



مدیریت دانش در استارت آپ ها؛ سرمایه گذاری بر آینده شرکت

مدیریت دانش به عنوان یک ابزار حیاتی در استارت‌آپ‌ها، می‌تواند به بهبود بهره‌وری، تسهیل نوآوری و رشد سازمانی کمک کند. برخلاف تصور عمومی که این مفهوم بیشتر مختص شرکت های بزرگ است، استارت‌آپ‌ها نیز می‌توانند از این رویکرد بهره‌مند شوند. در واقع، پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت دانش از ابتدا می‌تواند به ساده‌سازی فرآیندها و تسریع روند رشد یک استارت‌آپ کمک کند. این استراتژی‌ها باید به طور خاص برای نیازهای هر استارت‌آپ طراحی شوند تا آن‌ها را برای رشد و پیشرفت توانمند سازند.

مستندسازی دانش مؤثر

یکی از چالش‌های اصلی استارت‌آپ‌ها در مدیریت دانش، نحوه مستندسازی اطلاعات است. در روزهای اول کار، کارکنان معمولاً وظایف متعددی را بر عهده دارند و اطلاعات از طرق غیررسمی منتقل می‌شود. این امر ممکن است در ابتدا کارآمد باشد، اما با رشد شرکت، نیاز به مستندسازی مؤثر و شفاف سازی هر وظیفه ضروری می‌شود. مستندسازی نه تنها باید برای وظایف روزمره، بلکه برای سیاست‌ها و معماری کلی سازمان انجام شود. در این راستا، مشارکت کارکنان باتجربه برای نوشتن راهنماهای کاری اهمیت زیادی دارد. این افراد می‌توانند تجربیات خود را در زمینه مراحل کار، داده‌های مؤثر و ترتیب انجام وظایف به اشتراک بگذارند. به همین ترتیب، اسناد باید با در نظر گرفتن مقیاس پذیری طراحی شوند تا در صورت گسترش تیم، بتوانند به راحتی به روزرسانی شوند و به اشتراک گذاشته شوند.

در سطح کلان، مستندسازی سیاست‌های شرکت و معماری سلسل هم‌رابطی باید از همان ابتدا در دستور کار قرار گیرد. برگزاری جلسات همگانی برای روشن‌سازی این مسائل می‌تواند به کارکنان کمک کند تا درک بهتری از اهداف استراتژیک شرکت پیدا کنند. این جلسات به آن‌ها این امکان را می‌دهد که بدانند چه نوع دانشی برای رشد شرکت ضروری است و چگونه می‌توانند آن را در فرآیندهای کاری خود به کار گیرند. به علاوه، مستندات باید به گونه‌ای تهیه شوند که با رشد شرکت و ورود افراد جدید به سازمان، به راحتی به روزرسانی و مورد استفاده قرار گیرند.

ارتباطات مؤثر برای تسهیل اشتراک گذاری دانش

مستندسازی به تنهایی کافی نیست. نحوه ارتباط‌گیری کارکنان با این اطلاعات نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. در مراحل اولیه ممکن است فرض شود که کارکنان در حین کار و به طور غیررسمی اطلاعات را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند اما با گسترش تیم و پیچیدگی‌های بیشتر سازمان، ارتباطات رسمی تر ضروری می‌شود. به همین دلیل، استارت‌آپ‌ها باید پروتکل‌های ارتباطی مشخصی برای تسهیل جریان اطلاعات طراحی کنند.



خبرنامه مدیریت دانش

(شماره ۱۱۲ - سال یازدهم)

تیر ماه ۱۴۰۵



آنچه در این خبرنامه می‌خوانید:

- مقاله دانشی
- معرفی کتاب
- قدرت دانش از فرانسیس بیکن تا امروز
- مستندسازی تجربیات خبرگان صنعت



اداره کل پژوهش و توسعه
منابع انسانی

در راستای بهبود فرآیندهای مدیریتی و اشتراک گذاری اطلاعات، سامانه مدیریت دانش شرکت ملی صنایع پتروشیمی با آدرس km.nipc.net به منظور تسهیل دسترسی به منابع علمی، فنی و تخصصی راه اندازی شده است. این سامانه به کارکنان و کارشناسان این مجموعه اجازه می دهد تا به راحتی اطلاعات ارزشمند خود را ثبت، جستجو و به اشتراک بگذارند.

