

இலங்கையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம்: அமுல்படுத்துவதிலுள்ள சவால்கள்

எம்.ஏ.எம். பெளஸர்

அறிமுகம்:

பொதுவாக அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளின் பொதுத்துறையினை செயற்றிறன் உள்ளதாகவும் வினைத்திறன் மிக்கதாகவும் மாற்றுவதற்கான பல முயற்சிகள் உலகளவில் மேற்கொள்ளப்பட்டு வரும் போக்கினை அவதானிக்கலாம். இதற்காக அரசுகள் பொதுத்துறை தொடர்பான பல சீர்திருத்தங்களை அறிமுகப்படுத்துவதுடன் அவற்றினை அமுல்படுத்தவும் முயற்சிக்கின்றது. இவ்விதம் மேற்கொள்ளப்பட்டு வரும் பொதுத்துறைச் சீர்திருத்தங்களில் அண்மைக்காலமாக முக்கியத்துவம் பெற்று வரும் ஒரு விடயமே புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் (New Public Management) பற்றிய சிந்தனையும் அதன் நுட்பங்களும். எவ்வாறாயினும் இப்புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் அல்லது அமுல்படுத்துவதில் அபிவிருத்தியடைந்து வரும் பல நாடுகள் பல பிரச்சினைகளையும் சவால்களையும் எதிர்கொள்வதனை அவதானிக்கலாம். அந்தவகையில் வளர்முக நாடுகளுள் ஒன்றான இலங்கையும் அதனது நிர்வாக முறையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் பல பிரச்சினைகளையும் சவால்களையும் எதிர்கொள்கின்றது. இப்பின்னணியினை அடிப்படையாகக் கொண்டு புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் என்றால் என்ன?, இப்புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை இலங்கையின் நிர்வாக முறையில் அறிமுகப்படுத்துவதில் உள்ள பிரச்சினைகளும் சவால்களும் யாவை? என்பவற்றுக்கான விடையினைக் காண இவ்வாய்வுக்கட்டுரை முயற்சிக்கின்றது.

புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்தும் – தோற்றம், வளர்ச்சி மற்றும் பொருள் தோற்றமும் வளர்ச்சியும் (Origin and Growth):

கடந்த இருபது ஆண்டுகாலப் பகுதியில் பொருளாதார, நிறுவன மற்றும் கருத்தியல் மாற்றங்களுக்கும், செயற்றிறன் அற்ற, செலவுமிக்க பொதுத் துறைகளுக்கும் எதிரான விமர்சனங்களுக்கு பதிலளிக்கும் வகையில் பொதுத் துறை சீர்திருத்தமானது சர்வதேச அளவில் முக்கிய தோற்றப்பாடாக மாறிவந்தது. இச்சீர்திருத்தங்களின் ஒரு பகுதி என்ற வகையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் (New Public Management – NPM) என அழைக்கப்படும் பொதுத்துறை முகாமைத்துவக் கட்டளைப்படிமம் உலக நாடுகளில் தோற்றம் பெற்றது. சேவைத் துறைகளில் அரசாங்கத்தின் குறைந்த பட்ச தலையீட்டிற்கான ஒரு முன்னுரிமை என்றவகையிலேயே இவ்வணுகுமுறை அடையாளப்படுத்தப்படுகின்றது (Hughes, 2003). இந்தவகையில் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவம் என்றால் என்ன என்பதை அறிவதற்கு அதன் தோற்றம், வளர்ச்சி குறித்து நோக்குவது இன்றியமையாததாகும்.

பொதுவாக புதிய பொதுத்துறை நிர்வாகத்தின் தோற்றம் என்பது பொதுத்துறை நிர்வாகத்தின் பரிணாம வளர்ச்சிப் பெறுமானங்களுடன் இணைந்தாகும். இதன்படி பொதுத் துறை நிர்வாகத்தின் வளர்ச்சி மற்றும் பரிணாமத்தில் இரண்டு எதிர்மறையான போக்கினை அவதானிக்க முடிகின்றது. ஒன்று அரசியலுக்கும் நிர்வாகத்திற்குமிடையிலான வேறுபாட்டினை நோக்கியதான நிர்வாக விஞ்ஞானத்திற்கான தேடலை அடிப்படையாகக் கொண்டது. மற்றையது சமூக விஞ்ஞானங்களுக்கு நெருக்கமானதாகக் கொண்டுவரும் ஒழுக்க மற்றும் விதிமுறைப் பெறுமானங்களைக் கொண்டு இரு துறைகளையும் இணைப்பதற்கான முயற்சி பற்றியதாகும். இதன்படி இத்துறையானது தொழில்நுட்ப, பொருளாதார மற்றும் சமூக மாற்றங்கள் காரணமாக செல்வாக்குக்குட்பட வந்தது. அதாவது நிர்வாக நடைமுறையில் ஏற்பட்ட மாற்றங்கள் காரணமாக இத்துறை செல்வாக்குக்குட்பட்டது. உண்மையில் பொதுத்துறை நிர்வாகமானது கோட்பாட்டு அடிப்படைகள் மற்றும் முறையியல்சார் ஆதரவுக்காக பல துறைகளை சார்ந்து நிற்கின்ற அதேவேளை ஒரு கற்கைநெறி இயங்குநிலைக்கான முயற்சிகளும் எடுக்கப்படுகின்றது. எவ்வாறாயினும் புலமைசார் ரீதியாக பொதுத் துறை நிர்வாகக் கற்கையானது பல ஆண்டுகளாக இன்றும் உயிர் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கின்றது (Basu, 2008).

இவ்விதம் உயிர்வாழ்ந்து கொண்டிருக்கும் பொதுத்துறை நிர்வாகக் கற்கையில் பல்வேறு கால கட்டங்களிலும் பல்வேறு மாற்றங்கள் ஏற்பட்டுவந்துள்ளதனை அவதானிக்கலாம். இந்தவகையில் பணியகவர்க்கத் தன்மையிலிருந்து பிந்திய பணியகவர்க்கத் தன்மைக்கு (Bureaucratic to Post-Bureaucratic) பொதுத்துறை நிர்வாகமானது மாற்றமுற்றபோது எழுந்ததே புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் (New Public Management) பற்றிய

சிந்தனையாகும். மரபுரீதியான பொதுத்துறை நிர்வாகத்தின் கோட்பாட்டு அடிப்படைகள் என்பது ஷூடரோ வில்சன், வில்லோபி, குல்லிக், டிவைட் வோல்டோ என்போர்களால் விளக்கப்பட்டது. மரபுசார் பொதுத்துறை நிர்வாகத்திற்கான மற்றைய அடிப்படைகளை மெக்ஸ் வெபர் போன்ற சமூகவியல் எழுத்தாளர்கள் மற்றும் டெய்லர், எல்டன் மேயோ போன்ற ஒழுங்கமைப்புக் கோட்பாட்டாளர்களும் இட்டிருக்கின்றனர் (Basu, 2008).

