ ಅದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ವೇಗ ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ನಿಧಾನವಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ವೃತ್ತಿಪರ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕೊರತೆ, ನವೀನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಅಭಾವ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೊರತೆಯಿಂದ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತವೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು ಮುಂದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಚಿನ್ನದ ಯುಗದತ್ತ ಕೊಂಡೊಯ್ಯಲು ನೆರವಾಗಲಿದೆ.

"ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ಸಹಕಾರಿ ಚಳವಳಿಗೆ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ಸಹಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಸ ಹಂತಕ್ಕೆ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುತ್ತದೆ, ಇದರಿಂದ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಾರ್ಯ ಪ್ರೊಫೆಷನಲ್, ಆಧುನಿಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

- ಇದು ಯುವಕರಿಗೆ ಪರ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಆಕರ್ಷಕ ವೃತ್ತಿ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.
- ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ಶಕ್ತಿಶಾಲಿಯಾಗಿಸುತ್ತದೆ.
- ಜಾಗತಿಕ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಭಾರತದ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುತ್ತದೆ.
- 'ವಿಕಸಿತ ಭಾರತ' ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ರೂಪಿಸುತ್ತದೆ."

"ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ತ್ರಿಭುವನ್ ಸಹಕಾರಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ಭಾರತದ ಸಹಕಾರಿ ಚಳವಳಿಯನ್ನು ಚಿನ್ನದ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶಿಸಲು ಕಾರಣವಾಗುವ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಲಿದೆ."

ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರಿ ವರ್ಷ 2025 (IYC 2025)

ಧ್ಯೇಯ ವಾಕ್ಯ : ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉತ್ತಮ ರಾಷ್ಟ್ರವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡುತ್ತವೆ.

(Cooperatives build a better world)

2025ರ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರಿ ವರ್ಷವನ್ನು (International Year of Cooperatives - IYC 2025) ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ 2024ರ ನವೆಂಬರ್ 25ರಂದು ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ICAಗ್ಲೋಬಲ್ ಕಾನ್ಫರೆನ್ಸ್ ವೇಳೆ ಆರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಮಹತ್ವದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಭಾರತದ ಪ್ರಧಾನಮಂತ್ರಿ ಮಾನ್ಯ ನರೇಂದ್ರ ಮೋದಿಯವರು ಉದ್ಘಾಟಿಸಿ, ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಜಾಗತಿಕ ಪಾತ್ರದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ ಮಾತನಾಡಿದರು. ಅವರು, 2025ರ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವರ್ಷವಾಗಿ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಘೋಷಿಸಿರುವ ಐಕ್ಯರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸಂಘಟನೆಯ (UN) ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ಕೃತಜ್ಞತೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರು. ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಸಹಕಾರ ಚಳವಳಿಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಇತಿಹಾಸದ ಪುಟವನ್ನೇ ಗುರುತಿಸುವಂತಾಗಿದೆ.

ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರಿ ವರ್ಷ 2025 (IYC 2025) ಉದ್ದೇಶಗಳು:

1. ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವುದು: ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಭದ್ರತೆ, ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಹೇಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿಶ್ವದಾದ್ಯಂತ ಜನರಿಗೆ ತೋರಿಸುವುದು.
2. ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು: ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಸರಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉತ್ತಮ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು.
3. ಭಾಗಿತ್ವಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು: ವಿವಿಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ನಡುವೆ ಸಹಯೋಗ ಬೆಳೆಸುವುದು.

ಐಕ್ಯರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಅಂತೋನಿಯೋ ಗುಟೆರೆಸ್, ವಿಡಿಯೋ ಸಂದೇಶದ ಮೂಲಕ ಈ ಕಾನ್ಫರೆನ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿದರು. ಅವರು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು (Sustainable Development Goals – SDGs) ಸಾಧಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದರು. 2025ರ ನವೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಕತಾರ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆಯಲಿರುವ ದ್ವಿತೀಯ ವಿಶ್ವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಶಿಖರ ಸಮ್ಮೇಳನ (WSSD2) ಅನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ, ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಮುಂಚೂಣಿಗೆ ತಂದರು. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಾನತೆ, ಪರಿಸರದ ಸ್ಥಿರತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಹೇಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಬಿಂಬಿಸಿದರು.

ಭಾರತ, ಸಹಕಾರ ಚಳವಳಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ದೀರ್ಘ ಇತಿಹಾಸ ಮತ್ತು ನವೀನ ಆವಿಷ್ಕಾರಗಳ ಮೂಲಕ, ಈ ಜಾಗತಿಕ ಆರಂಭಕ್ಕಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಸೂಕ್ತವಾದ ವೇದಿಕೆಯಾಗಿತ್ತು. ಇದು ವಿಶ್ವದೊಂದಿ ಇಡೀ ಸಮಾನತೆಯುಳ್ಳ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ನೀಡುವ ಮಹತ್ವದ ಕೊಡುಗೆಗೆ ಭಾರತ ಒತ್ತು ನೀಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ.

ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರಿ ದಿನ (International Day of Cooperatives)

ಧ್ಯೇಯ: ಉತ್ತಮ ವಿಶ್ವಕ್ಕಾಗಿ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಸೇರ್ಪಡೆ ಹಾಗೂ ಸುಸ್ಥಿರ ಪರಿಹಾರಗಳು

ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ದಿನವನ್ನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಜುಲೈ ತಿಂಗಳ ಮೊದಲ ಶನಿವಾರ ಆಚರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ದಿನವನ್ನು ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅರಿವುಮಾಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಆಚರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಹಕಾರ ಮಾದರಿಯು ಸಮಾಜದ ಎಲ್ಲ ವರ್ಗಗಳ ರೈತರು, ಮಹಿಳೆಯರು, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಯುವಕರು – ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈ ದಿನವನ್ನು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ (ICA) 1923ರಿಂದಲೇ ಆಚರಿಸುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಐಕ್ಯರಾಷ್ಟ್ರಗಳು (UN) 1995ರಿಂದ ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಾನತೆ, ಪರಿಸರದ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯದ ಸಬಲೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಚಳವಳಿಗೆ ಶತಮಾನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇತಿಹಾಸವಿದ್ದು, ಅಮೂಲ್, ಇಫ್ಕೋ, ನಬಾರ್ಡ್ ಮುಂತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಹಕಾರದ ಶ್ರೇಷ್ಠ ಉದಾಹರಣೆಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ದಿನವನ್ನು ಶಾಲೆ–ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ, ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ಆಚರಿಸಬಹುದು. #CoopsDay ಎಂಬ ಹ್ಯಾಷ್‌ಟ್ಯಾಗ್ ಬಳಸಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರದ ಕುರಿತು ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬಹುದು. ಸಹಕಾರದ ಮೂಲಕ ನಾವು ಸಮಾನತೆ, ಸಬಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿರತೆಯತ್ತ ಸಾಗಬಹುದು.

ಈ ದಿನದ ಉದ್ದೇಶ:

- ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವುದು.
- ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಪರಿಸರದ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿರತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಪೋಷಿಸುವುದು.
- "ಸಹಕಾರವೇ ಉತ್ತಮ ಭವಿಷ್ಯ" ಎಂಬ ಸಂದೇಶವನ್ನು ಪ್ರಚಾರ ಪಡಿಸುವುದು.

ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರ ಕಾಯ್ದೆ 1997

ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಪುನರ್‌ಸಂಘಟಿಸುವ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳೆಂದು ಗುರುತಿಸಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಸ್ಪರ್ಧೆ ಎದುರಿಸಿ ನಿಲ್ಲುವಂತಾಗಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಯೋಜನಾ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಮೇರೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ರಚಿಸಿ 2001ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಗಿದೆ. ಜನವರಿ 2025ಕ್ಕೆ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದು 25 ವರ್ಷಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ವೇಗವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದು ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರಿಗಳು, ಗ್ರಾಹಕರ ಸಹಕಾರಿಗಳು, ಪಟ್ಟಣ ಸಹಕಾರಿ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗಳು, ವಿವಿದ್ದೋದ್ದೇಶ ಸಹಕಾರಿಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಹೀಗೆ ವಿಧವಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ 6507 ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ನೋಂದಣಿಯಾಗಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ತಾಲ್ಲೂಕು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ.

ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು 6507 ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಹೆಮ್ಮೆಪಡುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಸಹಕಾರಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	–	6507
ಶೇರು ಬಂಡವಾಳ	–	1630 ಕೋಟಿ
ಠೇವಣಿ	–	44,793 ಕೋಟಿ
ನೀಡಿದ ಸಾಲಗಳು	–	35,747 ಕೋಟಿ
ಕಾಯ್ದಿಟ್ಟ ನಿಧಿಗಳು	–	3,992 ಕೋಟಿ
ದುಡಿಯುವ ಬಂಡವಾಳ	–	51,064 ಕೋಟಿ
ಲಾಭ	–	735 ಕೋಟಿ
ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವವರು	–	75,000
ಇ–ಸ್ಟಾಂಪಿಂಗ್ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	–	1710
ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ	–	72 ಲಕ್ಷ

ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳು

1. ಸಹಕಾರಿಗಳನ್ನು ಪ್ರವರ್ತಿಸುವುದು, ಸಂಘಟಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಮಾದರಿ ಉಪವಿಧಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳಿಗನುಸಾರವಾಗಿ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗಾಗಿ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವುದು.
2. ಸಹಕಾರ ತರಬೇತಿ, ಶಿಕ್ಷಣ ಹಾಗೂ ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡುವುದು.
3. ಸಂಶೋಧನೆ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗಾಗಿ ಯಥಾದೃಷ್ಟಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲು ನೆರವಾಗುವುದು.
4. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ನಡುವೆ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು.
5. ಸಹಕಾರಿ ವಿಚಾರಧಾರೆಯನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
6. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನು ನೆರವು ಹಾಗೂ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆ ಒದಗಿಸುವುದು.
7. ಸಹಕಾರಿಗಳ ಅಂಕಿ–ಅಂಶಗಳ ಬ್ಯಾಂಕಿನಂತೆ ವರ್ತಿಸುವುದು
8. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವುದು.
9. ಅಗತ್ಯವಿರುವಾಗ ಮಂಡಲಿಯ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು,
10. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗಾಗಿ ನಡತೆ ಸಂಹಿತೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು;
11. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳಿಗಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಸಬಲತೆಯ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು
12. ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಅವಧಿಯೊಳಗಾಗಿ ಅದರ ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಲೆಕ್ಕ ಪರಿಶೋಧನೆ, ಚುನಾವಣೆಗಳು,
13. ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಭೆಗಳು ನಡೆಯುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು;
14. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಪರವಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರ ಹಾಗೂ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು;
15. ಸದಸ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವುದು

ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತು ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶಕರ ಪಾತ್ರ

– ಶ್ರೀ ಹೆಚ್. ಎಸ್. ನಾಗರಾಜಯ್ಯ ಕೆ.ಸಿ.ಎಸ್. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಅಪರ ನಿಬಂಧಕರು (ನಿ) ಬೆಂಗಳೂರು.

ಸಹಕಾರಿಗಳ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶ ಸದಸ್ಯರ ಆರ್ಥಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದು ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಶೋಷಣೆ ನಿರ್ಮೂಲನೆ ಮಾಡುವುದು. ಸಹಕಾರಿಗಳು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಘಟಕಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು. (They are Economic Enterprisess) ದೇಶದ ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ತೀವ್ರ ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ವಿಕಾಸದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಪೋರೇಟ್ ಕಂಪನಿಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಸ್ಪರ್ಶ ಅತ್ಯವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ.

ಸಹಕಾರಿಗಳು ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿವೆ (Good Governance) ಎಂಬುದದರೆ ಪಾರದರ್ಶಕತೆ (Transparence) ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವ (Accountability) ವೃತ್ತಿಪರತೆ (Pofessinalism) ಲಾಭದಾಯಕ (Profit) ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ (Information & Technology) ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನೆ (propriety Audit) ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಹಾಗೂ ಬದ್ಧತೆ (Honesty and commitment) ಗಳಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು. ಸಹಕಾರಿಗಳು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಗಳೊಡನೆ, ಹಣಕಾಸಿನ ವ್ಯವಹಾರ ಹಾಗೂ ವಹಿವಾಟುಗಳಿಗೆ ಆದ್ಯ ಗಮನ ನೀಡುವುದು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕೇಂದ್ರ ಬಿಂದು ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸಹಕಾರಿಗಳ ಉಪವಿಧಿಗಳ ಅನ್ವಯ ಠೇವಣಿ ನಿಯಮಗಳು ಸಾಲಗಳ ನಿಯಮಗಳು ಹೂಡಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ರೂಪಿಸಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವುದು ಆದ್ಯತೆ ಆಗಿದೆ. ಕಾಯ್ದೆ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳ ರೀತ್ಯ ವಾರ್ಷಿಕ ಸಭೆ, ಚುನಾವಣೆಗಳು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸಭೆ ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನೆ ಜೊತೆಗೆ ದೈನಂದಿನ ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಸದಸ್ಯರ ಅಪೇಕ್ಷೆ ಹಾಗೂ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಹಾಗೂ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಆಚರಣೆಗೆ ತರುವುದು. ಸದಸ್ಯರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ ಸಹಕಾರಿಯ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ರೀಯಾ ಪಾಲುದಾರಾಗಲು ಉತ್ತೇಜಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಪಾತ್ರ ಮಹತ್ವಾದಾಗಿದ್ದು ಮೇಲಾಗಿ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಲಿ ವೃತ್ತಿ ಪರಿಣಿತಿಯಿಂದ ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆ ಹಾಗೂ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತು ಅಡಗಿರುತ್ತದೆ. ಬದಲಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಹಾಗೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು, ಸಹಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿಯೋಜನೆಗಳು ವೈವಿಧ್ಯಮಯವಾಗಿ ಕೂಡಿರಬೇಕು.

ಸಹಕಾರಿಗಳು ನೀಡಿರುವ ಸೇವೆಗಳು ಆವುಗಳಿಂದ ಗಳಿಸುವ ಲಾಭಾಂಶ ಶೋಷಣೆ ರಹಿತವಾಗಿರಬೇಕು. ಸಹಕಾರಿಗಳು ಗಳಿಸುವ ಲಾಭ ಸಂಘದ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ನಿಧಿಗಳ ರಚನೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಅರ್ಥಿಕ ವೆಚ್ಚ, ಶಾಖೆಗಳ ವಿಕಾಸ ಮತ್ತು ಷೇರುದಾರರ ಷೇರು ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಗರಿಷ್ಠ ಲಾಭ ಶೇ.25/– ಅಲ್ಲದಿದ್ದರು, ಸೂಕ್ತ ಹಾಗೂ ಸಮಂಜಸವಾದ ಡಿವಿಡೆಂಡ್ ಪಾವತಿಸಲು ಸಾಮರ್ಥವಾಗಿರಬೇಕು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಸದಸ್ಯರ ವಿಶ್ವಾಸ ಮತ್ತು ನಂಬಿಕೆಗೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಪಾತ್ರವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದೇಶಕ ಮಂಡಲಿಯವರು ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಕ್ರಮವಿಡುವುದು "ಆದಾಯ ತೋರಿಕೆ ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು (Page the leakage of income) ಸಂಘದ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬಹುದಾದ ಆದಾಯ ಸೋರಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ನಿರ್ದೇಶಕರು ತೀವ್ರ ನಿಗಾವಹಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸೋರಿಕೆ ತಡೆಯುವುದು. ಅನವಶ್ಯಕ ಹಾಗೂ ಅತಿಯಾದ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲು ನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಡುವುದು (control over unnecessary expenditure)

ದುಡಿಯವ ಬಂಡವಾಳದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರಾಸ್ತಿಗೆ ಖರೀದಿ ತಡೆ (Avoid working capital to purchase of immovable property) ಸಂಘದಲ್ಲಿನ ಶೇರು ಸದಸ್ಯರ ಠೇವಣಿ, ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಸಾಲ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಸ್ಥಿರಾಸ್ತಿಗಳ ಖರೀದಿಗೆ ಉಪಯೊಗಿಸಿದರೆ

ಬಂಡವಾಳಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ಉಂಟಾಗುವುದಲ್ಲದೆ ಠೇವಣಿ ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಸಾಲಗಳನ್ನು ಸಕಾಲಕ್ಕೆ ಹಿಂದುರಿಗಿಸಲು ತೊಂದರೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕೆ ಆಚರಣೆಗಳು ದುಡಿಯುವ ಬಂಡವಾಳದಿಂದ ಖರ್ಚುಮಾಡಬಾರದು. ಅವುಗಳ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ನಿಧಿಯಲ್ಲಿನ ಹಣದಿಂದಲೇ ಆಚರಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತ.

ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೂಢೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ವಹಿಸುವುದು. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೂಢೀಕರಣದಲ್ಲಿ ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅಧಿಕಾರ ನಿರ್ದೇಶಕ ಮಂಡಳಿಯದು. ಠೇವಣಿ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಕ್ರಮಗಳಾದ – ಬಡ್ಡಿದರ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವಿಕೆ, ಕಡಿಮೆ ಬಡ್ಡಿ ದರದ ಠೇವಣಿಗೆ ಆದ್ಯತೆ, ಅಲ್ಪಾವಧಿ ಠೇವಣಿಗೆ ಆದ್ಯತೆ, ಠೇವಣಿಗೆ ವೆಚ್ಚ (Cost on Deposit) ಸರಾಸರಿ ಶೇ.6.5/– ಮಿತಿಯಲ್ಲಿಡುವುದು. ಠೇವಣಿ ಮಿಶ್ರಣಕ್ಕೆ ಆದ್ಯತೆ (Mixing of low cost and high cost deposit) ಅನುಪಾತ ಶೇ: 60.40 ನಿರ್ವಹಣೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಹೂಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸಬಾರದು (No loss from investments) ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಹೂಡಿಕೆಯಿಂದ ನಷ್ಟವಾಗದಂತೆ ಅದರಲ್ಲೂ ಅಸಲಿಗೆ ಧಕ್ಕೆಯಾಗದಂತೆ ಹೂಡಿಕೆ (port folio) ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುವುದು.

ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಲಾಭ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಖರ್ಚು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವುದು (To reduce operational cost instruction) ದೈನಂದಿನ ನಗದು ಶಿಲ್ಕು ಹಾಗೂ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಖಾತೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ಚಾಲ್ತಿ ಖಾತೆಗಳಲ್ಲಿನ ಶಿಲ್ಕನ್ನು ಮಿತಿಗೊಳಿಸುವುದು (Limited maintenance of cash on Hand and Bank Balance) ಬಂಡವಾಳ ರಹಿತ ವ್ಯವಹಾರ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು. ಸಂಘದ ಒಟ್ಟು ವಹಿವಾಟಲ್ಲಿ ಶೇ. 15 ರಿಂದ 20% ರಷ್ಟನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಸಂಘ ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಾಭಗಳಿಸಲು ಅನುವಾಗುತ್ತದೆ. (Non-Fund Business) ಇಂದಿನ ಸೇವಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

1) ಸಂಘದ ವಹಿವಾಟು (Turn Over) ವರ್ಷದಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ದುಪ್ಪಟ್ಟುಗೊಳಿಸುವುದು (Doubling). ಇದರಿಂದ ಠೇವಣಿ, ಷೇರು, ಸದಸ್ಯತ್ವ, ಸಾಲ, ಸೇವಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ವಿಸ್ತರಣೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತಿನಲ್ಲಿ ಸದೃಢಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

2) ಸಹಕಾರಿಯಲ್ಲಿನ ಆಂತರಿಕ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಹಾಗೂ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ (Internal Checks and Balance) ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಹತ್ವ ನೀಡತಕ್ಕದ್ದು. ಇದು ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತಿಗೆ ಮೂಲದಾರವಾಗಿದೆ.

3) ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ (ಸಂಘದಲ್ಲಿ) ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ದಕ್ಷತೆ ಹಾಗೂ ಉತ್ಕೃಷ್ಠತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ (ಸಿಬ್ಬಂದಿ) ಅನುತ್ಪಾದಕ ಆಸ್ತಿ ಆಗಬಾರದು (Non Performing Asset). ಸಂಘದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಆಸ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಕ್ಕೆ ನಿಲುಕಬೇಕು.

4) ಸಾಲ ವಸೂಲಾತಿ ಬಗ್ಗೆ ಸಕಾಲಿಕ ಮತ್ತು ತೀವ್ರ ಕ್ರಮ ನಿರಂತರವಾಗಿರಬೇಕು. (Recovery management) ಸುಸ್ತಿಸಾಲದ ಪ್ರಮಾಣ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಶೇ 5% ಮೀರದೆ, ವಸೂಲಾತಿ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ100% ಅಥವಾ 95% ಕಡಿಮೆಯಾಗಬಾರದು. ಏಕೆಂದರೆ ಸಂಘಕ್ಕೆ ಮೂಲ ಆದಾಯ ಬಡ್ಡಿ ಹಣ. ಆದ ಕಾರಣ ಸಂಘದ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಶಿಸ್ತು ವಸೂಲಾತಿ ಪ್ರಮಾಣ ಆಧರಿಸಿದೆ.

5) ಸಂಘವು ಕ್ರೂಡಿಕೃತ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗದೆ ಚಾಲ್ತಿ ಸಬಲತೆ ಹಾಗೂ ಸುಸ್ತಿರ ಸಬಲತೆ (Current Viability And Sustainable Violability) ಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತಿಗೆ ದಕ್ಕೆವುಂಟುವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಈ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳು ಸಹಕಾರಿಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುವ ಅಂಶಗಳಾಗಿವೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಅಧಿನಿಯಮ 1997ರ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿನ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಕರು ಚಾಚು ತಪ್ಪದೆ ನಿರ್ವಹಿಸಿದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಲೋಪವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಲ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸಾಲ ಮರುಪಾವತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮುತುವರ್ಜಿಯನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ನೀಡುವುದು. ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಹಾಗೂ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಏಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪೂರಕ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು

ಅವರ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಶಿಸ್ತು ಸುಭದ್ರ ಹಾಗೂ ಸುಸ್ಥಿರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

27. ಮಂಡಲಿಯ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳು –

(1) ಈ ಅಧಿನಿಯಮ, ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಉಪವಿಧಿಗಳ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಮಂಡಲಿಯು–

(ಎ) ಸದಸ್ಯರುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು;

(ಬಿ) ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಚುನಾಯಿಸಲು ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು;

(ಸಿ) ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು;

(ಡಿ) ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು;

(ಇ) ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು;

(ಎಫ್) ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಎಂದರೆ,–

(i) ನಿಧಿಗಳ ಅಭಿರಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಹೂಡಿಕೆ;

ii) ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ;

(iii) ವಿವಿಧ ನಿಧಿಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆ, ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಹೂಡಿಕೆ;

(iv) ಶಾಸನಬದ್ಧ ವಿವರಪಟ್ಟಿಕೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನ ಮಾಹಿತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು;

(v) ಸಹಕಾರಿಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಲುವಾಗಿ ಅವಶ್ಯಕಯಿವಾಗಬಹುದಾದಂಥ ಇತರ ವಿಷಯಗಳು;

ಇವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು;

(ಜಿ) ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಕಾಯದ ಅನುಮೋದನೆಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ, ವಾರ್ಷಿಕ ಹಣಕಾಸು ವಿವರಪಟ್ಟಿ, ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಬಜೆಟ್ಟನ್ನು ಮಂಡಿಸಲು;

(ಹೆಚ್) ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಪಾಲನಾ ವರದಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಕಾಯದ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸಲು;

1[(ಹೆಚ್–1) ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ವಿಚಾರಣೆಯಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾದ ಅಕ್ರಮಗಳು ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳ ಪಾಲನಾ ವರದಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಕಾಯದ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸಲು;

(ಹೆಚ್–2) ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಸೆಪ್ಟಂಬರ್ ತಿಂಗಳ ಒಂದರೊಳಗೆ ಹಿಂದಿನ ಸಹಕಾರ ವರ್ಷದ ಲೆಕ್ಕ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಶೋಧಿಸಿಕೊಡುವಂತೆ ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನಾ ವರದಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಲು;

(ಹೆಚ್–3) ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಸೆಪ್ಟಂಬರ್ ತಿಂಗಳ ಇಪ್ಪತ್ತೈದರೊಳಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಭೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು;

(ಹೆಚ್–4) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗಲೆಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ವಿಶೇಷ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಭೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು;

(ಹೆಚ್–5) ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಸೆಪ್ಟಂಬರ್ ಮೂವತ್ತರೊಳಗಾಗಿ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರನಿಗೆ ಹಾಗೂ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಗೆ ವಿಧ್ಯುಕ್ತ ವರದಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು;]

(ಐ) ಇತರ ಸಹಕಾರಿಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು;

(ಜೆ) ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಕಾಯವು ಪ್ರತ್ಯಾಯೋಜಿಸಬಹುದಾದಂಥ ಅಥವಾ ಉಪವಿಧಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಬಹುದಾದಂಥ ಇತರ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು,

–ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

28. ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಚುನಾಯಿಸುವುದು –

1[(1) ಮಂಡಲಿಯ ಚುನಾವಣೆ ನಡೆದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳೊಳಗೆ 2[ಸಹಕಾರಿ ಚುನಾವಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಸಭಾಪತಿ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಉಪಸಭಾಪತಿ ಮತ್ತು ಉಪವಿಧಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಚುನಾಯಿಸಬೇಕಾದ ಇತರ ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಚುನಾಯಿಸಲು ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.]

(2) ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಸಭಾಪತಿ ಅಥವಾ ಅವನ ಗೈರುಹಾಜರಿಯಲ್ಲಿ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಉಪ–ಸಭಾಪತಿಯು–

(ಎ) ಮಂಡಲಿಯ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಕಾಯದ ಸಭೆಗಳ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆ ವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದು;

(ಬಿ) ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಚುನಾವಣೆಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಉಳಿದೆಡೆ ಮಂಡಲಿಯು ತೀರ್ಮಾನಿಸಬೇಕಾದ ಯಾವುದೇ ವಿಷಯಗಳ ಮೇಲೆ ಸಮಾನ ಮತಗಳು ಸಿಕ್ಕಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಮತ ಚಲಾಯಿಸತಕ್ಕದ್ದು :

ಪರಂತು, ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಮತಗಳು ಸಿಕ್ಕಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಚೀಟಿಯನ್ನು ಎತ್ತುವ ಮೂಲಕ ಚುನಾಯಿಸತಕ್ಕದ್ದು; ಮತ್ತು

(ಸಿ) ಉಪವಿಧಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದಂಥ ಅಥವಾ ಮಂಡಲಿಯು ಪ್ರತ್ಯಾಯೋಜಿಸಬಹುದಾದಂಥ ಇತರ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

1[(3) ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಸಭಾಪತಿ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ ಅಥವಾ ಉಪ ಸಭಾಪತಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಪದಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಪದಾವಧಿಯು ಚುನಾವಣೆ ನಡೆದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ಮಂಡಲಿಯ ಅವಧಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಅಂತ್ಯವಾಗತಕ್ಕದ್ದು.]

2[ಪರಂತು, ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿಯ ಪದಾಧಿಕಾರಿಯ ಅಧಿಕಾರಾವಧಿಯು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಹಕಾರಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕನಾಗಿರುವುದು ನಿಂತುಹೋದಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.]

3[28ಎ.– ಸಹಕಾರಿಯ ಮಂಡಲಿಯ ಸದಸ್ಯ ಅಥವಾ ಪದಾಧಿಕಾರಿಯ ರಾಜೀನಾಮೆ– ಸಹಕಾರಿಯ ಮಂಡಲಿ ಸದಸ್ಯನು ಅಥವಾ ಪದಾಧಿಕಾರಿಯು ಮಂಡಲಿಯ ತನ್ನ ಸದಸ್ಯತ್ವಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರವಾಗಿ ಪದಾಧಿಕಾರಿ ಹುದ್ದೆಗೆ ತನ್ನ ಸ್ವಹಸ್ತ ಬರಹದ ಮೂಲಕ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನಿಗೆ ನೀಡಬಹುದು. ಮತ್ತು ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳೊಳಗೆ ತನ್ನ ಸ್ವಹಸ್ತಬರಹದ ಮೂಲಕ ಅಂತಹ ರಾಜೀನಾಮೆಯನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನಿಗೆ ಹಿಂಪಡೆಯಲು ಪ ತ್ರ ವನ್ನು ನೀಡದ ಹೊರತು, ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳು ಮುಗಿದ ನಂತರ ಆತನ ಸ್ಥಾನವು ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರವಾಗಿ ಹುದ್ದೆಯು ತೆರವಾಗತಕ್ಕದ್ದು. ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹ ಕನು ರಾಜೀನಾಮೆ ಪತ್ರ ನೀಡಿದ ನಂತರ ಸಮಾವೇಶಗೊಳ್ಳುವ ಮಂಡಲಿಯ ಸಭೆಯ ಮುಂದಿಡತಕ್ಕದ್ದು.]

4[29.ಆಕಸ್ಮಿಕ ರಿಕ್ತತೆಗಳನ್ನು ತುಂಬುವುದು – ಮಂಡಲಿಯು ತನ್ನ ಮೂಲ ಪದಾವಧಿಯ ಅರ್ಧದಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉಳಿದಿದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವ ಆಕಸ್ಮಿಕ ರಿಕ್ತತೆಗಳನ್ನು ಯಾವ ವರ್ಗದ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಆಕಸ್ಮಿಕ ರಿಕ್ತತೆ ಉಂಟಾಗಿದೆಯೋ ಅದೇ ವರ್ಗದ ಸದಸ್ಯರೊಳಗೆ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.]

ಅಧ್ಯಕ್ಷ, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರ ಕಾರ್ಯ ಹೀಗಿರಬೇಕು

ಸರ್ವರಿಗೂ ಸಮಪಾಲು ಸರ್ವರಿಗೂ ಸಮಬಾಳು

ತಾನು ಎಲ್ಲರಿಗಾಗಿ ಎಲ್ಲರೂ ತನಗಾಗಿ ಎಂಬ ಮೂಲತತ್ವ

ಒಂದು ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಯಾವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿದೆಯೋ ಆ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಸಫಲಗೊಳ್ಳಲು ಸಂಸ್ಥೆಯು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ನಡೆಯುವುದು ಅತೀ ಅಗತ್ಯ. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ದಕ್ಷ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇದರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಜ್ಞಾವಂತ ಸದಸ್ಯರು ಜಾಗೃತರಾಗಿ, ಕ್ರಿಯಾಶೀಲರಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿರುವುದು ತೀರಾ ಅಗತ್ಯ.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಅಧ್ಯಕ್ಷನ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾಂಗವಾಗಿಯೂ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಮುಖ್ಯಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಂಗವಾಗಿಯೂ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು. ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಭೂತ ವಿಚಾರಗಳಾದ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉಪನಿಬಂಧನೆಯನ್ನು ಓದಿ ಪ್ರಮುಖ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿರುವುದು ತೀರಾ ಅವಶ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಜ್ಞಾನ, ತಿಳುವಳಿಕೆ, ಅನುಭವ, ಉತ್ಸಾಹ ಇರುವವರು ಮಾತ್ರವೇ ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬಲ್ಲರು ಎಂಬುದು ದೇಶದ ಹಿರಿಯ ಸಹಕಾರಿ ಮುಖಂಡರಾಗಿದ್ದ ವೈಕುಂಠಲಾಲ್ ಮೆಹ್ತಾರವರ ಉವಾಚ.

