

رئیس هیأت مدیره شرکت متضمن چند پرسش مهم زیر است که بدو طرح شده و سپس به ترتیب مورد پاسخگویی قرار می‌گیرد:

۱- با توجه به این که شرکتها و اتحادیه‌های تعاونی بنا به تصریح ماده ۷ قانون بخش تعاونی از شخصیت حقوقی مستقل برخوردارند، آیا رئیس مؤسسه دولتی که هنوز اکثریت اعضای شرکت پرسنل آن هستند مجاز به چنین خواسته‌ای از تعاونی می‌باشد یا نه؟

۲- در صورتی که شرکت ملزم به انجام خواسته مزبور باشد، در این صورت با نظر گرفتن این که نام شرکت «شرکت تعاونی مسکن کارکنان مؤسسه...» است، حذف نام مؤسسه دولتی مربوط از نام شرکت کافی به مقصود نبوده و احتمالاً می‌بایست واژه «پرسنل» نیز از نام شرکت برداشته شود و بر این اساس چه باید کرد؟

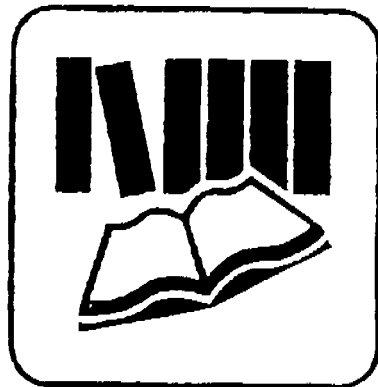
۳- با حذف نام دستگاه دولتی از پسوند نام شرکت، تکلیف هیأت مدیره و مدیر عامل که از میان پرسنل واحد دولتی مربوط که اکثریت اعضای شرکت را تشکیل می‌دهند، انتخاب شده‌اند، از حیث مواجهه با ممنوعیت مقرر در اصل ۱۴۱ قانون اساسی نیز قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب سال ۱۳۷۲ مجلس شورای اسلامی که در آن برای کارمندان دولت که عهده دار عضویت در هیأت مدیره و یا تصدی مدیر عامل شرکتهای تعاونی غیر اداری می‌شوند، مجازاتهای سنگین تعیین شده است، چه خواهد شد؟

● پاسخ

چون بسیاری از شرکتهای تعاونی مسکن که در بادی امر صرفاً برای کارمندان واحدهای دولتی تشکیل شده‌اند، پس از مدتی، بدون در نظر گرفتن آثار و عواقب سوء مترتب، عضویت کارمندان دستگاه دولتی را با تغییر اساسنامه، به عموم متقاضیان تعمیم و گسترش داده‌اند، با مشکلات کاملاً مشابه آن چه شرح داده شد، روبرو هستند، لذا امید است پاسخهای زیر در دیگر شرکتهای تعاونی مسکنی که به طریق مذکور اقدام نموده‌اند مورد استفاده قرار گیرد:

۱- استفاده شرکتهای تعاونی از عناوین دولتی، خاصه با توجه به شخصیت حقوقی مستقلی که دارند اقدامی بر خلاف قوانین و مقررات موضوعه بوده و جزء شرکتهای تعاونی که برای کارکنان دستگاههای دولتی، با تجویز قانون و به خواست مؤسسه دولتی مربوط تشکیل می‌شوند، سایر تعاونی‌ها که با عضویت صاحبان مشاغل آزاد، اقشار غیر کارکنان دولت و یا عامه مردم مجاز به تشکیل می‌باشند، به هیچ وجه نباید اقدام به اتخاذ عناوین دولتی نمایند. به این ترتیب اظهار رئیس مؤسسه مبنی بر خلاف نام دستگاه دولتی مربوط از نام شرکت تعاونی با توجه به تغییر اساسنامه و اجازه یافتن اشخاص غیر کارمند مؤسسه دولتی که شرکت بدو برای پرسنل آن تشکیل شده، کاملاً موجه و صحیح می‌باشد.

