

مؤسسة إدارة المشاريع مبادئ أخلاقيات العمل والسلوك المهني

الفصل الأول 1. الرؤيا والتطبيق

1.1 الرؤيا والهدف

كـمـارـسـيـن في حقل إدارة المشاريع، نحن ملتزمون بالقيام بكل ما هو صحيح ومُشرف. نضع لأنفسنا معايير عالية ونعمل على الوصول الى هذه المستويات في جميع جوانب حياتنا اليومية، في العمل، وفي البيت وفي خدمة مهنتنا.

يصف مبدء قانون أخلاقيات العمل والسلوك المهني التوقعات التي نتطلب من أنفسنا، ومن العاملين في حقل إدارة المشاريع في جميع أنحاء العالم. ويوضح القانون المثل العليا التي نتطلع الى الوصول إليها بالإضافة الى التصرفات التي تتطلبها ممارسة مهنتنا كمهنيين أو متطوعين.

والغرض من هذا القانون هو إضفاء الثقة على مهنة إدارة المشاريع، ومساعدة الفرد على الوصول الى درجة أعلى من القدرة على مزاولة مهنته. نصل الى هذا المستوى عن طريق وضع اسس واضحة ترتبط بالسلوك الملائم. ونحن نؤمن بأن مصداقية وسمعة مهنة إدارة المشاريع ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالطريقة التي يتصرف تبعاً لها كل فرد من ممارسي المهنة .

نحن نؤمن بأن بإمكاننا إحداث تطوير يؤدي الى إدخال تحسين كبير الى مهنتنا، على الصعيدين الفردي والجماعي، وذلك عن طريق إعتداد قانون التصرف الأخلاقي والمهني. ونعتقد، بالإضافة الى ذلك أن هذا القانون سيساعدنا الى التوصل الى إتخاذ قرارات حكيمة عندما تواجهنا مواقف صعبة قد تتطلب منا التخلي عن بعض مسالكنا الأخلاقية أو قيمنا.

ويحدونا الأمل بأن يؤدي قانون السلوك وأخلاقيات المهنة الى جعله مبحثاً يقوم الآخرون بدراسته ومناقشته، فضلاً عن الكتابة عن الأخلاقيات المهنية والقيم. كما نتمنى، وبالإضافة الى ذلك، أنه سيتم إستعمال هذا القانون للإعتداد عليه وإستعماله لتطوير مهنتنا.

2.1 الأشخاص الذي ينطبق عليهم القانون

ينطبق قانون الأخلاقيات والسلوك المهني على:

1. 2. 1. جميع أعضاء مؤسسة إدارة المشاريع (PMI)
 2. 2. 1. الأفراد الغير أعضاء في (PMI) ولكنهم يمتلكون واحداً من المعايير التالية:
 1. غير الأعضاء والذين يحملون شهادة (PMI)
 2. غير الأعضاء الذين يتقدمون بطلب للبدء بعملية الحصول على توثيق من (PMI)
 3. غير الأعضاء الذين يعملون مع مؤسسة إدارة المشاريع بصفة متطوع.
- تعليق: هؤلاء الحائزين على شهادة من مؤسسة إدارة المشاريع (PMI) (سواء أكانوا أعضاء أم لا)، أو كانوا مسؤولين أمام المتخصصين في إدارة المشاريع (PMP) أو تم التوثيق لهم .
- زميل في إدارة مشروع (CAPM) قانون السلوك المهني ولا يزال يخضع لقانون الأخلاقيات والسلوك المهني الخاص بـ (PMI). كانت لـ (PMI) في الماضي أيضاً مستويات سلوك أخلاقي للأعضاء وللأفراد المعتمدين. وقد قرر الذين ساهموا في وضع أسس هذه المعايير أنه من الغير مرغوب فيه وجود عدد من القوانين، وأنه من الأفضل بكثير أن يخضع الجميع الى مستوى واحد عال. بناء على ذلك، فإن هذا القانون ينطبق على كل من أعضاء (PMI) والأفراد الذين تقدموا بطلبات أو إستلموا شهادات إعتداد من (PMI)، وذلك بغض النظر عن كونهم أعضاء في (PMI).