از ویژگی های برجسته این سامانه می توان به قابلیت ذخیره سازی مستندات فنی، مقالات علمی، گزارش های پروژه ها و دستورالعمل های کاری اشاره کرد. همچنین، این سیستم با ایجاد یک محیط مشترک برای تبادل نظر و ارتقاء سطح دانش در مجموعه، به بهبود فرآیندهای تصمیم گیری و افزایش بهره وری کمک می کند.

استفاده از این سامانه موجب تسریع در دستیابی به اطلاعات، جلوگیری از دوباره کاری و افزایش کارایی سازمانی خواهد شد. تمام کارکنان و اعضای شرکت ملی صنایع پتروشیمی می توانند با استفاده از این پلتفرم به منابع مختلف دسترسی داشته و از آن برای ارتقاء دانش و بهبود عملکرد استفاده کنند.

از شما دعوت می نمائیم تا از این سامانه بهره برداری کنید و در جهت رشد و پیشرفت سازمانی همراه ما باشید.



این پروتکل ها باید سه نوع ارتباط اصلی را شامل شوند:

۱. ارتباطات از پایین به بالا

این ارتباطات به نحوه حرکت دانش از کارکنان رده پایین به مدیران و مقامات ارشد سازمان مربوط می شود. برای تسهیل این ارتباطات، باید سیاست های ارتباطی باز و شفاف برقرار کرد که به کارکنان این امکان را دهد تا با مدیران تماس بگیرند و دیدگاه ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند.

۲. ارتباطات از بالا به پایین

این نوع ارتباطات مربوط به نحوه اشتراک گذاری اطلاعات از سوی مدیران به کارکنان است. این فرآیند باید به گونه ای طراحی شود که اطلاعات به صورت واضح و کاربردی منتقل شود تا هیچگونه سردرگمی ایجاد نشود و اعضای تیم بتوانند برنامه ها را به درستی اجرا کنند.

۳. ارتباطات افقی

در این نوع ارتباط، هدف تسهیل اشتراک گذاری اطلاعات بین همکاران در داخل و خارج از تیم های مختلف است. با این کار، از ایجاد سیلوهای سازمانی که می تواند به بهره وری آسیب بزند، جلوگیری می شود. داشتن پروتکل های ارتباطی که همکاری و تعاملات بین دپارتمان ها را تسهیل کند، برای رشد و نوآوری استراتاپ ها ضروری است. علاوه بر این، نادیده گرفتن بازخورد کارکنان در مورد شیوه های ارتباطی می تواند منجر به مشکلات جدی در اشتراک گذاری اطلاعات شود. بنابراین، ضروری است که به طور مداوم از کارکنان بازخورد دریافت کرده و در صورت نیاز، اصلاحات لازم را در پروتکل های ارتباطی اعمال کنیم.

همسوسازی کارمندان

در استارتاپ ها، به ویژه در روزهای اول تأسیس، ادغام کارکنان جدید با سیاست ها و فرآیندهای شرکت از اهمیت زیادی برخوردار است. هرچه زودتر کارکنان جدید با فرهنگ و فرآیندهای سازمان آشنا شوند، سریع تر می توانند از دانش سازمانی به طور مؤثر استفاده کنند. استراتژی های یکپارچگی نه تنها به کارکنان کمک می کند که نقش خود را بهتر درک کنند، بلکه روحیه آن ها را تقویت کرده و موجب افزایش بهره وری و ماندگاری کارکنان می شود. برای انجام یکپارچگی مؤثر، می توان از روش های مختلفی استفاده کرد. یکی از بهترین روش ها، ایجاد سیستم های دوستی یا مشاوره است که به کارکنان جدید کمک می کند تا اطلاعات مرتبط با شرکت را سریع تر درک کنند و در محیط کار جدید خود راحت تر سازگار شوند. علاوه بر این، برگزاری دوره های آموزشی رسمی برای کارکنان جدید می تواند به تسهیل انتقال دانش و آشنایی با فرآیندهای سازمانی کمک کند.

