

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು - ೫೭೦ ೦೦೬



KARNATAKA STATE OPEN UNIVERSITY

Mukthgangothri, Mysore - 570 006.

POLITICAL SCIENCE

MA (FINAL)

COURSE - 9

ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ

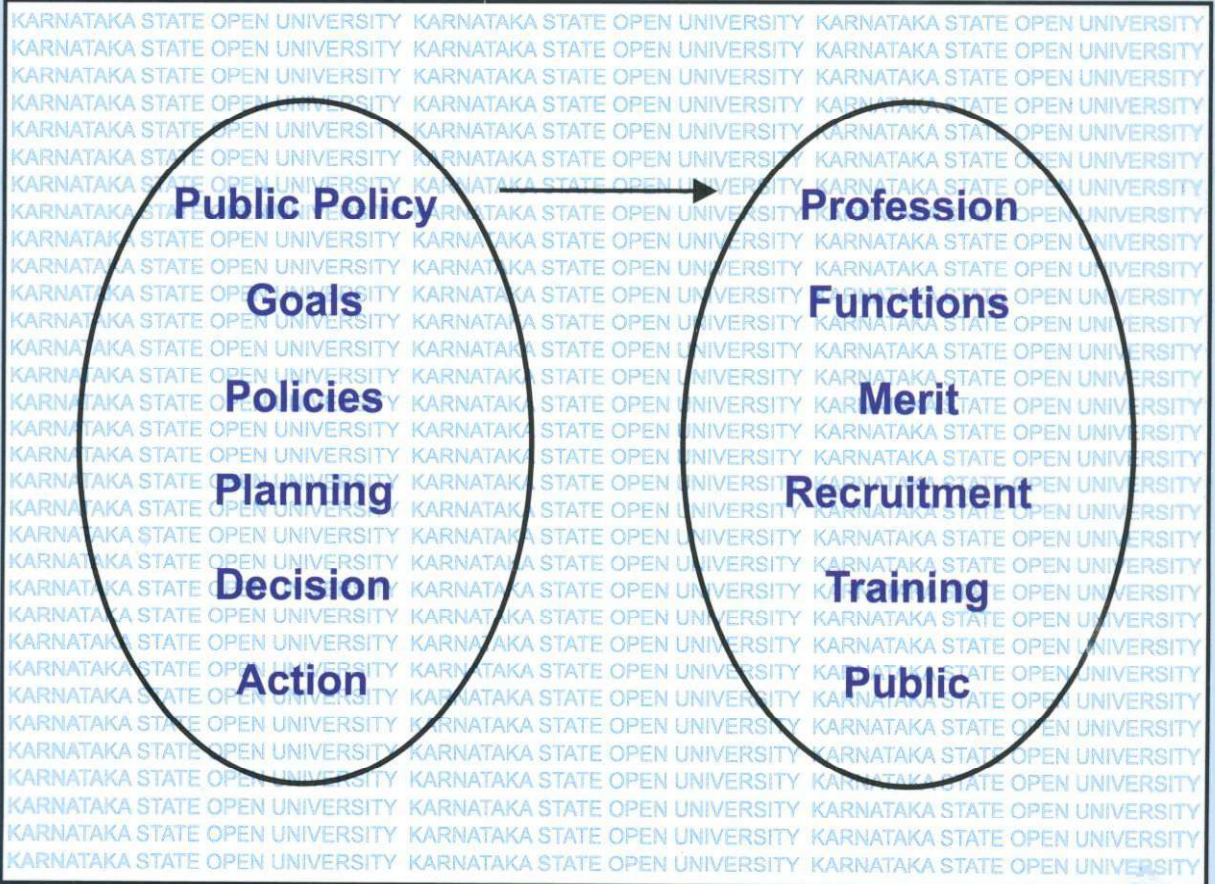
ಎಂ.ಎ (ಅಂತಿಮ)

ಕೋರ್ಸ್ - 9

ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ

Public Personnel Administration



Block : 1-7

ಬ್ಲಾಕ್: 1-7

ಕರಾಮವಿ

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ
ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ
ಮಾನ್ಯತೆ



- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಜೂನ್ ೧, ೧೯೯೬ ರಂದು ಸರ್ಕಾರಿ ಅದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ED1/UOV/dated 12- February 1996 (Karnataka State Open University Act - 1992) ರ ಪ್ರಕಾರ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅನುಮೋದನೆಯೊಂದಿಗೆ ಪೂರ್ಣಪ್ರಮಾಣದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡಿತು. ರಾಜ್ಯದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ 'ದೂರ ಶಿಕ್ಷಣ ಪದ್ಧತಿ'ಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸುವ ಮತ್ತು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಈ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವನ್ನು ಅಧಿನಿಯಮದ ಮೂಲಕ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೯೨ ರಂತೆ ಈ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಒಳಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು, ಕಾಲೇಜುಗಳನ್ನು, ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವ, ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮತ್ತು ಮಾನ್ಯತೆ ಕೊಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಅಗತ್ಯವಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಿನ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲೂ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ತೆರೆಯಲು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು 'ದೂರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಂಡಳಿ' (DEC), ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯ (MHRD), ನವದೆಹಲಿಯ ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ೧೯೯೯ರಿಂದ ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿರುವ 'ಭಾರತೀಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಸಂಘ'ದ (AIU) ಖಾಯಂ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ೧೯೯೯ರಿಂದ 'ಕಾಮನ್‌ವೆಲ್ತ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಸಂಘ' (ACU), ಲಂಡನ್, ಯುನೈಟೆಡ್ ಕಿಂಗ್‌ಡಮ್‌ನ ಶಾಶ್ವತ ಸದಸ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ. ಸದಸ್ಯತ್ವದ ಸಂಖ್ಯೆ : ZKASOPENUINI.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ೧೯೯೯ ರಿಂದ 'ಏಷಿಯಾದ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಸಂಘ' (AAOU), ಬೀಜಿಂಗ್, ಚೀನಾ - ಇದರ ಶಾಶ್ವತ ಸದಸ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ.
- ❖ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು 'ಕಾಮನ್‌ವೆಲ್ತ್ ಆಫ್ ಲರ್ನಿಂಗ್' (COL) ಕೆನಡ, ಇದರ ಸಹಯೋಗವನ್ನು ೨೦೦೩ ರಿಂದ ಹೊಂದಿದೆ. 'ಕಾಮನ್‌ವೆಲ್ತ್ ಆಫ್ ಲರ್ನಿಂಗ್' ಎನ್ನುವುದು ದೂರ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತಕಲಿಕಾ ತಿಳಿವಳಿಕೆ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಹಂಚುವಿಕೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಕಾಮನ್‌ವೆಲ್ತ್ ದೇಶಗಳ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಂದ ನಿರ್ಮಾಣಗೊಂಡ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ.

ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಎಲ್ಲೆಡೆ



ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು-006.

ಎಂ.ಎ., ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ (ಅಂತಿಮ)

ಪತ್ರಿಕೆ - 09 : ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ

ಬ್ಲಾಕ್ - 1		ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
ಘಟಕ - 1	: ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ	01 - 12
ಘಟಕ - 2	: ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ	13 - 18
ಘಟಕ - 3	: ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು	19 - 28
ಬ್ಲಾಕ್ - 2		
ಘಟಕ - 4	: ಅರ್ಹತಾ ಪದ್ಧತಿ - ಅರ್ಥ - ಬೆಳವಣಿಗೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಮಿತಿ	29 - 41
ಘಟಕ - 5	: ವೃತ್ತಿ ಪದ್ಧತಿ - ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಪದ್ಧತಿಯ ವರ್ಗೀಕರಣ	42 - 52
ಘಟಕ - 6	: ಸ್ಥಾನ - ವರ್ಗೀಕರಣ - ಸ್ಥಾನವರ್ಗೀಕರಣ / ಹುದ್ದೆ ವರ್ಗೀಕರಣ - ಬೆಳವಣಿಗೆ - ಪ್ರಯೋಜನಗಳು, ಹಂತಗಳು, ವರ್ಗೀಕರಣದ ಯೋಜನೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಯು.ಎನ್.ಎ., ಯು.ಕೆ., ಫ್ರಾನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಣದ ಅನುಷ್ಠಾನ.	53 - 68
ಘಟಕ - 7	: ವೇತನ ಪದ್ಧತಿ - ವೇತನ ನೀತಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ರಚನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ	69 - 77
ಬ್ಲಾಕ್ - 3		
ಘಟಕ - 8	: ಮಾನವಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆ - ಮಾನವಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳು - ಮಾನವಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ - ಮಾನವಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಘಟಕಾಂಶಗಳು ಅಂಶಗಳು - ಸಲಹೆಗಳು.	78 - 89
ಘಟಕ - 9	: ಕೇಂದ್ರ ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯೋಗ - ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಅಗತ್ಯ - ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳು	90 - 97
ಘಟಕ - 10	: ಕೇಂದ್ರ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗದ ರಚನೆ ಭಾರತ - ಯು.ಕೆ ಮತ್ತು ಯು.ಎಸ್.ಎ.	98 - 107

ಬ್ಲಾಕ್ - 4

ಘಟಕ - 11	:	ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿಯ ಆಕರ್ಷಣಾ ನೀತಿಗಳು	108 - 117
ಘಟಕ - 12	:	ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ - ನೇಮಕಾತಿಯ ವಿಧಾನಗಳು - ಒಳ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಹೊರ ನೇಮಕಾತಿ ಪದ್ಧತಿ - ಅನುಕೂಲ ಮತ್ತು ಅನಾನುಕೂಲಗಳು- ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಅರ್ಹತೆಗಳು - ಅರ್ಹತೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳು - ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ.	118 - 132
ಘಟಕ - 13	:	ಬ್ರಿಟನ್, ಅಮೇರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ	133 - 142

ಬ್ಲಾಕ್ - 5

ಘಟಕ - 14	:	ತರಬೇತಿ - ಉದ್ದೇಶಗಳು - ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ - ತರಬೇತಿಯ ಪ್ರಮುಖ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳು	143 - 158
ಘಟಕ - 15	:	ಬ್ರಿಟನ್, ಯು.ಎಸ್.ಎ. ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ (ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ) ತರಬೇತಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ	159 - 170
ಘಟಕ - 16	:	ಬಡ್ಡಿ - ಬಡ್ಡಿ ಪದ್ಧತಿಯ ತತ್ವಗಳು - ಬ್ರಿಟನ್ - ಅಮೇರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಬಡ್ಡಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ - ಬಡ್ಡಿಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು	171 - 183
ಘಟಕ - 17	:	ಪ್ರೇರಣೆ - ಪ್ರೇರಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು - ಏಕತಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಅಪೇಕ್ಷಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಸಮಾನತೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಅಬ್ರಹಾಂ ಮಾಸ್ಲೋವಿನ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಹೆರ್ಜ್‌ಬರ್ಗನ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಪ್ರೇರಣೆಯ ಪ್ರೇರಕಾಂಶಗಳು	184 - 202