மரபுசார் பொதுத் துறை நிர்வாக மாதிரியானது வேலைகளின் நிறுவன ரீதியான கட்டமைப்பு, அதிகாரிகளின் விசேடத்துவம் மற்றும் படிநிலையமைப்பு, கட்டளைக் கட்டமைப்பு, மத்தியமயமாக்கம், தனியார் மற்றும் பொதுத் துறை நிர்வாக வேறுபாடு போன்றவற்றில் அழுத்தம் கொடுக்கும் குறிப்பிட்ட மிக முக்கியமான தத்துவங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளது. இங்கு வழிகாட்டும் தத்துவமாக பொதுநல முகாமைத்துவமும் நிர்வாகத்திலிருந்து அரசியலைப் பிரித்தெடுத்தலும் காணப்படுகின்றது. எனினும் அவ்வப்போது வெபரின் மரபுசார் நிர்வாக மாதிரியானது கடுமையான விமர்சனங்களுக்கு உட்பட்டது. அதனது ஒழுங்கமைப்பு வடிவத் தர்க்கமானது, ஒழுங்கமைப்பு இலக்குகளுக்கு ஏற்ப செயற்பட முடியாத இறுக்கமான மத்தியமயப்படுத்தப்பட்ட கட்டமைப்பினைக் கொண்டமைந்த படிநிலையமைப்பிற்கு வழிவிடுகின்றது என வாதிடப்பட்டது. பொதுத்துறை முகவர்களானது இறுக்கமானதும் ஆட்களைச்சாராத இயந்திரத்தினைப் போன்று காணப்பட வந்தது. இதனால் பொதுத் துறையின் வெற்றிகரமான முகாமைத்துவம் மற்றும் ஒழுங்கமைப்பு இலக்குகளின் போதுமான உற்பத்தி என்பவற்றை வெறுமனே மரபுசார் பொதுத்துறை நிர்வாக அடிப்படைகளைக் கொண்டு அடையமுடியாது இருந்தது. இதன் மூலம் வெபரின் கருத்துகளுக்கு எதிரான விமர்சனமானது, பணியகத்தன்மை வாய்ந்த ஒழுங்கமைப்பானது தேசியத்தன்மை மிக்க, செயற்றிறனுள்ள, விளைத்திறனைக் கொண்ட ஒழுங்கமைப்பு வடிவ மாதிரிக்கு அவசியமானது அல்ல என்பதனைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றது (Basu, 2008).

இந்தச் சூழ்நிலையில், குறிப்பாக இருபதாம் நூற்றாண்டின் இரண்டாம் அரைப்பகுதியில் பொதுத் நிர்வாகத் துறையில் பல புதிய அணுகுமுறைகள் உள்ளடங்கிய வந்தன. இவ்வணுகுமுறைகள் பொதுக் கொள்கை உருவாக்கம், அவற்றின் அமுலாக்கம் மற்றும் முகாமைத்துவம் என்பவற்றின் முக்கியத்துவத்தினைக் கோடிட்டியடையுடன் பொதுத் துறையில் காணப்படும் மனித உந்துதல்கள், செயற்றிறன் மற்றும் விளைத்திறன் என்பவற்றினையும் மீழ் பரிசீலனைக்கு உட்படுத்தியது. இதன் போது சைமன், எட்சியோனி மற்றும் லின்டபுளும் என்பவர்களின் நிர்வாக மனிதன் குறித்த அவதானிப்பு குறிப்பிடத்தக்கதாகும் (Basu, 2008).

இதன் பிற்பாடு வளர்ச்சியடைந்த ஒழுங்கமைப்பு நோக்கிய பின் வெபரிய நோக்கானது பிரதானமாக கட்டமைப்பு அடிப்படையிலிருந்து வேறுபட்டு மக்களை அடிப்படையாகக் கொண்டதாக உள்ளது. மரபுசார் பார்வையில் காணப்படும் முறைக்குப்பதிலாக தொழிலாளர்களின் வேலைத் திருப்தி மற்றும் நெகிழ்ச்சியான வேலைக் கட்டமைப்பு என்பன பின் வெபரிய சிந்தனையில் அழுத்தம் கொடுக்கப்படுகின்றது. இங்கு மரபுசார் பொதுத் துறை நிர்வாகத்தில் காணப்படும் படிநிலையமைப்பு, மத்தியமயமாக்கம் என்பன கண்டிக்கப்படுகின்றது. இவ்வாறான விமர்சனங்களின் மத்தியில் பொதுத்துறை நிர்வாகத்தில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சியின் விளைவாகவே பிரித்தானியா, அமெரிக்கா, நியூசீலாந்து, கனடா மற்றும் அவுஸ்திரேலியா போன்ற நாடுகளில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்கள் அமுல்படுத்தப்படுவதற்கான முயற்சி எடுக்கப்பட்டது (Hughes, 2003).

அபிவிருத்தியடைந்து கொண்டிருக்கும் நாடுகளைப் பொறுத்தவரையில் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ அணுகுமுறைக்கு அவை முக்கியத்துவம் கொடுக்கும் வகையில் சீர்திருத்தங்களை அறிமுகப்படுத்தி வரும் போக்கும் அதிகரித்துள்ளது. பொதுவாக அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளுக்கு சீர்திருத்தம் என்பது ஒரு புதிய விடயம் அல்லாவிட்டாலும் பல அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் அவற்றின் சுதந்திரத்தின் பின்னர் வேறுபட்ட பல சீர்திருத்தங்களை மேற்கொண்டு வந்துள்ளன. எனினும் 1980களில் வரவுசெலவுத் திட்டப் பற்றாக்குறை, பல்தரப்பு அழுத்தங்கள் மற்றும் நவ தாராளவாத சந்தைப் பொருளாதாரத்தின் எழுச்சி போன்ற பல காரணிகள், அரசாங்கங்கள் அவற்றின் அளவு மற்றும் செலவு குறித்து கூடிய கரிசனை காட்டி அவை குறித்து பேசுவதற்கு அவற்றினைக் கட்டாயப்படுத்தியது. இப்போக்கு தனியார் துறையின் வளர்ச்சியுடன் தொடர்புபட்டதாகும். இது பல அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளில் ஒரு புதிய சந்தைப் பொருளாதார மாதிரியிலான ஆட்சி முறையின் தோற்றத்திற்கு வழிவிட்டது (Samaratunga, 2002).

இவ்விதம் அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளில் ஏற்பட்ட பொதுத்துறை சீர்திருத்தத்தின் அதிகரித்த வளர்ச்சியானது 1990களில் அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகள் பொதுத்துறையில் செயற்றிறனையும் விளைத்திறனையும் அதிகரிப்பதற்குக் கூடிய கவனம் செலுத்தியதை வெளிப்படுத்துகின்றது. அவ்வாறே இந்நாடுகளின் முக்கிய பிரச்சினையாக இருந்த ஊழல்களை வெற்றிகொள்வதற்கான தந்திரோபாயங்கள் விருத்தி செய்யப்பட்டமையும் இதனைக் குறித்து நிற்கின்றது. நாடுகள் வேறுபட்ட சீர்திருத்த தந்திரோபாயங்களை முன்னெடுக்க வந்தவேளையில் ஒரு பொது அம்சமாகக் காணப்படுவதற்கு விடயம், சந்தையை அடிப்படையாகக் கொண்ட ஆட்சி முறையின் தோற்றமாகும். இது பெரும்பாலான அரசாங்கப் பிரிவுகளை வர்த்தகமயப்படுத்துவதற்கும் தனியார்மயப்படுத்துவதற்கும் வழிவிட்டது. இச்சீர்திருத்தங்களில் மைய இலக்காக இருந்த விடயம், புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தில் விபரிக்கப்பட்டதன் பிரகாரம் சிறந்த வெளியீடுகளை பெற்றுக்கொள்ளத் தக்கவகையில் அரசாங்க அமைப்புக்களை அல்லது அரசாங்க சேவைகளை மீளமைப்பது என்பதாகும் (Samaratunga, 2002).