در حین فرآیند یکپارچگی، ارزیابی نحوه درک و استفاده کارکنان از دانش سازمانی بسیار مهم است. این ارزیابی ها به شما کمک می کند تا متوجه شوید کارکنان جدید چگونه اطلاعات را دریافت و حفظ می کنند و چه مشکلاتی ممکن است در فهم و استفاده از این دانش وجود داشته باشد. با این ارزیابی ها، می توان نواحی ضعف در فرآیندهای مدیریت دانش شناسایی کرده و برای بهبود آنها اقدام کرد.

پیاده سازی یک استراتژی مؤثر مدیریت دانش در استارت اپ ها می تواند به طور چشمگیری به بهره وری، نوآوری و رشد سازمان کمک کند. این استراتژی ها شامل مستندسازی دانش، ایجاد پروتکل های ارتباطی مؤثر و اجرای فرآیندهای یکپارچگی کارکنان هستند که همگی به طور مستقیم بر توانمندسازی استارت اپ ها برای مواجهه با چالش ها و فرصت های جدید تأثیر می گذارند. از آنجا که استارت اپ ها معمولاً با تغییرات و تحولات سریع روبه رو هستند، مدیریت صحیح دانش و اطلاعات می تواند آنها را برای انطباق بهتر با نیازهای بازار و پیشرفت های درونی آماده کند. در نهایت، با تنظیم استراتژی های مدیریت دانش مناسب، استارت اپ ها قادر خواهند بود پایه ای قوی

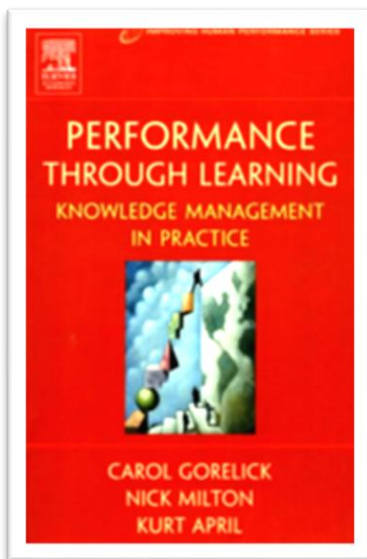
قدرت دانش از فرانسیس بیکن تا امروز

درحالیکه از سر فرانسیس بیکن به خاطر کمک‌هایش به انقلاب علمی تشکر می‌شود، می‌توانیم از او به خاطر ابداع عبارت **دانش قدرت** است نیز سپاسگزار باشیم. حدود ۵۰۰ سال از زمان ارائه این بیانیه گذشته است و هنوز هم اهمیت اشتراک دانش در محیط کار مدرن قابل توجه است.

اشتراک دانش به فرآیند اشتراک‌گذاری دانش سازمانی با سایر اعضای شرکت اشاره دارد. این فرآیند شامل انتشار داوطلبانه دانش و تخصص برای افزایش درک جمعی و توانایی‌های دیگران است. اشتراک دانش به عنوان یک جنبه حیاتی از فرآیند مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود. زیرا این امکان را برای تبادل، ایجاد و حفظ دانش و تخصص در یک سازمان فراهم می‌کند. این فرآیند شامل دو نوع اطلاعات است که بین اعضای تیم به اشتراک گذاشته می‌شود: **دانش ضمنی** و **دانش آشکار**.