ಬ್ಲಾಕ್ - 6

ಘಟಕ - 18	:	ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾತಿನಿಧಿತ್ವ : ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಹಕ್ಕುಗಳು	203 - 214
ಘಟಕ - 19	:	ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಪಡಿಸುವ ವಿಧಾನ - ಬ್ರಿಟನ್, ಭಾರತ ಮತ್ತು ಅಮೇರಿಕ	215 - 231
ಘಟಕ - 20	:	ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಯ ನೀತಿ	232 - 237
ಘಟಕ - 21	:	ವಿಧೇಯತೆ (ರಾಜನಿಷ್ಠೆ) ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆ	238 - 243

ಬ್ಲಾಕ್ - 7

ಘಟಕ - 22	:	ಸಾರ್ವಜನಿಕ ನೌಕರರ ರಾಜಕೀಯ ಸ್ಥಾನಮಾನ	244 - 251
ಘಟಕ - 23	:	ಶಿಸ್ತು - ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳು	252 - 266
ಘಟಕ - 24	:	ನಿವೃತ್ತಿ - ಬಗೆಗಳು, ನಿವೃತ್ತಿಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು	267 - 277

ಪತ್ರಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಪಾದಕ ಮಂಡಳಿ

ಪ್ರೊ. ಎಂ.ಜಿ. ಕೃಷ್ಣನ್
ಕುಲಪತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು.

ಪ್ರೊ. ಟಿ.ಡಿ.ದೇವೇಗೌಡ
ಪ್ರಭಾರ ಡೀನ್ (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ) ಸಮಾವೇಶಕರು
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು.

ಡಾ. ಕೆ.ಜಿ. ಸುರೇಶ್
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ,
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು - 06

ವಿಷಯ ಸಂಯೋಜಕರು

ಪತ್ರಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿರೂಪಕರು

ಘಟಕಗಳು

ಡಾ. ಎಸ್.ಸಿ. ನಾಗರತ್ನಮ್ಮ
ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು.

ಘಟಕ 1 - 3

ಘಟಕ 4 - 7

ಆರ್. ಪ್ರಭಾಕರ್
ಆಯ್ಕೆ ಶ್ರೇಣಿ ಅಧ್ಯಾಪಕರು,
ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು.

ಘಟಕ 8 - 10

ಘಟಕ 11 - 13

ಡಾ. ಲಕ್ಷ್ಮೀನಾರಾಯಣ
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಶಿವಾಜಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಕೊಲ್ಹಾಪುರ

ಘಟಕ 14 - 17

ಪ್ರೊ. ಸದಾನಂದ ಜಿ.ಎಸ್.
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ,
ಶಿವಮೊಗ್ಗ

ಘಟಕ 18 - 21

ಘಟಕ 22 - 24

ಪ್ರಕಾಶಕರು

ಕುಲಸಚಿವರು

ಕ.ರಾ.ಮು.ವಿ., ಯು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಭಾಗದಿಂದ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ, 2014

ಎಲ್ಲಾ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕಾದಿರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಪ್ಪಣೆ ಇಲ್ಲದೆ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಥವಾ ಭಾಗವಾಗಿ ಪುನರ್ ಮುದ್ರಿಸಬಾರದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಕಾರ್ಯಾಲಯ,
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು - 6 ಇಲ್ಲಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಕೋರ್ಸ್ - 4ರ ಪರಿಚಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ

ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾದ ನೀವು ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರವನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ, ಅದರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವೆಂಬುದು 4ನೇ ಪತ್ರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಅದನ್ನು ನೀವು ಅಭ್ಯಸಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಅಥವಾ ಒಂದು ದೇಶದ ಪ್ರಜೆಯಾದಲ್ಲಿ ನೀವು ಕೆಲವು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಲೇಬೇಕು. ಇವುಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನೆರವೇರಿಸಲು ಮೊದಲು ನೀವು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳಾವುವು ? ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಈ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಯಾರು ನೆರವೇರಿಸುವರು? ಮುಂತಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಪಡೆದಿರಬೇಕು. ಆದುದರಿಂದ ಈ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಈ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಿದರೆ ಸುಲಭ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯ ತನ್ನ ಅಂಗವಾದ ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲಕ ಹೇಗೆ ತನ್ನ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು ಇರುವ ಒಂದು ಸಾಧನ. ಈ ಸರ್ಕಾರ ಚುನಾಯಿತರಾದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಹೀಗೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ರಾಜಕಾರಣಿಗಳಿಗೆ ವಿಜ್ಞಾನ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶೇಷವಾದ ಜ್ಞಾನವಿರಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಜೆಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ಸೇರಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಸಮಾಜಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಗಳನ್ನು ರಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಆಡಳಿತದ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ಹಿಡಿದಂತಹ ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷ ಅಥವಾ ಪಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಇವರೇ ಆಡಳಿತಗಾರರು. ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವವರು ಮತ್ತು ಅವರು ನಡೆಸುವ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆಡಳಿತದ ಸಫಲತೆಗೆ ಅಥವಾ ವಿಫಲತೆಗೆ ಸರ್ಕಾರವೇ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಈ ಸರ್ಕಾರವೇ ಪ್ರಜೆಗಳಿಗೂ ಸಹ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಆದುದರಿಂದ ಆಡಳಿತ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದಿರಲು ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಲು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತರಾದ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಬಹಳ ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆಡಳಿತ ಇಂದು ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಇವುಗಳನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನ ಅಗತ್ಯ. ಆದ್ದರಿಂದ ಇಂತಹ ಆಡಳಿತವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವಿಶೇಷ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು (ಜ್ಞಾನವನ್ನು) ಹೊಂದಿದ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಮಾಜವಾಗಲಿ ಅಂಥರೆ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆಯಾಗಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಸಾಧನ. ಈ ಸರ್ಕಾರ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಇವರನ್ನೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ.

ಈಗ ಈ ಪತ್ರಿಕೆ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದ ಸ್ವರೂಪ, ಈ ವರ್ಗವನ್ನು ಹೇಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದ ಸ್ವರೂಪ, ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿಯಿಂದ ಹಿಡಿದು ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೂ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅಂದರೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ಅನುಸರಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದ ನೇಮಕಾತಿಯಿಂದ ಹಿಡಿದು ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೂ ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ, ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು, ಅದರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸಹ ತಿಳಿಯಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹ ಈ ಪತ್ರಿಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಹೀಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗವೆಂಬ ಸಮೂಹದ ಬಗ್ಗೆ ಎಲ್ಲವನ್ನು ತಿಳಿಸುವ ಪತ್ರಿಕೆಯೇ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಇದನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸುವ ಅಗತ್ಯ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -1ರ ಪರಿಚಯ:-

ಬ್ಲಾಕ್ 1ರಲ್ಲಿ 3 ಘಟಕಗಳಿವೆ. ಘಟಕ 1ರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ, ಲಕ್ಷಣಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮೊದಲು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಂತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ವಿಧಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಅರಿಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 2ರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವಿಷಯವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 3ರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದವರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ನೆರವೇರಿಸುವಾಗ ಒಳಗಿನಿಂದ ಮತ್ತು ಹೊರಗಿನಿಂದ ಅವರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -2ರ ಪರಿಚಯ:-

ಬ್ಲಾಕ್ 2ರಲ್ಲಿ 4 ಘಟಕಗಳಿವೆ. ಘಟಕ 4ರಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತಾ ಪದ್ಧತಿಯ ಅರ್ಥ, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಐತಿಹಾಸಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಮಿತಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 5ರಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ಪದ್ಧತಿಯ ಅರ್ಥ, ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಪದ್ಧತಿಯ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಘಟಕ 6ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನ ವರ್ಗೀಕರಣ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಸ್ಥಾನ-ವರ್ಗೀಕರಣದ ಅರ್ಥ ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆ ವರ್ಗೀಕರಣದ ಅರ್ಥವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ವರ್ಗೀಕರಣದ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಹಂತಗಳು, ಅದರ ಉಪಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ವರ್ಗೀಕರಣದ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಅಮೆರಿಕಾ, ಬ್ರಿಟನ್, ಫ್ರಾನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿರುವ ವರ್ಗೀಕರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಘಟಕ 7ರಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ವೇತನ ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಹ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ರಚನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -3ರ ಪರಿಚಯ:-

ಈ ಬ್ಲಾಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಮೂರು ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಬಹು ಪ್ರಮುಖವಾದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಘಟಕ 8 ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಅಂಶವಾದ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಒದಗಿಸುವುದು. ಇದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕವಾದ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಯೋಜನೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಹಾಗೂ ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞರನ್ನು ಸರಬರಾಜು ಮಾಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಿದೆ. ಘಟಕ 9ರಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಲು ದಕ್ಷ ಅಧಿಕಾರವರ್ಗವನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲು ಕೇಂದ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯೋಗ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯೋಗ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ರಚನೆ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಈ ರೀತಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯೋಗ ಆಡಳಿತದಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿರಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಅದು ಅಧೀನ ಅಂಗವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ವಾದ ವಿವಾದ ಇದೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಅಗತ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವೂ ಕೂಡ ಇದೆ. ಘಟಕ 10ರಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟನ್, ಅಮೆರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಯೋಗದ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ - 4ರ ಪರಿಚಯ :-