இவற்றின் விளைவாகவே புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தின் தோற்றம் ஏற்படலாயிற்று. இது முகாமைத்துவவாதம், சந்தை அடிப்படையிலான பொதுத்துறை நிர்வாகம், தொழிற்துறை அரசாங்கம் என பல பெயர்களால் அழைக்கப்படலாயிற்று. இப்புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவமானது பொருளாதார பகுத்தறிவுவாதம், தனியார் துறை முகாமைத்துவ நடைமுறைகள் என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டதாகும். இது குறைந்த செலவில் சிறந்த அரசாங்கத்தினை தோற்றுவிக்க முயற்சிக்கின்றது. இதன் முக்கிய விடயங்கள் பின்வருவனவாகும்.

- பிரஜைகளின் பெறுமானங்களுக்கு ஏற்ப உயர்தர சேவையினை வழங்குவதில் பொது முகாமையாளர்களின் பங்கிற்கு அழுத்தம் கொடுத்தல்.
- மத்திய முகவர் கட்டுப்பாட்டினைக் குறைப்பதன் ஊடாக முகாமைத்துவ ஆட்சிக்காக வாதிடல்.
- நிறுவனரீதியான மற்றும் தனியார் நிறைவேற்றுகையை வேண்டி, அளவிடல், மற்றும் வெகுமதியளித்தல்.
- முகாமையாளர்கள் தமது நிறைவேற்றுகை இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதற்குத் தேவையான மனித மற்றும் தொழில்நுட்ப வளங்களை வழங்குவதன் முக்கியத்துவத்தினை அங்கீகரித்தல்.
- பொது நோக்கங்களானது பொதுச் சேவையாளர்களால் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும் என்ற அடிப்படையில் போட்டி மற்றும் திறந்தமனம், ஏற்றுக்கொள்ளும் திறனைப் பேணுதல். (Samaratunga, 2002)

இந்தவகையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவமானது அரசாங்க முறையில் உள்ள முக்கிய நபர்களுக்கு (Key Players) இடையிலான அதிகார உறவுகளுக்கு அடிப்படையான மாற்றங்களை வழங்க முயற்சிக்கின்றது. அவ்வாறே பணியகத்தாரின் உடன்பாங்கில் குறிப்பிடத்தக்களவு உடன மாற்றத்தினையும் வேண்டுகின்றது. இதன் மூலமே சிறந்த பொதுப் பரிபாலனத்தை ஏற்படுத்த முடியும் என புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ அணுகுமுறையானது கருதுகின்றது. இதனை Arellano-Gault என்பவரது கருத்தும் விளக்குவதாக உள்ளது. இவரது கருத்தில், “சகல புதிய பொதுத்துறைப் பரிபாலன சீர்திருத்தங்களும் அரசியல்வாதிகளினதும் பணியகத்தினரதும் நல்ல எண்ணத்திலேயே தங்கியுள்ளது. அவர்கள் அமுல்படுத்த விரும்புவது எவ்வகையான சீர்திருத்தம் என்பதை அவர்களே தீர்மானிக்க முடியும்” என்பதாகும் (Samaratunga, 2002).

இவ்வாறான தோற்றம், வளர்ச்சி நிலைக்கு புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் உட்பட்டுள்ள போதிலும் அதற்கு எதிராக பல விமர்சனங்கள் முன்வைக்கப்பட்டு இருப்பதனையும் அவதானிக்கலாம். இவ்விமர்சனங்கள் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தின் பொருளாதார பகுத்தறிவுவாதம் மற்றும் பொதுச் சேவைகளின் வெளிப்படைத்தன்மை என்பவற்றின் மீதே கவனம் செலுத்துகின்றது. சில விமர்சகர்களைப் பொறுத்தவரையில் 1890களின் ஆரம்பத்தில் தோற்றம் பெற்ற டெயிலரிசத்தின் மற்றொரு தோற்றப்பாடாக புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் குறிப்பிடப்படுகின்றது. எவ்வாறாயினும் பல நாடுகளும் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நடவடிக்கை அறிமுகப்படுத்துவதற்கான முயற்சியில் இறங்கியுள்ளன. குறிப்பாக அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளைப் பொறுத்தவரையில் இந்நாடுகள் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நடவடிக்கை அறிமுகப்படுத்துவதற்கான சீர்திருத்தங்களை பொதுத்துறையில் மேற்கொள்வதற்கும் முனைப்புக் காட்டுகின்றன. அதிலும் குறிப்பாக 1990களிலிருந்து

அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகள் பல புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தின் தெரிவு செய்யப்பட்ட அடிப்படைகளைப் பின்பற்ற ஆரம்பித்துள்ளது.

பொருள் விளக்கம்:

எளிமையான பொருளில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் என்பது மரபு ரீதியான பொதுச் சேவையினைச் சிறந்த பொதுச் சேவையாக மாற்றியமைத்தல் எனக் கூறலாம். எனினும் விரிந்த பார்வையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தின் பொருள் விளக்கத்தினைப் பெறுவதற்கு முகாமைத்துவம் என்ற சொல்லினை விளங்கிக் கொள்வது இன்றியமையாததாகும். இதன்படி முகாமைத்துவத்திற்கான அர்த்தத்தினைப் புரிந்துகொள்வதன் மூலம் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்திற்கான பொருள் விளக்கத்தினைப் புரிந்துகொள்ள முடியும்.

முகாமைத்துவம் என்பது நிர்வாகம் எனும் பொருளில் இருந்து வேறுபட்டதாகும். அடிப்படையில் நிர்வாகம் என்பது அறிவுறுத்தல்களைப் பின்பற்றுவதனைக் குறிக்கின்றது. மாற்றமாக முகாமைத்துவம் என்பது விளைவுகளின் அடைவினையும் அதற்கான தனிப்பட்ட பொறுப்புடைமையினை எடுத்துக்கொள்வதையும் குறிக்கின்றது (Hughes, 2003).