دانش ضمنی به معنای دانشی است که از تجربیات و فعالیت‌های عملی به دست می‌آید. این نوع دانش غیرقابل اندازه‌گیری و معمولاً از طریق تجربیات شخصی و فرایندهای کاری حاصل می‌شود. از طرف دیگر، دانش صریح نوعی از اطلاعات است که به صورت صریح و رسمی در اسناد، دستورالعمل‌ها و رویه‌ها قرار دارد و به راحتی برای افراد قابل دسترسی و درک است. این دانش معمولاً قابل اندازه‌گیری و مشخص است و به دستورالعمل‌ها و اسناد مربوطه منتقل می‌شود. همه اعضای سازمان دارای دانش جمعی بوده که یکی از باارزش‌ترین دارایی‌های شرکت است. این دانش ظرفیت‌های کارکنان را برای انجام وظایف مربوطه افزایش می‌دهد، کارمندان را توانمند و کارایی را در عملیات تجاری تضمین می‌کند. هنگامیکه سازمان‌ها اشتراک دانش را به یک روش استاندارد تبدیل می‌کنند، دانش سازمانی را راحت تر حفظ می‌کنند، زمان فعال سازی را برای کارکنان جدید کاهش می‌دهند و موانع پیشرفت شغلی را برای کارکنانی که از لحاظ تاریخی به حاشیه رانده شده‌اند، از میان می‌برند. به اشتراک گذاری دانش می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، مانند مکالمات غیررسمی، جلسات آموزشی رسمی، مستندسازی، پلتفرم‌های همکاری و مخازن دانش آنلاین که این امر فرآیند همکاری را ترویج می‌کند، نوآوری را تقویت می‌کند و یادگیری و رشد مستمر را ممکن می‌سازد که در نهایت منجر به بهبود تصمیم‌گیری و اثربخشی کلی سازمان می‌شود. با این حال دانش جمعی تیم تنها زمانی می‌تواند جمعی شود که کارکنان به طور فعال و پیوسته آن را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. اگر مجموعه فعالی از افراد مایل و آماده برای به اشتراک گذاشتن دانش وجود نداشته باشد، در تلاش برای ایجاد فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش، راه سختی وجود خواهد داشت. لازم است بر روی شناسایی افراد با عملکرد بالا تمرکز شود، زیرا آن‌ها رهبران آینده و اشتراک‌گذاران دانش خواهند بود. از برنامه‌های راهنمایی برای آموزش آن‌ها در نحوه رهبری و نحوه اتخاذ فرهنگ اشتراک دانش استفاده و سپس به عنوان مربی برای استخدام‌های جدید استفاده شوند.

طبق یک نظرسنجی در سال ۲۰۲۰ که از شرکت Deloitte گرفته شده است، ۷۵ درصد از شرکت‌ها موافق بودند که اشتراک دانش برای موفقیت آن‌ها در ۱۲ تا ۱۸ ماه آینده مهم یا بسیار مهم است. با این حال، تنها ۹ درصد برای اجرای فرآیندهای اشتراک دانش در سازمان خود آمادگی داشتند. در مطالعه‌ای دیگر پانوپتو Panopto نشان داد که نحوه جریان اطلاعات در یک سازمان یا به درآمدزایی و کارایی کمک می‌کند یا فقط هزینه بر است. در سطح بالا، این مطالعه نشان می‌دهد که:



معرفی کتاب

معرفی کتاب مدیریت دانش

بهبود عملکرد از طریق یادگیری

مألف: نایجل پاین (Nigel Paine)

مترجمان: زبان اصلی

ناشر: الزویر

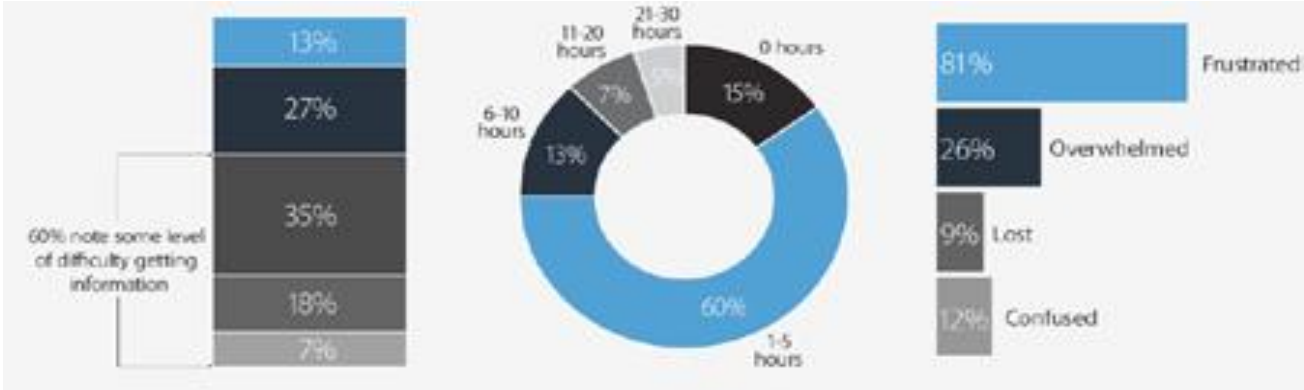
کتاب "Performance Through Learning" که در سال ۲۰۰۴ منتشر شده است، یکی از آثار مهم در حوزه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تألیف شده است. این کتاب توسط نایجل پاین عملکرد سازمان‌ها از طریق یادگیری مستمر و کارآمد تمرکز دارد. هدف اصلی این کتاب، ارائه راهکارهایی عملی برای افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها از طریق به کارگیری فرآیندهای یادگیری و بهبود مستمر است. این کتاب تلاش می‌کند تا به مدیران و رهبران سازمانی نشان دهد که چگونه می‌توانند با ایجاد یک فرهنگ یادگیری در سازمان خود، به بهبود عملکرد و افزایش توانایی‌های کارکنان کمک کنند. کتاب به چندین فصل تقسیم شده است که هر یک به یکی از جنبه‌های یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد می‌پردازد.