ಈ ಬ್ಲಾಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಮೂರು ಘಟಕಗಳಿವೆ. ಘಟಕ 11ರಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತ ಹಾಗೂ ಆಕರ್ಷಣೀಯ ಜಾಹೀರಾತು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಧೋರಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದಿಂದ ಹೊರಬಂದ ಬುದ್ಧಿವಂತ ಯುವಕ ಯುವತಿಯರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೆಳೆಯಲು ಆಕರ್ಷಣೀಯ ಜಾಹೀರಾತು ಹೊರಡಿಸಿ ಯುವಕ ಯುವತಿಯರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಹುಟ್ಟಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ಇದೆ. ಘಟಕ 12ರಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿ ನೇಮಕಾತಿ ಹಾಗೂ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಆಂತರಿಕ ನೇಮಕಾತಿ ಹಾಗೂ ಬಾಹ್ಯ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಇವೆರಡರ ಗುಣ ಮತ್ತು ಅವಗುಣಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಸೇವೆಗೆ

ಸೇರಲು ಪ್ರತಿ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲೂ ತನ್ನದೇ ಆದಂತಹ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಅರ್ಹತೆಗಳನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಇದರ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಇರುವಂತಹ ಅಧಿಕಾರವರ್ಗದ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 13ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ, ಅಮೆರಿಕಾ ಮತ್ತು ಬ್ರಿಟನ್ನಿನಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಬಗೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಭಾರತದ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಅಮೆರಿಕಾದ ಫೆಡರಲ್ ಸಿವಿಲ್ ಸರ್ವಿಸ್ ಮತ್ತು ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನ ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಸಿವಿಲ್ ಸರ್ವಿಸ್ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ಇದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -5ರ ಪರಿಚಯ:-

ಈ ಬ್ಲಾಕ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ತರಬೇತಿ, ಬಡ್ಡಿ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 14ರಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಅದರ ಉದ್ದೇಶ, ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿ ಹಾಗೂ ಅದರ ವಿಧಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಉನ್ನತ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾವರ್ಗದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವ ತರಬೇತಿ ಬಗ್ಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 15ರಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟನ್, ಅಮೆರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿ ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ನಿಯೋಜಿಸಲಾಗಿರುವ ಉನ್ನತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 16ರಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟನ್, ಅಮೆರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಬಡ್ಡಿ ಅದಕ್ಕೆ ಅನುಸರಿಸಲಾಗುತ್ತಿರುವ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅರ್ಹತೆ, ಜೇಷ್ಠತೆ ಹಾಗೂ ದಕ್ಷತಾಪಮಾನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸವಿವರವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 17ರಲ್ಲಿ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ದಕ್ಷ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಹಾಗೂ ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆವಿಗೂ ಹರ್ಷಚಿತ್ತನಾಗಿ ಕಚೇರಿ ಕಾರ್ಯ ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಕೂಡ ಚರ್ಚೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರೇರಣೆ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಬರಹಗಾರರು ಹಾಗೂ ಮನಃಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರುಗಳ ವಿಚಾರಧಾರೆಯನ್ನು ಕೂಡ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -6ರ ಪರಿಚಯ:-

ಈ ಬ್ಲಾಕ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ಅವುಗಳು 18 ರಿಂದ 21 ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ಘಟಕ 18ರಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಈ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಹೇಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಆಡಳಿತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಸಹ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 19ರಲ್ಲಿ ಬ್ರಿಟನ್, ಅಮೆರಿಕಾ ಮತ್ತು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಇತ್ಯರ್ಥ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಂದರೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥ ಮಾಡಲು ಇರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 20ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವಾ ವರ್ಗ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ನೈತಿಕತೆ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಘಟಕ 21ರಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದ ನಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಕಂಡುಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬ್ಲಾಕ್ -7ರ ಪರಿಚಯ:-

ಈ ಬ್ಲಾಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಮೂರು ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ಘಟಕ 22ರಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ನಾಗರಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 23ರಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತಿನ ಬಗ್ಗೆ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದಾಗ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅಂದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತಿನ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ 24ರಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಎಂದರೇನು, ನಿವೃತ್ತಿಯ ಬಗೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ವಿವರಣೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ನಿಮಗೆಲ್ಲಾ ಶುಭವನ್ನು ಹಾರೈಸುವ

ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮುಕ್ತಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು

ಘಟಕ -1 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ರಚನೆ

- 1.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು
- 1.1 ಪೀಠಿಕೆ
- 1.2 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ
- 1.3 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಲಕ್ಷಣಗಳು
- 1.4 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯಗಳು
- 1.5 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಪದ್ಧತಿಗಳು
 - 1.5.1 ನೌಕರ ಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ
 - 1.5.2 ಶ್ರೀಮಂತ ಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ
 - 1.5.3 ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ
- 1.6 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ
- 1.7 ಸಾರಾಂಶ
- 1.8 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 1.9 ಅಭ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಗಳು
- 1.10 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

1.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಿದ ನಂತರ ನಿಮಗೆ,

- * ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಲಕ್ಷಣಗಳು ಹಾಗೂ
- * ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.

1.1 ಪೀಠಿಕೆ

ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರು ಆಡಳಿತದ ಚುಕ್ಕಾಣಿಯನ್ನು ನಡೆಸುವವರು, ಆಡಳಿತದ ತತ್ವಗಳನ್ನು, ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು, ನೀತಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತದ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ರಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳನ್ನೆಲ್ಲಾ ಜಾರಿಗೆ ತರುವವರೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗ ಅಥವಾ ಮಾನವ ವರ್ಗವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇಂತಹ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಉತ್ತಮವಾಗಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ ರಾಜನೀತಿ, ಯೋಜನೆಗಳು, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಜಾರಿಗೊಂಡು ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ. ಬಹಳ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸಂಘಟನೆಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಉತ್ತಮವಾದ ಆಧಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಕಟ್ಟಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದರೂ, ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಂಡರೂ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ (ಆಡಳಿತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ) ಯಾವ ಪ್ರಯೋಜನವೂ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅವುಗಳ ಗುರಿ, ಧ್ಯೇಯಗಳು ಮಣ್ಣು ಪಾಲಾಗುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ. ಕೇವಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವಿರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಲ್ಲ, ಆದರೆ ಆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಆಡಳಿತದ ಚುಕ್ಕಾಣಿ ನಡೆಸಲು ಸಂಪೂರ್ಣಶಕ್ತರು, ದಕ್ಷರೂ, ಬುದ್ಧಿವಂತರೂ ಆಗಿರಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಆಡಳಿತ ಸೋಲುತ್ತದೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತವೆಂದರೆ, ಮಾನವರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಿರುವುದು, ಮಾನವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸೆರಿದ್ದು, ಆದುದರಿಂದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ, ವರ್ಗ ಪಡೆದಿರುವ ಗುಣಗಳು(ದೂರಾಲೋಚನೆ) ಬಹುಮುಖ್ಯ. ಈ ಗುಣಗಳು ಆಡಳಿತದ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ.

ಹಿಂದೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ಬಹಳ ನೇಮಿತವಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸುತ್ತಿದ್ದವು. ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ ಕಾನೂನು ಪರಿಪಾಲನೆ ಮತ್ತು ಸುವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಂದರೆ ಶಾಂತಿ ಏರ್ಪಡಿಸುವುದು ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಇನ್ನಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯಗಳು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈಗ ರಾಜ್ಯಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿವೆ, ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಲೇ ಇವೆ ಆದುದರಿಂದಲೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯೂ ಸಹ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು, ವಿಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಪ್ರಭಾವ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಭಾವ ಇದರಿಂದ ಆಡಳಿತ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಇವೆಲ್ಲವುಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯಗಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅಧಿಕವಾಗುತ್ತಿವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಈಗ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮನ್ನು ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯಗಳೆಂದು ಘೋಷಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಅಂದರೆ ಮಾನವನ ಹುಟ್ಟಿನಿಂದ ಅಂತ್ಯದವರೆಗೂ ಅವನ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವುದೇ ರಾಜ್ಯಗಳ ಗುರಿ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿವೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಯಾವುದೇ ಮಾನವ ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಿರಲು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ ಆದುದರಿಂದ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ಪ್ರಜೆಗಳ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದೇ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ. ಇದರ ಮೂಲಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಜನತೆಯನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸಲು ಕಂಕಣಬದ್ಧವಾಗಿವೆ. ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಶಾಶ್ವತವಾದ, ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿರುವ, ಬುದ್ಧಿಶಾಲಿಯಾದ ವರ್ಗ.

ಹದಿನೇಳು ಮತ್ತು ಹದಿನೆಂಟನೆಯ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಂತಹ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲ, ವೇತನ ಕೊಂಡದ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥ, ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಅಧಿಕಾರಿವರ್ಗವನ್ನು ಈಗಿನ ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆಧುನಿಕ ರಾಜ್ಯಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬಹು ಸಂಕೀರ್ಣ

ಮತ್ತು ಕ್ಲಿಷ್ಟವಾಗಿವೆ ಆದುದರಿಂದ ಈಗಿನ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಲು ಉತ್ತಮ ಜ್ಞಾನಿಗಳು, ವಿದ್ಯಾವಂತರು, ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿರುವವರು, ಕಂಕಣಬದ್ಧ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗವನ್ನು ಬಯಸುತ್ತವೆ, ಆಗಲೇ ರಾಜ್ಯಗಳ ಯೋಜನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಸಾಧ್ಯ. ನಮಗೆ ತಿಳಿದಿರುವಂತೆ, ಆಧುನಿಕ ವಿಜ್ಞಾನಯುಗದಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಯಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ. ಇವುಗಳಿಗೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ಜ್ಞಾನವುಳ್ಳ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಬೇಕು. ಜೊತೆಗೆ ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಅನೇಕ ರೀತಿಯಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪದಲ್ಲಿ ತರಲು ಬೇಕಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಅಗತ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ ಜನರಿಂದ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಿರುವವರು ಎಂಬ ಒಂದೇ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಕಾರ್ಯಾಂಗಾಧಿಕಾರಿಗಳು (ಈ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು) ರಾಜ್ಯಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ರಾಜಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ಬೇಕಾದ ವಿಶಿಷ್ಟ ಜ್ಞಾನ ಅಥವಾ ತರಬೇತಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ತಾಂತ್ರಿಕ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತಗಾರರನ್ನು ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ; ಅವರ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳಲಾಗುವ ಆಡಳಿತಗಾರರು, ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವವರು, ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸುವವರು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವವರು. ಇವೆಲ್ಲಾ ಆಡಳಿತ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಪ್ರಜೆಗಳನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡುವರು. ಆದುದರಿಂದಲೇ, ಹರ್ಮನ್ ಫೈನರ್‌ರವರು ಆಡಳಿತಗಾರರ ಸಮೂಹವನ್ನು "ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ಪರಮಾಧಿಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ವರ್ಗ(ಅಂಶ) ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು ಅಂದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಾರ್ವಭೌಮರು" ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಆದುದರಿಂದಲೇ ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ವಿವಿಧ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವ ಪ್ರಯತ್ನ.