3.1 هيكلية القانون

ينقسم قانون السلوك الأخلاقي والمهني الى أقسام تحتوي على معايير السلوك والتي تتلائم مع القيم الأربعة التي تم تحديدها كالأكثر أهمية بالنسبة الى العاملين في إدارة المشاريع. وتضم بعض فقرات هذا القانون بعض التعليقات. وهذه التعليقات ليست جزءاً إلزامياً من هذا القانون، لكنها تقدم أمثلة وتوضيحات أخرى. أخيراً يمكن العثور على مسرد في نهاية صلب القانون. والمسرد يشرح بالتحديد الكلمات والعبارات المستعملة في القانون. ولتسهيل الأمر على القارئ فقد تم وضع خط تحتي للكلمات والعبارات في نص القانون.

4.1 القيم الداعمة لهذا القانون.

تم سؤال العاملين (الممارسين) في حقل إدارة المشاريع العالمية عن تحديد القيم التي شكلت الأساس الذي إستند عليه إتخاذهم لقرارهم والذي واكب تنفيذهم لمهامهم. كانت القيم الأكثر أهمية والتي حددها العاملون في إدارة المشاريع الدولية هي التالية: المسؤولية، الإحترام، الاعتدال، والصدق. ويعتمد هذا القانون القيم الأربع كركيزة له.

5.1 الطموح والسلوك الإلزامي

يحتوي كل فصل من قانون السلوك الأخلاقي والتصرف المهني على كل من المعيارين الطموحي والإلزامي. وتشرح المعايير الطموحية التصرف الذي نتطلع الى إعتماده كمهنيين. بالرغم من أن محاولة الوصول الى المستوى الذي نطمح إليه صعب القياس، وتصرفنا تبعاً لهذا ما هو إلا تطلع نتوقه من أنفسنا كإختصاصيين فهذا الأمر ليس إختيارياً.

وتتطلب المعايير الإلزامية مقاييس ثابتة، وقد تؤدي في بعض الحالات، الى الحد من تصرفات ممارس المهنة، أو الى تحرّمها. وممارسو المهنة الذين لا يتصرفون بناء لهذه المقاييس قد يتعرضون لإتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم من قبل اللجنة المختصة بالأخلاقيات من (PMI).

تعليق: إن السلوك المتعلق بالمعايير المتعلقة بالطموح والسلوك التي هي جزء من المعايير الإلزامية لا يستبعد بعضها البعض؛ هذا يعني، أن تصرفاً محدداً أو نسياناً معيناً قد يشكل إنتهاكاً لكلا المعيارين الطموحي والإلزامي.

الفصل الثاني 2. المسؤولية

1.2 وصف المسؤولية

المسؤولية هي واجبنا على الإعتراف بمسؤولية القرارات التي نتبناها أو تلك التي لا نقوم بها، والتصرفات التي نقوم بها أو نحجم عن القيام بها، والنتائج التي تترتب على ذلك.

2.2 المسؤولية : المعايير الطموحية.

علينا كممارسين في مهنة إدارة المشاريع الدولية أن:

2.2.1 نتخذ القرارات وننفذها بناء على أساس المصلحة العليا للمجتمع، وسلامته، وسلامة البيئة.

2.2.2 أن نقبل، وبالتحديد، فقط المهمات التي تتماشى مع خلفيتنا، كالخبرة، والمهارة، والمؤهلات.