லூதர் குல்லிக்கின் பார்வையில் முகாமைத்துவம் என்பது “ஒரு அறிவு சார்ந்த துறை எனவும், அத்துறையானது நிறுவனத்தின் நோக்கினை அடையும் பொருட்டு ஊழியர் ஏன், எப்படி ஒன்றுசேர்ந்து வேலை செய்கிறார்கள் என்பது பற்றி ஆராயும் விஞ்ஞானமாகும்” எனக் கூறப்பட்டுள்ளது (Sharma, 2004). விஞ்ஞான முகாமைத்துவத்தின் தந்தை டெய்லரைப் பொறுத்தவரையில் விஞ்ஞான முகாமைத்துவம் என்பது “ஊழியர்களின் செயற்றினை அதிகரிக்கும் பொருட்டு விஞ்ஞான அணுகுமுறை முறை மூலம் தொழிலினைச் செய்வதற்கான ஒரு முறையாகும்” (Sharma, 2004).

மற்றுமொரு முகாமைத்துவ அறிஞரான ஹென்றி பயால் சிறந்த முகாமைத்துவத்தினை ஏற்படுத்த 14 தத்துவங்களை அறிமுகம் செய்கின்றார் (Sharma, 2004). இவ்விதம் முகாமைத்துவத்திற்கு அளிக்கப்பட்ட விளக்கங்களின் வளர்ச்சியின் விளைவாகவும் மரபுரீதியான பணியகவமைப்பின் குறைபாடுகளை நிவர்த்திக்கும் முகமாகவும் தோற்றம் பெற்ற ஒன்றாக புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ எண்ணக்கருவினைக் குறிப்பிட முடியும்.

முகாமைத்துவத்திற்கு கொடுக்கப்பட்ட விளக்கங்கள் மற்றும் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ அணுகுமுறை தோன்றி வளர்ந்து வந்த விதம் என்பவற்றினை நோக்குகின்ற போது, புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவம் என்பது பொதுச் சேவைகளை நிலைமாற்றம் செய்வதும், சமூகத்திற்கும் அரசாங்கத்திற்கும் இடையிலான உறவுகளை நிலைமாற்றம் செய்வதும், சிறந்த சேவையினை வழங்குவதற்குமான ஒரு திட்டமும் ஆகும் எனலாம். வேறுவகையில் கூறுவதாயின் பொது முகாமைத்துவ செயற்பாடுகளை பொதுத்துறையில் எவ்வாறு செயற்படுத்துவது என்பது பற்றிய அணுகுமுறை என்றும் கூறலாம்.

இவ்விதம் வரைவிலக்கணப்படுத்தப்படும் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவமானது நிறுவன நோக்கில் பல்வேறு பணிகளை ஆற்றுகின்றது. அந்தவகையில் பொதுத் துறை முகாமைத்துவத்தின் பிரதான பணி தந்திரோபாயமாகும். இத்தந்திரோபாயமானது ஒழுங்கமைப்பின் எதிர்காலம், நோக்கங்களை அமைத்தல், முன்னுரிமைகள் மற்றும் இவற்றினை அடைவதற்கான திட்டத்தினை வகுத்தல் என்பவற்றுடன் தொடர்புபட்டதாகும். இரண்டாவது முக்கிய பணி உள்ளார்ந்த அம்சங்களை பரிபாலனம் செய்வதாகும். இது ஆட்சேர்ப்பு, கட்டமைப்பினை வடிவமைத்தல் மற்றும் தந்திரோபாயத்தினூடாக அடையாளப்படுத்தப்பட்டுள்ள இலக்குகளை அடைவதற்காக உதவும் முறைமை என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றது. முன்றாவது பிரதான பணி வெளிவாரி அம்சங்கள் பற்றியதாகும். இங்கு வெளிப்பிரிவுகளைக் கையாழுதல், சுயாதீன அமைப்புக்களை கையாழுதல், ஊடகம் மற்றும் பொதுமக்களைக் கையாழுதல் என்பன குறித்து கவனம் செலுத்தப்படுகின்றது (Hughes, 2003).

இந்தவகையில் இப்புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவமானது அடிப்படையான பின்வரும் ஏழு முக்கிய அம்சங்களைக் கொண்டுள்ளது:

1. பொதுத்துறையில் தொழில்சார் முகாமைத்துவத்தினை முன்னேற்றுதல்
2. தரத்தினை தெளிவுபடுத்தலும் நிறைவேற்றுகையை அளவிடலும்

3. வெளியீட்டு கட்டுப்பாடுகளில் பரந்தளவு அழுத்தத்தினைக் கொடுத்தல்
4. பொதுத் துறையில் உள்ள அலகுகளை செயற்றிறனும் வினைத்திறனுமுள்ளதாக மாற்றாதல்
5. பொதுத் துறையில் பரந்தளவிலான போட்டித்தன்மைக்கு மாறுதல்
6. தனியார் துறை மாதிரியிலான முகாமைத்துவ நடைமுறைகளுக்கு அழுத்தம் கொடுத்தல்
7. வளப்பயன்பாட்டில் பரந்தளவிலான ஒழுக்கத்திற்கு அழுத்தம் கொடுத்தல் (Hughes, 2003)

இவைகள் தவிர பின்வரும் விடயங்களும் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தில் கவனம் செலுத்தப்படுகின்றது:

1. தந்திரோபாய அணுகுமுறை
2. செயற்றிறன்மிக்கதும் வினைத்திறன்மிக்கதுமான முகாமைத்துவம்
3. விளைவில் கவனம் செலுத்துதல்
4. நிதி முகாமைத்துவத்தினை முன்னேற்றாதல்
5. பணியாளர்களின் நெகிழ்வுத் தன்மை
6. ஒழுங்கமைப்பின் நெகிழ்ச்சித் தன்மை
7. பரந்தளவிலான போட்டித்தன்மை
8. புதிய கட்டமைப்புவாதம்
9. தனியார் துறை முகாமைத்துவ நடைமுறை வடிவத்திற்கு அழுத்தம் கொடுத்தல்
10. அரசியல்வாதிகளுடனான உறவுகள்
11. பொதுமக்களுடனான உறவுகள்
12. கொள்வனவு செய்வோரையும் வழங்குனரையும் வேறுபடுத்தல்
13. அரசாங்கம் எவற்றினைச் செய்கின்றது என்பதை மீள்பரிசீலித்தல் (Sharma, 2004)

இலங்கையில் பொதுத்துறை சீர்திருத்தமும் நிருவாக முறைமையும்:

இலங்கையின் பொதுத் துறை வரலாற்றினைப் பொறுத்தவரையில் அது பல்வேறு காலகட்டங்களிலும் பல மாற்றங்களுக்கு உட்பட்டு வந்துள்ளது. சுதந்திரத்திற்கு முன்னர் பிரித்தானியாரினால் நிர்வாகத்துறை கட்டுப்படுத்தப்பட்டதனால் சிவில் நிர்வாகம் கூடியளவு மத்தியமயப்படுத்தப்பட்டு இருந்ததுடன் வெளியீடுகளை விட செயன்முறையிலேயே கூடிய கவனம் செலுத்தப்பட்டது. பரிபாலனத்திற்கான பணியகவமைப்பு அணுகுமுறை என்ற ரீதியில் இறுக்கமான சட்டங்களுக்கு முன்னுரிமையளிக்கப்பட்டதுடன் திறமையைவிட சீரேஸ்டத்துவமே பதவி உயர்விற்கான அடிப்படையாகவும் கொள்ளப்பட்டது.

1970களில் இருந்து வேலையின்மை, வறுமை போன்ற முக்கிய பிரச்சினைகள் குறித்து கூடிய கவனம் செலுத்தப்பட்டது. இதற்கமைய பல சீர்திருத்தங்களும் மேற்கொள்ளப்பட்டன. இத்தகைய சீர்திருத்தங்களின் விளைவாக பரவலாக்கச் செயற்பாடுகள் இடம்பெற ஆரம்பித்தது. இதன்படி 1971இல் இலங்கை அரசாங்கம் பிராந்திய அபிவிருத்தி சபைகளை (PDC) அறிமுகம் செய்தது. இது ஒரு நிர்வாகப் பரவலாக்கல் வடிவம் என்றவகையிலும் உள்ளூர் மட்டத்தில் கிடைக்கும் வளங்களுக்கு ஏற்ப கிராமிய தொழிலாளர்களை உருவாக்குவது என்றடிப்படையிலும் ஏற்படுத்தப்பட்டது. இதற்கமைய புதிய சபைகள் ஏற்படுத்தப்பட்டதுடன் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களும் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன. இத்திட்டத்தின் கீழ் பிராந்திய அபிவிருத்தி சபைகளானது அரசாங்க முகவர்கள் உள்ளூர் சமூகத்தினர் மற்றும் அதனது பிரதிநிதித்துவ நிறுவனங்களை உள்ளடக்கிய வலமையமைப்புக்கு இடையில் பிரதான இணைப்பினை ஏற்படுத்துவதாக இருந்தது. இதன்படி இச்சபையின் பணியாக அபிவிருத்தித் திட்டங்களை உருவாக்குதல், குறித்த பிரதேசத்திற்கு அபிவிருத்தித் திட்டங்களை தயார் செய்தல் என்பன காணப்பட்டது. அவ்வாறே அபிவிருத்தி திட்ட அமுலாக்கத்தை மீள்பரிசீலனைக்கு உட்படுத்த உதவுவார்கள் எனவும் கூறப்பட்டது. எனினும் இக்கொள்கை அமுலாக்கலானது பற்றாக்குறையான ஒன்றாக இருந்ததுடன் முக்கிய முகாமைத்துவ பிரச்சினையையும் உருவாக்கியது. இதன்படி இதன் ஒட்டுமொத்த கட்டமைப்பும் கிராமிய மட்டங்களில் வாழும் பிரஜைகளுக்கு சேவைகளினை வழங்குவதில் பலவினாவினாக்களே இருந்தது. குறிப்பாக இதில் நிதி, முகாமைத்துவ திறன்கள் என்பன கிடைக்கக் கூடியதாக இருக்கவில்லை (Samaratunga, 2002).

1971இல் இலங்கையின் இடம்பெற்ற கிளர்ச்சிக்குப் பின்னர் அரசாங்கம் மாவட்ட அரசியல் அதிகாரி முறையை (DPA) அறிமுகம் செய்தது. இது 1973இல் பண்முகப்படுத்தப்பட்ட வரவு செலவுத் திட்டத்தின் உதவியினைக் கொண்டு அமுல்படுத்தப்படும் எனப்பட்டது. இம்முறையானது அரசியல் தலைமைத்துவங்களை உள்ளூர் மட்டங்களிலும் அறிமுகம் செய்வதற்கான முதல் முயற்சி எனக் கருதப்பட்டது. எனினும் இதில் இடம்பெற்ற நிமிமன

முறையானது நிர்வாக முறை அரசியல்மயப்படுத்தலுக்கு உட்படுத்தப்படுவதற்கு வழிவகுத்தது. இதற்கு முன்னர் ஒரு சிரேஸ்ட் பணியகத்தராக இருந்த அரசாங்க அதிபரே மாவட்டத்தின் அபிவிருத்திச் செயற்பாடுகளை ஒருங்கிணைப்பதற்குப் பொறுப்பாக இருந்தார். இம்முறை அரசியல்வாதிகளின் அதிகாரத்தினைப் பலப்படுத்துவதற்கு உதவும் நோக்கினைக் கொண்டதாக இருந்த போதிலும் அரசியல் நிறுவனங்களின் அபிவிருத்திற்கும் இலங்கையின் பணியகவமைப்புக்கும் இடையில் ஒரு அசமத்துவ நிலையினை ஏற்படுத்தியது (*Samaratunga, 2002*).

1978இல் அரசாங்கம் மாவட்ட அரசியல் அதிகாரி முறையை நீக்கி மாவட்ட அமைச்சர் முறையை (DM) அறிமுகம் செய்தது. இது அறிமுகம் செய்யப்பட்டு மூன்று வருடங்களுக்குப் பின்னர் 1980ஆம் ஆண்டைய மாவட்ட அபிவிருத்தி சபைகள் சட்டத்தின் பிரகாரம் மாவட்ட அபிவிருத்தி சபைகள் (DDC) ஏற்படுத்தப்பட்டது. இச்சபைகளுக்கு மாவட்ட அபிவிருத்திகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட பொறுப்புகள் வழங்கப்பட்ட போதிலும் இதன் கீழ் செயற்பட்ட பிரதிநிதிகளிலும் பார்க்க மத்திய அரசில் உள்ள பணியகத்தினரே அதிகாரம் மிக்கவர்களாகக் காணப்பட்டனர். இதனால் இம்முறையின் இலக்குகளை குறைந்தளவே அடைய முடிந்தது. இதன்படி மாவட்ட அமைச்சரவை முறையும் இலங்கையின் அரசியல்மயப்படுத்தப்பட்ட பணியகவமைப்பு முறையில் ஏற்பட்ட மற்றுமொரு தோல்வி எனலாம் (*Wijeweera, 1988*).

இன நெருக்கடிகள் அதிகரித்ததையடுத்து மாகாண மட்டத்தில் அதிகாரத்தைப் பரவலாக்கும் முயற்சி எடுக்கப்பட்டது. இதன்படி 1987ஆம் ஆண்டு 13வது அரசியலமைப்புத் திருத்தம் மற்றும் மாகாண சபைகள் சட்டம் என்பவற்றுக்கு இணங்க மாகாண சபைகள் (PC) ஏற்படுத்தப்பட்டது. இணைப்பிச்சினை தீர்வுக்கு அப்பால் பொதுச் சேவை வழங்குதலை மிகவும் பயனுள்ளதாகக் குவது இதன் பிரதான நோக்கமாக இருந்த போதிலும் அது வெற்றியளிக்கவில்லை. குறிப்பாக அரசாங்கத்தின் பல்வேறு பகுதிகளுக்கும் இடையிலான ஒருங்கிணைப்புக் குறைபாடு, அரசியல் நிறுவனங்களுக்கும் பணியகவமைப்புக்கும் இடையிலான அசமத்துவ நிலை என்பவற்றுக்கு மத்தியில் அரசியல் வழிகாட்டல்கள் இன்றி பணியகத்தினர் பொதுக் கொள்கைகளை உருவாக்கவும் அமுல்படுத்தவும் அனுமதியளிக்கப்பட்டிருந்தனர். இதுவே இம்முறை தோல்வியடைவதற்கு வழிவிட்டது என்ற குற்றச் சாட்டுக்களும் உள்ளன. (*Samaratunga, 2002*). எனினும் வடக்கு கிழக்கில் மாகாண சபை முறையின் தோல்விக்கு வேறுபல காரணங்களும் உண்டு.

1980களின் பின்னர் உலகளவில் தனியார்மயப்படுத்தல் குறித்து கூடிய கவனம் செலுத்தப்பட்டது. இதன்படி இலங்கையில் தனியார்மயப்படுத்தல் செயன்முறைக்கான சட்ட மற்றும் நிறுவன திட்ட வரைபினை உருவாக்குவதற்கு தனியார்மயப்படுத்தலுக்கான ஜனாதிபதிக் குழு ஏற்படுத்தப்பட்டது. இதன்படி 1989இலிருந்து சுமார் 75 அரசாங்கப் பகுதிகள் கூட்டுறவுமயப்படுத்தப்பட்டதுடன் பின்னர் பகுதியளவில் அல்லது முழுமையாக தனியார்மயப்படுத்தலும்பட்டது. இச்செயன்முறை அரசாங்கத்தின் பொதுக் கடனைக் குறைப்பதற்கு உதவியது. எனினும் ஒட்டுமொத்த தனியார்மயப்படுத்தல் செயன்முறை என்பது வரையறுக்கப்பட்ட வெற்றியினையே பெற்றுக்கொடுத்தது (*Jayawarena, 1997*).

தனியார்மயப்படுத்தலுக்கு அப்பால் அரசாங்கம் பல நிர்வாகச் சீர்திருத்தங்களை மேற்கொண்டது. இச்சீர்திருத்தங்களில் பின்வரும் விடயங்களுக்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட்டது.

1. கொள்கை வெளிப்பீடுகளை மிகவும் செயற்றிறனுள்ளதாக மாற்றுவதற்கான கொள்கை இணைப்பு மற்றும் கொள்கை உருவாக்க தந்திரோபாயங்களை ஏற்றல்.
2. வழிகாட்டும் முகாமைத்துவ அடிப்படையாக தத்துவ அடிப்படையிலான விளைவுகளை ஏற்றல்.
3. கொள்கை உருவாக்கத்தை வேறுபடுத்தல், சேவை வழங்குதல் மற்றும் அரசாங்கத்தின் ஒழுங்குப்பணிகள்.
4. அரசாங்க இலக்குகளுக்கு தேவையான மிகவும் செயற்றிறன் மிக்க ஆதரவுக்கான பொறுப்புடைமைகள்.
5. புதிய சூழலுக்கு மிகவும் செயற்றிறனுள்ளதாகப் பதிலளிக்கும் விதத்திலான பயிற்றப்பட்ட பணியாளர் தொகுதியினர் (*Jayawarena, 1997*).

இச்சீர்திருத்தங்களுடன் இணைந்தவகையில் 1997இல் அரசாங்கமானது சிரேஸ்ட் சிவில் சேவையாளர்களின் உள்பாங்கு மற்றும் நிறைவேற்றுகை தொடர்பான விழிப்புணர்வுகளை அறிமுகம் செய்தது. எனினும் இம்மாற்றங்கள் கூட விவாதத்திற்குரியதாகவே

அமைந்திருந்தது. அதாவது புதிய ஏற்பாடுகளை வெற்றிகரமாக அமுல்படுத்தக் கூடிய விதத்தில் பணியகத்தினர் நல்லெண்ணம் கொண்டிருக்கவில்லை. இது குறித்து இலங்கையின் அரசு தலைமைகள் கூட அச்சமயம் கவனம் செலுத்தியிருந்தது (Jayawarena, 1997).

புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை இலங்கையில் அறிமுகப்படுத்துவதானது இலங்கையின் பொதுத் துறையில் இருந்து அதிக நன்மையினைப் பெற உதவக் கூடியதாயினும் இலங்கையின் தற்போதய நிர்வாகச் சூழல், பணியகத்தில் இடம்பெற்றுள்ள அரசியல்மயப்படுத்தலின் அளவு, அரசாங்க பிரிவுகளுக்குகிடையிலான சிறந்த இணைப்பு இல்லாமை, பணியக ஆதிக்கம் மிக்க பொதுத் துறை போன்றன புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை வெற்றிகரமாக அறிமுகப்படுத்துவதற்கு தடையாக உள்ளது. எவ்வாறாயினும் இலங்கையின் பல துறைகளில் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ அம்சங்களில் பலவற்றை அமுல்படுத்துவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டிருந்தது. இதன் மூலம் இலங்கையில் அறிமுகம் செய்யப்பட்ட சில புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ அடிப்படைகள் அமைச்சு மற்றும் சிவில் சேவை மட்டத்தில் எந்தளவு விகிதத்திலான அடைவினைப் பெற்றுள்ளது என்பதனைப் புரிந்துகொள்ளலாம்.

இலங்கையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ (NPM) நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்: பொதுவாக இலங்கை மட்டுமன்றி அபிவிருத்தியடைந்து வரும் அனேகமான நாடுகள் மரபுசார் பணியகவமைப்பு மாதிரியினையே தமது பொதுத்துறையில் பேணிவருகின்றது. இதனால் அந்நாடுகளின் நிர்வாக முறையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகம் செய்தல் என்பது பிரச்சினைக்குரிய ஒன்றாகவுள்ளது. இந்தவகையில் இலங்கையின் நிர்வாக முறையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் பல சவால்கள் உள்ளதனை அவதானிக்கலாம்.

அந்தவகையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவமானது பொதுக் கொள்கை மற்றும் முகாமைத்துவம் என்பவற்றுக்கு சந்தை அடிப்படைகளை பிரயோகிப்பதை தளமாகக் கொண்டுள்ளது. மேலும் இது அரசாங்கத்தின் பணியினைக் குறைப்பதுடன் அதற்குப் பதிலாக சந்தைகளினை அதிகரிக்க வேண்டுகின்றது. இதன்படி இது சந்தை மற்றும் முகாமைத்துவ அணுகுமுறையை தேர்ந்தெடுக்கின்றது. எனினும் இலங்கையினைப் பொறுத்தவரையில் அது சந்தைகளின் செயற்பாடுகள் குறித்து குறைந்த அனுபவத்தினையே கொண்டுள்ளது. சந்தை முறையானது செயற்றிறன் வாய்ந்ததாக செயற்படுவதற்கு பரந்தளவிலான காரணிகள் தேவைப்படுகின்றது. குறிப்பாக சட்டத்தின் ஆட்சி இல்லாதவிடத்து சந்தை முறையானது செயற்றிறன் அற்றதாகவே காணப்படும். இலங்கையைப் பொறுத்தவரையில் முதலாளித்துவ சந்தை அபிவிருத்தி, சந்தைப் பொருள்தாரத்தின் எழுச்சி என்பன குழந்தைப் பருவத்திலேயே உள்ளது. இந்நிலை புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதற்கு தடையை ஏற்படுத்திவிடுகின்றது.

அடுத்த முக்கிய பிரச்சினை பொதுத் தாபனங்களை தனியார்மயப்படுத்துவது பற்றியதாகும். இலங்கையில் பொதுத் துறை தாபனங்கள் அதனது செயற்றிறன் மற்றும் விளைத்திறன் தொடர்பில் தோல்வியடைந்துள்ள நிலையில் பொதுத் துறையின் தனியார்மயப்படுத்தல் என்பது எட்டாக்கனியாகும். உண்மையில் இலங்கையில் தனியார்மயப்படுத்தல் என்பது கடினமான ஒன்றாக இருப்பதுடன் இதனை வெற்றிகரமாகச் செய்வதற்கான கொள்ளளவியையும் இலங்கை கொண்டிருக்கவில்லை. இதன்படி பொதுத் துறையில் தனியார்மயப்படுத்தல் என்பது இலங்கைக்கு சிரமமான ஒன்றாக உள்ளது. இந்நிலையில் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை எவ்விதம் அறிமுகப்படுத்துவது என்ற கேள்வி எழும்புகின்றது.

முன்றாவது முக்கிய பிரச்சினை மரபுசார் பணியகத்திலிருந்து சந்தையமைப்புக்கு மாற்றமுறவது பற்றியதாகும். ஆனால் இலங்கையின் அனுபவத்தினைப் பொறுத்தவரையில் மேற்கு நாடுகளிலும் டார்க்க மரபுசார் பணியகவமைப்பானது இன்னும் தொடர்ந்து கொண்டிருக்கின்றது. இவ்விதம் மரபுசார் பணியகவமைப்பு மாதிரியினை இந்நாடு கொண்டிருப்பதனால் சந்தை முறையினை அடிப்படையாகக் கொண்ட புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பத்தினை அறிமுகப்படுத்துவது என்பது பிரச்சினைக்குரிய ஒன்றாக மாறியுள்ளது.

நான்காவது முக்கிய பிரச்சினை சேவைகளை வழங்குவதற்கான ஒப்பந்த ஏற்பாடுகளுக்கு நகர்வது பற்றியதாகும். இலங்கையைப் பொறுத்தவரையில் இங்கு சட்டத்தின் ஆட்சி

மற்றும் ஒப்பந்தங்களை அமுல்படுத்துதல் என்பன முறையாக கட்டமைக்கப்படவில்லை. இருக்கின்ற ஒப்பந்த அமைப்புகளுக்கும் ஊழல் மலிந்துள்ளது. இவ்வம்சம் இலங்கையில் மட்டுமன்றி மேற்குலகிலும் காணப்படவே செய்கின்றது. எனினும் ஒப்பீட்டளவில் அது குறைவானதாகும். இந்தவகையில் வெற்றிகரமான ஒப்பந்த ஏற்பாடுகள் இல்லாமல் இலங்கையின் நிர்வாக முறையில் புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் தடையை ஏற்படுத்தும் அடுத்த முக்கிய அம்சமாகும்.

ஊழலாவது பிரச்சினை இன்னும் இலங்கை தனிப்பட்ட அபிவிருத்தி மாதிரியினைக் கொண்டிருப்பதாகும். அதாவது ஒரு குறிப்பிட்ட அபிவிருத்தி மாதிரியின் கீழே சகல அலுவல்களும் பின்தொடரப்படுகின்றது. இவ்விதம் பழமையான அபிவிருத்தி நிர்வாக மாதிரியினைப் பின்பற்றுவதானது புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ மாதிரி அபிவிருத்தி நிர்வாகத்தினை ஏற்கச் செய்வதில் தடைகளை ஏற்படுத்தி நிற்கின்றது.

ஆறாவது முக்கிய பிரச்சினை அரசியல்மயப்படுத்தலாகும். அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளிலும் பார்க்க இலங்கையின் பொதுத்துறையில் காணப்படும் முக்கிய பிரச்சினை அரசியல்மயப்படுத்தலாகும். முகாமைத்துவ மாதிரியினைப் பொறுத்தவரையில் பொதுத்துறையில் அதிகரித்த அரசியல்மயப்படுத்தலினை அது அங்கீகரிப்பதில்லை. இலங்கையின் பணியகத்தினரைப் பொறுத்தவரையில் அவர்கள் அரசியல்மயப்படுத்தலின் அதிகமான அழுத்தங்களுக்கு உட்படும் போக்குள்ளதுடன் அதிமான உயர் நிர்வாகப் பதவிகள் அரசியல் நியமனங்களாக விளங்குவதுடன் பொதுச் சேவை ஆணைக்குழு விடயத்திலும் அரசியல் தலைப்புகள் இடம்பெறுகின்றன. இதனை தவிர்ப்பதற்கான யாப்பத் திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டுள்ள போதிலும் அவற்றின் நடைமுறை இல்லாததன் காரணமாக தொடர்ந்தும் பொதுத்துறையில் அரசியல்மயப்படுத்தல், ஊழல் என்பன நிறைந்துள்ளது. இந்நிலையில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களினை அறிமுகம் செய்வது என்பது சிரமமான ஒன்றாக உள்ளது.

ஏழாவது முக்கிய பிரச்சினை அளவுக்குமீறிய எதிர்பார்ப்புக்களுடன் தொடர்புபட்டதாகும். தோல்வியடைந்துள்ள பணியகவமைப்பு முறையிலும் பார்க்க பொது முகாமைத்துவ முறையானது அபிவிருத்தியடைந்த நாடுகளுக்கு அதிகமான சிறந்த விளைவினைக் கொடுக்கின்றது. இலங்கை போன்ற நாடுகளில் மரபுசார் பணியகவமைப்புகள் நின்று அளவுக்கு மீறிய எதிர்பார்ப்புகள் காணப்படுவதனால் மரபுசார் பணியகவமைப்புகளால் அவற்றினை பூரணப்படுத்த முடியாதுள்ளது. இவ்விதம் மரபுசார் கட்டமைப்புகள் நின்று அளவுக்குமீறிய எதிர்பார்ப்பினைக் கொண்டுள்ள நிர்வாக முறைமையில் எவ்விதம் புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களினை அறிமுகம் செய்வது என்பது பிரச்சினைக்குரிய ஒன்றாகவுள்ளது.

அடுத்த முக்கிய பிரச்சினை போதுமான பயிற்சி பெற்ற முகாமையாளர்கள் இன்மையாகும். புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவத்தினைப் பொறுத்தவரையில் அது வேண்டுவது நிர்வாகிகளை அல்ல. மாறாக நன்கு தேர்ச்சி பெற்ற முகாமையாளர்களையாகும். பொதுவாக புதிய உலகமய குழுவாக்கு ஏற்ற விதத்தில் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ சீர்திருத்தங்களை அமுல்படுத்தும் தொடர்பால் திறன் மற்றும் தொழில்நுட்ப அறிவு கொண்ட முகாமையாளர்கள் அவசியமாகும். இலங்கையில் இவ்வாறான முகாமையாளர்கள் இன்மையானது பெரும் குறைபாடாகும். இலங்கையில் தற்சமயம் காணப்படும் சிலில் சேவையாளர்களுள் அனேகர் நடைமுறைப் பிரச்சினைக்குத் தீர்வுகாண முடியாதவர்களாக உள்ளனர். அவர்கள் சட்டம், ஒழுங்கு என்பவற்றை அழுத்தமாகப் பிடிப்பவர்களாகவே உள்ளனரே தவிர மக்களின் பிரச்சினைக்கு தீர்வுகாணக் கூடியவர்களாக இல்லை. இதனால் பணியகத்தினர் தமது கடமைகளை செயற்றிறனுடனும் வினைத்திறனுடனும் செய்ய முடியாத ஒரு நிலை உள்ளது.