1.2 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪ

ಪ್ರಜೆಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಸೌಖ್ಯ ಹಾಗೂ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಕೀರ್ಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಸರ್ಕಾರ. ಈ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದವರ ಮೂಲಕ ನೆರವೇರಿಸುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವೆಂದರೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ನೇಮಕಗೊಂಡ ಒಂದು ಮಾನವ ವರ್ಗ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕೇವಲ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದಲ್ಲೇ ಅಲ್ಲ, ಖಾಸಗಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲೂ ಸಹ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವಿರುವರು ಮಾನವನ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲೂ ಆಡಳಿತ ಕೇಂದ್ರ ಬಿಂದುವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತದ ಪ್ರಮುಖ ಕರ್ತವ್ಯ ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪದಲ್ಲಿ ತರುವುದು. ಈ ಎರಡೂ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಆದಷ್ಟು ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿ ರಾಜ್ಯದ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದೇ ಆಡಳಿತದ ದೃಷ್ಟಿ. ಈ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು (ಆರ್ಥಿಕ, ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನವ) ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕ್ರಮ ಬದ್ಧವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು ದೇಶದ ಉಜ್ವಲ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಪಾತ್ರ ಬಹು ಮುಖ್ಯ.

ಎಂ.ಪಿ.ಶರ್ಮಾ "ನೌಕರರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು, ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಅಥವಾ ಸೇನೆಯ ವರ್ಗ ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಆದುದರಿಂದ, ಒಂದು ಸಂಘಟನೆ ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಈಗ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಎಂದರೇನು? ಇದನ್ನು ತಿಳಿಯೋಣ. ಅಥವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಎಂದರೇನು ಅನ್ನುವುದನ್ನೂ

ತಿಳಿಯಲು ಕೆಲವು ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಅನೇಕ ಬರಹಗಾರರು ಅಂದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತಜ್ಞರು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಬಗ್ಗೆ ನೀಡಿರುವರು.

ನೀಗ್ರೋರವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ "ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕ ತಮ ಗುಣ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಕಾರ್ಯಮಾಡುವಂತೆ ಹೊಸ ನೌಕರರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ದೂಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ಹಳಬರನ್ನು ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಲೆಯೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ". ಓ.ಜಿ.ಸ್ಪಾಲ್, "ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತವನ್ನು ನೀಡುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ" ಎಂದಿದ್ದಾರೆ. ಟೀಡ್ ರವರ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ, "ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವೆಂದರೆ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಜ್ಞಾನವನ್ನು, ನೌಕರರನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು, ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದು. ಇದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನು ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯು ಅಧಿಕ ತೃಪ್ತಿ ಪಡೆಯಬೇಕು. ಅಂದರೆ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನ ಧೈಯ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯ ಧೈಯ ಸಮನ್ವಯವಾಗಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸಮಾಜ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತದೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಪಿಗೋ ಮತ್ತು ಮೆಯರ್ಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಈ ರೀತಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದಾರೆ. ನೌಕರರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಒಂದು ವಿಧಾನ. ಇದರಿಂದ ಸಂಘಟನೆ ಅಥವಾ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಪಡೆದು ಸಂಘಟನೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುವರು" ಇದೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ.

ಜಿ.ಎಸ್. ದಾಟಿಕ್ವಿನ್ಸ್ ರವರ ಪ್ರಕಾರ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವೆಂದರೆ, "ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಸಂಘಟನೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ ಮತ್ತು ಭೌತಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿದು, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದೇ ಆಗಿದೆ.

ಜೂಸಿಯಸ್ ಎಂಬುವರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶಾಲವಾದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವೆಂದರೆ ಆಡಳಿತದ ನಿರ್ವಹಣೆ-ಅಂದರೆ ಯೋಜನೆ, ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ನಿರ್ದೇಶನ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು ನೌಕರಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ, ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸಿ ಅದರಿಂದ

- ಅ. ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ, ಮಿತವ್ಯಯದಿಂದ ಇದರ ಗುರಿಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಸಾಧಿಸುವುದು,
- ಆ. ಉತ್ತಮ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಈ ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸುವುದು, ಹಾಗೂ
- ಇ. ಪ್ರಚಿಗಳ ಇಚ್ಛೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿ ಸಮಾಜದ ಸುಖ, ಸಂತೋಷಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದೇ ಆಗಿದೆ ಎಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ಒಂದು ಭಾಗ ಇದು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಯನ್ನು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ಮತ್ತು ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಆಯ್ಕೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ಉತ್ತಮ ತತ್ವಗಳನ್ನು, ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತರ್ಕಸಮ್ಮತ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾದ, ವಿಶೇಷವಾದ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತಂತ್ರವುಳ್ಳದ್ದು. ಇದು ದಿನೇ ದಿನೇ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದನ್ನು ಮತ್ತು ಇದರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ, ನಾವು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಥ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಿಂದ ಪಡೆಯಬೇಕಾದ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾಗುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಒಂದು ಕಲೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಈ ಕಲೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ತರಬೇತಿ ಕೊಡುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು

ಕೈಗೊಂಡಿವೆ.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -1

ಸೂಚನೆ: 1. ಈ ಕೆಳಗೆ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

2. ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

1. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು

ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

ಅವುಗಳು;

ಅ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆ ಒಂದು ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿಹೊಂದಿದ, ಕೌಶಲವುಳ್ಳ, ಶಾಶ್ವತವಾದ ಮತ್ತು ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ನೌಕರ ವರ್ಗ.

ಆ. ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ವರ್ಗವನ್ನು ಶ್ರೇಣಿಬದ್ಧವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ತಿಳಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಪ್ರಕಾರ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಮೇಲಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ವಿಚಕ್ಷಣೆ ಮಾಡಬಲ್ಲರು.

ಇ. ರಾಜಕೀಯದಲ್ಲಿ ತಾಟಸ್ಥತೆ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ವರ್ಗದ ಮತ್ತೊಂದು ಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣ

ಅಂದರೆ ಯಾವುದೇ ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಬಂದರೂ, ಯಾವ ಸಂಬಂಧವೂ ಇಲ್ಲದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು,

ಈ. ಅನಾಮದೇಯತೆ ಸಹ ಒಂದು ಲಕ್ಷಣ

ಉ. ಆಧುನಿಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ಮತ್ತೊಂದು ಲಕ್ಷಣ ನಿಷ್ಪಕ್ಷಪಾತತೆ ಸಮಾಜದ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಗುಂಪಿಗೆ, ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬಾರದು.

ಊ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿತನ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಒಂದು ಲಕ್ಷಣ.

1.4 ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯಗಳು

ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಗಳು ಹೀಗಿವೆ;

1. ದೇಶದ ಶಾಸನವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು.
2. ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆಯಲ್ಲಿ, ಶಾಸನ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತೆರಿಗೆ ನೀತಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ಕಾರ್ಯಾಂಗಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು.
3. ಈ ಮೇಲಿನ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸುವಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದ ತಜ್ಞ ಸಲಹೆ, ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಬೇಕು.
4. ಆಯವ್ಯಯ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲು, ತೆರಿಗೆ ನೀತಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ವೆಚ್ಚ ನೀತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವುದು.
5. ರಾಜಕೀಯ ಕಾರ್ಯಾಂಗಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಇಲಾಖೆಗಳ ನೀತಿ ರೂಪಿಸುವುದಕ್ಕೆ ವೇಳೆಯಾಗಲಿ ಬೇಕಾದ ಜ್ಞಾನವಾಗಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯವರು ಇಲಾಖೆಗಳ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು, ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ ನೀಡುವ ಕಾರ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ತತ್ವಗಳಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ನೀತಿ, ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯ, ಅಂದರೆ ಇದನ್ನು ನಿಯೋಜಿತ ಶಾಸನಾಧಿಕಾರ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯವರು ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಆದುದರಿಂದಲೇ ಇವರನ್ನು ಆಡಳಿತದ ಬೆನ್ನೆಲುಬು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ - 2

ಸೂಚನೆ: 1. ಈ ಕೆಳಗೆ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

2. ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

1. ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ಲಕ್ಷಣಗಳಾವುವು.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳಾವುವು?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ವಿಧಗಳು

ಪ್ರೊಫೆಸರ್. ಎ.ಆರ್. ತ್ಯಾಗಿಯವರು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮೂರು ವಿಧಗಳಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಅವುಗಳು ನೌಕರಶಾಹಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಶ್ರೀಮಂತ ಶಾಹಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ.

1.5.1 ನೌಕರಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರನ್ನು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಶ್ರೇಮಬದ್ಧವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವ ಜೊತೆಗೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ನೆರವೇರಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಜರ್ಮನಿಯ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞನಾದ ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ವೆಬರ್‌ರವರು ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಈ ರೀತಿ ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ. "ಈ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕೌಶಲ್ಯ, ನಿಷ್ಪಕ್ಷಪಾತತೆ ಯಿದ್ದರೆ ಮಾನವೀಯತೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳು. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ಆಡಳಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಚಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.