سرفصل‌های کتاب

- ✓ **مقدمه‌ای بر یادگیری سازمانی:** ارائه یک مرور کلی بر مفهوم یادگیری سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد.
- ✓ **یادگیری به عنوان یک استراتژی راهبردی:** چگونگی استفاده از یادگیری به عنوان یک ابزار استراتژیک برای بهبود سازمان.
- ✓ **مدل‌های یادگیری:** معرفی و بررسی مدل‌های مختلف یادگیری و تأثیر آنها بر بهبود عملکرد کارکنان.
- ✓ **رهبری و یادگیری:** تحلیل نقش رهبران سازمانی در ایجاد و حمایت از فرهنگ یادگیری.
- ✓ **ارزیابی عملکرد:** روش‌های اندازه‌گیری و ارزیابی تأثیر یادگیری بر عملکرد سازمان.

منبع: <http://meta.co.ir/>

بر اساس آمارهای ارائه شده، ۸۱ درصد از کارمندان احساس ناامیدی در دسترسی به اطلاعات مورد نیاز برای اجرای وظایف خود دارند. همچنین، آمار نشان می‌دهد که کارمندان بیش از ۵ ساعت در هفته صرف انتظار برای دسترسی به اطلاعات مورد نیاز برای انجام وظایف خود می‌کنند. در یک شرکت با ۱۰۰۰ کارمند، این ناکارآمدی می‌تواند منجر به از دست رفتن ۲/۷ میلیون دلار در سال، یا معادل ۲۷۰۰ دلار برای هر کارمند شود. این مقدار می‌تواند اثرات منفی بر گردش مالی شرکت داشته باشد، به خصوص زمانی که کارکنان به منابع دانش دسترسی نداشته باشند. این موضوع می‌تواند باعث ترک شرکت توسط کارمندان می‌شود که برای آن‌ها دسترسی به اطلاعات حیاتی روزانه موفقیت و رشد را تضمین می‌کند.



کارمندان ۵/۳ ساعت در هفته را در انتظار اطلاعات صرف می‌کنند. این تأخیرها تأثیر عمده‌ای بر زمان‌بندی پروژه‌ها دارند - ۶۶ درصد تا یک هفته و ۱۲ درصد در ماه یا بیشتر ادامه خواهند داشت. ۶۰ درصد از کارکنان گزارش می‌دهند که به دست آوردن اطلاعات مورد نیاز برای انجام کار از همکارانشان دشوار، بسیار دشوار یا تقریباً غیرممکن است. ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان یک فرآیند طولانی مدت است، اما ارزش تلاش را دارد. شرکت‌ها زمانی بیشترین پیشرفت را می‌کنند که مزیت های رقابتی خود را بشناسند و آن‌ها را سرمایه‌گذاری کنند. در اینجا چند استراتژی عملی برای ترویج فرهنگ اشتراک دانش وجود دارد:

- یک مدیر دانش استخدام کنید؛
- مدیران خود را در تکنیک‌های مدیریت مؤثر آموزش دهید؛
- اشتراک‌گذاری و حفظ دانش را آسان کنید؛
- نقش‌هایی را در طرح‌های به اشتراک‌گذاری دانش خود تعریف کنید ؛
- اشتراک‌گذاری دانش از طریق کانال‌های مختلف را تسهیل کنید؛
- کارکنان را تشویق کنید تا فعالانه در به اشتراک‌گذاری دانش شرکت کنند؛
- عواملی که بر اشتراک دانش در تیم‌ها تأثیر می‌گذارد را کشف و حمایت کنید.

اشتراک دانش پویا است. موفقیت یا عدم موفقیت آن در سازمان شما می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گیرد، ازجمله:

به اشتراک گذاری دانش
همکاری را تقویت می کند،
قابلیت های حل مسئله را
افزایش می دهد و یادگیری
و رشد را در بین تیم ها
تسریع می کند.

- سبک ارتباطی؛
- اندازه تیم؛
- اعتماد کنید؛
- رهبری؛
- تنوع تخصص؛
- اندازه تیم؛
- نگرش بین فردی.

به اشتراک گذاری دانش همکاری را تقویت می‌کند، قابلیت‌های حل مسئله را افزایش می‌دهد و یادگیری و رشد را در بین تیم‌ها تسریع می‌کند. این امر سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا یک استراتژی یادگیری و آموزش بر اساس تقاضا داشته باشند که موجب توانمندسازی افراد می‌شود. کارمندان جدید می‌توانند از تجربیات همکاران باتجربه‌تر خود از طریق به اشتراک‌گذاری دانش بهره‌مند شوند که به منحنی یادگیری آن‌ها سرعت می‌بخشد و به آن‌ها کمک می‌کند تا به سرعت در نقش‌های خود سازنده و ماهر شوند.

* عنوان دانش *

* از سری به‌های دانشی (مستندسازی تجربیات) جناب آقای بهرام نجار *

عنوان دانش

تشکیل انجمن صنعت پتروشیمی کشورهای دی هشت و تدوین اساسنامه مربوطه به آن

* صورت مساله

دانش در شرایط تحریم خلق شد و هدف از آن بالا بردن تعاملات بین المللی صنعت پتروشیمی ایران بمنظور تأمین منابع مالی طرح های پتروشیمی، تأمین تکنولوژی، دانش فنی، صادرات محصولات پتروشیمی با تشکیل بازار پتروشیمی دی هشت، سرمایه گذاری مشترک در طرحهای مناسب اقتصادی در کشور های عضو دی هشت و توسعه روابط فرامنطقه ای صنعت پتروشیمی

شرح مطالعات انجام شده

تشکیل کارگروه صنعت پتروشیمی دی هشت برای نخستین بار توسط وزارت صنایع و معادن وقت در سال ۱۳۸۶ پیشنهاد شد و نماینده پتروشیمی ایران (آقای بهرام نجار، سرپرست روابط با آسیا و اقیانوسیه امور بین الملل پتروشیمی) در چهارمین نشست کارشناسان ارشد صنایع دی هشت در بالی اندونزی شرکت نمود و پیشنهاد تشکیل کمیته صنعت پتروشیمی را ارائه که در نهایت مورد موافقت کلیه اعضاء دی هشت قرار گرفت.

کارگروه در بخشهای مختلف پتروشیمی از جمله کود شیمیایی، مواد پلیمری، صنایع پایین دستی (SME) ها، تشکیل شد که هم اکنون متولی کارگروه کودهای شیمیایی وزارت جهاد کشاورزی است که انجمن آن میان کشورهای عضو تشکیل شده است. بخش SME پتروشیمی در مجموعه طرحهای مربوط به شهرک های صنعتی توسط سازمان شهرک های صنعتی ایران پیگیری می گردد. انجمن صنعت پتروشیمی دی هشت نیز در آخرین نشست وزرای صنایع در اسفند ماه ۱۳۹۳ در تهران تاسیس که مدیر کل انجمن، آقای دکتر مهدوی، مدیر کل انجمن کارفرمایی صنعت پتروشیمی و دبیر خانه موقت آن در حال حاضر در طبقه دهم ساختمان مرکزی پتروشیمی مستقر می باشد. تشکیل این انجمن باعث خواهد شد که اعضاء از توانایی های هم استفاده کنند. برای مثال ترکیه و مالزی در بخش پایین دستی از توان بالایی برخوردارند و ایران در بخش بالا دستی و این همکاری های فنی و تکنولوژی موجب تعامل بیشتر و سود آوری مناسب ذینفعان و صاحبان کسب و کار در این حوزه می گردد و ایران نیز از این شرایط می تواند بخش پائین دستی خود را تقویت و به فن آوری مناسب دست پیدا کند.

* نتایج و دستاوردها

یکی از اهداف مهم از تشکیل این انجمن برای ایران، دورزدن تحریم های بین المللی بود تا با تعامل با دیگر کشورهای اسلامی عضو دی هشت، از یک سری مزایا شامل بازار مشترک محصولات پتروشیمی، برداشتن یک سری تعرفه ها میان کشورهای عضو ، تأمین منابع مالی (اخذ وام از صندوق پول سازمان کشورهای اسلامی و یا از بانک آسیا)، همکاریهای فنی، دسترسی به تکنولوژی پیشرفته و سرمایه گذاری مشترک در طرحهای پتروشیمی و ... بهر مند شویم.

برای آگاهی کشورهای عضو از توانمندیها، نیازمندیها، طرح مشکلات فنی و ... پیشنهاد شد انجمن صنعت پتروشیمی در سایت فناوری دی هشت تعریف شود.

برای مشخص شدن همکاری های فیما بین، این انجمن نیازمند به داشتن اساسنامه مدون بود که که شرح همکاری و تعاملات صنعت پتروشیمی کشور های عضو در مفاد آن درج شود. مسئولیت تهیه و تنظیم اساسنامه مزبور به شرکت ملی صنایع پتروشیمی محول گردید. قانون تفکر شرکت ملی صنایع پتروشیمی با برآورد قیمتها هزینه تهیه اساسنامه را ۲۰۰ میلیون تومان تخمین زد. با عنایت به محدودیت مالی و تجارب کارشناسان مجموعه امور بین الملل، متن اولیه و مفاد آن توسط نماینده امور بین الملل (آقای بهرام نجار) تهیه شد.

جهت همفکری و درج نقطه نظرات تمامی فعالان صنعت پتروشیمی در اساسنامه یاد شده، کمیته تنظیم و تدوین اساسنامه انجمن دی هشت در شرکت ملی صنایع پتروشیمی با عضویت تمامی نمایندگان مدیریت ها و شرکت های زیر مجموعه و شرکت های خصوصی تشکیل شد. مفاد اساسنامه توسط کمیته مزبور چندین بار بازنگری ش و در نهایت متن نهایی آن مورد تایید امور حقوقی وزارت نفت و وزارت امور خارجه قرار گرفت.

در نشست اخیر نمایندگان کشورهای عضو دی هشت، کلیات و رئوس اساسنامه انجمن طی یک تفاهم نامه (MOU) مورد تایید قرار گرفت که پس از شروع به کار انجمن توسط اعضاء مفاد آن مورد بررسی و مذاقه بیشتر قرار گیرد.

قرار شد دبیر خانه انجمن بصورت موقت در تهران باشد و دبیر کل انجمن بصورت چرخشی از کلیه کشورهای عضو باشد و هر کشور تنها حق یک رأی باشد. کشورها می توانند شرکت های زیادی از کشور خود را برای عضویت در انجمن معرفی نمایند ولیکن همانگونه که ذکر شد، هر کشور صاحب یک رای بیشتر نمی باشد برغم عضویت شرکت های متعدد از کشور متبوع. برای پیشبرد مفاد اساسنامه، اخیراً آقای مهندس صحاف زاده، معاون اجرایی آقای دکتر مهدوی و دیگر اعضا در کشور ترکیه جلساتی برگزار نموده اند و از دبیر کل سازمان دی هشت نیز درخواست کرده اند که کمک و مساعد نماید تا کشورهای عضو تعامل بیشتری در این زمینه داشته باشند.

*** امکان پیاده سازی در شرکت**

این اولین تجربه ای بود که در شرکت پیاده شد.

نقطه ضعف: تحرک ضعیف نمایندگان کشورهای عضو در برقراری همکاری های فنی و مهندسی، عدم تعریف طرح های مناسب پتروشیمی برای مشارکت، پراکندگی جغرافیایی کشورهای عضو، مشکلات سیاسی
نقطه قوت: برقراری همکاری دو یا چند جانبه میان کشورهای عضو در عرصه صنایع پائین دستی، صادرات محصولات پتروشیمی، همکاری فنی و مهندسی و آموزشی

*** منابع و مراجع**

سوابق موجود در امور بین الملل داده های معتبر اینترنتی و بررسی اساسنامه های سازمانهای تخصصی و بین المللی