அடுத்த முக்கிய சவாலாக இலங்கையின் உள்ளூர் மட்ட சிவில் நிர்வாகத்தினைக் குறிப்பிட முடியும். இலங்கையில் அதிகமான திறன்மிக்க சிவில் சேவையாளர்கள் மத்திய அமைச்சுக்களுடன் இணைக்கப்பட்டு பணியாற்றுவதனால் உள்ளூர் மட்டங்களில் திறன்வாய்ந்த சிவில் நிர்வாகிகளின் சேவையினைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியாத நிலையுள்ளது. இதனால் மத்திய உள்ளூர் மட்டங்களிலான சிவில் நிர்வாகத்தில் அசமத்துவ நிலை ஒன்று காணப்படுகின்றது. இந்நிலை புதிய பொதுத்துறை நிர்வாக நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் தாக்ககரமான பாதிப்பினை ஏற்படுத்தக் கூடியதாகும்.

அடுத்த முக்கிய அம்சமாக மத்தியமயப்படுத்தப்பட்டுள்ள பொது நிர்வாக சேவையினைக் குறிப்பிட முடியும். இலங்கையினைப் பொறுத்தவரையில் இன்றும் கூட சிவில் நிர்வாக சேவையின் பல முக்கிய அம்சங்கள் மத்தியமயப்படுத்தப்பட்ட தன்மையினைக் கொண்டதாகவே உள்ளது. நிர்வாகத்தினை பரவலாக்குவதற்கான பல முயற்சிகள்

எடுக்கப்பட்டுள்ள போதிலும் மத்தியமயப்படுத்தப்பட்ட நிர்வாக முறைமையின் ஆதிக்கம் இன்னும் தொடர்கின்றது. அவ்வாறே பரவலாக்கம் செய்யப்பட்ட நிர்வாக அலகுகள் கூட மத்தியின் ஆதிக்கத்திலிருந்து விடுபடவில்லை. இவ்விதம் மத்தியமயப்படுத்தப்பட்ட மரபுசார் பணியகவமைப்பு முறைக்குள் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவது என்பது மிகவும் சிரமமான காரியமாகும்.

இவற்றினை விட இலங்கையின் பணியகத்தினர் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களைப் பற்றி போதிய புரிதல்களைக் கொண்டிராமையும் அந்நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் உள்ள மற்றொரு தடையாகக் கருத முடியும். பொதுவாக அண்மைய தோற்றப்பாடாக வளர்ச்சி பெற்று வரும் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்கள் பற்றி இலங்கை போன்ற அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளில் குறைந்தளவிலான புரிதல்களே காணப்படுகின்றன.

இவைகள் தவிர நிறுவனரீதியான கட்டமைப்புப் பிரச்சினை, சட்டத்தின் ஆட்சியிற்கு இருக்கும் சவால், குறை முதலாளித்துவ மற்றும் சில்லரைச் சந்தை முறை, நன்கு கல்வி கற்ற பயிற்றப்பட்ட பணியாளர்கள் இன்மை போன்ற பல்வேறு பிரச்சினைகளையும் சங்கடங்களையும் இலங்கையின் நிர்வாக கொண்டிருப்பதனால், இங்கு புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவது என்பது சிரமமான ஒன்றாகவுள்ளது.

முடிவுரை:

மரபு ரீதியான பணியகவமைப்புக்கு எதிரான சீர்திருத்தப் பகுதி என்றவகையில் முக்கியம் பெறும் புதிய பொதுத்துறை முகாமைத்துவமானது பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களை பொதுத் துறையில் எவ்வாறு செயற்படுத்துவது என்பது பற்றியதாகும். இதன் நடைமுறை அனுபவத்தினைப் பொறுத்தவரையில் அண்மைய ஆண்டுகளில் இதனைப் பல நாடுகள் அறிமுகப்படுத்துவதற்கான முயற்சியில் இறங்கியிருந்தன. அந்தவகையில் இலங்கையும் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை பரந்தளவில் அறிமுகப்படுத்துவதற்கு முயற்சி எடுத்திருக்கின்றது. இம்முயற்சி அவசியமானதும் வரவேற்கத்தக்கதாயினும் அதனை அறிமுகப்படுத்துவதில் பல தடைகளும் வரையறைகளும் காணப்படுகின்றமை குறிப்பிடத்தக்கதாகும்.

தற்கால உலகமயமாதற் சூழ்நிலையில் பொதுத் துறையில் புதிய பொதுத் துறை முகாமைத்துவ நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவது அவசியமானதாயினும் இலங்கையில் நிலவும் ஊழல் நிறைந்த அரசியல் காலாசாரம், வெளிப்படாததன்மையற்ற நிர்வாகக் காலாசாரம், அரசியலமயப்படுத்தப்பட்ட பொதுத் துறை, மத்தியமயப்படுத்தப்பட்ட நிர்வாக முறைமை, தொழில்நுட்பத் திறனுள்ள முகாமையாளர்களின் பற்றாக்குறை என்பன புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களை பொதுத் துறையில் அறிமுகப்படுத்துவதில் தாக்கரமான சவால்களை ஏற்படுத்தி நிற்கின்றது. இந்தவகையில் தற்போது இலங்கையில் நிலவும் நிர்வாக வரைச்சட்டகத்திற்குள் நின்று கொண்டு இந்நுட்பங்களை அறிமுகப்படுத்துவது அல்லது அமுல்படுத்துவது என்பது வெற்றிகரமான அடைவுகளைப் பெற்றுத்தராது. எனவேதான் வேறுபட்ட உள்பயங்குகள் மற்றும் போட்டித்தன்மைகள் என்பவற்றைக் கொண்ட புதிய பணியகவமைப்பு மாதிரியினை அறிமுகப்படுத்துவதன் மூலம் மட்டுமே இலங்கையில் புதிய பொது முகாமைத்துவ நுட்பங்களை வெற்றிகரமான முறையில் அமுல்படுத்த முடியும்.

References:

1. Gunapala Nanayakkara, (2004), *Managing in Sri Lanka: Problems and Prospects*, Colombo, Academy of Management Sciences, pp. 1 – 62.
2. Jayawardena, L., (1997), *Sri Lanka: Reforming Public Administration*, The Report on Governanace: Promoting Sound Development Management, Fukuoka, ADB. pp. 80 – 90.
3. Manoj Sharma, (2004), *Administrative Thinkers*, New Delhi, Anmol Publication Pvt. Ltd.
4. Neil Fernando, (ed), (1980), *Public Management*, Sri Lanka, Sri Lanka Insitute of Development Administration.