ಈ ಪದ್ಧತಿಯ ಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು;

1. ತಾಂತ್ರಿಕ ನೈಪುಣ್ಯತೆ
2. ಶ್ರೇಣಿ ಬದ್ಧ ಸಂಘಟನೆ
3. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುವ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಚರಣೆಗೆ ತರುವುದು ಮತ್ತು
4. ರಾಜಕೀಯ ತಾಟಸ್ಥತೆ

ಈ ನೌಕರಶಾಹಿ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅನೇಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಟೀಕಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅನೇಕ ಗಣ್ಯರು ಇದನ್ನು ಒಂದು "ಹೊಸ ನಿರಂಕುಶ ವ್ಯವಸ್ಥೆ", ಜೀತಪದ್ಧತಿಗೆ ದಾರಿ ಮತ್ತು ಬೇಜವಾಬ್ದಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಎಂದು ಟೀಕಿಸಿರುವರು. ಇವೆಲ್ಲ ಟೀಕೆಗಳಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಇಂದು ಅನೇಕ ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿದೆ.

1.5.2 ಶ್ರೀಮಂತಶಾಹಿ ಪದ್ಧತಿ

ಈ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಮೊಟ್ಟ ಮೊದಲಿಗೆ ಬ್ರಿಟನ್‌ನಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಿತು. ನಂತರ ಭಾರತ, ಫ್ರಾನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಪಾಶ್ಚಿಮಾತ್ಯ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ದೇಶಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಇದರ ಮೂಲ 18ನೇ ಶತಮಾನದ ಬ್ರಿಟೀಷ್ ಶ್ರೀಮಂತ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ.

ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಧಾನ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಹೀಗಿವೆ.

1. ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಹಂತದಿಂದ ಮೇಲಿನ ಹಂತಕ್ಕೆ ಬಡ್ಡಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಇಲ್ಲ ಅಥವಾ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ.
2. ಈ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನೇಮಕ, ನಿರ್ವಹಣೆ, ಬಡ್ಡಿ ಮುಂತಾದವುಗಳು, ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಯ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ಅಧಿಕಾರಿಯ ವಿವೇಚನಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
3. ಈ ವರ್ಗದ ನೌಕರರನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಮೂಲಕ ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
4. ಈ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆ ಶಾಶ್ವತವಾದ ಸೇವೆ. ಇದನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ 'ವೃತ್ತಿಪರ' ಸೇವೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಪದ್ಧತಿಯ ಮುಖ್ಯ ಗುಣಗಳು ಯಾವುವೆಂದರೆ.

- ಅ. ಇದರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ತತ್ವ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆ ಎಂಬ ಎರಡು ತತ್ವಗಳ ಮಿಳಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ
- ಆ. ಇದರಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅನುಭವವುಳ್ಳ ಸೇವೆಯವರು ಇರುವರು.

ಆದುದರಿಂದಲೇ ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದ ಎಲ್ಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಆದರೆ ಅಮೇರಿಕಾ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಈ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಅವಗುಣಗಳಿವೆ. ಈ ಪದ್ಧತಿ ಅನೇಕ ವರ್ಗಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಇದು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರೋಧಿಯಾದ ಪದ್ಧತಿ ಎನ್ನಲಾಗಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗದವರು ಸಂಪ್ರದಾಯವಾದಿಗಳಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಇಚ್ಛಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಪದ್ಧತಿಗೆ ಸೇರಲು ಬಹಳ ನೌಕರರು, ಮೇಲೆ ಏರಲು ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ. ಇದು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರೋಧಿ ಎನ್ನುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ.

1.5.3 ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ಪದ್ಧತಿ

ಅಮೇರಿಕಾ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಈ ಪದ್ಧತಿ ಬಹುವಾಗಿ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿವೆ. ಕಾರಣ ಈ ಪದ್ಧತಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ತತ್ವಗಳನುಗುಣವಾಗಿ ಇರುವುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಅಮೇರಿಕಾದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿದ್ದ ಜಾಕ್‌ಸನ್ ಹೇಳಿರವಂತೆ, "ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೂ ಬೇರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಧಿಕಾರಗಳು ನೌಕರನಾಗುವುದರಲ್ಲಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ" ಎನ್ನುವುದು.

ಈ ಪದ್ಧತಿಯು ಪ್ರಧಾನ ಲಕ್ಷಣಗಳ ಯಾವುವು ಎಂದರೆ:

- ಅ. ವ್ಯಕ್ತಿಯಾವ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಾದರೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಬಹುದು.

- ಆ. ವರ್ಗ ಬೇಧವನ್ನು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಒಂದು ವರ್ಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಬಡ್ಡಿ ಪಡೆಯಲು ಯಾವ ಅಡಿತಡೆಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ.
- ಇ. ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೈಪುಣ್ಯತೆ ಅಂದರೆ ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನ ಅಗತ್ಯ ; ಮತ್ತು
- ಈ. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆ ವೃತ್ತಿಪರ ಸೇವೆಯಲ್ಲ.

ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಗುಣವೆಂದರೆ, ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ತತ್ವ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರುವುದು, ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಹುಟ್ಟು ಅಥವಾ ಶ್ರೀಮಂತಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಬದಲ ಅರ್ಹತಾ ಪದ್ಧತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಈ ಪದ್ಧತಿ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ. ಆದಕೆ ಅರ್ಹತೆಯೇ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಲು, ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಬಡ್ಡಿ ಪಡೆಯಲು ಉತ್ತೇಜನ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸೇರಲು ವಯಸ್ಸಿನ ನಿಗದಿಯಲ್ಲ ಹೆಚ್ಚು ದಕ್ಷತೆಯುಳ್ಳ ಅಭ್ಯರ್ಥಿನ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಆದರೂ ಸಹ, ತನ್ನದೇ ಆದ ಅವಗುಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಈ ಪದ್ಧತಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಸೇವೆಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ಆದುದರಿಂದ ಚಿಕ್ಕ ವಯಸ್ಸಿನವರು ಸೇರಲು ಉತ್ತೇಜನ ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ತಾಂತ್ರಿಕತೆಗೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುವುದರಿಂದ ಎಲ್ಲರೂ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಲು ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ - 3

ಸೂಚನೆ: 1. ಈ ಕೆಳಗೆ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

2. ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

1. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ವಿಧಗಳಾವುವು?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.6 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಮಹತ್ವ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ದಕ್ಷತೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂದರೆ, ಜನತೆಯ ಮೂಲಕ ಉತ್ತಮ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳುವರು, ಅಂದರೆ ಇದರ ಅರ್ಥ ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂದರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂದು ಪಾಲ್ ಆಪಲೆಬೀಯವರು ಹೇಳುವರು. ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಅಥವಾ ಮಾನವ ಸಮೂಹ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೈಲಿಗಲ್ಲು. ವಾಹನ ಚಾಲನೆಗೆ ಇಂಧನ ಎಷ್ಟು ಅವಶ್ಯಕವೋ, ಅದೇ ರೀತಿ

ಆಡಳಿತದ ಯಂತ್ರಕ್ಕೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಅಷ್ಟೇ ಅವಶ್ಯಕ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಎಲ್.ಡಿ. ವೈಟ್ ಹೇಳಿರುವಂತೆ, "ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ರೂಪಿಸಲು ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳು ಅಗತ್ಯ. ಸಂಘಟನೆ, ಆರ್ಥಿಕಸಂಪತ್ತು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಹಾಗೂ ಇದೆಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮಿಗಿಲಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ" ಅಂದರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಹರ್ಮನ್ ಫೈನರ್‌ರವರು "ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಾರ್ವಭೌಮ" ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ (ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಸ್ತ್ರೀಯರು) ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು, ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಸರಿಯಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆವಾಗಿಲ್ಲದೆ, ಅಸ್ವಸ್ಥವಾದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವಗಳಿಗೆ ಜೀವ ತುಂಬಬಹುದು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಸಮಾಜಗಳು ಇನ್ನೂ ನಶಿಸಿಹೋಗುತ್ತವೆ. ಪುನಃ ಫೈನರ್ ರವರು ಹೇಳುವಂತೆ, ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಸಂಸತ್, ಮಂತ್ರಿಮಂಡಲಿ, ಆದರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಆಡಳಿತವನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಈ ವರ್ಗವನ್ನು ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಾರ್ವಭೌಮ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಮೇಲಿನ ಹೇಳಿಕೆಗಳಿಂದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅರಿಯಬಹುದು. ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ತೀರ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿವೆ. ಇಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತರಬೇತಿಯಿಲ್ಲದ, ತಕ್ಕ ಪಾಂಡಿತ್ಯವಿಲ್ಲದ ರಾಜಕೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವೇ ಇಲ್ಲ. ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮಹತ್ವವಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ರಾಮಸೆ ಮಹಾರವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ, ಬಹುತೇಕ ಶಾಸನ ರಚಿಸುವ ಮಸೂದೆಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಶಾಸನ ಸಭೆಗಳ ಕಾರ್ಯ ಎಂದು ಹೇಳಿದರೂ, ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಈ ಕೆಲಸ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರಿಗೆ ಸೇರಿರುತ್ತದೆ. ಹರ್ಬಟ್ ಮಾರಿಸನ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವನ್ನು ಸಂಸದೀಯ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯ ಎಂದು ಬಣ್ಣಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲೂ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಸಂಖ್ಯೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ಅಮೇರಿಕಾದಲ್ಲಿ 1974 ರಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಖ್ಯೆ 2,840,000 ಇತ್ತು (ನೋಡಿ ಓ.ಜಿ.ಸ್ಕಾಲ್ -p11) ಭಾರತದಲ್ಲಿ, ಎರಡನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ 1948 ಏಪ್ರಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ 14,45,050 ಇತ್ತು. 1971ರಲ್ಲಿ ಅದರ ಸಂಖ್ಯೆ 29.7 ಲಕ್ಷ, 1984ರಲ್ಲಿ 37.84 ಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಏರಿತು. ಹೀಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿರುವುದು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಈ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಚೊತೆಗೆ ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟಂತೆ ಅನೇಕ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಗಳು ದಿನೇ, ದಿನೇ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದು, ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯದಿಂದ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಬದಲಾವಣೆ, ಸಂಪ್ರದಾಯವಾಗಿ ಬಂದ ನೌಕರವರ್ಗದ ತಾಟಸ್ಥಾತತೆಯ ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತಗಾರ ಮತ್ತು ತಜ್ಞ ಆಡಳಿತಗಾರರ ನಡುವೆ ಇರುವ ವಿವಾದ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಹೆಚ್ಚಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಒತ್ತಡ. ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕವಾಗಿರಬೇಕಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡ, ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಬೇಕು ಇದರಲ್ಲೇ ಇರುವುದು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮಹತ್ವ. ಅಂದರೆ ಕಾಲದ, ಬದಲಾವಣೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಂದು, ಪ್ರಜೆಗಳಿಗೆ ದಕ್ಷ ಹಾಗೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಕೊಡಬೇಕು.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ - 4