۲- برای رفع تخلف و آثار مترتب بر آن، نام شرکت را با تشکیل مجمع عمومی فوق العاده و توجیه دلایل لزوم تغییر نام شرکت و حذف عبارت «پرسنل مؤسسه...» برای اعضاء حاضر در جلسه و استعلام از اداره ثبت شرکتها، به یکی از اسامی آزادی که تاکنون به ثبت نرسیده، با تصویب مجمع عمومی فوق العاده تغییر داده و اصلاح نمایند، به نحوی که نام انتخابی موهم انتساب شرکت به دستگاههای



پرسش و پاسخ حقوقی

● سید یوسف اسماعیل صفوی

■ پرسش

رئیس هیأت مدیره یکی از شرکتهای تعاونی مسکن که از ده سال پیش با عضویت و به نام پرسنل یک دستگاه دولتی تشکیل شده است، با ارائه اطلاعاتی از جمله در این مورد که چند سال پیش، مجمع عمومی فوق العاده شرکت، ضمن تصویب اساسنامه منطبق با آخرین اساسنامه نمونه تنظیمی و مورد تأیید وزارت تعاون، در جهت رفع مشکلات مالی ایجاد شده در اثر عدم پرداخت به موقع وجوه لازمه برای ساخت واحدهای مسکونی که منجر به عدم ایفای تعهدات مالی قراردادی در قبال انجام کار از طریق پیمانکار و ورود خساراتی به شرکت و اعضای خوش حساب شده بود، شرایط عضویت اختصاصی پرسنل دستگاه دولتی مربوط را نیز با تعمیم به عموم متقاضیان متفرقه واجد شرایط قانونی، تغییر داد و به این ترتیب گروهی از اعضای اولیه شرکت که پرسنل دستگاه دولتی بودند، از عضویت خارج شده و افراد جدیدی خارج از مؤسسه دولتی مربوط، به عضویت شرکت پذیرفته شدند، ایشان اضافه کرده‌اند که اخیراً مسئول واحد دولتی، کتباً به هیأت مدیره شرکت اعلام کرده است با برگزاری مجمع عمومی فوق العاده ترتیبی اتخاذ نمایند که هر چه سریع‌تر نسبت به حذف عنوان دستگاه دولتی از پسوند نام شرکت، اقدام گردد. استعلام

دولتی و غیر دولتی و یا قشر خاصی که مجاز به تشکیل تعاونی برای خود هستند، نباشد.

۲. چون بر اساس مطالبی که عنوان کرده‌اید، شرکت از وضعیت و صف کارمندی دستگاه دولتی خارج گردیده و اگر چه اکثریت اعضاء کارمند دولت می‌باشند، لیکن به سبب خروج از شرکت از حالت اختصاصی «کارمندی دولت» به حالت عمومی «امکان عضویت عامه مردم» لازم است در اسرع وقت، مجمع عمومی عادی (یا عادی به طور فوق العاده) شرکت را تشکیل داده و نسبت به انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل هیأت مدیره از میان اعضای غیر کارمند دولت و از میان واجدین شرایط اقدام نمایند. مدیر عامل شرکت نیز می‌بایست به وسیله هیأت مدیره جدید از میان افرادی که کارمند دولت نیستند از میان اعضاء یا غیر اعضاء انتخاب شود.

انتخاب کارمندان بازنشسته به هر یک از سمت‌های مزبور بلامانع است.

پوشش

یکی از کارشناسان محترم شاغل در بندر عباس با توضیح این که اساسنامه برخی از شرکتهای تعاونی استان هرمزگان با نخستین اصلاحیه قانون بخش تعاونی (مصوب ۷۷/۷/۵ مجلس شورای اسلامی) منطبق نشده است، خواستار اعلام نظر در این باره شده‌اند که هیأت مدیره و بازرسان چنین تعاونی‌هایی در مجامع عمومی عادی می‌بایست طبق اساسنامه مربوط برای مدت دو سال انتخاب شوند یا منطبق با اصلاحیه قانون به ترتیب سه سال در مورد انتخاب هیأت مدیره و بازرسان برای یک سال مالی؟

پاسخ

با ملاحظه مفاد ماده ۷۱ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران که به موجب آن کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن، ملغی گردیده، به طور قطع و یقین آن دسته از مواد اساسنامه تعاونی‌ها که به تبع قانون وقت حاکم و ناظر بر بخش تعاونی، در اساسنامه‌ها انشاء شده است از جمله مدت مأموریت هیأت مدیره و بازرسان در شرکتهای اتحادیه‌های تعاونی به دلیل مغایرت با احکام امره اصلاحیه قانون بخش تعاونی، از اعتبار ساقط شده و در چنین مواردی می‌بایست مواد قانونی ناسخ مواد قانون سابق، به مورد اجرا گذاشته شود.

تردید کارشناسان در مورد اعتبار مواد مغایر اساسنامه‌های تعاونی‌ها با قانون بخش تعاونی و اصلاحیه آن، از نحوه تنظیم و نگارش ماده ۶۹ و مفهوم آن ناشی می‌شود. لیکن در صورتی که مفاد ماده ۶۹ به صورت تبصره در ذیل ماده ۷۱ قانون قرار می‌گرفت، می‌توانست استثنای وارد بر ماده اخیر الذکر تلقی شده و مواد مغایر اساسنامه‌های تعاونی‌ها را با احکام قانون بخش تعاونی، تا زمان انطباق با قانون مزبور، اعتبار بخشد. در مقایسه مواد ۵۶ و ۷۱ قانون ناکزیر باید ماده ۷۱ را معتبر و لازم‌الاجرا دانست زیرا در صورتی که ماده ۶۹ در مقایسه با مواد مغایر آن با قانون بخش تعاونی، معتبر بدانیم، در این فرض حکم ماده ۷۱ بلااثر شده و از اعتبار ساقط خواهد گردید. ضمناً با دقت در متن ماده ۶۹ این استنباط حاصل خواهد شد که

مفاد این ماده، در مقام اعتبار بخشیدن به مواد مغایر اساسنامه تعاونی‌ها، با احکام قانون بخش تعاونی، وضع نشده، بلکه شناسایی شرکتهای اتحادیه‌ها به عنوان «تعاونی» موکول به زمانی شده است که به موجب حکم این ماده تغییرات اساسنامه خود را با تأیید وزارت تعاون، به ثبت برسانند.

در هر حال به رغم دلایلی که در مورد مزبور ابراز گردید، لازم است درباره حدود اعتبار ماده ۶۹ قانون بخش تعاونی، کارشناسان و مسئولان محترم واحدهای تابعه وزارت تعاون، از بخشنامه‌ها و دستور العملهای صادره تبعیت نموده و از استنباط و عملکردهای مغایر و متفاوت که منشأ اختلال و آشفتگی خواهد شد اکیداً پرهیز و خودداری نمایند.

پوشش

بازرس اصلی یک شرکت تعاونی تولیدی فعال با اعلام این که شرکت جمعاً ۲۱ نفر عضو دارد که در دو جناح مخالف، شامل ۱۱ نفر و ۱۰ نفر معمولاً در تقابل با یکدیگر عمل می‌کنند و از سه عضو هیأت مدیره، دو نفر به گروه اکثریت تعلق داشته و نفر دیگر به اتفاق مدیر عامل که اخیراً با گروه اقلیت ائتلاف کرده و اعضای گروه اقلیت با ورود مدیر عامل به جرگه آنان به ده نفر بالغ شده‌اند، اضافه کرده است که در آخرین مجمع عمومی عادی برگزار شده در نیمه اول سال جاری با دستور جلسه طرح و تصویب بیان و عملکرد سال گذشته شرکت، انتخاب اعضای اصلی و علی‌البدل هیأت مدیره و بازرسان و چند مورد دیگر، علیرغم این که ۲۱ نفر عضو شرکت همگی در جلسه مجمع، ضمن ثبت نام و امضای ورقه حضور و غیاب، حاضر شده بودند، مدیر عامل شرکت پنج نفر دیگر را با ادعای این که مبتنی بر اختیارات تفویض شده از سوی هیأت مدیره به وی در مورد پذیرش متقاضیان به عضویت، اخیراً با عضویت آنان در شرکت موافقت کرده و چون عضو شرکت شده‌اند می‌توانند در جلسه مجمع حضور یابند. به جلسه راه داده و در نتیجه با تبدیل گروه اقلیت به اکثریت، هیأت مدیره و بازرسان اصلی و علی‌البدل عموماً از میان اعضای که تا قبل از ورود پنج نفر جدید در اقلیت قرار داشتند، از میان آنان انتخاب شده‌اند و به این ترتیب تعادل نسبی که سابقاً در شرکت وجود داشته، به طور کلی مختل و منتفی شده است. ایشان با طرح مطالب بالا خواهان پاسخگویی به این موضوع شده‌اند که آیا هیأت مدیر مجاز بوده است اختیار پذیرش اعضای جدیدی را که از وظایف و اختیارات هیأت مدیره است به مدیر عامل تفویض نماید یا نه؟ با این توضیح که بازرس مزبور اظهار داشته با بررسی دفتر صورت‌حساب هیأت مدیره ملاحظه کرده است که از سه عضو اصلی هیأت مدیره شرکت، یک نفر آنان با تفویض اختیار مزبور مخالفت کرده و در کنار امضای خود در ذیل صورت جلسه مربوط به مخالفت خود با موضوع کتباً تصریح کرده است.