تعليق: عند النظر في شأن المهمات الإنمائية أو المهمات الطويلة الأمد، يكون من اللازم علينا التأكد من إطلاع أصحاب العلاقة وتزويدهم بمعلومات كافية وواقية عن الثغرات التي نفتقر إليها في مجال الخبرة، وذلك لمساعدتهم على إتخاذ قرارات صائبة لها علاقة بشأن مناسبتنا للقيام بمهمة معينة. في حالة الترتيبات التعاقدية، علينا تقديم عرض يغطي العمل الذي تكون مؤسستنا مؤهلة للقيام به، ونكلف الأشخاص الكفؤين للقيام بالمهمة.

2. 2. 3 أن نفي بالقيام بما إنترزنا القيام به – وأن ننفذ ما وعدنا بتنفيذه.

2. 2. 4 عند وقوعنا بإرتكاب أخطاء أو نغفل عن شيء ما، أن نتحمل المسؤولية بكاملها ونصح الأخطاء التي تم إرتكابها فوراً.
عندما نلاحظ وقوع أخطاء أو إغفال لمهمات إرتكبها الآخرون، نقوم بإبلاغ الجهة المسؤولة فور إكتشاف ذلك. وعلينا أن نقبل تحمل المسؤولية عما قد ينتج نتيجة أخطائنا أو إغفالنا لشيء ما والنتائج التي قد تنتج عن ذلك.
2. 2. 5 أن نحمي الملكية أو المعلومات السرية التي يتم إنتماننا إليها.
2. 2. 6 أن نتبنى هذا القانون وننظر الى كل منا كمسؤول عن ذلك.

3. 2 المسؤولية: المعايير الإلزامية

أن نفرض على أنفسنا كعاملين وعلى من يماثلنا العمل من أفراد المجموعة التي تنفذ المشاريع الدولية، مايلي :

اللوائح والشروط القانونية

3. 2. 1 أن نعلم أنفسنا وأن ندعم السياسات، والقوانين، والأنظمة التي تحكم على عملنا، سواء كان مهنيًا أو نشاطات تبرع.

3. 2. 2 أن نبليغ فوراً عن كل نشاط غير أخلاقي أو غير قانوني الى الإدارة المسؤولة، وان استدعى الأمر، الى المتضررين من جراء ذلك التصرف.

تعليق: لهذه البنود عدد من المتطلبات. وبالتحديد، علينا أن لا نشارك بأي تصرف غير قانوني، على سبيل المثال وليس الحصر: السرقة، الغش، الفساد، الإختلاس، أو الرشوة. بالإضافة الى ذلك، أن لا نأخذ أو نسيء استخدام ممتلكات الآخرين، بما في ذلك الملكيات الفكرية، ولا نساهم في أعمال تشويه السمعة والتشهير. وقد تم ذكر هذه التصرفات غير القانونية، كثيراً أمام اللجان الباحثة مع المهنيين، كمشكلة تتسبب بالكثير من الضرر.

نحن، ومن موقعنا، كمارسين وممثلين لمهنتنا، لا نتعاضى أو نساعد الآخرين على القيام بأعمال غير قانونية. ونحن نقوم بالإبلاغ عن أي تصرف غير قانوني أو لا أخلاقي. والإبلاغ، عن تصرفات كهذه، ليس سهلاً، ونحن نعرف بأن عواقب ذلك قد تكون سلبية. فمذد الفضائح التي هزت الكثير من الشركات مؤخراً، قام العديد من المنظمات بتبني سياسات تحمي الموظفين الذين يتقدمون بالحقيقة.

الشكاوى الأخلاقية

3. 2. 3. 3. نقوم بإبلاغ المخالفات المتعلقة بهذا القانون الى الجهة المعنية لتتوصل الى حل.
3. 2. 4. نقوم بالإبلاغ عن الشكاوى الأخلاقية فقط عندما تكون الشكاوى مدعمة بالوقائع والإثباتات.