ಸೂಚನೆ: 1. ಈ ಕೆಳಗೆ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

2. ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

1. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.7 ಸಾರಾಂಶ

ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಇದರ ಸ್ವಭಾವ, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

1.8 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

ಸಂಕೀರ್ಣ :	ಕ್ಷಿಪ್ಪ, ತೊಡಕು
ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯತೆ :	ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನ
ಕೌಶಲ್ಯ :	ಬದ್ಧಿ, ಜ್ಞಾನ
ಶ್ರೇಣಿ :	ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ

1.9 ಅಭ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಗಳು

ಓ.ಜಿ.ಸ್ಕಾಲ್ :	ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪರ್ಸನೇಲ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್
ಎಸ್.ಎಲ್. ಗೋಯಲ್ :	ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪರ್ಸನೇಲ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್
ಎ.ಆರ್.ತ್ಯಾಗಿ :	ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ

(ಎಲ್ಲಾ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮಾಧ್ಯಮದ ಪುಸ್ತಕಗಳು)

1.10 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -1

1. ವಿಭಾಗ 1.2 ನೋಡಿ

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -2

1. ವಿಭಾಗ 1.13 ನೋಡಿ
2. ವಿಭಾಗ 1.4 ನೋಡಿ

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -3

1. ನೋಡಿ ಭಾಗ 1:5 ಮತ್ತು ಇದರ ಉಪವಿಭಾಗಗಳು
3. ವಿಭಾಗ 1.4 ನೋಡಿ

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -4

1. ವಿಭಾಗ 1.6 ನೋಡಿ

ಘಟಕ -2 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ

ರಚನೆ

- 2:0 ಉದ್ದೇಶಗಳು
- 2.1 ಪೀಠಿಕೆ
- 2.2 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ
- 2.3 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ
- 2.4 ಸಾರಾಂಶ
- 2.5 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 2.6 ಅಭ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಗಳು
- 2.7 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

2.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಿದ ನಂತರ ನಿಮಗೆ

* ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು

* ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.

2.1 ಪೀಠಿಕೆ

ಈಗ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಷಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತ ಯಂತ್ರದ ಚಾಲನೆ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಿಂದಲೇ ಆದುದರಿಂದಲೇ ಆಡಳಿತದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಬೇರಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಿಗಿಂತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದುದು ಎಂದು ಹೇಳಿರುವುದು. ಒಂದು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಗುಣ ಮತ್ತು ಅವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಮಾಡುವ ನೌಕರರ ಗುಣ ಮತ್ತು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಎಷ್ಟೇ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ನೈಜ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟರೂ, ಆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಯ ವೈಖರಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರರು ಕ್ಷಿಪ್ರವಾದುದನ್ನು ಸಹ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು, ಏಕೆಂದರೆ ಕಾಲ, ಸಂದರ್ಭ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಆಡಳಿತದ ಜಾಡನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವ ಶಕ್ತಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಇರುವುದು. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.

2.2 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಬಗೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಮಹತ್ವ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದ ಸಂಕೀರ್ಣತೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತಿದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಲು ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

1. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳು

ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರು, ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ವಿಧವಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿದೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ನೇಮಕಾತಿ ತರಬೇತಿ, ಬಡ್ಡಿ, ಸೇವೆಯ ನಿಯಮಗಳು, ನೌಕರರ ಕಲ್ಯಾಣ, ನೌಕರರ ಮತ್ತು ಯಜಮಾನನ ಸಂಬಂಧ ಮುಂತಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕು. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ನೌಕರರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಮನೋಸ್ಥೈರ್ಯ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಮತ್ತೊಂದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.

2. ಪರಿಸರದ ಸಂಬಂಧ:

ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯ ಜನತೆಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದವರು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸುತ್ತ ಮುತ್ತ ಇರುವ ಅಂದರೆ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗಿನ ಪರಿಸರವನ್ನು ಆಡಳಿತದ ಜೊತೆ, ದೃಢಗೊಡಿಸಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಆಡಳಿತ ದಕ್ಷತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಒಳಗೆ ರಾಜಕೀಯ ದುರೀಣರ ಜೊತೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಏಕೆಂದರೆ ಅವರ ನಿರ್ದೇಶನವಿಲ್ಲದೆ ಆಡಳಿತದ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಹೊರಗೆ, ಅಂದರೆ ಜನತೆ ಆಡಳಿತದಿಂದ ಏನನ್ನು ಬಯಸುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ಸಹ ತಿಳಿದರೆ ಅಂದರೆ ಇಬ್ಬರೊಡನೆಯೂ ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ ಅಂದರೆ ಅವರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಬಹಳ.

3. ಸಂವಿಧಾನಿಕ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಂಗದ ಆಜ್ಞೆಗಳು

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರು ತಮಗೆ ಇಚ್ಛೆ ಬಂದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುವಾಗ ಸಂವಿಧಾನಿಕ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಂಗದ ಆಜ್ಞೆಗಳಿಗನುಸಾರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಮೊದಲು ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರು, ಸಂವಿಧಾನದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಜೊತೆಗೆ ಅವುಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಇತಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸಹ ತಿಳಿಯಬೇಕು. ಏಕೆಂದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಹೇಗೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಪರಿವೆ ಇರಬೇಕು. ಅವುಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ನಮಗೆಲ್ಲಾ ತಿಳಿದಿರುವಂತೆ ಸ್ವತಂತ್ರ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಆಡಳಿತದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲಾಗುತ್ತದೆ, ಆದುದರಿಂದ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೇನು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುವಾಗ ಅರಿತಿರಬೇಕು, ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಅರಿಯಬೇಕು.

4. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಸಂಘಗಳು

ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲೂ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಟ್ಟಾಗಿ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಸಂಘಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಂಡಿರುವರು. ಅನೇಕ ಸಂಘಗಳು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮನ್ನಣೆ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ನಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ಈ ಸಂಘಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಸಹ ಅರಿಯಬೇಕು. ಅವುಗಳ ಸಹಾಯದಲ್ಲಿದೆ ಅಥವಾ ಬೆಂಬಲವಿಲ್ಲದೆ ಆಡಳಿತ ಮುನ್ನಡೆಯದೆ ಕುರಿತ ಉಂಟಾಗಬಹುದು.

5. ಕಾರ್ಯಾಂಗದ ಮೂಲಕ ಶಾಸಕಾಂಗಕ್ಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿರಬೇಕಾಗಿರುವುದು.

ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿ ಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ನೌಕರರು ಅನೇಕ ಸಂಸದೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಅರಿಯಬೇಕು ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಒಂಬ್ಲೆಸ್‌ಮನ್, ಶಾಸನ ಸಮಿತಿಗಳು, ಲೋಕಸಾಲ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ ಮುಂತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ತಿಳಿಯಬೇಕು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತಕ್ಕೂ ಮತ್ತು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೂ ಹಾಗೂ ಇವುಗಳ ಆಡಳಿತದಿಂದ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆಯುವ ಜನತೆಗೂ ಇರುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ತಿಳಿಯಬೇಕು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಆಡಳಿತ ಜವಾಬ್ದಾರಿತನವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಅವರು ಮಂತ್ರಿಗಳು ಹಾಗೂ ಶಾಸನ ಸಮಿತಿಗಳ ಮೂಲಕ, ಶಾಸಕಾಂಗಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸಹ ತಿಳಿಯುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಆಡಳಿತ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಬಹಳ ವಿಶಾಲವಾದುದು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಯೋಜನಾಕಾರ್ಯ, ಆಯ್ಕೆ ತರಬೇತಿ, ನಂತರ ಕಾರ್ಯ ನಿಯೋಜನೆ ಮುಂತಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಆಡಳಿತ ವಿಚಕ್ಷಣೆ, ನೌಕರರ ನಡತೆ ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತು, ಪ್ರೇರಣೆ ಸಂಪರ್ಕ, ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ, ಕುಂದು ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವುದು, ನೌಕರಿಯ ನಿಯಮಗಳು ಮುಂತಾದವುಗಳ ನಿರ್ಧಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೂ ಸೇರಿರುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿದೆ ಉಳಿದಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಅಂದರೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ನೇಮಕಾತಿಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೂ ಸೇರಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯಗಳು ಬಹಳಷ್ಟು ವ್ಯಾಪ್ತಿಯುಳ್ಳದ್ದು ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನೌಕರರ ವೃತ್ತಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲೂ ಅವರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಹರಡಿರುತ್ತದೆ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಗೆ ತೀರ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು.

ಈ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಪ್ರಯೋಜನವಾಗುವಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು ಸರ್ಕಾರ

ಸಂಘಟನೆಗಳಾಗಲೀ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರವಾಗಲೀ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಾಗಲಿ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಾಗಲೀ ಈ ಕಾರ್ಯಗಳು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾದುವು. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಷಯ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಪರಿಚಯವಾಗುತ್ತದೆ.

2.3 ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿ

ಯಾವುದಾದರೂ ವೃತ್ತಿ ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಕೆಲವು ಲಕ್ಷಣಗಳಿರಬೇಕು. ಅವುಗಳು, ಜ್ಞಾನ ಭಂಡಾರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ದೀರ್ಘ ತರಬೇತಿ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವ ಮುನ್ನ ಬೇಕಾಗುವ ಶಿಕ್ಷಣ, ನಡವಳಿಕಾ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಸಂಘಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಇವೆಲ್ಲಾ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಇಂದು ಪಡೆದಿರುವುದರಿಂದ, ಅದನ್ನು ಒಂದು ವೃತ್ತಿ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಾಧನ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವಾಗಿದೆ. ಅದು ವೃತ್ತಿ ನಿರತವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಇನ್ನೂ ಇಂತಹ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಂಸ್ಥೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಆಗಿಲ್ಲವೇನೋ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ನಾವು ಇನ್ನು ಸಹ ಕಾರ್ಯಾಂಗದವರು ಆಡಳಿತದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಶಕ್ತರಾಗಿರುವರು ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಒಂದು ವೇಳೆ ಅದು ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದಾದರೆ ಅದು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ.