پاسخ

متأسفانه موضوع تجزیه اعضاء در شرکتهای تعاونی تولیدی به دو گروه مخالف با یکدیگر که به جاری همکاری، همفکری و همیاری در جهت توسعه و پیشرفت فعالیتهای تعاونی، معمولاً هم توان و

تلاش خود را صرف مقابله و تعارض با هم کرده و در واقع مهم‌ترین عامل و علت عدم توفیق بسیاری از شرکتهای تعاونی تولیدی در مقایسه با سایر انواع تعاونی‌ها و حتی شرکتهای تجاری همین مسأله است، از دامنه وسیعی برخوردار بوده و به نظر می‌رسد اکثر شرکتهای تعاونی تولیدی که نتوانسته‌اند به مراحل پیشرفت و توسعه گام نهاده و در همان سالهای نخست تشکیل، از هم پاشیده و منحل شده‌اند، با چنین وضعیت ناهنجار و مغایر با اصول و فلسفه تشکیل تعاونی‌ها، مواجه شده‌اند و به همین لحاظ به منظور جلوگیری از جناح بندی و گروه گرایی در این نوع از تعاونی‌ها و هموار کردن زمینه پیشرفت آنها، وضع و تصویب مقررات ویژه‌ای راجع به تعاونی‌های تولیدی، علی‌الخصوص با تجارب طولانی و ارزشمندی که وزارت تعاون در این زمینه کسب کرده است، در قانون بخش تعاون، در جهت چاره جویی برای رفع این معضل، بسیار ضروری و حائز اهمیت است. زیرا شرکتهای تعاونی تولیدی با امکاناتی که دولت، به ویژه از طریق اختصاص بخشی از بودجه سالانه کشور، در اختیار آنها قرار می‌دهد، در صورت فائق آمدن بر این مشکل اساسی و فراگیر، قادر خواهند بود ضمن افزایش توان تولیدی کشور و بی‌نیازی به واردات بسیاری از فرآورده‌ها و محصولات تولیدی مورد نیاز از خارج کشور و نیل به خود کفایی و حتی صدور کالاهای نوآیندی، بهبود فن آوری، تحصیل ارز و ایجاد موازنه در ترازنامه بازرگانی خارجی کشور، پیشرفت سریع در همه زمینه‌های تولیدی که امکانات بالقوه آن در داخل موجود است و بالاخره مهم‌تر از همه ایجاد فرصت‌های شغلی ناشی از توسعه فعالیتها برای بیکاران گام بردارند همچنین برای خروج از بحران کنونی که درآینده می‌تواند با شدتی به مراتب بیشتر بروز نماید، قطع وابستگی کشور به ارز حاصل از فروش نفت و فوائد کثیر دیگری نیز وجود دارد که همگی در گرو ایجاد تغییراتی متداسی، با شرایط پیشرفت تعاونی‌های تولیدی در قانون بخش تعاونی می‌باشند. علیرغم تفاوت‌های ماهوی بسیار و گاه کاملاً منته‌اوتی که بین تعاونی‌های تولیدی و توزیعی وجود دارد، متأسفانه در قانون بخش تعاونی، مقرراتی که بتواند معضلات و سیاه‌مندیهای تعاونی‌های تولیدی را به طور کامل کشف، رفع و تأمین نماید، پیش بینی نشده است.