تعليق: لهذه الوقائع عدة توريطات. نتعاون مع PMI في المخالفات الأخلاقية وجمع المعلومات المتعلقة، سواء كنا أصحاب الشكاوى أو المدعى عليه. كذلك الحال فأنا نحجم عن إتهام الآخرين بالقيام بتصرفات غير أخلاقية في حال عدم توفر كل الحقائق لدينا. وبالإضافة الى ذلك، فأنا نعمل على التوصل الى الحصول على أخذ خطوات تأديبية بحق الأشخاص الذين يقدمون، عن علم، معلومات كاذبة ضد الآخرين.
3. 2. 5. نسعى للتوصل الى عقوبات تأديبية ضد أي شخص يثار من شخص آخر نتيجة إثارته لمواضيع تتعلق بالتصرفات الأخلاقية.

الفصل الثالث: الإحترام

1.3 وصف الإحترام

من واجبنا إظهار إحترام كبير لأنفسنا، و للآخرين، وكذلك بالنسبة الى الموارد التي نؤتمن عليها. وقد تتضمن هذه الموارد أشخاصاً، أموالاً، سمعة، سلامة الآخرين، بالإضافة الى الموارد الطبيعية أو البيئية.

ويضفي جو الإحترام بيئة مليئة بالثقة، والإنتاج الممتاز بواسطة تعزيز التعاون المتبادل – وهذه بيئة يتم فيها تقدير وتشجيع ونمو وجهات النظر المختلفة .

3.2 الإحترام: معايير الطموح

نحن كعاملين في إدارة المشاريع الدولية:

3.2.1 نتقف أنفسنا بما يتعلق بطبيعة وتقاليد الآخرين، ونتجنب ممارسة تصرفات قد يعتبرها الآخرون غير مقرونة بالإحترام.

3.2.2 نصغي الى وجهة نظر الآخرين، سعياً وراء فهمهم.

3.2.3 نواجه مباشرة الأشخاص الذين نختلف معهم في وجهة النظر أو في تضارب المصالح.

3.2.4 نتصرف بطريقة لائقة، حتى وإن لم نعامل بالمثل.

تعليق: من آثار هذه التوريطات هو أن نتجنب المشاركة في أمور النميمة و التلطف بملاحظات سلبية في محاولة تشويه سمعة شخص آخر. كذلك الحال، فإن علينا، بموجب هذا القانون، مواجهة الأشخاص الذين قد يكونوا طرفاً في تصرفات كهذه.

3.3 الإحترام: المعايير الإلزامية

نطلب من أنفسنا كمارسين في حقل ادارة المشاريع في جميع أنحاء العالم ومن العاميين:

3.3.1 التفاوض بحسن نية

3.3.2 عدم محاولة إستخدام القوة النابعة من خبرتنا أو من مركزنا في محاولة للتأثير على قرارات أو

تصرفات الآخرين سعياً وراء كسب شخصي على حسابهم.

3.3.3 عدم التصرف بطريقة غير لائقة نحو الآخرين.

3.3.4 احترام حقوق ملكية الآخرين.

الفصل الرابع: الاعتدال

4.1 وصف الاعتدال

الاعتدال هو واجبنا في إتخاذ القرارات والتصرف بطريقة موضوعية ومحايدة. ومن اللازم أن يكون تصرفنا خالياً من المنفعة الشخصية، والتحامل (التحيز)، والمحسوبية.

4.2 الاعتدال: المعايير الطموحة

نعمل كمهنيين في إدارة المشاريع الدولية على:

4.2.1 إظهار الشفافية في الطريقة التي توصلنا الى إتخاذ القرار.

4.2.2 إعادة النظر دائماً في حيادييتنا وموضوعيتنا، وإتخاذ الخطوات التصحيحية عندما تدعو الحاجة.

تعليق: دلت البحوث التي قام بها الممارسون أنّ موضوع تضارب المصالح، هو من أكبر التحديات التي تواجهها مهنتنا. ومن أكبر المشاكل التي أبلغ عنها الممارسون، عدم القدرة على التعرف على مشكلة تضارب الولاءات، أو عند وضع أنفسنا في موقف تتضارب فيه المصالح. ونحن، كعاملين، علينا البحث عن تضارب المصالح الممكن حدوثها، ومساعدة الآخرين بإبراز النقاط التي قد تؤدي الى حدوث تضارب المصالح، والإصرار على التوصل الى إيجاد الحلول المناسبة.

4.2.3 القيام بتوفير المعلومات المتساوية للأشخاص المسموح لهم امتلاكها.

4.2.4 العمل على إتاحة الفرص أمام جميع المؤهلين وبطريقة متساوية.

تعليق: من آثار هذه المادة، وفي حالة إتفاقية تعاقدية، علينا توفير إمكانية الوصول الى المعلومات بطريقة متساوية أثناء عملية التعاقد.

3.4 الاعتدال: المعايير الإلزامية

كأعضاء عاملين في إدارة المشاريع الدولية، نتطلع الى الوصول، من أنفسنا ومن زملائنا العاملين الى:

حالات تضارب المصالح

- 4.3.1 علينا إعلام أصحاب الشأن عن إمكانية وجود أي تضارب في المصالح، وذلك قبل إتخاذ أية خطوة أخرى.
- 4.3.2 عند إدراكنا أنه قد تكون هناك مشكلة حقيقة أو ممكن وقوعها تتعلق بتضارب المصلحة، فعلىنا التوقف عن مناقشة أمر إتخاذ القرار، أو محاولة التأثير على النتيجة، إلا إذا، و عندما نقوم بالتصريح، وبصورة مفصلة، الى الجهة المسؤولة. وبعد أن يكون لدينا مخطط تخفيفي تمت الموافقة عليه؛ وقد حصلنا على الموافقة من اصحاب الشأن للمتابعة.

تعليق: يحدث تضارب المصالح عندما نجد أنفسنا في موقع نستطيع فيه التأثير على قرار يتم إتخاذه، أو على ما قد تتوصل إليه فئة من الفئات، عندما يؤدي القرار الى التأثير على مصلحة طرف أو أطراف أخرى، تتضارب مصالحها مع مصالحنا، أو لائنها مع لائنا. وعلى سبيل المثال، فعند وجودنا في مركز الموظف، فإن واجب لائنا يكون لمصلحة رب عملنا. وعندما نقوم بلعب دور متبرع من PMI، فيكون لائنا لمصلحة مؤسسة إدارة المشروع. علينا التمييز بين هذه المصالح المتباينة، وتجنب محاولة التأثير على القرارات التي يتم إتخاذها في حالة وجود تضارب في المصالح. بالإضافة الى ذلك، حتى وإن كنا نعتقد أن بإمكاننا تجاهل لائنا الحائر والتوصل الى إتخاذ القرارات دون مفاضلة، فمن واجبنا التعامل مع ما يظهر كتضارب في المصالح وكأنه تضارب في المصالح ونطبق ما جاء في المواد المذكورة في القانون.

المحسوبية والتمييز.

- 4.3.3 لا نستخدم أو نطرد، أو نكافئ أو نعاقب، ولا نمنح أو نرفض منح عقد من العقود بناء على رأي شخصي، بما في ذلك على سبيل المثال، لا الحصر: المحسوبية، القربى، أو الرشوة.
- 4.3.4 لا نقوم بالتمييز بين فرد وآخر، وعلى سبيل المثال لا الحصر الجنس، العرق، السن، الدين والمذهب، العاهة، الجنسية، أو الميل الجنسي.
- 4.3.5 نقوم بتطبيق قوانين المؤسسة (رب العمل، مؤسسة إدارة المشاريع، أو مجموعة أخرى) وذلك دون محسوبية أو عنصرية.

الفصل الخامس: الصدق

1.5 وصف الصدق

الصدق هو واجبنا لفهم الحقيقة والتصرف بطريقة نزيهة في تعاملاتنا وفي مسلكنا.

2.5 الصدق: معايير طموحية

كأفراد عاملين في مشروع في مجموعة إدارة المشاريع الدولية:

- 5.2.1 نعمل كل ما وسعنا لفهم الحقيقة.
- 5.2.2 نتوخي الصدق في إتصالاتنا وسلوكنا
- 5.2.3 نقدم المعلومات الدقيقة بطريقة مناسبة.

تعليق: من آثار هذا انه سيكون علينا إتخاذ الخطوات المناسبة للتأكد من أن المعلومات التي نعتمدها أساساً لإتخاذ قراراتنا، أو نعطيها للآخرين هي معلومات صحيحة، يمكن الوثوق بها، وفي الوقت المناسب. وهذا يتضمن الشجاعة الكافية للمشاركة بالأخبار السيئة، حتى وإن كان إستقبالها سيكون سيئاً. كذلك الحال، فعندما تكون النتيجة سلبية، فعلىنا عدم محاولة طمس المعلومات، أو إلقاء اللوم على الآخرين.

عندما تكون النتائج إيجابية، فعلى تجنب محاولة سلب الآخرين إنجازاتهم. هذه المعطيات تمكن من تعزيز قدرتنا على أن نكون أكثر صراحة ومسؤولية.

- 5.2.4 نتعهد بالتزامات وعود، سواء كانت مبهمة أو محددة، عن حسن نية.
- 5.2.5 نسعى إلى خلق بيئة تجعل الآخرين يشعرون بالأمان عند قول الحقيقة.

5.3 الصراحة: المتطلبات الإيجابية

كعاملين في مجموعة إدارة المشروع العالمي، نطلب من أنفسنا ومن زملائنا العاملين:

- 5.3.1 أن لا نقوم، ولا نوافق على القيام بأي عمل هدفه غش الآخرين، بما في ذلك، وعلى سبيل المثال لا الحصر: إعطاء معلومات كاذبة أو مضللة، عدم قول الحقيقة كاملة، تقديم معلومات لا علاقة لها بالموضوع، أو حجب معلومات، فيما لو ظهرت إلى النور، تثبت أن ما صرحنا به كان مضللاً أو منقوص.
- 5.3.2 أن لا نقوم بالتصرف بطريقة غير شريفة بهدف الوصول إلى كسب شخصي، أو على حساب شخص آخر.

تعليق: تتطلب منا المعايير التي نصبو إليها أن نجبر أنفسنا على أن نكون صادقين. فأنصاف الحقيقة وكنم المعلومات يهدف إلى تضليل أصحاب الشأن وهم أمران غير مهنيين وبماتلان تقديم المعلومات الخاطئة. ومصداقيتنا تكون بتقديم معلومات دقيقة وكاملة.

الملحق أ

أ. 1 تاريخ هذا المعيار

إن نظرة PMI إلى موضوع إدارة المشروع كمهنة مستقلة كانت القائدة المبكرة فيما يتعلق بأخلاقيات العمل. في العام 1981، قام مجلس إدارة PMI بتشكيل مجموعة أخلاقيات، ومعايير، وتوثيق. وقد تتطلب إحدى المهام أن تقوم المجموعة بمناقشة الحاجة إلى وضع قانون لأخلاقيات المهنة. تضمن قرار مجموعة PMI النقاش الموثق الأول بأخلاقيات مهنة إدارة المشاريع. تم تقديم هذا التقرير إلى مجلس إدارة PMI في شهر آب/أغسطس 1982، وتم نشره كملحق في عدد آب/أغسطس 1983 في المجلة الفصلية لإدارة المشاريع.

وفي أواخر الثمانينات، أصبح هذا المعيار يُمثل المعيار الأخلاقي للمشروع. في العام 1997 قرر مجلس إدارة PMI ضرورة وضع قانون للسلوك بالنسبة للأعضاء في الإدارة المهنية [PMP]. وقام مجلس إدارة PMI بتأليف لجنة توثيق سياسة السلوك المهني لوضع قانون يتعلق بالسلوك المهني وتوزيعه على أعضاء PMI. وافق مجلس الإدارة على القانون الجديد لأخلاقيات السلوك المهني في العام 1998. وفي كانون الثاني عام 1999 تحددت طريقة سير شكوى من سوء سلوك أخلاقي، بالإضافة إلى التحقق ما إذا كانت هناك مخالفة قد ارتكبت.

تم اعتماد القانون منذ العام 1998، وقد تبع ذلك تغييرات كثيرة ضمن PMI وعالم الأعمال. نما عدد الأعضاء في PMI بشكل كبير. كذلك حدث نمو كبير في المناطق خارج أميركا الشمالية. ففي عالم الأعمال، أدت الفضائح الأخلاقية إلى إهيار عدد من الشركات الدولية والمؤسسات الخيرية، مما أدى إلى سخط الجماهير وبالتالي إلى سن قوانين حكومية منظمة. أدت العولمة إلى إحداث تقارب بين اقتصاد الدول، لكن ذلك أدى إلى التنبيه بأن معايير السلوك تختلف من ثقافة إلى ثقافة. وأدت التطورات السريعة في التقنية إلى توفر العديد من الفرص، لكنها جاءت مع العديد من العقبات، بما في ذلك المعضلات الأخلاقية السلوكية.

لهذه الأسباب، وفي العام 2003، دعى مجلس إدارة PMI إلى إعادة النظر في مواد قانون سلوكنا الأخلاقي. وفي العام 2004، عهد مجلس إدارة PMI إلى لجنة إعادة النظر في مواد قانون السلوك الأخلاقي [ESRC]. قامت لجنة [ESRC] بوضع الخطوات الكفيلة والمؤدية إلى مشاركة أكبر من قبل الإدارة العالمية للمشاريع. في العام 2005 وافق مجلس إدارة PMI على الخطوات التي تم إتخاذها لتعديل القانون، و على أن المشاركة العالمية من قبل العاملين في إدارة المشاريع أمر كبير من الأهمية. وفي العام 2005 قام مجلس الإدارة بتكليف لجنة تحديث المعايير الإخلاقية والسلوكية لتقوم بتنفيذ وتقديم القانون المعدل عند نهاية

العام 2006. تمت الموافقة على هذا القانون للسلوك الأخلاقي من قبل مجلس إدارة PMI في شهر أكتوبر/تشرين الأول من عام 2006.

أ . 2 الأسلوب الذي تم إنتهاجه لتحديد هذا المعيار

كانت الخطوة الأولى التي اتخذتها لجنة تحديث المعايير الإخلاقية والسلوكية [ESDC] لتطوير هذا القانون، محاولة فهم القوانين السلوكية الأخلاقية التي يواجهها العاملون في إدارة المشاريع الدولية، وفهم القيم ووجهات نظر العاملين في هذا الحقل في جميع أنحاء العالم. وتم التوصل الى ذلك عن طريق الآليات بما في ذلك مناقشات مركزة قامت بها مجموعات، بالإضافة الى إستطلاعين للرأي تم القيام بهما بإستعمال الشبكة الالكترونية [إنترنت] لسؤال الذين يمارسون هذا العمل، والأعضاء، والمتطوعين، بالإضافة الى من يحملون توثيقاً من PMI. بالإضافة الى ذلك، قام الفريق بتحليل قانون السلوك الأخلاقي المستعمل من قبل 24 منظمة خيرية عاملة في عدد من أقطار العالم، وبحث عن أفضل تطبيق مستخدم في تطوير المعايير الأخلاقية، كما نظر في محتويات الفقرات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي في مخطط PMI الإستراتيجي.

أدى هذا البحث الواسع النطاق والكامل الذي قامت به [ESDC] الى تشكيل الخلفية لتطوير مشروع مسودة الـ PMI للقانون المتعلق بقانون الأخلاقيات والسلوك المهني. تم توزيع المسودة على إدارات المشاريع الدولية للتعليق عليها. وكانت المعايير القاسية التي وضعتها لجنة معايير المعهد الوطني الأميركي والتي تم تطبيقها عند إدخال قوانين التنمية، أفضل ما يمكن تطبيقه للحصول على ردود من أصحاب المصالح بعد مراجعتهم للمسودة.

كانت نتيجة هذا الجهد وضع قانون للمعايير الأخلاقية للسلوك والسلوك المهني، وعدا عن وصف المعايير الأخلاقية والسلوك المهني التي تتطلع إدارات المشاريع الدولية الى الوصول إليها، والتي تتحدث عن المعايير الأخلاقية والتي هي الزامية بالنسبة الى كل فرد يلتزم بهذا القانون. إن مخالفة قانون الأخلاقيات والسلوك المهني لـ PMI قد يؤدي الى فرض عقوبات من قبل الـ PMI طبقاً لسير الدعوى الأخلاقية.

علمت الـ ESDC بكوننا القائمين على شؤون إدارة المشاريع، فمجتمعنا ينظر الى الإلتزام بقانون نظرة جد جدية، ونعتبر أنفسنا ومن يماثلنا في إدارة المشاريع الدولية مسؤولين عن التصرف حسبما يتطلبه القانون.

الملحق ب

ب 1. المسرد

الطريقة المسينة. هو التصرف الذي يؤدي الى إحداث ضرر بدني، أو يؤدي الى خلق شعور بالخوف، والذل ، والتلاعب، والإستغلال لأي شخص آخر.

تضارب المصالح. هو موقف يحدث عند إضطرار أحد المهنيين في إدارة المشاريع الى إتخاذ قرار، أو القيام بأمر يستفيد منه المهني أو أي شخص آخر أو منظمة أخرى والتي يكون لها على المهني واجب بالولاء، وفي الوقت ذاته يتسبب بإلحاق الضرر بشخص آخر أو مؤسسة أخرى والتي يكون لدى الممارس واجب بالولاء لها. والطريقة الوحيدة التي تمنح الممارس فرصة حل تضارب المصالح يكون بالكشف عن هذا التضارب الى من يهمهم الأمر، ومن ثم يترك لهم فرصة إتخاذ القرار الذي يتعلق بالكيفية التي يجب على المهني إتباعها.

واجب الولاء. إن مسؤولية الفرد، القانونية و الأخلاقية، هي تعزيز المصلحة العليا للمؤسسة، أو أي شخص آخر له علاقة

مؤسسة إدارة المشاريع [PMI]. هي مؤسسة إدارة المشاريع، بما في ذلك لجانها، ومجموعاتها، وفروعها المعتمدة،، والكليات والمجموعات التي لها مصالح خاصة.

عضو الـ PMI. هو الفرد الذي إنتسب الى معهد إدارة المشاريع كعضو.

النشاطات التي ترعاها الـ PMI . النشاطات التي تضم، على سبيل المثال وليس الحصر، المشاركة في مجموعة إستشارية في الـ PMI ، أو في فريق تطوير معايير الـ PMI ، أو فريق آخر عامل من الـ PMI ، أو أي لجنة. وهذا يتضمن أيضاً النشاطات التي تقع تحت إشراف منظمة تكون جزءاً من منظمة الـ PMI ، سواء أكانت تنبؤاً مركزاً قيادياً في الوحدة أو في أي جزء آخر يكون ذات نشاط تعليمي أو في مناسبة ما.

الممارس. هو الشخص الذي يشارك في نشاط يساهم في إدارة مشروع ما، أو محفظة مالية (حقيقية)، أو برنامج يكون جزءاً من مهنة إدارة المشاريع.

متطوع PMI . هو فرد يشارك في نشاطات ترعاها الـ PMI ، سواء أكان فرداً من معهد إدارة المشاريع أم لا.