- ಅ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು,
- ಆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ನೀತಿ ಸರಿಯಾಗಿಲ್ಲದೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಗೊಂದಲವಿರುವುದು
- ಇ. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರನ್ನು ತೀರ ಕ್ಷುಲ್ಲಕವಾಗಿ ಕಾಣುವುದು, ಮತ್ತು
- ಈ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಸ್ವಯಂ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಕಲ್ಪನೆ.

ಆದರೆ ಈಗ ಸರ್ಕಾರಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಭಾವನೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಏನೆಂದರೆ, ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣ ಜ್ಞಾನ ಪಡೆದ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಅಂಶವಾಗಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು. ಇಂತಹ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಮಾತ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಗುರಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲು ಸಾಧ್ಯ. ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಇಲಾಖೆಗಳನ್ನು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಮಾಡಿ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ನಡೆಸಲು ವೃತ್ತಿಪರ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ತ್ಯವಶ್ಯಕ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮನಗಂಡಿರುವುದು ಸಹಜವಾಗಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು, ಅದರೂ ಬಹುತೇಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗಿರುವುದು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೇಗವಾಗಿ ಆಗಬೇಕು. ಇದಕ್ಕೆ ವಿಶಿಷ್ಟ, ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ - 1

ಸೂಚನೆ: 1. ಈ ಕೆಳಗೆ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

2. ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

1. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ವೃತ್ತಿ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ಸಾರಾಂಶ

ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಲು ಕಾರಣಗಳೇನು, ಅದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಎಷ್ಟು ಎನ್ನುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಒಂದು ವೃತ್ತಿಯಾಗಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಈಗಿನ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಬಯಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಯಲಾಗಿದೆ.

2.5 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

- ಕ್ಲಿಷ್ಟ - ಕಷ್ಟ
- ಸಂಕೀರ್ಣತೆ - ತೊಡಕು
- ಪ್ರೇರಣೆ - ಆಸಕ್ತಿ, ಬೆಂಬಲ

2.6 ಅಭ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಗಳು

1. ಎಸ್.ಎಲ್. ಗೋಯಲ್ : ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪರಸನೇಲ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್
2. ಓ.ಜಿ. ಸ್ವಾಲ್ : ಪಬ್ಲಿಕ್ ಪರಸನೇಲ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್

2.7 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ -1

1. ವಿಭಾಗ 1.3 ನೋಡಿ
2. ವಿಭಾಗ 1.4 ನೋಡಿ

ಘಟಕ -3 ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು

ರಚನೆ

- 3.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು
- 3.1 ಪೀಠಿಕೆ
- 3.2 ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು
 - 3.2.1 ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವಿಶಾಲ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರ
 - 3.2.2 ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಪ್ರಭಾವ
 - 3.2.3 ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಪಕ್ಷಪಾತ
 - 3.2.4 ಮಾನ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಗೌರವ
 - 3.2.5 ರಾಜಕೀಯ ನಾಯಕತ್ವ
 - 3.2.6 ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ
 - 3.2.7 ವಿಶೇಷ ಆಸಕ್ತಿ ಗುಂಪುಗಳು
 - 3.2.8 ಪ್ರಜೆಗಳ ಮನೋವೃತ್ತಿ
- 3.3 ಸಾರಾಂಶ
- 3.4 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 3.5 ಅಭ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಗಳು
- 3.6 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

3.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಿದ ನಂತರ ನಿಮಗೆ

- * ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.

3.1 ಪೀಠಿಕೆ

ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಒಂದುಗೂಡಿದಂತೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ಸರಂ ಜಾನ್ ಬಾನ್‌ಕ್ವಾಪ್ಪರವರು ತಮ್ಮ ಲೇಖನವಾದ '1980ರ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆ' ಎಂಬುದರಲ್ಲಿ "ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಬರಿದಾದ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಅಂದರೆ ಜೀವ ವಿಲ್ಲದ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಜೀವ ತುಂಬಿರುವ ವರ್ಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಆ ಮಾನವ ಗುಂಪು ಹೊರಗಿನಿಂದಲೇ ಅಥವಾ ಒಳಗಿನಿಂದಲೇ ಪ್ರಭಾವಿತರಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲು ಬಯಸುವರು.

ನೌಕರಶಾರಿ ಅಥವಾ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾವರ್ಗ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಹೇಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ-ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ವಾತಾವರಣದಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತನಾಗುತ್ತಾನೋ ಅದೇ ರೀತಿ ನೌಕರ ವರ್ಗವೂ ಸಹ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದೇ ಸಮನೆ ಅಥವಾ ಸತತವಾಗಿ ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಸರ ಸೇವೆಯವರು ಕಾರ್ಯಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಆದುದರಿಂದಲೇ ಈ ಬಾಹ್ಯ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ಪರಿಸರವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ-ಆಗಲೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಕಾರ್ಯ ವೈಖರಿ ಪರಿಚಯವಾಗುವುದು. ಈ ಅಂಶಗಳು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಯಾವ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಹೇರುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟ ಅಂಶ ಆದರೆ ಈ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮನಗಂಡಲ್ಲಿ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರಿಗೆ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲು, ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು, ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ತಲುಪಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ.

3.2 ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು

ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದವರ ಕಾರ್ಯಗಳು ಅನೇಕ ಪ್ರಭಾವಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಈಗ ತಿಳಿಯೋಣ ಆಧುನಿಕ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಬಹು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಆಡಳಿತದವರ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಸರ್ಕಾರದ ವಿಸ್ತರಣೆ ಜೊತೆಗೆ ಇನ್ನೂ ಹಲವು ಅಂಶಗಳಿವೆ.

3.2.1 ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರದ ವಿಸ್ತರಣೆ

ಓ.ಜಿ. ಸ್ಪಾಲ್‌ರವರು ಹೇಳಿರುವಂತೆ " ಎಲ್ಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲೂ ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಕಾರ್ಯವ್ಯಾಪ್ತಿ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ವಿಸ್ತಾರವಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದು ಜೊತೆಗೆ ಆಡಳಿತದ ಸಂಕೀರ್ಣತೆ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕತೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತಿದೆ".

ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಕಲ್ಯಾಣಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗೆ ಕಾರ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಮೂಲಕ ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಯಾನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಅಥವಾ

ಮಾನವಶಕ್ತಿ. ಸಮಾಜದ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಆಧಾರದಿಂದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಸಮಾಜದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು, ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ, ದಕ್ಷ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ವೃತ್ತಿಪರ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ವೈಪುಲ್ಯತೆ ಹೊಂದಿದ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯ, ಏಕೆಂದರೆ ಆಧುನಿಕ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಅವುಗಳು ದಿನದಿಂದ ದಿನಕ್ಕೆ ವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತಿವೆ. ಇದು ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಅಧಿಕಾರದ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ.

3.2.2 ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಬೆಳವಣಿಗೆ

ನಮಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ತಿಳಿದಿರುವಂತೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ಹೇಳಲಾಗದಷ್ಟು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಬೇಕಾಗುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ತಾಂತ್ರಿಕ ಯುಗದ ಪ್ರಭಾವದಿಂದಾಗಿ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಬೆಳೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ (ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನವುಳ್ಳವರು)

ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದು ಉತ್ತಮ ನೈಪುಣ್ಯತೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ವೃತ್ತಿಯನ್ನಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಷ್ಟಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಕಡೆಯಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆಗೆ (ಸಂಘಟನೆಗಳಿವೆ) ಹೋಗುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ವೃತ್ತಿಯ ವಿಶೇಷತೆಯಿಂದಾಗಿ, ನೌಕರರು, ನಾವು ಒಂದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಂಬಿದೆ, ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶ ಬೇರೆ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಗಬಹುದು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಹೋಗಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಪಡುತ್ತಾರೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಶಾಶ್ವತವಾದ ವೃತ್ತಿ ಎಂದುಕೊಳ್ಳುವ ಬದಲು, ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಸಿಗಲು ಒಂದು ದಾರಿ ಎಂದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಆದರೆ ಸರ್ಕಾರದ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇನ್ನು ಸಹ ಚಿಕ್ಕವಯಸ್ಸಿನ, ದಕ್ಷತೆಯುಳ್ಳ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತೇವೆ ಎನ್ನುವ ಆಶಯದಲ್ಲಿವೆ, ಅಲ್ಲದೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಜೀವನದ ವೃತ್ತಿಯನ್ನಾಗಿಸ ಬೇಕೆಂಬುದು ಸಹ ಸರ್ಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಆಲೋಚನೆ. ಈ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಬದಲಾಗಬೇಕು.

ಆದುದರಿಂದಲೇ ಓ.ಜಿ. ಸ್ವಾಲ್ ರವರು" ಸರ್ಕಾರದ ಸೇವೆಗೆ ಬರಲು ಹೋಗಲು " ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಬೇಕು ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾ, ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲೂ ಯಾವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಾದರೂ ಯಾವಾಗ ಬೇಕಾದರೂ ಸೇರುವ, ಬಿಡುವ ಅವಕಾಶ ನೀಡಬೇಕು ಇಂತಹ ನೀತಿಯನ್ನು ಪಾಲಿಸಿದರೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿರುವರು. ಇದರಿಂದ ನೌಕರರು ಪಡೆಯುವ ವೇತನ, ಮುಂತಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಖಡಿತವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಇಂದು ಪಾಲಿಸಬೇಕಾದ ಕ್ರಮ ಎಂದಿರುವರು. ಈ ನೀತಿಯಿಂದ, ಸರ್ಕಾರ ಉತ್ತಮ ನೌಕರರನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು, ಸಮಾಜದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದಂತಹ ನೌಕರರು ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಬಹುದು, ಹಾಗೂ ಸಮಾಜದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪದಲ್ಲಿ ತರಲು ಸಹಾಯಕರಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತವನ್ನು ನೀಡಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವರು. ಇಂತಹ ಉತ್ತಮ, ನೈಪುಣ್ಯತೆ ಪಡೆದ ವರ್ಗವನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು ಬೇಕಾದ ನೇಮಕಾತಿ, ವೇತನ, ಅವಧಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುವಂತೆ ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಪ್ರಭಾವ.