ರಾಜಕೀಯ ರಹಿತವಾಗಿ ಜಾತಿ, ಮತ, ಗುಂಪುಗಾರಿಕೆ ಇಲ್ಲದೇ ವ್ಯವಹಾರ ನಡೆಸುವುದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಶ್ರೇಯಸ್ಕರ.

ಅಧ್ಯಕ್ಷನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳು

- ಅಧ್ಯಕ್ಷ – ಸಂಸ್ಥೆಯ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಹಿಡಿದವನು, ಸಹಕಾರದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣ ತಿಳುವಳಿಕೆ, ಓದುವುದು, ಬರೆಯುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಆಸಕ್ತಿ, ಧೈರ್ಯ, ಸಂಯಮ, ತಾಳ್ಮೆ, ಉತ್ಸಾಹ, ನಗು ಲವಲವಿಕೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು.
- ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಾದರೆ ವಾರದ ಆರು ದಿನ ತಪ್ಪಿದಲ್ಲಿ ವಾರದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂರು ದಿನ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿ 2 ಘಂಟೆಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಗುಹೋಗುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು. ನಿಗದಿತ ಸಮಯದಲ್ಲೇ ಉಪಸ್ಥಿತರಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರೊಡನೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿರಿ, ಪತ್ರ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿರಿ. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿರಿ. ಆಡಳಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಷಣ ಸ್ಪಂದಿಸಿ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಿರಿ.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಗಮನಿಸಿರಿ.
- ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಮೂಲಕವೇ ನೀಡಿರಿ.
- ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ, ಪ್ರವಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಕೊಡಿರಿ.
- ನೌಕರರನ್ನು ಪ್ರೀತಿಯಿಂದ ಮಾತನಾಡಿಸಿರಿ, ಸದಸ್ಯರನ್ನು ವಾತ್ಸಲ್ಯದಿಂದ ಮಾತನಾಡಿಸಿ, ಅವರ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ವರ್ತಿಸಿ

ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಿರಿ.

- ಅಧ್ಯಕ್ಷನ ವರ್ತನೆ, ಮಾತು ಘನತೆ, ಗೌರವದಿಂದ ಕೂಡಿರಲಿ.
- ಸಭೆಗಳಿಗೆ 15 ನಿಮಿಷ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಹಾಜರಿದ್ದು ಕ್ಲಪ್ತ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸಭೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಆಗು–ಹೋಗುಗಳು ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ, ನಿಯಮ, ಬೈಲಾ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪೂರಕ ನಿಯಮಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಸಂಸದೀಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಎಚ್ಚರ ವಹಿಸುವುದು ಅಧ್ಯಕ್ಷನ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯ.
- ಚರ್ಚೆಗಳು, ವಿಚಾರ ಮಂಡನೆಗಳ ವಿಷಯಾಂತರವಾಗಿ ಕಾಲಹರಣವಾಗದಂತೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ವಹಿಸಬೇಕು. ಅವುಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡಬಾರದು.ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರಿಗೂ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಮಂಡಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದು. ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹೇಳುವುದು, ಚರ್ಚೆಗಳು ಹೇಗೆ ಇದ್ದರೂ, ಸರ್ವಾನುಮತ ಅಥವಾ ಬಹುಮತದ ಅಭಿಪ್ರಾಯದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಕ್ರೋಢಿಕರಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಇದರ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕದ್ದು.
- ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು, ಆಗುಹೋಗುಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಸದಸ್ಯರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರುವುದು. ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಸಮಭಾವದಿಂದ ಕಾಣುವುದು ಹಾಗೂ ಗೌರವ ನೀಡುವುದು. ರಾಜಕೀಯ ಪ್ರೇರಿತ ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ ಪೀಡಿತನಾಗಿರಬಾರದು. ವಿರೋಧಕ್ಕಾಗಿ ವಿರೋಧಿಸುವ ಗುಣ ಅಧ್ಯಕ್ಷನಿಗಿರಬಾರದು.ಮಾಸಿಕ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಇನ್ನಿತರ ವ್ಯವಹಾರ, ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸದಾ ನಿಗಾವಹಿಸಿ ಹೇಗೆ ವ್ಯವಹಾರ ವೃದ್ಧಿಸುವುದು, ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಲಾಭದತ್ತ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುವುದು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಹರಿಸುವುದು.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯವರು ಅನುಸರಿಸಲೇಬೇಕಾದ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳು

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರು ಅಧ್ಯಕ್ಷನ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗೆ ಪೂರಕವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಅಖೈರು ತನಕ ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಸಕ್ರಿಯನಾಗಿರುವುದು. ವಿಷಯಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಎಲ್ಲಾ ವಿಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಾನವಾಗಿ ಚಿಂತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಪಾದನೆ ಮಾಡುವುದು. ಸರಿಕಾಣದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುವುದು. ವಿರೋಧವನ್ನು ಸಕಾರಣ ಸಹಿತವಾಗಿ ನಡವಳಿಕೆ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಬಹುದು. ವಿಷಯ ಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದ ವಿಷಯವನ್ನು ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಅನುಮತಿ ಮೇರೆಗೆ ಇತರ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಬಹುದು, ಇದಕ್ಕೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಅನುಮತಿ ಬೇಕು.

- ಯಾವುದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮ ಇರುವ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಅಪ್ಪಣೆ ಮೇರಗೆ ಚರ್ಚಿಸತಕ್ಕದ್ದು.
- ಸ್ವಂತ / ನಿರ್ದೇಶಕರ ತಮ್ಮ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ವಿಷಯ ಚರ್ಚೆಗೆ ಬಂದಾಗ ಅದರಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸದೆ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸಭೆಯಿಂದ ಹೊರಗಡೆ ಇರುವುದು.
- ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಕಾಯ್ದೆ, ನಿಯಮ, ಬೈಲಾಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪೂರ್ತಿ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಹಾಗೂ ಇವುಗಳಿಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ವರ್ತಿಸದಿರುವುದು.
- ತಿಳಿಯದ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅರೆಬರೆಯಾಗಿ ತಿಳಿದು ಪೂರ್ತಿ ತಿಳಿದವನಂತೆ ವರ್ತಿಸದಿರಿ. ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತಿಳಿದು

ವ್ಯವಹರಿಸಿರಿ. ಈ ಬಗ್ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಸಹಕಾರಿಗಳನ್ನು, ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ ಪರಸ್ಪರ ವಿಚಾರ ವಿನಿಮಯ ನಡೆಸಿ ಅನುಭವ ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಸಹಕಾರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅಭ್ಯಾಸವರ್ಗ, ತರಬೇತಿಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವುದು.

- ಸಹಕಾರಿ ನಿಯತಕಾಲಿಕೆಗಳನ್ನು ಓದುವ ಹವ್ಯಾಸ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಿರಿ.
- ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರಕ್ಕೆ ತೊಡಗದಿರಿ. ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಮೂಲಕವೇ ನಿಮ್ಮ ರಚನಾತ್ಮಕ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿರಿ.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯನ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯವಹಾರ (ಸಾಲ ಬಾಕಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಸಹಿತ) ಪರಿಶುದ್ಧವಾಗಿದ್ದು, ನಿಯಮ, ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರಬೇಕು.
- ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳು, ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಸುತ್ತೋಲೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಸ್ಟಾಕ್ ಪರಿಶೀಲನೆ, ನಗದು ಪರಿಶೀಲನೆ ಮುಂತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಹಿವಾಟುಗಳಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಿರಿ. ಸಂಘಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರವಾಸಗಳಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಿಗೆ ಸಹಕರಿಸಿ.
- ವಾರಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ 2 ಬಾರಿಯಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿರಿ.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರು ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಮಾಡುವುದು.
- ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಆಡಳಿತಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರ ಆಸಕ್ತಿಯು ಕೇವಲ ಚುನಾವಣೆಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವುದು, ಇದು ಸರಿಯಲ್ಲ. ಸದಸ್ಯರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಆಯ್ಕೆಯಾದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.
- ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಸದಸ್ಯರೊಡನೆ ಯಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕರೊಡನೆ ಖಾಸಗಿ ವ್ಯವಹಾರ (ಉದಾ:ಇನ್ಸೂರೆನ್ಸ್, ಲೇವಾದೇವಿ, ವಗೈರೆ)ಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಾರದು.
- ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನೆಗಾಗಿ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು ಆದರೆ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯವರು ಅದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಅನುಮೋದಿಸಲು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಮೂಲಕ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ತಯಾರಿಸಿದ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಪರಿಶೋಧಕರು ಬದಲಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧಕರು ನ್ಯೂನತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಲೆಕ್ಕ ಪರಿಶೋಧನೆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಬಹುದು.
- ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳ ತಯಾರಿ ಸಂದರ್ಭ ತಖ್ತೆಗಳಲ್ಲಿ ಬರತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ಕೊಡತಕ್ಕ ಮೊಬಲಗುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಯ್ದಿಡುವ ಕುರಿತು ಸಾಕಷ್ಟು ನಿಗಾವಹಿಸಬೇಕು. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಯ್ದಿಡುವ ಮೊತ್ತವು ನೈಜತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಲಾಭಾಂಶ ತೋರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವೂ ಆಗಿರಬೇಕು.
- ಲೆಕ್ಕಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ವೆಚ್ಚಗಳಿಗೂ ನ್ಯಾಯಯುತವಾದ ಆಧಾರಗಳಿರಬೇಕು.
- ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧಕರ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಲಾದ ನ್ಯೂನತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರು ತಯಾರಿಸಿದ ಸಮಜಾಯಿಸಿಕೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯವರು ಸರಿಯಿದೆಯೋ ಎಂಬುದಾಗಿ ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆಸಬೇಕು. ನ್ಯೂನತೆಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯವಹಾರಗಳು ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿರುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಟೆಂಡರ್, ಕೊಟೇಷನ್ ಮುಂತಾದ ರೀತಿಯಿಂದಲೇ ನಡೆಸಲ್ಪಡಬೇಕು. ಇಂತಹ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಭಾಗವಹಿಸಬಾರದು.
- ನೌಕರರ ಸೇವಾ ನಿಯಮ, ಸಾಲಗಳ ನಿಯಮ, ಠೇವಣಾತಿ ನಿಯಮ ಮುಂತಾದ ಸಬ್ಸಿಡರಿ ರೂಲ್ಸ್‌ಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರಬಹುದು.
- ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ Costing (ಲಾಭ ನಷ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ತಾಳೆ ನೋಡುವುದು) ನಡೆಸಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಎಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ದಾರಿ ತಪ್ಪಿದ್ದೇವೆಯೆಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.
- ನೌಕರರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಗಮನಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು. ಅವರಿಗೆ ವ್ಯವಹಾರದ ಗುರಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು. ನೌಕರರ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಆಗಾಗ ಜರುಗಿಸಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಬೇಕು.
- ಒಂದೊಂದು ವಿಭಾಗಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ಒಬ್ಬೊಬ್ಬ ನಿರ್ದೇಶಕರು ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದು.
- ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದೇಶಕರುಗಳು ಒಂದು ಸಕ್ರಿಯ ತಂಡವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯ ಸದಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ಇನ್ನಷ್ಟು ಚಿಂತನಾಲಹರಿ ತನ್ನಿಂದ ತಾನೇ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಏಳಿಗೆಯೂ ಆಗುತ್ತದೆ. ವೈಕ್ತಿಕ ವರ್ಚಸ್ಸು ವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಇದು ರಾಜಕೀಯ ಕ್ಷೇತ್ರವಲ್ಲ. ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದ ಸುವರ್ಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಎಂಬ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಸಹಕಾರಿ ಬಂಧುಗಳಲ್ಲಿ ಸದಾ ಜಾಗೃತವಾಗಿರಬೇಕು.

ಸಹಕಾರ ನುಡಿಕಟ್ಟುಗಳು

ಸಹಕಾರವೇ ಸತ್ಯ ಸಹಕಾರವೇ ನಿತ್ಯ
ತ್ಯಾಗ ಸೇವೆಗಳ ಪ್ರತೀಕವೇ ಸಹಕಾರ.
ಸಹಬಾಳ್ವೆ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ; ಅದೇ ಸಹಕಾರ.
ಕೂಡಿ ಬಾಳುವುದೇ ಸಹಕಾರ.
ಸಹಕಾರದಲ್ಲಿ ಐಕ್ಯತೆ; ಅದೇ ಏಕತೆಗೆ ನಾಂದಿ.
ಒಗ್ಗೂಡಿ ಬದುಕುವುದೇ ಸಹಕಾರ.
ತ್ಯಾಗವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ, ಸಾರುವುದು ಸಾಕಾರ.
ಸಹಕಾರ ಸದ್ಭಾವನೆಗೆ ಹಾಡುವುದು ನಾಂದಿ.

ನಾವು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕರಾಗುವುದು ಹೇಗೆ"?

– ಡಾ. ನಂದೀಶ್ ಹಿರೇಮಠ, ಪ್ರೋಫೆಸರ್ ಹಾಗೂ ಡೈರೆಕ್ಟರ್, ಕೆ.ಐ.ಎಂ ಹರಿಹರ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ (Leadership) ಮಹತ್ವ:

ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಯಸಶ್ಸನ್ನು ಕಾಣಬೇಕಾದರೆ ಒಬ್ಬ 'ಧೀಮಂತ ನಾಯಕ'ನ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಫಲತೆಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗಿ, ಮುಂದುವರಿಯಬೇಕಾದರೆ ನಾಯಕನ ಗುಣಗಳು, ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳು ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಾಧನೆಯ ಪಥದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಲು ನಾಲ್ಕು ಸ್ಥರಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಮನ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

1) ವೈಯಕ್ತಿಕ (Personal)

2) ವೃತ್ತಿಪರ (Professional)

3) ಹಣಕಾಸಿನ (Financial)

4) ಸಾಮಾಜಿಕ (Social) ಅರ್ಥಾಥ್ "ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆ ಒಬ್ಬ ಯೋಗ್ಯ ನಾಯಕನ ಉದ್ದನೆಯ ನೆರಳು"

(An organization is the elongated shadow of an effective leader) ಅಂತಾ ಜ್ಞಾನಿಗಳು ಹೇಳುವುದರಲ್ಲಿ ತಪ್ಪಿಲ್ಲ.

ಧೀಮಂತ ನಾಯಕನ 30 ಸಫಲತೆಯ ಸೂತ್ರಗಳು:–

ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಸಾಮಾನ್ಯ ನಾಯಕನಾಗಲು ಸಾಧ್ಯ, ಆದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಶಕ್ತಿಯಾಗಿ ಬೆಳೆಯುವಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ 30 ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಅರಿತು, ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳೋಣ ಬನ್ನಿ.

1) ಗುರಿಗಳು (Goals) :– ನಾಯಕನಾಗಬೇಕಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಮೊಟ್ಟಮೊದಲಿಗೆ ತಾನು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದ ಗುರಿಗಳ ಅರಿವು ಜ್ಞಾನ – ಬಹುಮುಖ್ಯ. ಅದರಲ್ಲೂ ಧನಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವನೆ (Positive Mental Attitude) ಇರಬೇಕಾದದ್ದು ಅತೀ ಅವಶ್ಯ.

2) ಪಾತ್ರ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು (Roles & Responsibilitie) :– ಗುರಿಗಳ ಅರಿವಿನ ನಂತರ ತಾನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಪಾತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಹೆಗಲೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿ ಇರಬೇಕು. ಅದಲ್ಲದೆ ಅವುಗಳ ಸ್ವಂತಿಕೆ (Ownership) ಮನೋಭಾವ ಅಂತರ್ಗತದಿಂದ ಬರಬೇಕು.

3) ವಿಶಾಲದೃಷ್ಟಿ (Broad thinking):- ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ ಸಫಲತೆ ಹೊಂದಬೇಕಾದರೆ ವಿಶಾಲವಾಗಿ ವಿಚಾರಿಸುವ ಮನೋಭಾವನೆ ಮುಕ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಂಕುಚಿತ ಮನೋಭಾವನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಬೇಕು.

4) ತಕ್ಕದಾದ ಯೋಜನೆಗಳು (Effective planning):- ಬರಿ ಒಳ್ಳೆಯ "ಯೋಚನೆಗಳಿದ್ದರೆ ಸಾಲದು, ಅವುಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ತಕ್ಕದಾದ "ಯೋಜನೆ"ಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳು (Plan of Action) ಸರಳವಾಗಿದ್ದು

ಸಮಗ್ರವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ನಿಜಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸಮೀಪವಾಗಿದ್ದರೆ ಸಫಲತೆ ಸಾಧಿಸುವುದು ಸುಲಭಸಾಧ್ಯ.

5) ಸಂವಹನಾ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು (Communication skills):– ತನ್ನ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ತಂಡದವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿಕೊಡುವ ಮತ್ತು ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಸೂಕ್ಷ್ಮಗ್ರಾಹಿ ಸಂವಹನಾ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಬೇಕು.

6) ಅನ್ಯೋನ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸುವ ಚಾಕಚಕ್ಯತೆ (Interpersonal relationship skills):- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ಇರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಜೊತೆ, ಗ್ರಾಹಕರ ಜೊತೆ, ಸರಕಾರಿ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅನ್ಯೋನ್ಯವಾದ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು, ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು, ಬೆಳೆಯುವುದು ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಕಲೆ. ಇದನ್ನು ನಾವೆಲ್ಲರೂ ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

7) ಒಳ್ಳೆಯ ಆಲಿಸುವಿಕೆ ಗುಣ (Good Listening skills):- ಯಾವುದೇ ಒಳ್ಳೆಯನಾಯಕನ ಅತಿ ಮುಖ್ಯ ಗುಣವೆಂದರೆ ಮಾತನಾಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಲಕ್ಷಕೊಟ್ಟು ವಿಚಾರವಂತಿಕೆಯಿಂದ ಸೂಕ್ಷ್ಮಗ್ರಾಹಿಯಾಗಿ ಆಲಿಸುವ ಪರಿಪಾಠ ಹಾಗೂ ಆಲಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವುದು.

8) ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಗುಣಗಳು (Decision making Skills):– ನಮ್ಮ ಜೀವನದ ಪ್ರತಿ ಹೆಜೆಯಲ್ಲೂ ಹತ್ತಾರು ಮತ್ತು ನೂರಾರು ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯತೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ತತ್ವಾಧಾರಿತ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಮಾಡಿ, ಸಾಧಕ–ಬಾಧಕಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿ, ಯಾವುದೇ ಆಸೆ–ಆಮಿಷಗಳಿಗೆ ಬಲಿ ಬೀಳದೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಒಳ್ಳೆಯದನ್ನೇ ಮಾಡುತ್ತವೆ.

9) ಬೇರೆಯವರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ (Delegation Skills):- ನಮ್ಮ ಪಾಡಿಗೆ ನಾವು ಮಾತ್ರ ಸಮರ್ಥ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಬೇರೆಯವರನ್ನೂ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಅರಿತುಕೊಂಡು –ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಮಾಡುವ ಕೌಶಲ್ಯ ನಾಯಕನಿಗೆ ಅತಿ ಮುಖ್ಯ.

10) ಸಮಸ್ಯೆ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ (Problem solving ability):- ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಯವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಲಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಇವೆಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ – ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ ನಾಯಕನಿಗೆ ಅತಿ ಅವಶ್ಯ.

11) ಸಂಯೋಜಕತ್ವ ಗುಣ (Coordinating skills):- ಯಾವುದೇ ಸರಳ ಅಥವಾ ಕ್ಲಿಷ್ಟ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವಾಗ ಪ್ರಜಾತಂತ್ರ ತತ್ವದಿಂದ ಹಾಗೂ ಭೇಧಭಾವ ಇಲ್ಲದೆ ಸಂಯೋಜಿಸುವುದು ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಕಲೆ, ಇದು ಸಫಲ ನಾಯಕನಿಗೆ ಇರಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯ ಗುಣ.

12) ಏರಿಳಿತಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವ ಗುಣ (Moderator skills):- ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ಏರು–ಇಳಿತ ಆಗುವುದು ಸಹಜ–ಸಾಮಾನ್ಯ ಸತ್ಯದ ಸಂಗತಿ. ಇವೆಲ್ಲಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ತಂಡಗಾರರ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು (ಜಟಠಣುಠಟಿ) ನಿಭಾಯಿಸಲು ಇರಬೇಕಾದ ಶಕ್ತಿ ಮುಖ್ಯ–ಅತಿಮುಖ್ಯ.

13) ಹೊಗಳುವುದು ತೆಗಳುವುದು (Praising & condemning team measures):– ಒಳ್ಳೆ ಕೆಲಸಮಾಡಿದ ತಂಡದವರನ್ನು ತಕ್ಕದಾಗಿ ಹೊಗಳುವುದರಿಂದ ಅವರು ಹುರುಪಿನಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ತಪ್ಪು ಮಾಡಿದವರನ್ನು ತಿದ್ದಿ – ಬುದ್ಧಿಹೇಳಿ ಅವರನ್ನು ತಮ್ಮೊಡನೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅವಶ್ಯಕತೆಯೇ ಏನಃ, ಅವರನ್ನು

ತೆಗಳುವುದಲ್ಲ. ಎಲ್ಲರೂ ತಪ್ಪುಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ತಿದ್ದಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

14) ಪ್ರೇರೆಪಿತ ಶಕ್ತಿ (Motivation skills):– ಯಾವಾಗಲೂ ತನ್ನನು, ತನ್ನವರನ್ನು, ಪರರನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿ – ಶಕ್ತಿತುಂಬುವ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿರಬೇಕು. ನಾಯಕನಾದವನು ಉತ್ಸಾಹದ ಚಿಲುಮೆಯಾಗಿರಬೇಕು.

15) ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ (Self-confidence):- ತನ್ನ ಬಗ್ಗೆ, ತನ್ನ ತಂಡದವರ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಬಲವಾದ ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವಿದ್ದರೆ, ಸಾಧನೆ ಮಾಡುವುದು ಅತಿ ಸುಲಭ. ನಿಂತ ಜಾಗದಿಂದ ಮೇಲೆರುವ ಹೆಲಿಕಾಪ್ಟರಿನಂತೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಯ/ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಸದಾಕಾಲ ಮೇಲೆ ಏರುತ್ತಿರಬೇಕು.

16) ಸಂದಿಗ್ಧ ನಿರ್ವಹಣೆಯಕಲೆ (Conflict management skills) :- ಸಫಲತೆಯ ಪ್ರಯೋಗ, ಹಂತದಲ್ಲೂ ಸಂದಿಗ್ಧ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಬರುವುದು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯ. ಸಂಧಿಗ್ಧ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕಲೆಯನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿ–ಶಕ್ತಿಯಾಗಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಾನೆ.

17) ತೊಂದರೆಗಳ ಹಂದರದಿಂದ ಹೊರಬೀಳುವ ಚಾಕಚಕ್ಯತೆ (Crisis management skills):– ಎಷ್ಟೋ ಸಾರಿ ಕ್ಲಿಷ್ಟಕರವಾದ ಕಷ್ಟದಲ್ಲಿ ಬಿದ್ದು ಒದ್ದಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಎದುರಾಗುತ್ತವೆ. ಆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕೌಶಲ್ಯಪೂರ್ವದಿಂದ ಹೊರಬರುವುದು ಒಂದು ವಿಶೇಷವಾದ ಚಾಕಚಕ್ಯತೆ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

18) ಸಮಯ ಪ್ರಜ್ಞತೆಯ ಗುಣ (Time management skills):- ಸಮಯ ಹಣಕ್ಕಿಂತಲೂ ಅತ್ಯಮೂಲ್ಯವೆಂಬುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ಸತ್ಯ. ರಾಜನಿಂದ – ಭಿಕ್ಷುಕನವರೆಗೂ, ಚೇರಮನ್‌ನಿಂದ ಚಪರಾಸಿವರೆಗೂ ಸಮಾನವಾಗಿರುವುದು 'ಸಮಯ' ಮಾತ್ರ. ಈ ಸಮಯವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಯೋಚಿಸಿ– ಯೋಜನೆ ಮೂಲಕ ಸಮಯೋಚಿತವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕಾದದು ಅತಿಮುಖ್ಯ.

19) ಬದಲಾವಣೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ತಂತ್ರಗಳು (Change management strategies):- ನಾಯಕನಾದವನು ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರನಾಗಬೇಕು, ಏಕೆಂದರೆ ಈಗಿನ ಜಗತ್ತು ನಾಗಾಲೋಟದಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕಾಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕಜಾಲದಲ್ಲಿ ಮುಂತಾದ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ತರಬೇಕು.

20) ಸಮಾನತೆಯ ಮಾನದಂಡ (Principle of equality):- ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಉಕ್ತಿ ಈ ರೀತಿ ಇದೆ. “Rule is rule, rule for all” (ನಿಯಮ ನಿಯಮವೇ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಂದೇ ನಿಯಮ), ಅಂದರೆ ಭೇದಭಾವಕ್ಕೆ ನಾಯಕನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ.

21) ಕ್ರೀಯಾಶೀಲತೆ ಹಾಗೂ ಹೊಸತನ (Creativity and innovation in approach):- ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ, ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪದ್ಧತಿಯಾಗಲಿ, ಗಳಿಸುವ ಸಫಲತೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರೀಯಾಶೀಲತೆ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಹೊಸತನ ಎದುರಾಗಬೇಕು. ಇವೆರಡು ವ್ಯಕ್ತಿ ಹೊಸ ಜೀವ ತುಂಬುತ್ತದೆ. ವಿನೂತನ ವಿಚಾರಧಾರೆ ಹೊಸತನದ ಹಾದಿಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕುತ್ತದೆ.

22) ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ (Intelligence):- ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನದೆ ಆದ ವಿಶೇಷ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ ಚಾಣಾಕ್ಷತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅದನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯ – ಸಂಸ್ಥೆಯ ಏಳ್ಗೆಗಾಗಿ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕು. ಅದೇ ರೀತಿ ತಾನು ಜಾಣ/

ಬುದ್ಧಿವಂತ ಅಂತಾ ತೋರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿಲ್ಲ, ಅದು ಅವನ ಕೆಲಸದಿಂದ ಕಾಣಬೇಕು.

23) ಮಾಪಕತೆಯಿಂದ ಮಾರ್ಪಾಡು (Setting high standards / benchmasking):– ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಯೋಜನೆ ಮಾಡುವಾಗ, ಹೆಚ್ಚಿನದಾದ ಅಂದರೆ ನಿಜಸ್ಥಿತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾದ ಮಾಪಕತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿಯಾದಾಗ ಸಫಲತೆ ನಿಶ್ಚಿತ.

24) ನಾಯಕತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆ (Succession of Leadership):- ಒಬ್ಬ ನಿಜವಾದ ನಾಯಕ, ತನ್ನ ಜೊತೆ ಮತ್ತು ತನ್ನ ಬೆನ್ನ ಹಿಂದೆ ಹತ್ತು–ಹಲವು ನಾಯಕರನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ – ಬೆಳೆಸಿ– ಪೋಷಿಸುತ್ತಾನೆ. ಆಗ ಮುಂದಿನ ಕಾರ್ಯ–ತಂತ್ರಗಳಿಗೆ ನಾಯಕರ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೊರತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

25) ಸವಾಲುಗಳಿಂದ ಅವಕಾಶಗಳತ್ತ (From challenges to opportunities):– ನಿಜವಾದ ನಾಯಕ ತನ್ನ ಸುತ್ತ–ಮುತ್ತ ಇರುವ ತೊಂದರೆಗಳಾಗಲಿ – ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನಾಗಲಿ – ಸವಾಲುಗಳನ್ನಾಗಲಿ", ಅಪೂರ್ವ ಅವಕಾಶ"ಗಳನ್ನಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಿಕೊಂಡು ಪರಿಣಾಮ (results) §ರುವಂತೆ ಮುನ್ನಡೆಯುತ್ತಾನೆ.

26) ತಂಡದ ಮುಖಂಡ (Team Spirit):- ತನ್ನ ತಂಡದಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲರ ಅಭಿಮತ ವಿಚಾರ ಆಶಯಗಳನ್ನು ಕೇಳಿ, ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿ, ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ನಿರ್ಧಾರದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಒಳಿತು. ಅದರ ಬದಲಾಗಿ ಚಾಡಿ ಮಾತು ಕೇಳಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಅಪಾಯ ಕಟ್ಟಿಟ್ಟ ಬುತ್ತಿ.

27) ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು (Values & Ethics):- ಏನೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಉತ್ತಮ–ಉದಾತ್ಯ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿದು ನಾಯಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ, ತಂಡದವರು ಮಾಡಲು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆ.

28) ಮಾದರಿ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ (Role model personality):- 'ನಾಯಕನನ್ನು ನೋಡಿ ಕಲಿಯಬೇಕು' ಎಂಬಂತೆ ಅವನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮಾದರಿಯಾಗಿರಬೇಕು. "A real leader is one who Knows the way shows the way, walks the way" (ಅಂದರೆ ನಿಜವಾದ ನಾಯಕನಿಗೆ ತಾನು ನಡೆಯುವ ದಾರಿ ಗೊತ್ತಿದೆ. ದಾರಿ ತೋರಿಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಮಾತಿನಂತೆ ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ.

29) ಸತತ ಕಲಿಕೆಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿ (Continous learning habit):- ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ತಂಡ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಮುಂದುವರಿಯಬೇಕಾದರೆ ಸತತವಾಗಿ ಹೊಸ ವಿಚಾರ–ತಂತ್ರ–ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಯಬೇಕು ಮತ್ತು ಸದಾ ಕಲಿಯುತ್ತಿರಬೇಕು. ಅದೇ ನಿರಂತರ ಯಶಸ್ಸಿನ ಗುಟ್ಟು.

30) ನಾಯಕತ್ವದ ಆಯಸ್ಕಾಂತತೆ (Magnetic charisma of Leadership Excellence):- ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಗುಣಗಳಿಲ್ಲವಾದರೂ ಕೆಲವು ಗುಣಗಳನ್ನು ಅಳವಿಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅಥವಾ ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ನಾಯಕನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಆಯಸ್ಕಾಂತದಂತೆ ಬೇರೆಯವರನ್ನು ತನ್ನೆಡೆಗೆ ಎಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ(ಳೆ). ಇದರಿಂದ ನಾಯಕರ ಒಂದು ತಂಡ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿ, ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ (Excellence) ಮತ್ತು ದಿಟ್ಟ ಹೆಜ್ಜೆಹಾಕಿ ಎಲ್ಲರೂ ಸಫಲರಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ, ನಾವೆಲ್ಲಾ 'ಸಮರ್ಥ ನಾಯಕ'ನ ಗುಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ– ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ನಾವು ನೀವೆಲ್ಲಾ ಸೇರಿ ಈ ನಾಯಕತ್ವದ ಸಫಲತೆಯ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ಅರಗಿಸಿಕೊಂಡು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳೋಣ ಬನ್ನಿ.!

ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವ ಸವಾಲುಗಳು, ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವ

– ಮೂಲ ಸಂಗ್ರಹ : ಶ್ರೀಮತಿ ಸವಿತಾ ಎನ್ ಇ

ಫ್ರಾನ್ಸಿನ ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಿಯಾಗಿದ್ದ ನೆಪೋಲಿಯನ್ ತನ್ನ ಸೈನಿಕರನ್ನು "50000ಕ್ಕೆ... 1ನ್ನು ಸೇರಿಸಿದರೆ ಎಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ?" ಎಂದು ಕೇಳಿದ. ಎಲ್ಲರೂ: "50001" ಎಂದು ಉತ್ತರಿಸಿದರು. ಅದಕ್ಕೆ ನೆಪೋಲಿಯನ್: "ತಪ್ಪು! ಆ ಒಂದನ್ನು 50000ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಸೇರಿಸಿದರೆ, 150000 ಆಗುತ್ತದೆ. ಆ ಒಂದು ನಾನೇ! ನಾನು ಸೇರಿದರೆ ನಿಮಗೆ ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಲೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ನಾನು ನಾಯಕ!" ಎಂದು ಹೇಳಿದ. ನಾಯಕತ್ವದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಬಹುಶಃ ಇದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಬೇರೆ ಉದಾಹರಣೆ ಬೇಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ನೆಪೋಲಿಯನ್ನಿನ ಈ ಮಾತುಗಳು ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ.

ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಗೆ ಈಗ 120 ವರ್ಷ. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಆರ್ಥಿಕ–ಸಾಮಾಜಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಸೇವೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ದೇಶ ಕಟ್ಟುವ ಕೆಲಸವನ್ನೂ ಮಾಡುತ್ತಾ ಬಂದಿವೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಕೆಲವು ಕೊರತೆಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡ ಎಲ್ಲರೂ ಒಪ್ಪುವಂತಹ ವಿಷಯ. ಇಂತಹ ಕೊರತೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೊರತೆಯೂ ಒಂದಾಗಿದೆ. ನಾಯಕರು ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆದರೆ... ಸಾಕಷ್ಟು ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಸದುದ್ದೇಶದಿಂದ ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುವುದು ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗುತ್ತದೆ.

ನಾಯಕನೆಂದರೆ... ಕೇವಲ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಯಜಮಾನ ಇಲ್ಲವೇ ರಾಜಕೀಯ ನಾಯಕನೆಂದು ತಿಳಿಯಬಾರದು. ಒಂದು ಶಾಲೆಯ ಹೆಡ್‌ಮಾಸ್ಟರ್, ಕಾಲೇಜ್ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲ್, ಕಛೇರಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ, ಬ್ಯಾಂಕ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ಅಂಗಡಿಯ ಯಜಮಾನ, ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್, ಒಂದು ಗುಂಪಿನ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ, ಇಲ್ಲವೇ ಕುಟುಂಬದ ಯಜಮಾನ... ಇವರೆಲ್ಲರೂ ನಾಯಕರೆ. ನಾಲ್ಕು ಜನ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ.... ನಾಯಕನೇ. ಯಾರು ಬೇಕಾದರೂ ನಾಯಕರಾಗಬಹುದು. ಯಾವತ್ತೂ ಬೇಕಾದರೂ ನಾಯಕರಾಗಬಹುದು. ನಾಯಕರಾಗುವುದಕ್ಕೆ ವಯಸ್ಸಿನ ಇತಿ–ಮಿತಿ ಇಲ್ಲ. ಆದರೆ... ವ್ಯವಹಾರ ಚತುರತೆ, ಪ್ಲಾನಿಂಗ್, ಉತ್ತಮ ಸಂವಹನ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ಟೀಂ–ವರ್ಕ್, ಸ್ಥಿತಪ್ರಜ್ಞತೆ, ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಗುಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ನಿಜವಾದ ನಾಯಕರೆನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಯಾರೂ ಕೂಡ ಹುಟ್ಟುವಾಗಲೇ ಈ ಎಲ್ಲ ಗುಣಗಳನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡು ಹುಟ್ಟುವುದಿಲ್ಲ. ರಾತ್ರೋರಾತ್ರಿ... ಏಕಾಏಕಿ ನಾಯಕರಾಗಿ ಮೂಡಿಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಥವಾ ಮುಂಬೈನಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ ರೈಲಿನಲ್ಲಿ ಬರುವಾಗ, ರೈಲ್ವೇ ಸ್ಟೇಷನ್ನಿನಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಖರೀದಿಸಿ, ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ ಬಂದಿಳಿಯುವುದರೊಳಗೆ ಆ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಓದಿ... ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಕಲಿಯುವಂತಹುದಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ನಾಯಕತ್ವ ಎಂಬುದು... ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲ. ಅದು ಜೀವನ ಶೈಲಿ. ಮೊದಲ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲಲು... ಏನು ಮಾಡಬೇಕು? ಎಂಬುದನ್ನು ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಸುವ ಕಲೆ.

ನಾಯಕರಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳಲು ಅಪಾರ ಶ್ರದ್ಧೆ, ಪರಿಶ್ರಮ, ಹಟ, ಛಲ, ಪೂರ್ವಸಿದ್ಧತೆಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ. ನಾನು ನನ್ನ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಂ.1 ಆಗಬೇಕು ಎಂಬ ತುಡಿತ (Burning Desire) ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಚೆಸ್ ಆಟದಲ್ಲಿ... ನಿರಂತರ

ಅಭ್ಯಾಸಮಾಡಿ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯತೆ ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿಯೇ "Leaders are made not born" ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಒಳ್ಳೆಯ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಂದ... ಪ್ರಾಣಿಗಳಲ್ಲಿ, ಗಿಡಮರಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಬಹುದು. ಬೀದಿ ನಾಯಿಯನ್ನು ಪೊಲೀಸ್ ನಾಯಿಯಾಗಿ ಮಾರ್ಪಡಿಸಬಹುದು. ಕೋತಿ ಸಲಾಂ ಮಾಡುವುದು, ಗಿಣಿ ಮಾತನಾಡುವುದು, ಅಂಕು–ಡೊಂಕಾಗಿ ಬೆಳೆಯುವ ಪಡವಲಕಾಯಿಯನ್ನು ಕಲ್ಲು ಕಟ್ಟಿ ನೇರವಾಗಿ ಬೆಳೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಗುಣಗಳನ್ನು ಸಹ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕೈಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು 'ಲೇಬರ್' ಎಂದು ಕರೆದರೆ, ಮೆದುಳಿನಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು 'ಇಂಜಿನಿಯರ್' ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಹೃದಯದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು 'ಕಲಾವಿದ' ಎಂದೂ, ಆತ್ಮದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು 'ಯೋಗಿ' ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ... ಈ ನಾಲ್ಕನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು 'ನಾಯಕ' ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ನಾಯಕನಾದವನು... ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಾನೇನು ಮಾಡಬಲ್ಲೆ? ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ನನಗೇನು ಬೇಕು? ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ನಾನು ಹೇಗೆ ಸೂಕ್ತವಾಗುತ್ತೇನೆ? ಎಂದು ಆಲೋಚಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅಮೆರಿಕಾದ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಗುರು ಎನಿಸಿದ ಪೀಟರ್ ಡ್ರಕ್ಕರ್ 'ಏನು ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳುವುದಕ್ಕಿಂತ, ಯಾವ ರೀತಿ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೋರಿಸುವವನೇ ನಾಯಕ' ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪುವುದಾದರೆ... ನಾಯಕ ಎಂದರೆ ಯಾರು? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಸಿಂಗಾಪುರದ ಲೀ ಕ್ವಾನ್ ಯ್ಯೂ ಮತ್ತು ಅಮೆರಿಕಾದ ಡಿ ಹೋಕ್ ಹಾಗೂ ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಡಾ.ವರ್ಗೀಸ್ ಕುರಿಯನ್ ಇವರುಗಳು ಮಾಡಿರುವ ಕೆಲಸಗಳು ಉತ್ತರ ನೀಡಬಲ್ಲವು.

ಲೀ ಕ್ವಾನ್ ಯ್ಯೂ ಆಧುನಿಕ ಸಿಂಗಾಪುರದ ನಿರ್ಮಾಪಕ. ಕೊಳಕು ಬಂದರಿನಿಂದ ನಾತ ಬೀರುತ್ತಿದ ದೇಶವನ್ನು ಮಾಲಿನ್ಯರಹಿತ ದೇಶವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಲು ಆಲೋಚಿಸಿದರು. ಸಿಂಗಾಪುರದ ಜೀವಾಳವಾಗಿರುವ ಬಂದರು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಪುನಃಶ್ಚೇತನದಿಂದ ಇಡೀ ದೇಶ ಉದ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮನಗಂಡರು. ಸಿಂಗಾಪುರವನ್ನು ವಿಶ್ವದ ನಂ.1 ದೇಶವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತೇನೆಂದು ಘೋಷಿಸಿದರು. ಟ್ಯಾಕ್ಸಿ ಚಾಲಕರ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಸಭೆ ನಡೆಸಿದರು. ಕಂಡ ಕಂಡಲ್ಲಿ ಉಗುಳಿದರೆ, ಚ್ಯೂಯಿಂಗ್–ಗಮ್ ಚೆಲ್ಲಿದರೆ... ರಸ್ತೆಗಳು ಹೇಗೆ ಸುಂದರವಾಗಿರುತ್ತವೆ? ಎಂದು ತಿಳಿಹೇಳಿದರು. ದೇಶಕ್ಕೆ ಬರುವ ಪ್ರವಾಸಿಗರನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ ಅವರೆಂದೂ ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಬಗ್ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟರು. "ನಿಮ್ಮ ತ್ಯಾಗ ಅತ್ಯಮೂಲ್ಯ" ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಇಡೀ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಜನರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸಿದರು. ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ತಮ್ಮ ಮಾತು ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಮೂಡಿಸಿದರು. ಇಂದು ಸಿಂಗಾಪುರ್, ಪೂರ್ವದ ಸ್ವಿಜರ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ ಆಗಿದೆ. ಸುಂದರ ರಸ್ತೆಗಳು, ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಮೂಲಸೌಕರ್ಯ, ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗಿವೆ. ಈ ದೇಶ ವಿಶ್ವದ ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ಪ್ರವಾಸಿ ತಾಣವಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬ ನಾಗರೀಕನ ಸಂಪಾದನೆ, ನಮ್ಮ ದೇಶದ ನಾಗರೀಕನಿಗಿಂತ ಶೇ.25ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚು. ಈ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಶೇ.80ರಷ್ಟು ಪ್ರಜೆಗಳು ಸ್ವಂತ ಮನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಈ ದೇಶದ ವಾಣಿಜ್ಯ ವ್ಯಾಪಾರಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಭಾರತ ಮತ್ತು ಚೀನಾ ದೇಶಗಳು ಹಿಂದೆ ಉಳಿದಿವೆ. ಇಂತಹ ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ಕಾರಣರಾದವರು... ಲೀ ಕ್ವಾನ್ ಯ್ಯೂ. ಇವರು ನಿಜವಾದ ನಾಯಕರು.

ಡೀ ಹೋಕ್ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ನಾಂದಿ ಹಾಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಬ್ಯಾಂಕ್ ಹಾಗೂ ಹಣದ ಬಗ್ಗೆ ನಮ್ಮೆಲ್ಲರಲ್ಲಿದ್ದ

ಭಾವನೆಯನ್ನೇ ಬದಲಾಯಿಸಿದ ಹರಿಕಾರರು. ಕೇವಲ ಡಿಪಾಸಿಟ್ ಸಂಗ್ರಹಣೆ, ಸಾಲ ನೀಡುವಿಕೆ, ಸಾಲ ವಸೂಲಾತಿ, ಲಾಭಗಳಿಕೆಯೇ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳ ಕೆಲಸವಲ್ಲ. ಅಷ್ಟನ್ನು ಮಾಡಿದ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ಅದು ಬ್ಯಾಂಕ್ ಅನಿಸುವುದಿಲ್ಲ...ಎಂದು ನಮಗೆ ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟರು. ಹಣ ಎಂದರೆ ಏನು? ಎಂದು ಕೇಳಿದರು. ಅದು ಕರೆನ್ಸಿ ನೋಟಿನ ರೂಪದಲ್ಲಿಯೇ ಇರಬೇಕಾ? ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅನುಕೂಲಗಳು ಇರುವುದು ಬೇಕಾ...? ಎಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದರು. ಇಂದು ವಿಶ್ವದಾದ್ಯಂತ ಮನ್ನಣೆ ಪಡೆದಿರುವ 'ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್ ಹಣ'... ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಕಾರ್ಡ್ ನೀಡಿ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೇ ಬದಲಾಯಿಸಿದರು. ಇವರು ನಮ್ಮ ನಿಜವಾದ ನಾಯಕರು.

ಡಾ.ವರ್ಗೀಸ್ ಕುರಿಯನ್ ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಕ್ಷೀರ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಪಿತಾಮಹ. ದೇಶದ ನಂ.1 ಬೇಬಿಫುಡ್ "ಅಮೂಲ್"ನ ಸೃಷ್ಟಿಕರ್ತ. ಮೆಟಲರ್ಜಿಕಲ್ ಇಂಜಿನಿಯರ್ ಆಗಿದ್ದ ಇವರು ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಬರುವ ಮುನ್ನ, ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಒಂದು ಘಟನೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಹೇಳಿದರೆ ತಪ್ಪಾಗಲಾರದು. ಅಂದಿನ ಬಾಂಬೆಯ ಬ್ರಿಟೀಷ್ ಕಾಲೋನಿಯಲ್ಲಿ, ಒಂದು ದಿನ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಹಲವು ಬ್ರಿಟೀಷ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಕಾರಣದಿಂದ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ದಾಖಲಾದರು. ಅವರು ಕುಡಿದ ಹಾಲು ಅವರ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿದು ಬಂತು. ಆ ಹಾಲಿನ ಮಾದರಿಯನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಲಂಡನ್ನಿನ ಪ್ರಯೋಗಾಲಯಕ್ಕೆ ಕಳಿಸಲಾಯಿತು. ಬಾಂಬೆಯ ಹಾಲು ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನ ಚರಂಡಿಯ ನೀರಿಗಿಂತ ಕಲುಷಿತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಲಂಡನ್ನಿನಿಂದ ಒಂದು ಸಾಲಿನ ವರದಿ ಬಂತು. ಇಂತಹ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಡಾ.ಕುರಿಯನ್‌ರವರು ಗುಜರಾತಿನ ಆನಂದ್‌ಗೆ ಬಂದು ಕೆಲಸ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ್ದು ಒಂದು ಇತಿಹಾಸ. ಇವರ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಭವಿಸಿದಾಗ ಇವರು ಡಿಪ್ರೆಶನ್ ಹೊಂದಲಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆ ಈ ತಲೆನೋವೆಂದು ಪಲಾಯನ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ. ಇಂದು ದೇಶದ ಮೂಲೆ ಮೂಲೆಗಳಲ್ಲಿ "ಹಾಲಿನ ಹೊಳೆ"ಯ ವಾತಾವರಣ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದ್ದು, ಹಾಲಿನ ಕೊರತೆ ಎಂದರೇನು? ಎಂದು ಕೇಳುವ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಹಾಲಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ವರ್ಷದ 365 ದಿನಗಳಲ್ಲೂ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಜೆ, ಯಾವುದೇ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳಿಲ್ಲದೇ... ಹಾಲು ಉತ್ಪಾದಕರಿಂದ ಹಾಲು ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಉತ್ಪಾದಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಬೆಲೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ, ರೈತ ಬಂಧುಗಳಿಗೆ ಕೃಷಿಯ ನಂತರ ಒಂದು ಉಪಕಸುಬನ್ನು ಒದಗಿಸಿ, ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ ಒಂದಿದ್ದರೆ... ಯಾರೂ ಹಸಿವಿನಿಂದ ಬಳಲುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಬರಲು ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟವರು–ಡಾ.ವರ್ಗೀಸ್ ಕುರಿಯನ್. ಇವರು ನಮ್ಮ ನಾಯಕರು.

ನಾಯಕರಾದವರು... ಮೊಳಕೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕನಸುಗಳನ್ನು ಬಿತ್ತುತ್ತಾರೆ... ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ... ಆ ಕನಸುಗಳನ್ನು ವಾಸ್ತವಕ್ಕಿಳಿಸಿ ಯಶಸ್ಸಿನ ಫಲ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಈ ಯಶಸ್ಸು ಪೀಳಿಗೆಯಿಂದ–ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶ ನೀಡುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ನಾಯಕರಾದವರು ಯಾವಾಗಲೂ ವಾಸ್ತವಿಕ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಏನಾಗಿರಬೇಕು? ಎಂಬುದನ್ನು ಮನಗಂಡು... ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಕ್ಷಣದಿಂದ ಏನು ಮಾಡಬೇಕು? ಎಂಬ ಚಿಂತನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಧೀಮಂತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೇ ನಮ್ಮ ನಾಯಕರು.

ಸಹಕಾರ ಸಂಘ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಒಂದು ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ. ವ್ಯವಹಾರ ಎಂದರೆ ಬಿಸಿನೆಸ್. ಬಿಸಿನೆಸ್ ಎಂದರೆ ಜನ. ಸದಸ್ಯರು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು, ಗ್ರಾಹಕರು, ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗ, ಇವೆಲ್ಲರೂ ಜನರೆ. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಈ ಜನರ ಜೊತೆ–ಜೊತೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು. ಅವರಿಲ್ಲದೇ... ಸಹಕಾರ ಸಂಘ ಇರುವುದನ್ನು ಊಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಲೂ ಅಸಾಧ್ಯ. ಈ ಜನರ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅದರಂತೆ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು

ನಡೆಸಿ, ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಯಶಸ್ಸು ಎಂಬುದು ಸುಲಭದ ಮಾತಲ್ಲ. ಇದು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಪಾಲಿಗೆ ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ... ನಿಜಕ್ಕೂ ಒಂದು ಸವಾಲು! 120 ವರ್ಷಗಳ ದೀರ್ಘ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲವೇ? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ... ನೂರಕ್ಕೆ ನೂರರಷ್ಟು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ... ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿ ವಿಫಲಗೊಂಡಿದೆ, ಆದರೆ ಅದು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲೇಬೇಕು–ಎಂದು 1954ರಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು. ಈಗ ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ ವಿಫಲಗೊಂಡಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಇನ್ನೂ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿಲ್ಲ–ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ದೇಶದ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ನಿರುದ್ಯೋಗ ನಿವಾರಣೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕೊಡುಗೆ ಕಡಿಮೆಯೇನಿಲ್ಲ. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಜನರಿಗೆ ನೇರ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜನರಿಗೆ ಅಪ್ರತ್ಯಕ್ಷವಾಗಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನೀಡಿ, ಆ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಆಸರೆಯಾಗಿವೆ.

ಇವೆಲ್ಲವೂ ನಮ್ಮ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಲು ನಿಜಕ್ಕೂ ಹೆಮ್ಮೆ ಎನಿಸುತ್ತದೆ! ಆದರೆ, ಇಷ್ಟು ಸಾಕೇ...? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರವನ್ನೂ ಹುಡುಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬದಲಾದ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ... ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈಗಾಗಲೇ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಹೊರಬರಲು ಇನ್ನೂ ಸಮಯ ಬೇಕಾಗಬಹುದೇನೋ! ಏಕೆಂದರೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಿದೆ.

- ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕೊರತೆ. ಇದು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ. ಚಳುವಳಿಯ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದಲೂ ಜೊತೆ ಜೊತೆಯಲ್ಲೇ ಬಂದಿರುವ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ಯಾವಾಗ?
- ಕೋ–ಆಪರೇಟಿವ್ ಗವರ್ನೆನ್ಸ್ ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಆಡಳಿತ ನೀಡುವ ಎಲ್ಲಾ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯೂ ಇದೆ.
- ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು, ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ... ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ... ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೇವೆ ನೀಡುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ.
- ಸಹಕಾರ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸರಳ ಮತ್ತು ಸುಲಭ ಸಾಲ ನೀಡಲು ಏಕರೂಪದ ಸಾಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತನೆ ನಡೆಸಬೇಕಿದೆ.
- ಕೃಷಿಯ ನಂತರ ರೈತರಿಗೆ ಲಾಭದಾಯಕ ಉಪಕಸುಬುಗಳನ್ನು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿದೆ.
- ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಪೂರಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ.
- ಸಹಕಾರದಿಂದಲೇ ಸಾಮರಸ್ಯ ಸಾಧ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಹಾಗೂ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ ಒಂದು ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಎಂಬುದನ್ನು ಶಾಲಾ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರಚುರಪಡಿಸಿ, ಯುವ ಜನತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಬರಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆ.

- ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಾಧನೆಗಳನ್ನು ಜನತೆಗೆ ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಡಲು ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ನೆರವನ್ನು ಹಿಂದೆಂದಿಗಿಂತಲೂ, ಇಂದು ಹೆಚ್ಚು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ.
- ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸಹಕಾರ ತತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ದೈನಂದಿನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದರ ಮೂಲಕ

ಸಹಕಾರ–ಎಲ್ಲರ ಜೀವನ ಪದ್ಧತಿ ಆಗುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಒಂದು ಹೊಸ ರೂಪವನ್ನು ಕೊಡುವ ಕೆಲಸ ಆಗಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇದು ಒಂದು ಆಂದೋಲನದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಆಗಬೇಕು. ಎರಡನೇ ಹಸಿರು ಕ್ರಾಂತಿಯ ಹಂತದಲ್ಲಿರುವ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ, ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಎರಡನೆಯ ಆಂದೋಲನ ಈಗ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಬೇಕು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿಯ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಆದರೆ... ಈ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಸಮರ್ಥ ನಾಯಕತ್ವ ಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ನಾಯಕತ್ವ... ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವ ಆಗಿರಬೇಕು.

ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ... ಕಾರ್ಪೋರೇಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರ ಅಲ್ಲ. ಕಾರ್ಪೋರೇಟ್ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಗೆ... ಎರಡನೇ ಸ್ಥಾನ. ಅದೇ ರೀತಿ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರ... ಇತರೆ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಂತೆಯೂ ಅಲ್ಲ. ಇತರೆ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಯು ಯಾವುದೇ ತತ್ವಗಳಿಂದ ಕೂಡಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಯು... ತತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳಿಂದ ರೂಪುಗೊಂಡಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಇತರೆ ಎಲ್ಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಂತಲೂ ಒಂದು ಭಿನ್ನವಾದ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಏಕತೆಯೂ ಇದೆ... ಭಿನ್ನತೆಯೂ ಇದೆ. ಏಕತೆಯಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನತೆ–ಭಿನ್ನತೆಯಲ್ಲಿ ಏಕತೆ ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆ. ಬದಲಾವಣೆ ಎಂದ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ "ಇರುವುದನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು" ಎಂದರ್ಥವಲ್ಲ. ಬದಲಾವಣೆ ಎಂದರೆ... "ಹೊಸದನ್ನು ಹೇಗೆ ಗೆದ್ದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು" ಎಂಬುದನ್ನು ಹುಡುಕುವ ಮಾರ್ಗ. ಈ ಮಾರ್ಗದ ಅನ್ವೇಷಕರೇ... ನಮ್ಮ ನಾಯಕರು. ಇವರು ಮೂಲತಃ ಸಹಕಾರಿಗಳೇ ಆಗಿದ್ದು, ಸಹಕಾರಿಗಳ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿಯೇ ಬೆಳೆದು ಬಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರೇ ನಮ್ಮ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು. 21ನೇ ಶತಮಾನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಯುಗ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಿಂದ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಸಹಕಾರಿಗಳೂ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಅಪ್‌ಡೇಟೆಡ್ ಆಗಿರಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಔಟ್‌ಡೇಟೆಡ್ ಆಗಿಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಇಂದು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್, ಈ–ಮೇಲ್ ಎಲ್ಲರ ಬದುಕನ್ನು ಆವರಿಸಿಬಿಟ್ಟಿವೆ. ಇದು ಸಹಕಾರ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತ, ಕಾನೂನು, ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಮುಂತಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿತ್ಯ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗುತ್ತಿದೆ. ಸಹಕಾರ ಕಾಯಿದೆಗೆ ತಂದಿರುವ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ವಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಪರತೆ, ಪಾರದರ್ಶಕತೆ, ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಆಡಳಿತ ಇರಬೇಕೆಂಬುದು ಸಂವಿಧಾನದ 97ನೇ ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಆಶಯವಾಗಿದೆ. ಸಹಕಾರ ಕಲಿಕೆ... ನಿರಂತರ ಕಲಿಕೆಯಾಗಬೇಕು. ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ಇದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು ತಮ್ಮ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಜನತೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮೊದಲು ಮಾಡಬೇಕಿದೆ. ಇದನ್ನು ಸಹಕಾರ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇದು ನಾಯಕರ ಒಂದು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯೂ ಆಗಿದೆ.

ಸೇವೆ... ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರ ಮೊದಲ ಆದ್ಯತೆಯಾಗಬೇಕು. ನೆಪೋಲಿಯನ್ ಒಬ್ಬ ಮೇಧಾವಿ ನಾಯಕನಾಗಿದ್ದ. ದೊಡ್ಡ ಸಾಮ್ರಾಟನಾಗಿದ್ದ, ಬಹಳ ಪರಾಕ್ರಮಿ ಯೋಧನಾಗಿದ್ದ. ಆದರೆ ಅವನು ತನ್ನ ಸ್ವಾರ್ಥಕ್ಕಾಗಿ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ಒಬ್ಬ ದುರಂತ ನಾಯಕನಾಗಿ ಉಳಿದುಹೋದ. ಆದರೆ, ಅಮೆರಿಕಾದ ಅಧ್ಯಕ್ಷನಾಗಿದ್ದ ಅಬ್ರಹಾಂ

ಲಿಂಕನ್ ಜನರಿಗಾಗಿ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಸತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಲು ಹೋರಾಡಿ... ಇಂದಿಗೂ ಧೀಮಂತ ನಾಯಕ ಎನಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ. ನಿಜವಾದ ನಾಯಕನನ್ನು ಯಾವ ಕಳಂಕವೂ ಕೆಳಮಟ್ಟಕ್ಕಿಳಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ನೋಡಬೇಕು. ಇವರು ನಮ್ಮವರು... ಅವರು ಬೇರೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇರಬಾರದು. ಇಡೀ ಸಮಷ್ಟಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ಚೆನ್ನಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೈಲಾ, ಸಹಕಾರ ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತಹ ಯಾವುದೇ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಮಣಿಯಬಾರದು. ನಾಯಕರು ಸಹಕಾರ ತತ್ವ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ತರಬೇಕು. ಅವರ ನಡೆ–ನುಡಿ ಇತರರಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಮೂಡಿಸುವಂತಿರಬೇಕು. ಅಮೆರಿಕನ್ನರು ವಾಕ್ ದಿ ಟಾಕ್ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ನುಡಿದಂತೆ ನಡೆಯಬೇಕು ಎಂದರ್ಥ. ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರ ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲೂ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಮತ್ತು ನಿಖರತೆ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನಾಯಕರು ತಾವು ಮಾತ್ರ ಸ್ವಚ್ಛ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥರಾಗಿದ್ದರೆ ಸಾಲದು. ಅವರು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಯೂ ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಜನರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಜನರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆಯೆಂಬುದು ಹುಟ್ಟಿದರೆ ಅವರು ನಾಯಕರಿಗೆ ಏನನ್ನು ಬೇಕಾದರೂ ಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧರಿರುತ್ತಾರೆ. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಚಳುವಳಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಾಂಧೀಜಿಯವರ ಒಂದು ಕರೆಗೆ ಪ್ರಾಣ ಕೊಡಲು ಸಿದ್ಧರಿದ್ದ ಸಾವಿರಾರು ಜನರ ನಿದರ್ಶನ ನಮ್ಮ ಮುಂದಿದೆ. ಇದನ್ನು ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ಏಕೆಂದರೆ ಜನರ ನಂಬಿಕೆ ಗಳಿಸುವುದು ಸುಲಭದ ಮಾತಲ್ಲ... ದೊಡ್ಡ ತಪಸ್ಸು ಮಾಡಿದಂತೆ.

ಸಹಕಾರ ನಾಯಕರು ಟೀಂ–ವರ್ಕ್‌ನಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆಯಿಡಬೇಕು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಅವರು ಅಂದುಕೊಂಡ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಲ್ಲರು ಜೊತೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ನೀಡಬಲ್ಲರು. Managers are for today; Leaders are for tomorrow ಎಂಬಂತೆ ದೂರದೃಷ್ಟಿ ಉಳ್ಳವರು ಉತ್ತಮ ನಾಯಕನಾಗುತ್ತಾರೆ. ಇವೆಲ್ಲವೂ ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವೇ ಎಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಇಂತಹ ಮೌಲ್ಯಗಳಿಂದಲೇ ನಾಯಕರು ದೇಶ ಕಟ್ಟಿದ್ದು... ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ್ದು ಎಂಬುದನ್ನು ಮರೆಯುವಂತಿಲ್ಲ.

21ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ... ಕರ್ನಾಟಕವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿಯೂ, ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿಯ ನೇತೃತ್ವವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಹಸ್ರಾರು ಗಣ್ಯ ಸಹಕಾರಿಗಳು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತಿರುವುದು ನಿಜಕ್ಕೂ ಶುಭದಾಯಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಆರಂಭವಾದ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲೂ ನಾಯಕತ್ವ ಮೂಡಿ ಬರುತ್ತಿರುವುದು ಸಹಕಾರಿ ಚಳುವಳಿಯ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಉತ್ತಮ ನಾಯಕತ್ವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯುವಂತಿಲ್ಲ.

ಡಿ.ವಿ.ಜಿ.ಯವರು ತಮ್ಮ ಮಂಕುತಿಮ್ಮನ ಕಗ್ಗದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ... ಹುಲ್ಲಾಗು ಬೆಟ್ಟದಡಿ, ಮನೆಗೆ ಮಲ್ಲಿಗೆಯಾಗು ಕಲ್ಲಾಗು ಕಷ್ಟಗಳ ಮಳೆಯ ವಿಧಿ ಸುರಿಯೆ, ಬೆಲ್ಲ ಸಕ್ಕರೆಯಾಗು ದೀನ ದುರ್ಬಲರಿಂಗೆ ಎಲ್ಲರೊಳಗೊಂದಾಗು ಮಂಕುತಿಮ್ಮ ಎಂಬ ಧ್ಯೇಯದೊಂದಿಗೆ ಸಹಕಾರಿ ನಾಯಕರು ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುವಂತಾಗಲಿ.

ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶಗಳು

- ತಾವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರು. ತಮ್ಮ ನಿರ್ದೇಶನದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆ ನಡೆಯುತ್ತದೆ.
- ನಿಮಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ನಡೆಯುವ ಎಲ್ಲ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಹಕ್ಕಿದೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರ ಮುಖಾಂತರ ನೀವು ಅವುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ನಿರ್ಣಯದ ಮೇರೆಗೆ ನೀವು ಇನ್ನೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಹೋಗಬಹುದು.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ನಿರ್ಣಯದ ಮೇರೆಗೆ ನೀವು ಇನ್ನೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಹೋಗಬಹುದು.
- ತುರ್ತಾಗಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದ್ದಲ್ಲಿ 2/3 ಜನ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ನಿರ್ಧಿಷ್ಟ ವಿಷಯ ಸೂಚಿಯ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತ ಸಭೆ ನಡೆಸಲು ಕೋರಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಲಾಭ/ನಷ್ಟ/ಅವ್ಯವಹಾರಗಳಾದಾಗ ನೀವು ಸಮಾನ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರುತ್ತೀರಿ.
- ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಸಭೆಗೆ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಹಾಜರಾಗಿ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ತಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ, ವಿಷಯ ಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಹೋಗಿ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನು ಸಂಬೋಧೀಸಿ ಸೌಜನ್ಯ ಪೂರಿತವಾಗಿ ಕೇಳಿ. ಇನ್ನೊಬ್ಬರ ಸದಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಮನ್ನಿಸಲು ಕಲಿಯಿರಿ.
- ನಿಮ್ಮ ಅವಧಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳು. ಈ ಐದು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಒಂದು ಯೋಜನೆ ತಯಾರಗಲಿ ಆಗಾಗ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಗತಿ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚೆಗಳು ನಡೆಯಲಿ. ಸತತ ಮೂರು ಸಭೆಗೆ ಗೈರು ಹಾಜರಾದರೆ ನಿಮ್ಮ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಅನೂರ್ಜಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.
- ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಿ, ಒಮ್ಮೆ ಕೈಗೊಂಡ ತೀರ್ಮಾನವನ್ನು ಬದಲಿಸುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದಲ್ಲ. ತೀರ್ಮಾಗಳನ್ನು ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ ಪೀಡಿತವಾಗದಂತೆ ಎಚ್ಚರವಿರಲಿ.

ಸಹಕಾರ ನುಡಿಕಟ್ಟುಗಳು

ಸೇವೆಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಹೆಸರು ಸಹಕಾರ.

ಸಹಕಾರವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಭೇದವೆಲ್ಲಿ ಬಂತು?

ಸಮಾನತೆ ಮೂಲವೇ ಸಹಕಾರ.

ಸಹಿಷ್ಣತೆಯ ಬದುಕು ಸಾರುವುದೀ ಸಹಕಾರ.

ಸಹಕಾರಕ್ಕೆ ಮೇಲು-ಕೀಳೆಂಬ ಅಂತರವಿಲ್ಲ.

"ಪತ್ತಿನ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆ"

"Business Plan- General Approach and Strategy as Applicable to Credit Cooperatives"

A firm enhances long term profitability by achieving a "competitive advantage" relative to others in the industry? Absolutely- providing services at a lower cost than the competition, or capitalizing on a niche that enables one to consistently market a product or service at a higher price than others in the industry will enhance profitability. In general, one needs to do one of three things to improve profits: 1) Improve efficiency (do a better job of what you do now); 2) Increase Volume (do more of what you do now to spread fixed costs); or 3) Reorganize the business (do something different). There are a number of resources available to help credit cooperatives to evaluate and improve financial performance. From a "strategic" standpoint credit cooperatives should focus on: 1) Cost Leadership (be the low cost producer of whatever service or product credit cooperatives are producing); 2) Differentiation (produce some attribute that others are unwilling or unable to duplicate that will garner a market premium); or 3) Creating barriers to entry (perhaps through member loyalty or some other mechanism).

Business planning is all about finding, describing, and refining the competitive advantage of a particular firm or entity to assist that firm in achieving goals and objectives (financial, transitional, resource stewardship, etc.). The increased capital requirements, more intense global competition, and the rapid rate of technological change are just a few of the many changing factors that come to mind that have increased the risk associated with managing the credit business. To further complicate matters, environmental stewardship objectives, become inter-twined with the financial management aspects of the business operation. Most would agree that this changing business environment increases the need for more comprehensive planning of business activities. Most are convinced that the planning process is valuable, and could help achieve goals and objectives.

Business planning is not a new concept. The planning process relies on components that have been used by managers for many years. A more formal

plan serves as a format for organizing the various components. For example, the plan can serve as a mechanism to connect the production, marketing, and financial aspects of the operation, while at the same time considering retirement and business transition needs, etc. In a very general sense, the plan is a statement of how firm intend to react to the constant changes in the business environment in which firm operate and achieve the goals and objectives that firm have in mind. Most importantly, the process can help to identify the competitive advantage (or advantages) of the firm's individual operation, and help to devise specific strategies and tactics to capitalize on those advantages. Specifically, the planning process helps to:

Identify goals. (what do you want to accomplish?)

Inventory resources. (what do you have to work with?)

Analyze business performance. (How have you done in the past?)

Assess the environment and the potential. (what might you do in the future?)

Decide on actions. (what will you do now?)

Implement strategies. (how will you do it?)

Evaluate the plan. (is it working?)

Planning is often triggered by a key event, such as a change in enterprise selection, ownership or management transition, or financial stress brought on by outside market or environmental factors. Certainly, over the past few years market conditions and weather factors have contributed to increased financial stress among a broad group of agricultural cooperatives.

Profitability Analysis

Profit is the difference between total income earned and total expenditures incurred by an institution/organisation (say a Cooperative Society) during a particular period of time (accounting period i.e. say one year). The simple formula for understanding the profit is;

Profit = Total Income - Total Expenditure

A Cooperative Society should earn profit due to the following reasons:

1. For its own long term survival and growth.

2. A Society which has continuously earned profit over a long period of time is financially strong. A financially strong Society in turn, is always in a better position to serve its members.

3. Profit is the major indicator of efficiency and competitiveness of the operations of the Society.

Profit Planning

Profits in cooperative societies do not happen by accident. . Profit comes through careful planning and strategy. A loss making Society should, therefore, plan to earn profit (i.e. achieve current viability) immediately and should try to wipe out the accumulated losses, (i.e.attain sustainable viability) in the balance sheet at the earliest. On the other hand, a profit making society should continuously strive to increase its profit. It is important to understand the sources of income and areas of expenditure while planning for profit.

Sources of Income of Cooperative Societies:

Income in Cooperative Societies comes from following three sources:

A. Interest earned on advances and Interest earned from bank balances/ investments with DCCB or with any institutions, if any

B. Miscellaneous income which is earned from non-credit/non-fund business includes commission, rent and others.

Areas of Expenditure of Cooperative Societies:

Expenditure or costs in Cooperative Societies are broadly grouped under the following heads:

A. Financial costs

Interest on deposits

Interest on borrowings

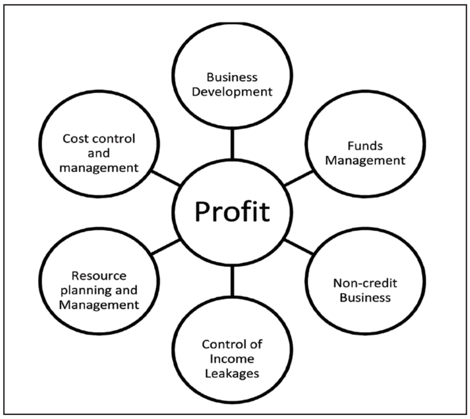
B. Transaction costs

Salary and payments to staff – known as wage bill or cost of management

Other operating expenditure

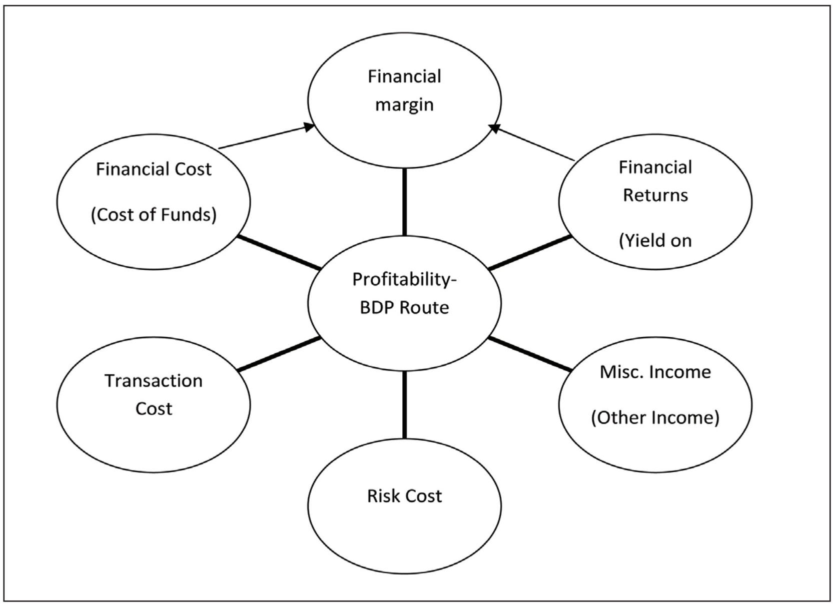
C. Risk costs

Incremental Provisions made towards Non Performing Assets (NPAs) during a year Thus, profit planning has to encompass all these areas. The below mentioned figure indicates 6 components of profit planning viz. resource planning and management, business development, funds management, non-credit business (miscellaneous income), control of income leakages and cost control and management.



Profit planning should result in improved management of the income and expenditure items so that better financial margins are achieved resulting in the improved profits and profitability. Even reduction in losses is a positive outcome of the profit planning. The Business Development Plan (BDP) is one of the powerful tools for the cooperative society towards a sound profit planning system and strategy.

Profit Plan Ingredients:



BUSINESS STRATEGY FOR PROFIT PLANNING

Key Result Area	Sub-Area	Action Areas
Resource Planning and management	Deposit Mobilisation	• Is the deposit growth (on the total and types) satisfactory? • Ratio of number of deposit accounts to total members • Is it possible to reduce cost of deposits by altering deposit mix? if so how? • Is it possible to reduce cost of deposits by altering interest rates? If so, how?
	Borrowing management	• What is borrowing to advances ratio? Is it satisfactory? • Any high cost borrowing? Its percentage to total borrowing? • Borrowing from State Govt. & others?
	Share Cpital and Rseerves	• What is the growth in share capital: from regular members, and others? • What is the coverage of membership as a percentage of total agricultural families in the area of operation of the Society?
Resource Allocation/ Business Development	CD Ratio	• What is the CD ratio? And the trend? • What is the trend in comparative yield on loans?
	Adavances	• What is the mix in terms of types, interest rates, etc by amount and % share? • What is the amount involved in imbalance? • What is position of NPAs under each category of advances? • Is the recovery level healthy? Is the NPA under control? • What is yield on advances of different types?

Funds Management	Cash Management	• What is the ratio of average cash to average deposits? • Is there a cash retention limit system? And if so, is it reviewed periodically? • What are the seasonality factors in cash? • What is the return on bank balances/term deposits with DCCB & other banks?
Non-Fund Business (Miscellaneous Income)	Commission	• What is the growth of the business? Is it profitable?
	Rent	• What is the growth of the business? Is it profitable?
	Others	• What are the other types of non-credit business and their profitability? • Can the Society serve as BC or BF of any Commercial Bank?
Income Leakages	Inadvertent charging of lesser interest rate on advances and paying higher interest on deposits	• Is there a system of checking the calculation done by the dealing staff?
	Deliberate income leakage through Fraud	• Frauds – Is audit system OK? What is the arrear in Audit? What is the amount involved in frauds and misappropriation? Whether the culprits who have committed frauds and misappropriation are punished or let loose?
Under Estimating of Provision	Assessment of NPA	• Is the assessment of NPA correct? Has the provisioning against NPAs been done correctly? Any shortfall in provisioning?

Cost control and management	Salary Cost	• Is there excess staff/manpower in comparison to the business?
	Non-Salary Cost are more amenable to control	What is the growth in the "other expenses"? What are specific areas where cost can be controlled?

A conscious discussion amongst all the internal stakeholder concerned on the above questions would yield a desirable strategy for effective profit planning.

Monitoring the implementation of BDP:

The Business development plan of a PACS needs regular monitoring. For this purpose, the management committee, together with the secretary should monitor the progress of the plan both in terms of stock and flow indicators at monthly and bi-monthly intervals and should guide the society towards achievement of goals, including corrective measures, if necessary.

- **Member involvement:**

Mobilisation of members for the society is the first step towards establishing a viable society. For this purpose, the society should conduct an annual review of its membership and invite all the residents of the village including small and marginal farmers, oral lessees, agricultural labourers, artisans, small traders, women and other weaker sections of the village to become members of the society and avail the services. This will improve the borrowing membership and in turn the income and profits of the society.

- **Costs and Margins**

One critical factor that the society should monitor all the time is its status of profitability. The management committee should regularly monitor, activity-wise what are the costs and returns from each activity (for example; from banking operations; input supply; PDS; etc). For this purpose, the committee should

request the secretary to put up to the committee; month-wise costs and revenues, activity-wise, indicating along with them the number of persons deployed by the society in that activity. The excess of revenue over cost incurred per unit (of resources deployed in an activity) is called the margin. The margin is used to meet the burden of the activity (in the form of staff costs and operational cost). If the society could identify the risk or probability of operational losses activity wise, the society would be able to predict the exact financial results in respect of each activity. Based on the anticipated results, it will also be able to take corrective steps that are required. Thus, in short, the society will be able to plan its profits.

- **Cost control**

Quite often, many believe the need to control costs. But are also aware that costs cannot be eliminated like salaries to staff, administrative expenses, facilities to executives, dividends to owners etc,. This leads to confusion in understanding the term cost control. Cost control does not literally mean controlling of costs, as it is not possible all the time. The PACS should make efforts to either maintain or reduce the proportion of expenditure in relation to earning. An increased in income through productivity per employees and non-interest income will ensure this. At the same time the market also provides opportunity and by using right strategies PACS would earn more profit.

Many of today's co-operatives sit at a crossroads, faced with the question of "How do we retain our uniqueness in an increasingly international and competitive marketplace?" The answer may be right in front of us. By working together with other co-operatives, other businesses and other groups, we can improve the services to members and provide them with more of the choices offered by a global economy. Strategic alliances provide a mechanism for doing this, and many cooperatives in Canada are moving convincingly towards realising these goals.

"ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ" Common Service Center (CSC)
ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗಕ್ಕೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆಗಳ ಸೌಲಭ್ಯ

– ಶ್ರೀ ಶಿವಕುಮಾರ ಬಿರಾದಾರ, ತರಬೇತಿ ಅಧಿಕಾರಿ, ಕರಾಸೌಸಂಸನಿ., ಬೆಂಗಳೂರು

ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು (CSC) ಭಾರತದಲ್ಲಿ 2006ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. ಇದನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾಹಿತಿ ಕೇಂದ್ರ (NIC) ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಹಯೋಗದಿಂದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ದೇಶದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ತರುವಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು (CSC) ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ಮೂಲಕ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಚೌಕಟ್ಟು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. CSC ಯೋಜನೆ ಎಂದರೇನು? ಇದರಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೇನು? ಈ ಕುರಿತ ಪೂರ್ಣ ವಿವರ ಇಲ್ಲಿದೆ.

ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು:

- ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ "ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ" ಗಳ ಪರಿಚಯ
- ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗಕ್ಕೂ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವ ಕೇಂದ್ರಗಳು
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ಆರಂಭಿಸುವುದು ಹೇಗೆ? ಇಲ್ಲಿದೆ ಮಾಹಿತಿ

ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ಅಥವಾ "ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ" ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾಮನ್ ಸರ್ವೀಸ್ ಸೆಂಟರ್‌ಗಳಿಂದ (CSC) ಎರಡು ರೀತಿಯ ಅನುಕೂಲಗಳಿವೆ. ಇದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪುನರುಜ್ಜೀವನಗೊಳಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಇದು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ (Common Service Center-CSC) ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಇಲಾಖೆ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ.

ಏನಿದು CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪೋರ್ಟಲ್?

ಸರ್ಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದೊಂದಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು (CSC) ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ಯೋಜನೆಗಳ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಸರಳ ಮತ್ತು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಸರ್ಟಿಫಿಕೇಟ್‌ಗಳು, ಪರವಾನಗಿಗಳು, ಆಧಾರ್ ಕಾರ್ಡ್, ಪಾಸ್ ಪೋರ್ಟ್, ಪಿಂಚಣಿ ಸೇವೆಗಳು, ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್‌ನಂತಹ ಅನೇಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಿಎಸ್‌ಇ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕ ಸುಲಭವಾಗಿ ಪಡೆಯಬಹುದು. "ಗ್ರಾಮ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯಮಿಗಳಿಗೆ (VLE CSC)" ಗ್ರಾಮೀಣ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿ ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯಿತಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದು ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ಕೇಂದ್ರ ತೆರೆಯುವುದು ಈ ಯೋಜನೆಯ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರದ ಉದ್ದೇಶಗಳು:

- CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪೋರ್ಟಲ್ ಮೂಲಕ ಪಾರದರ್ಶಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ವಿವಿಧ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ತಲುಪಿಸಲು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ವೇದಿಕೆ ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಗ್ರಾಮೀಣ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಜಿ–ಟು–ಸಿ (ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ) ಮತ್ತು ಬಿ–ಟು–ಸಿ (ವ್ಯವಹಾರದಿಂದ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ) ಸೇವೆಗಳ ವಿತರಣೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರವು ಸಮಾಜದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಬಲೀಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯದ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುವುದು.

- ಯೋಜನಾ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ಆಡಳಿತ ಯಂತ್ರವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷಾ ಸಹಾಯ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಮೂಲಕ ಗ್ರಾಮ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯಮಿಗಳನ್ನು (VLEs) ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಈ ಯೋಜನೆ ಸಹಾಯಕವಾಗಿದೆ.
- CSC ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯಮಿಗಳ (VLE) ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು VLE ಗಳಾಗಿ ಸೇರಲು ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು.
- ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಅನನುಕೂಲವಾಗದಂತೆ ಸಿಎಸ್‌ಸಿಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವೆಯ ವಿತರಣೆಯನ್ನು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ, ಪಾರದರ್ಶಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯನ್ನಾಗಿಸುವುದು.

CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪೋರ್ಟಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು:

CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪೋರ್ಟಲ್‌ನಲ್ಲಿನ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಮೂರು ಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

1. ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳು:

ನಿಮಗೆ ತಿಳಿದಿರುವಂತೆ, ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ, ಸರ್ಕಾರವು ನಾಗರಿಕರಿಗಾಗಿ ಹಲವು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ತರುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಗಳ ಪ್ರಯೋಜನ ದೇಶದ ಎಲ್ಲ ಅರ್ಹ ಫಲಾನುಭವಿಗೂ ತಲುಪಿಸಲು, ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಅಖಿಲ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆಗಳ ಸಹಾಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ವಸತಿ ಯೋಜನೆ, ಫಾಸ್ಟ್ ಟ್ಯಾಗ್, ಪ್ಯಾನ್ ಕಾರ್ಡ್, ಪಾಸ್‌ಪೋರ್ಟ್, ಆಧಾರ್ ಕಾರ್ಡ್, ವಿಮೆ, ವಿದ್ಯುತ್ ಬಿಲ್, ನೀರಿನ ಬಿಲ್ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇವೆಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ.

2. ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಂದ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳು:

ಇವು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಿಂದ ನಡೆಸಲ್ಪಡುತ್ತಿರುವ ಸೇವೆಗಳಾಗಿದ್ದು, ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ವಿಸ್ತರಣೆಗೆ ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ಕೇಂದ್ರದ ಸಹಕಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಸೇವೆಗಳಾದ IRCTC, ವಿಮಾನ ಟಿಕೆಟ್ ಬುಕಿಂಗ್, ಬಸ್ ಟಿಕೆಟ್ ಬುಕಿಂಗ್ ಸೇವೆಗಳು, ಮೊಬೈಲ್ ಮತ್ತು ಆಖಿಲೂ ರೀಚಾರ್ಜ್, ಕೃಷಿ ಸೇವೆಗಳು, CSC ಬಜಾರ್, ಇ–ಲರ್ನಿಂಗ್ ಮೊದಲಾದ ಸೇವೆಗಳು ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ.

3. ಹಣಕಾಸು ಸೇವೆಗಳು:

ಠೇವಣಿ, ಹಿಂಪಡೆಯುವಿಕೆ, ಬ್ಯಾಲೆನ್ಸ್ ವಿಚಾರಣೆ, ಅಕೌಂಟ್ ಸ್ಟೇಟ್‌ಮೆಂಟ್, ಮರುಕಳಿಸುವ ಠೇವಣಿ ಖಾತೆಗಳು, ಓವರ್‌ಡ್ರಾಫ್ಟ್, ಚಿಲ್ಲರೆ ಸಾಲ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಉದ್ದೇಶದ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಕಾರ್ಡ್, ಕಿಸಾನ್ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಕಾರ್ಡ್, ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಸೌಲಭ್ಯದಂತಹ ಅನೇಕ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಸೇವೆಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ಮೂಲಕ ಲಭ್ಯವಾಗಲಿವೆ. ಇದು ಸುಮಾರು 42 ಸಾರ್ವಜನಿಕ, ಖಾಸಗಿ ಸೇವಾ ವಲಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಗ್ರಾಮೀಣ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ಗಳೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದೆ.

CSC ಸೇವಾ ಅಧಿಕೃತ ಗ್ರಾಮ ಮಟ್ಟದ ವಾಣಿಜ್ಯೋದ್ಯಮಿ (VLE) ಅಥವಾ ಗ್ರಾಮೀಣ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರದ ಮೂಲಕವೂ ವಿಮಾ ಸೇವೆ ಪಡೆಯಬಹುದು. ಜೀವ ವಿಮೆ, ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ, ಬೆಳೆ ವಿಮೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಪಘಾತ ಮತ್ತು ಮೋಟಾರು ವಿಮೆಯಂತಹ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಇತರೆ ಸೇವೆಗಳು:

- ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೇವೆಗಳು
- ಆರೋಗ್ಯ ಸೇವೆಗಳು
- ಆದಾಯ ತೆರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಕೆ
- ಕೃಷಿ ಸೇವೆಗಳು

CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪಾಲುದಾರರು:

ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರದ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಮೂರು ವಿಧಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

1) ಗ್ರಾಮ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯಮಿಗಳು:

ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸಲು, ಗ್ರಾಮೀಣ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯಮಿಗಳಿಗೆ ಈ ಅಖಿಲ ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ತೆರೆಯುವ ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

2) ರಾಜ್ಯ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆ:

ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ಯೋಜನೆಯ ವಿಸ್ತರಣೆಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ರಾಜ್ಯ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆ.

3) ಕೇಂದ್ರ ಸಚಿವಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು:

ಕೇಂದ್ರ ಸಚಿವಾಲಯಗಳು, ಅವರ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಕೇಂದ್ರ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ವಿವಿಧ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ, ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಗ್ರಾಮೀಣ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ವಿವಿಧ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು CSC ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ನೋಂದಣಿ ಹೇಗೆ?

ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನರು CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ತೆರೆಯಲು ಬಯಸಿದರೆ ಅವರು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ನಗರ ಅಥವಾ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಯಾವ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಿಎಸ್‌ಸಿ ತೆರೆಯಲು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ಇಂಡಿಯಾ ಯೋಜನೆಯಡಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ತೆರೆಯಬಹುದು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು. CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಪೋರ್ಟಲ್‌ನಲ್ಲಿ CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರದ ನೋಂದಣಿ ಮಾಡಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಶುಲ್ಕ ಪಾವತಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ.

CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ತೆರೆಯಲು ಅರ್ಹತೆ:

- ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ CSC ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ತೆರೆಯಲು ಅರ್ಜಿದಾರರು ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟವರಾಗಿರಬೇಕು.
- ಅರ್ಜಿದಾರರು ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ 10ನೇ ತರಗತಿ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗಿರಬೇಕು.
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ, ಅರ್ಜಿದಾರರು ಸ್ಥಳೀಯ ಉಪಭಾಷೆಯನ್ನು ಓದಲು ಮತ್ತು ಬರೆಯಲು ಬರಬೇಕು. ಜತೆಗೆ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಭಾಷೆಯ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- ಅರ್ಜಿದಾರರು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಣಿಗಾಗಿ ಟಿಇಸಿ ಸರ್ಟಿಫಿಕೇಟ್ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ, ಆದ್ದರಿಂದ ನೀವು ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಕ್ಕೆ ನೋಂದಾಯಿಸುವ ಮೊದಲು ಈ TEC ಕೋರ್ಸ್ ಸರ್ಟಿಫಿಕೇಟ್ ಪಡೆಯಬೇಕು.

CSC ಡಿಜಿಟಲ್ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ನೋಂದಣಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ದಾಖಲೆಗಳು:

- ಗುರುತಿನ ಪುರಾವೆ: ಅರ್ಜಿದಾರರ ಮತದಾರರ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿಯ ಪ್ರತಿ.
- ವಿಳಾಸ ಪುರಾವೆ: ಅರ್ಜಿದಾರರ ಆಧಾರ್ ಕಾರ್ಡ್ ನಕಲು.
- ಬ್ಯಾಂಕ್ ವಿವರಗಳು: ಅರ್ಜಿದಾರರ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಪಾಸ್‌ಬುಕ್ ಅಥವಾ ರದ್ದುಪಡಿಸಿದ ಚೆಕ್
- ಪ್ಯಾನ್ ಕಾರ್ಡ್: ಅರ್ಜಿದಾರರ ಪ್ಯಾನ್ ಕಾರ್ಡ್ ನಕಲು
- ಪುನರಾರಂಭ: ಅರ್ಜಿದಾರರ ಪುನರಾರಂಭದ ಪ್ರತಿ
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ ಮೂಲಸೌಕರ್ಯ
- 100 ರಿಂದ 150 ಚದರ ಅಡಿ ಕೇಂದ್ರ ತೆರೆಯುವ ಸ್ಥಳ
- ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್
- ಮುದ್ರಕ
- ಸ್ಕ್ಯಾನರ್

- ವೆಬ್ ಕ್ಯಾಮರಾ
- ಬಯೋ–ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಸ್ಕ್ಯಾನರ್
- ಯುಪಿಎಸ್ ಪವರ್ ಬ್ಯಾಕಪ್

ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಯಾರು ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ?

ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು (CSC) ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೂಲಕ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಸರಕಾರ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ.

- **ಖಾಸಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು:** CSC ಅನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ಸೇವೆ ನೀಡುವ ಉದ್ದೇಶದೊಂದಿಗೆ ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬಹುದು.
- **ಸರಕಾರದ ಬೆಂಬಲ:** ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು CSCಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನೆರವು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಸರ್ಕಾರವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಶ್ರೇಣಿಯ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮುದಾಯಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ನೆರವು ನೀಡುತ್ತದೆ.
- **ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು:** ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಖಅಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಇವು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನೀಡಲ್ಪಡುವ ಯೋಜನೆಗಳ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವುಗಳ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ.

ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಈ ಅವಕಾಶ ಇದೆಯೇ?

ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು (CSC) ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಇದೆ. ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಅವರು ಸರಕಾರದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ CSCಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬಹುದು. ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ವಿವಿಧ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಮೂಲಕ, ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸ್ಥಳೀಯ ಜನರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಒದಗಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು.

ಅವಕಾಶ ಇದ್ದರೆ ನೋಂದಣಿ ಹೇಗೆ – ವಿಧಾನಗಳು?

ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಕೇಂದ್ರ (CSC) ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನೋಂದಣಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ:

- CSC ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಬಯಸುವ ಸಹಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸರ್ಕಾರದ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- CSC ಯೋಜನೆಯ ಅಧಿಕೃತ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ (eDistrict ಅಥವಾ CSC SPV) ಆನ್‌ಲೈನ್ ನೋಂದಣಿ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಭರ್ತಿಮಾಡಬೇಕು.
- ನೋಂದಣಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ದಾಖಲೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೋಂದಣಿ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಜೋಡಿಸಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.
- ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಪರಿಶೀಲನೆಯ ನಂತರ CSC ಸ್ಥಾಪನೆಗಾಗಿ ಅನುಮತಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಅನುಮತಿ ಪಡೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ, ಸ್ಥಳವನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು CSC ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮೂಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- CSC ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಉತ್ತಮ.
- ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ನಂತರ, CSC ಅನ್ನು ಉದ್ಘಾಟಿಸಬಹುದು.

ಈ ನೋಂದಣಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸ್ಥಳಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬದಲಾಗಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂಬಧಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಖುದ್ದಾಗಿ ಭೇಟಿಯಾಗಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸೂಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

7 ಸಹಕಾರಿ ತತ್ವಗಳು

1. ಮುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಸದಸ್ಯತ್ವ
2. ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಸದಸ್ಯರ ಹತೋಟಿ
3. ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಸದಸ್ಯರ ಪಾಲು
4. ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ
5. ಸಹಕಾರ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರ
6. ಸಹಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಹಕಾರ
7. ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿ

7 Cooperative Principles

1. Voluntary and Open Membership
2. Democratic Member Control
3. Members' Economic Participation
4. Autonomy and Independence
5. Education, Training, and Information
6. Cooperation Among Cooperatives
7. Concern for Community

ಸಹಕಾರಿ ಧ್ವಜದಲ್ಲಿನ 7 ಬಣ್ಣಗಳು

- ಸಹಕಾರ ಬೇಸಾಯ
- ಸಹಕಾರಿ ಉದ್ದಿಮೆ
- ಸಹಕಾರಿ ಮಾರಾಟ
- ಸಹಕಾರಿ ಪತ್ತು ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು
- ಸಹಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರ
- ಮಾನವನ ಇತರೆ ಸಹಕಾರಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು
- ಸಹಕಾರಿ ಆರೋಗ್ಯ

7 Colors Of Cooperative Flag

- Cooperative Agriculture
- Cooperative Industry
- Cooperative Marketing
- Cooperative Finance & Credit
- Cooperative Education & Publicity
- Cooperative Human Activities
- Cooperative Health

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಹಕಾರಿ ನಿ., ಬೆಂಗಳೂರು.

'ಸೌಹಾರ್ದ ಸಹಕಾರಿ ಸೌಧ' ನಂ.68, ಒಂದನೇ ಮಹಡಿ, 17 ಮತ್ತು 18ನೇ ಅಡ್ಡ ರಸ್ತೆ ಮಧ್ಯೆ,
ಮಾರ್ಗೋಸಾ ರಸ್ತೆ, ಮಲ್ಲೇಶ್ವರಂ, ಬೆಂಗಳೂರು-560055.
www.souharda.coop, Ph: 080-23378375-80, Email:souharda@souharda.coop