صرف نظر از این که بحث درباره تعاونی‌های تولیدی، عال‌عقب، ماندگی، تضعیف و یا تلاش آنها و ارائه راهکارهای عملی در جهت رفع مشکلات، نحوه افزایش بازدهی آنها بلحاظ اهمیت فراوانی که دارند، محتاج بررسی دقیق و جامعی می‌باشد و در این مقال نمی‌گنجد، امید است در فرصتی مناسب و در مقاله یا سلسله مقالاتی جداگانه به آنها پرداخته شود در عین حال، پاسخ پرسش مطروحه بسیار ساده است که ذیلاً به آن مبادرت می‌شود:

با این که به موجب تبصره ماده ۲۷ قانون بخش تعاونی به هیأت مدیره اجازه داده شده تا بخشی از اختیارات خود را به مدیر عامل تفویض نماید، لیکن چون تفویض هر یک از اختیارات هیأت مدیره در ارتباط با ماده ۲۷ قانون یا غیر آنها نیاز به تصویب سه چهارم آراء هیأت مدیره دارد و چون در شرکت تعاونی با سه عضو اصلی موافقت

دو عضو از سه عضو هیأت مدیره از نصاب مقرر قانونی یعنی سه چهارم آراء کمتر است، لذا تصویب و موافقت دو نفر از سه عضو هیأت مدیره برای تفویض اختیار کافی نبوده و مانع از تفویض اختیار به مدیر عامل می‌گردد مگر آن که هر سه نفر با آن موافقت کرده باشند. بنابراین در مورد سؤال تفویض اختیار پذیرش عضو یا اعضای جدید به مدیر عامل مطابق با تصریح تنصیر ماده ۲۷ قانون صورت، نگرفته و نافذ نبوده است و با توجه به عدم رعایت موازین قانونی در پذیرش ۵ نفری که در جلسه مجمع حضور یافته و به عنوان عضو اعمال رأی کرده‌اند، به عضویت لازم است توسط مدیر عامل یا رئیس هیأت مدیره، مراتب عدم عضویت پنج نفر را به آنان اعلام نموده و ضمن تأدیه و جوه دریافتی از آنان، نسبت به توضیح موضوع در صورت، جلسه هیأت مدیره و عدم وجاهت قانونی اختیار تفویض شده به مدیر عامل در مورد پذیرش اعضای جدید و ابلاغ آن به مدیر عامل اقدام گردد.

پرسش

آقای رسول آرون که با ارسال نامه‌ای خود را فرهنگی و عضو تعاونی مصرف فرهنگیان یکی از شهرهای استان خراسان و منتخب به سمت بازرس اصلی شرکت در مجمع عمومی عادی مورخ ۷۹/۴/۱۲ معرفی کرده‌اند، با اعلام این که در طول سال جاری بی آن که مجمع عمومی فوق العاده برای طرح و تصویب اساسنامه جدید دعوت به تشکیل شده باشد، هیأت مدیره شرکت از عدم آگاهی کافی هیأت رئیسه جلسه نوبت دوم مجمع عمومی عادی متشکله در تاریخ فوق الذکر سوء استفاده کرده و صفحات اساسنامه جدید را به امضای هیأت رئیسه رسانده‌اند، ایشان سپس ضمن تذکر این که در مورخه ۷۹/۸/۱۸ نیز کارشناسانی از اداره تعاون شهرستان قوچان از شرکت تعاونی مزبور بازدید کرده‌اند، خرابستار پاسخگویی به دو پرسش زیر شده‌اند:

- ۱- آیا هیأت مدیره مجاز بوده است که اساسنامه جدید را بدون رعایت مقررات و انتشار آنگهی دعوت مجمع عمومی فوق العاده به نحو مرقوم در بالا به تصویب برسانند؟
- ۲- آیا قبل از تصویب اساسنامه می‌توان با استناد به ماده ۵۰ آن، تعداد بازرسان را سه نفر اعلام نمود؟

پاسخ

آقای رسول آرون با توجه به این که متن نامه واصله سه دفتر ماهنامه تعاون را برای رسیدگی به شکایت مضمون آن به اداره کل تعاون استان خراسان ارسال داشته‌اید، قطعاً به شکایت شما رسیدگی شده و چنان چه تخلفی به شرح بالا واقع شده باشد، با متخلفین برخورد قانونی به عمل خواهد آمد، اما صرف نظر از اقدام قانونی و اداری، به پرسش‌های جنابعالی به شرح زیر پاسخ داده می‌شود:

- ۱- اولاً امضای صفحات اساسنامه به وسیله هیأت رئیسه مجمع عمومی عادی نه تنها تخلف از مقررات اساسنامه، بلکه جرم بوده و در صورت شکایت شما به دادگاه و احراز وقوع بزه و جرم مسبب و مباشرین جرم واقعه تحت پیگرد و مجازات قرار خواهند گرفت.
- ثانیاً امضای صفحات اساسنامه به وسیله هیأت رئیسه هر چند در

مجمع عمومی فوق العاده نیز انجام پذیرد برای صدور تأییدیه ثبتی و آگهی ثبتی و درج در روزنامه رسمی کافی نبوده و لازم است مدارک دیگری نیز همراه آن به اداره تعاون مربوط ارسال شود. از جمله مدارک مزبور آگهی‌های دعوت نوبت اول، دوم و احیاناً سوم منتشره به طریق تعیین شده در قانون بخش تعاونی و آئین نامه نحوه تشکیل مجامع عمومی مصوب وزارت تعاون، صورت جلسات مربوط به عدم رسمیت جلسه نوبت اول و دوم (در صورتی که جلسه در نوبت سوم رسمیت یافته باشد)، صورت اسامی اعضای حاضر در جلسات متشکله نوبت‌های مربوط که به امضای آنان رسیده و مشخص کننده ورقه حضور و غیاب مربوط به جلسات مجمع عمومی شرکت باشد، صورت جلسه تنظیمی و امضاء شده به وسیله هیأت رئیسه منتخب جلسه مجمع عمومی فوق العاده‌ای که رسمیت یافته باشد مبنی بر طرح و تصویب اساسنامه در جلسه رسمی مجمع عمومی فوق العاده به اکثریت آراء حداقل سه چهارم اعضای حاضر در جلسه ضمن درج مقدمات لازم در صدور صورت جلسه شش‌معل اشاره به آگهی با آگهی‌های دعوت منتشره، اعلام رسمیت جلسه توسط مقام دعوت

کننده جلسه مجمع، انتخاب تعداد لازم به سمت اعضای هیأت رئیسه از میان اعضای حاضر در مجمع عمومی فوق العاده. چنانچه ادعای جناب‌عالی مبنی بر عدم دعوت جلسه مجمع عمومی فوق العاده صائب تشخیص داده شود می‌بایست مدارک متعدد فوق‌الذکر به صورت جعلی تنظیم شده باشد که در این صورت نیز اقدام کنندگان به جعل مدارک مزبور با شکایت شما یا هر ذینفع دیگری و یا مطلع از وقوع جرم، به دادگاه جلب و در صورت احراز جعل مدارک، طبق مقررات قانون مجازات اسلامی با متهم یا متهمین که جرم آنان در دادگاه احراز شده باشد رفتار و به مجازات خواهند رسید.

۲- چنانچه با تصویب قانونی اساسنامه جدید، تعداد اعضای هیأت مدیره یا بازرسان افزایش یابند کسری تعداد موجود در مقایسه با تعداد تعیین شده در اساسنامه مصوب، می‌بایست در مجمع عمومی عادی یا عادی به طور فوق العاده انتخاب شوند و هیأت مدیره مجاز نیست قبل یا بعد از تصویب اساسنامه جدید افرادی را از بازرسان کم نموده یا به آنان اضافه نماید این اقدام می‌بایست در مجمع عمومی عادی (یا عادی به طور فوق العاده) صورت گیرد.

بقیه از صفحه ۱۵

انجام دادن کار توسط دیگران دانسته‌اند. بر این اساس مدیر موفق فردی است که محیط و شرایط را به نحوی تدارک می‌کند تا از طریق سازماندهی نیروی انسانی و منابع مادی، تحقق هدفهای پیش‌بینی شده را برای سازمان تحت مسئولیت خویش میسر سازد. بنابراین، مدیر صرف نظر از توانایی و مهارت‌های خاصی که دارد، به فعالیت‌های منظم و پیوسته‌ای می‌پردازد تا به هدفهای سازمان نایل شود.

این در حالی است که «رهبری» یک پدیده ذاتی و اجتماعی است. «رهبر» فردی مستعد، علاقمند، دارای انگیزه و برخوردار از جاذبه‌های فردی است. وی همواره سعی می‌کند که مسائل و مشکلات افراد و گروه‌هایی از جامعه خویش را به نحوی داوطلبانه مرتفع سازد. در واقع رهبر در بین مردم از محبوبیت زیادی برخوردار است و مردم او را به دیده احترام می‌نگرند و از او تبعیت می‌کنند.

یک رهبر بر اساس علاقمندی و انگیزه‌های شخصی و مسئولیت‌هایی که شخصاً احساس می‌کند به بررسی مسائل

و مشکلات مردم می‌پردازد و همیشه بر آن است که زندگی مردم را بهبود بخشد. پس «رهبر» کمک به مردم را داوطلبانه انجام می‌دهد و این مردم هستند که او را به این کار دعوت می‌کنند و مورد تشویق و حمایت قرار می‌دهند.

از آنجا که شرکت‌های تعاونی نوعی «تشکل مردمی» به حساب می‌آیند و از سویی در واقع «یک سازمان» نیز محسوب می‌شوند هم به «مدیر» و هم به «رهبر» نیاز دارند. به دیگر سخن، چون مدیران شرکت‌های تعاونی داوطلبانه و از روی انگیزه و تمایلات شخصی و مردم دوستی مسئولیت اداره امور یک تعاونی (تشکل مردمی) را به عهده می‌گیرند، پس «رهبر» محسوب می‌شوند. از سوی دیگر، چون این افراد در عین حال مسئولیت اداره یک سازمان رسمی را بر عهده گرفته‌اند، بنابراین «مدیر» نیز به حساب خواهند آمد.

با توجه به مطالب یاد شده، اعضای هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی الزاماً باید از هنر فن و دانش مدیریت برخوردار باشند و هم به عنوان رهبر با اعضای تعاونی ارتباط عاطفی و سازنده داشته باشند و به حل مسائل و مشکلات آنان از روی علاقه و تمایلات مثبت بپردازند و بالاخره شرکت

تعاونی را به سوی اهداف متعالی و انسانی، هدایت و رهبری کنند. به این ترتیب، در شرکت‌های تعاونی حالت ایده آل آن است که همه مدیران، هم از قدرت و نفوذ رهبری برخوردار باشند و هم از اصول و مبانی مدیریت آگاهی داشته باشند. تنها در این صورت است که آنان در مسئولیت خویش بیش از پیش موفق‌تر خواهند شد.

شایستگی‌های یک عضو هیأت مدیره

اینک هر فردی که در یک شرکت تعاونی به عنوان عضو هیأت مدیره انتخاب شده است و یا در نظر دارد در آینده برای قبول این مسئولیت کاندیدا شود، می‌بایست آگاه باشد که برای نایل به موفقیت ضروری است، برخی صفات و شایستگی‌ها را که عموم رهبران به آنها مجهز هستند، بیش از پیش در خود تقویت سازد. در ذیل به برخی از این صفات و شایستگی‌ها اشاره می‌شود:

۱- احترام به کار گروهی:

یکی از شایستگی‌هایی که هر عضو هیأت مدیره باید آن را در خود تقویت سازد، تمایل به کار گروهی است. هر عضو هیأت مدیره باید آگاه باشد که:

- تعاونی‌ها بر پایه همفکری، همکاری و تمایل به فعالیت گروهی و مشارکتی هویت یافته‌اند.