ಮತ್ತೊಂದು ಪರಿಣಾಮವೆಂದರೆ, ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿನ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ (In-service Training) ತಾಂತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಪ್ರಭಾವ. ನಿಜಕ್ಕೂ ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮಹತ್ತರ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರ ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಹಣಖರ್ಚುಮಾಡುತ್ತದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಗುರಿ ಆದರೆ ಅದು ಬೇರೆ ರೀತಿಯಾದ ಪರಿಣಾಮಬೀರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ

ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು; ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಜ್ಞಾನಿಗಳು, ತರಬೇತಿ ನಂತರ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬದಲು ತಮ್ಮ ಸ್ಥಾನಮಾನ, ಗೌರವ, ಇತರೆ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಇವರುಗಳೂ ಸಹ, ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯ ಒಂದು ಭಾಗ. ಆದುದರಿಂದ ಇವರಿಗೆ ಕೇವಲ ತಮ್ಮ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಲ್ಲ, ತಮಗೆ ಆಡಳಿತವನ್ನು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ನಡೆಸಿ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಸಹ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಮರೆಯಬಾರದು. ಇದು ಅವರ ವಿಶೇಷ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ಅವರು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ವಿಶೇಷ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಇಚ್ಛೆಪಡುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಗುರಿಯನ್ನು ಈಡೇರಿಸಬೇಕು ಹೀಗೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಎರಡೂ ರೀತಿಯಲ್ಲೂ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿದೆ, ನಿಜಕ್ಕೂ ಈ ಪ್ರಭಾವ ಬಹಳ ಮಹತ್ವವುಳ್ಳದ್ದು.

3.2.3 ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯಬೆಂಬಲ (Patronage)

ಅರ್ಹತಾ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರವೂ ರಾಜಕೀಯದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವ ಕಾರ್ಯ ಅವಿರತವಾಗಿ ಈಗಲೂ ಸಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲೂ ಕಾಣಬಹುದು. 'ಸೂರೆ ಪದ್ಧತಿ' ಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ, ಇಂದೂಸಹ ಬಹಳ ಪ್ರಮುಖ ಅಧಿಕಾರದ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಅಮೆರಿಕಾ ದೇಶದಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಕೊಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅಥವಾ, ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ ಅಮೆರಿಕನ್ನರು (ಅಧ್ಯಕ್ಷನಾಗುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ) ತನ್ನ ಪಕ್ಷದವರಿಗೆ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರಿಂದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಮಾಡುವರು ಎಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಇನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಬೇರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸೂರೆ ಪದ್ಧತಿ ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ರಾಜಕೀಯ ಪೋಷಣೆ ಮಾತ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶ ಮಾಡಿದೆ. ಈ ರಾಜಕೀಯ ಪೋಷಣೆ ಅನೇಕ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ನೇಮಕಾತಿ ಸ್ಥಾನ ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ, ಬಡ್ಡಿ ನೀಡುವಾಗ, ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ಈ ಪೋಷಣೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಏಕೆಂದರೆ, ಆಡಳಿತದ ದಕ್ಷತೆ, ಕೆಲವು ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ, ದಕ್ಷತೆ, ಎಲ್ಲವೂ ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಲ್ಲಿ ರಬೆಕು ಇದನ್ನು ನೇಮಕಮಾಡುವಾಗ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಗಮನದಲ್ಲಿಡಬೇಕು. ಆದರೆ ನಮಗೆಲ್ಲಾ ತಿಳಿದಿರುವಂತೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಭರ್ತಿಮಾಡುವಾಗ ದಕ್ಷತೆ, ಮತ್ತು ನಿಷ್ಪಕ್ಷಪಾತತೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮಾಯವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಸಹ ಬಂದಿದೆ. ಇಂತಹ ಅಂಟುಜಾತ್ಯ ಇದ್ದಾಗ, ಇದು ಕೇವಲ ಭರ್ತಿ ಹಂತದಲ್ಲೇ ಅಲ್ಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲಾ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲೂ ಅನ್ವಯಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ, ಒಬ್ಬ ನೌಕರ ತನ್ನ ವೃತ್ತಿಗೆ ಅರ್ಹತೆಯಿಂದಲೇ ಬಂದಿದ್ದರೂ ಉತ್ತಮ ನೌಕರನಾಗಿದ್ದರೂ, ತನ್ನ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಿ ರಾಜಕೀಯ ಬೆಂಬಲದಿಂದ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಶಿಸ್ತಿನಿಂದ ವರ್ತಿಸುವಂತೆ ಹೇಳುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವರು. ಹೀಗಿರುವಾಗ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಎಂತಹ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ ಅಲ್ಲವೇ ?

ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಶಾಸಕಾಂಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಸಹ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ದುರುಪಯೋಗ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವರು ಅಂದರೆ ನಿಯೋಜಿತ ಶಾಸನಾಧಿಕಾರ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸಲು ನೀಡುವಾಗ, ಅಧಿಕಾರ ದುರುಪಯೋಗ ನಡೆಸಬಹುದು. ಇದು ಅವರ ಪರಿಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಆದರೂ ದುರುಪಯೋಗವಾಗಬಹುದು. ಓ.ಜಿ. ಸ್ಪಾಲ್‌ವರರು ಹೇಳುವಂತೆ "ಶಾಸಕಾಂಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ತಮಗೆ ಬೇಕಾದವರನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸಲು, (ರಾಜಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕಾಗಿ), ಅಥವಾ ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಇಚ್ಛೆಯನ್ನು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ, ಬಡ್ಡಿ ನೀಡುವಾಗ ಮುಂತಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವರು".... ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಬಣ್ಣವನ್ನು ಪಡೆದು, ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು

ಹೊಂದಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಸಹ ಸರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸದೇ ಆಡಳಿತ ಹಾಳಾಗುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವೇ ಇಲ್ಲ.

ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಒಂದು ವೇಳೆ ರಾಜಕೀಯ ಪೋಷಣೆ ಮುಂದುವರಿದರೆ, ನೌಕರ ವರ್ಗದ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣಗಳಾದ, ಅನಾಮಧೇಯತೆ, ತಾಟಸ್ಥಾತೆ, ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಳಿಸಿಹೋಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ, ಈ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ. ಅಂದರೆ ನೌಕರ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ಪ್ರವೇಶಿಸಬಾರದು ಎಂಬ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರ ಕಾರ್ಯಗಳು ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯದವರ ಬೆಂಬಲ ಅಥವಾ ಪೋಷಣೆಯಂತ ಬಹಳಷ್ಟು ಕೆಟ್ಟ ಪ್ರಭಾವಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದೆ.

3.2.4 ಮಾನ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಗೌರವ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ ನೌಕರರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲೂ ಪಡೆಯುವ ಮಾನ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಗೌರವ. ಈ ಎರಡೂ ಅಂಶಗಳು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತವೆ. ನೌಕರರಿಗೆ ತಾವೂ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತಮಗೆ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಮಾನ್ಯತೆ ದೊರಕಿದರೆ, ಅವರುಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವೇ ತೊಡಗಿಸಿ ಕೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವವರೆಲ್ಲಾ ಒಂದೇ (ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದವರು) ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವರು. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಭಾರತದ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ "ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೌಕರನಿಗೂ ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಬೇಕು, ಅದರಿಂದ ತನ್ನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕು" ಎಂದು ಹೇಳಿದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ನೌಕರ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅಂತಹವರಿಗೆ, ಬಹುಮಾನ ರೂಪದ ಪತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಹಣದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಬಹುಮಾನಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಮಾನ್ಯತೆ ನೀಡಬೇಕು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಪೋಲಿಸ್ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ರೀತಿ, ಮೆಡಲ್‌ಗಳನ್ನು ಸಹ ನೀಡಬಹುದು ಎಂದು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ ತಿಳಿಸಿದೆ. (ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗದ ವರದಿ -ಪುಟ-112) ಅಮೆರಿಕಾ ದೇಶದಲ್ಲಿ, ನ್ಯಾಷನಲ್ ಸಿವಿಲ್ ಸರ್ವಿಸ್ ಲೀಗ್, ರಾಕ್-ಫೆಲಕ್ ಫೌಂಡೇಶನ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಂಘಗಳು, ನೌಕರ ವರ್ಗದವರ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸೇವೆಗೆ, ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ಗೌರವವನ್ನು ನೀಡುವ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡಿವೆ.

ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಮಾನ್ಯತೆ ಜೊತೆಗೆ ಗೌರವವೂ ಸಿಗಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ನೌಕರರ ಇಚ್ಛೆ, ಇದು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಗೌರವ ವೆಂದರೆ, ಸಮಾಜದ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ, ಗುಂಪಿಗೆ ಅಥವಾ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ನೀಡುವ ಹೊಗಳಿಕೆಯ ಲಕ್ಷಮ. ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುದೇಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯನ್ನು ಗೌರವಾನ್ವಿತ ಸೇವೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಮೆರಿಕಾದ ಎರಡನೇ ಹೂವರ್ ಆಯೋಗ, ಒಂದು ವೇಳೆ ಸರ್ಕಾರ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಬೇಕು ಎನ್ನುವುದಾದರೆ, ನೌಕರರ ಗೌರವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ.

ಆದುದರಿಂದ, ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಗೌರವ ಹೆಚ್ಚುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಜನತೆಯ ಕರ್ತವ್ಯ. ಇದು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನೇಮಕಾತಿಯಿಂದ ಹಿಡಿದು ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಈ ಗೌರವ ಮತ್ತು ಮಾನ್ಯತೆ, ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕೆಟ್ಟ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಬೀರುವುದರಲ್ಲಿ ಅನುಮಾನವಿಲ್ಲ.

3.2.5 ರಾಜಕೀಯ ನಾಯಕತ್ವ

ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆಗೂ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಕ್ಕೂ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧವಿರುವುದು ತಿಳಿದ ವಿಷಯ, ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿರುವ ನೌಕರರ ಪಾತ್ರ, ರಾಜಕೀಯ ಕಾರ್ಯಾಂಗಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಕಡಿಮೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಚುನಾವಣೆ