

कर्मचारीतन्त्रका किसिम

बिहिबार, १९ मङ्सिर २०७६, ११ : ११ | गोपीनाथ मैनाली



कर्मचारीतन्त्रका विषयमा ३ प्रकारका अवधारणा उछालिएका छन्, जसमा सत्यको अंश पनि छ। पहिलो अवधारणाअनुसार कर्मचारीहरू कार्यविधिमा रमाउँछन् र अकर्मण्य हुन्छन्। दोस्रो अवधारणामा कर्मचारीहरू आफ्नाबारे मात्र सोच्छन्, सेवाग्राही अनि संगठनको मतलब गर्दैनन्, सुविधामा रमाउँछन्, काममा लजाउँछन्। तेस्रो अवधारणाअनुसार कर्मचारीहरू व्यवस्थापनका आधारभूत मूल्य, आदर्श र निष्ठाबाट अघि बढ्छन्। उनीहरूका लागि सुविधा, वृत्ति र अवसर गौण कुरा हुन्, कार्यनिष्ठा नै जीवन आदर्श हो। पहिलो अवधारणाले निष्क्रिय, दोस्रोले जागिरे र तेस्रोले सक्रिय कर्मचारीतन्त्र विकास गरेका छन्।

कर्मचारीतन्त्रका पिता म्याक्स बेबरले कर्मचारीतन्त्रलाई आदर्श संस्था र विवेकशील पात्रका रूपमा चित्रण गरे पनि आधुनिक समाजमा यसलाई त्यसरी हेरिँदैन। कर्मचारीतन्त्रविरुद्ध भएका आलोचना र उसका स्वभावगत विसंगतिका कारण यो संस्था आलोचित हुँदै आएको छ। मार्क्सवादी दर्शनले यसलाई बुर्जुवा शक्तिको सहयोगी मान्छ। लेनिनले यसलाई राज्यशक्तिको एकाधिकार उपयोग गर्ने वर्गका रूपमा चित्रण गरे भने एकजना अमेरिकी सांसदले यसलाई अकर्मण्य, अल्छी र प्रतिक्रियाविहीन संयन्त्र भनी चित्रण गरेका छन्। कतिपय नागरिक समाजका अगुवाका अनुसार यो स्वयंसेवी (मनमौजी) संस्था हो।

यस्ता आलोचना र आक्रमणबाट यो संस्था हतप्रभ र हीन मनोविज्ञानमा पनि देखिएको छ। तर वास्तविकता त्यसो होइन, व्यवस्थित राज्य प्रणालीमा यो कर्म, समर्पण र निष्ठाको धरोहर हो।

राज्य प्रणालीको विकल्पविहीन र एकमात्र जीवन्त संस्था हो, जसको उत्साह र क्रियाशीलतामा राज्य प्रणाली चलायमान हुन्छ, विकास र परिवर्तन संस्थागत हुन्छ। अमेरिकी पूर्वराष्ट्रपति विड्रो विल्सनका अर्थमा यो क्रियाशील संविधान हो, राज्यको चौथो अंग हो। ब्राजिलका पूर्वराज्यसुधार मन्त्री लुइस कार्लोस पेरेइराले कर्मचारीतन्त्रलाई यतिसम्म प्रशंसा गरे कि यो अनिर्वाचित प्रतिनिधि हो, जो राजनीतिकर्मी (पार्टीका प्रतिनिधि)जस्तो 'पार्ट'को प्रतिनिधित्व रहँदैन। समग्र राष्ट्र नै उसको कार्यक्षेत्र हो र राष्ट्र निर्माण उसको कर्म हो। यसर्थ भन्न सकिन्छ— आलोचना सार्वजनिक प्रशासनका पात्रको स्वभाव, शैली र कमजोरीका कारण हो, प्रणालीगत रूपमा न यसको विकल्प छ न यो गतिशील नभई रहन हुन्छ।

असल कर्मचारीतन्त्र र उसले अवलम्बन गर्ने कर्मचारीतन्त्रीय पद्धति नै लोकतन्त्र वितरणको मियो हो।

कर्मचारीतन्त्रीय पद्धतिमा उचित प्रक्रियालाई धेरै महत्व दिइन्छ। यो व्यवस्थित, व्यावसायिक र विवेकशील हुन्छ। राजनीतिक रूपमा मूल्य तटस्थता यसको आभ्यान्तरिक गुण हो। सांगठनिक स्थायित्वसाथ गतिशीलता यसको चरित्र हो। सरकार र नागरिकबीचको सम्बन्ध—सूत्र भएकाले राज्य प्रक्रियालाई वैधता पनि यसैले दिएको हुन्छ। यो स्थायी सरकारका रूपमा परिचित छ। काम नै यसको नाम र पहिचान हो। यसलाई कार्यनिष्ठाबाट विषयान्तर हुने छुट छैन। आफैंभित्र नियन्त्रण र सन्तुलनको प्रक्रिया व्यवस्थित गर्छ। यसले शक्ति-साधन प्रयोग र जवाफदेहिताबीच सन्तुलन कायम गर्छ। राजनीतिक प्रणालीका अभीष्टलाई संस्थागत गर्छ, सामाजिक संकेत खुट्याउने गर्छ ताकि राष्ट्रिय विकास सम्भव होस्। यो सक्रिय कर्मचारीतन्त्रको विशेषता हो। त्यसैले कर्मचारीतन्त्र संयन्त्रतात्मक मात्र होइन, स्वयंप्रेरित पनि रहन्छ। सामाजिक चाहना, सामाजिक संकेत वा परिवर्तनका लागि आफ्नो अनुभव र ओहोदालाई प्रयोग गर्छ। यस अवस्थामा कर्मचारीतन्त्रले संस्थागत अभियन्ताका रूपमा पनि काम गर्छ।

राष्ट्रिय हित र सामाजिक प्रगतिका लागि सक्रिय कर्मचारीतन्त्रले खास सवालमा संस्थाको सीमा र परिधिभन्दा माथि उठेर परिवर्तनका पक्ष वा विपक्षमा विभिन्न प्रकारका विचार, जुक्ति र उपाय प्रयोग गर्ने रणनीति पनि लिन्छ। जसका कारण यदाकदा जोखिमका पहाड पनि उससामु ठडिन पुग्छन्। टिली र पिएर्सनका शब्दमा सक्रिय कर्मचारीतन्त्र संस्थाभित्रका नागरिक अभियन्ता हुन्, जसले संस्थागत स्रोत परिचालनबाट नीति निर्णयलाई शक्ति (इनपुट) दिई संगठन र राष्ट्रलाई सम्भावित क्षतिबाट सावधानीपूर्वक बचाउँछ। कर्मचारीतन्त्रीय सक्रियताका दुई रणनीति छन् : पहिलो— प्रत्यक्ष रूपमै सक्रियता वा विशेष सक्रियता देखाइन्छ। दोस्रो— प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न नभई विभिन्न जुक्तिमार्फत विषयका पक्ष वा विपक्षमा सक्रियता देखाइन्छ। जुन

रणनीति अवलम्बन गरे पनि सरकारका उद्देश्य र संगठनको मूल्य प्रतिरक्षाका लागि सिर्जनात्मक प्रयास गर्छ, सरकारको हित रक्षा गर्छ, सांगठनिक मूल्य प्रवर्द्धनका लागि निरन्तर आविष्कार (सिर्जनात्मक तनाव सिर्जना) को प्रक्रियामा रहन्छ।

अब प्रशासनिक नेतृत्व 'महानिर्देशक' 'महाप्रबन्धक' होइन, 'प्रमुख कार्यकारी अधिकृत' बन्नैपर्छ। क्षमताको स्वचालित नवीकरणमा समाहित हुनैपर्छ। अनि मात्रै कर्मचारीतन्त्रले आफूलाई लागेका आरोपको दहिलो जवाफ दिन सक्छ।

कर्मचारीतन्त्रभित्र अति सक्रियतावादी प्रवृत्ति पनि देखिएको छ। अति सक्रियतावादीहरू कर्मचारीतन्त्रको मूल्यगत आदर्शबाट विषयान्तर भएर वैयक्तिक स्वार्थ, विचार र आग्रहमा सक्रिय बन्छन्, अनपेक्षित सक्रियता देखाउँछन्। प्रशासन र राजनीतिबीच हुर्किने सौदाबाजी, स्वार्थ विनिमय, ट्रेड युनियानिज्म र नीति ज्ञानको राजनीतीकरणजस्ता कारण अनपेक्षित सक्रियतालाई बढावा दिइएको छ। कर्मचारीतन्त्रीय अनपेक्षित सक्रियताले निजामती सेवामा मूल्य स्खलन हुन गई कर्मचारीतन्त्रीय प्रणाली र सार्वजनिक जीवनका सिद्धान्तबीचको सन्तुलन भत्किन्छ। अति सक्रियताले कर्मचारीतन्त्रभित्र संस्थात्मक र व्यावहारिक राजनीतीकरण खोज्छ। अति सक्रियतावादीहरू राजनीतिक संरक्षणको 'ह्याट' लगाएर नै निजामती सेवाभित्र सान सौकतमा देखिन्छन्। यस अवस्थामा सेवाग्राही अपेक्षा र राष्ट्रिय उद्देश्य पातलिन पुग्छ। बेबरले कल्पना गरेको आदर्श कर्मचारीतन्त्रबाट मात्र विकास, विविधता र लोकतन्त्र (डेमोक्रेसी, डाइभर्सिटी, डेभलपमेन्ट) संस्थागत गर्न सकिन्छ। सक्रिय कर्मचारीतन्त्र त्यसको द्योतक हो, अति सक्रिय वा निष्क्रिय कर्मचारीतन्त्रबाट त्यो आशा गर्न सकिन्न। असल कर्मचारीतन्त्र र उसले अवलम्बन गर्ने कर्मचारीतन्त्रीय पद्धति नै लोकतन्त्र वितरणको मियो हो।

प्रोफेसर जेराल्ड काइडेनले भनेझैं अहिले इतिहासमा कहिल्यै महसुस नगरिएको उच्च गुणस्तर, नेतृत्व क्षमता र सदाचारसहितको प्रभावकारी सरकार माग भइरहेको छ। आन्तरिक माग मात्र होइन, बाह्य प्रणालीको दबाब पनि छ। सेवाभित्रको सनातनी सोच, शैली, संस्कार र सामर्थ्य यी माग तथा दबाब पूरा गर्न निकै अपर्याप्त छन्। हिजो निजामती प्रशासन इमान्दार मात्र भए पुग्थ्यो, अब इमान्दारिता र उपलब्धि एकसाथ चाहिएको छ। महसुस गर्न सक्ने उपलब्धिका लागि सेवाग्राही अधीर छन्। सेवाग्राहीको स्वाद, सन्तुष्टि र संकेत शैली बदलिएको छ। हिजो 'प्रशासन' मात्र भए पुग्थ्यो, आज संयोजन, उत्पादन, सह-उत्पादन, सामाजिक न्यायमा उसको क्रियाशीलता आवश्यक भएको छ।

हिजो राजनीतिक प्रणालीको विश्वास जित्ने पुग्थ्यो, आज सामाजिक संकेत तत्काल टिप्न सक्ने बहुसीपयुक्त कर्मचारीतन्त्र चाहिएको छ। 'अथोरिटी पावर' लाई 'एक्सपर्ट पावर' ले विस्थापन

गर्नुपरेको छ। विश्वासले जित्नुछ, सेवा र समर्पणले अरूको मनभित्र बस्नुछ। राजनीतिक प्रणालीले संकेत गरेभन्दा एककदम अघि बढेर कामप्रति आक्रामक बन्ने तत्परता भिँयेयाउनुछ। निरन्तरको आविष्कार गर्नुछ। राष्ट्रपति केनेडी वैज्ञानिकहरूलाई भन्थे रे- 'के गर्नुपर्छ म जान्दिनँ, 'मुन रेस' अमेरिकाले जित्नुपर्छ, चन्द्रमामा पहिलो मानव पाइला अमेरिकीले टेकेको हुनुपर्छ।' हाम्रो 'मुन रेस' हाम्रै समृद्धिको यात्रा हो र यो युगीन अपेक्षा पूरा गर्न सामर्थ्य, साहस र प्रत्युत्पन्न मति चाहिएको छ। राज्य प्रणालीको आत्मा भनेकै कर्मचारीतन्त्र (प्रशासन) को सामर्थ्य, साहस र समर्पण हो। किनकि कर्मचारीतन्त्र 'एभिडे गभन्मेन्ट' हो।

समाज व्यवस्था गतिशील छ र यो गतिशीलताको प्रवृत्ति दिनप्रतिदिन बेस्सरी बढेको छ, जसले कर्मचारीतन्त्रलाई अझै गतिशील हुन आन्तरिक माग र बाह्य दबाब सिर्जना गरेको छ। यो प्रवृत्ति अकल्पनीय रूपमा बढ्दै पनि जाने देखिएको छ। डेलेवर विश्वविद्यालयका प्रोफेसर रवर्ट डि डेनहार्टका अनुसार कर्मचारीतन्त्रलाई परिवर्तनको दबाब पाँच कारणले पर्न गएको हो। पहिलो- असाधारण रूपमा विस्फोट भइरहेको नयाँ ज्ञान, प्रविधि र अग्रसरता, दोस्रो- संस्थागत पुनःसंरचना, तेस्रो- बढ्दो अन्तरआबद्धता र विश्वव्यापीकरण प्रक्रिया, जसले अवसर र अन्तरक्रियाक अवरोधहरू भत्ताभुंग पारी नयाँ मार्गप्रशस्त गरेको छ, चौथो- जनसंख्या र सांस्कृतिक विविधता, पाँचौ- परम्परागत विश्वासप्रतिको स्खलन। साथै आन्तरिक रूपमा सेवाग्राहीको नयाँ स्वादको पारखी बन्ने बानी र राजनीतिकर्मीको आर्थिक समृद्धिको चाहनाले पनि कर्मचारीतन्त्रको भूमिकामा चुनौती थपिएको छ।

आर्थिक क्रियाकलापका केन्द्रहरू बदलिनु, सार्वजनिक क्षेत्रको खर्च बढ्नु, नयाँ उपभोक्ताहरू, नयाँ उपभोग, व्यवहार र स्वादमा रमाउनु, प्रविधि परिवर्तनले जीवनशैलीलाई बेस्सरी प्रभाव पार्नु, मानिसको गतिशीलता बढ्नु, सरकार तथा बजारले सामाजिक न्यायको दबाब खेप्नु, प्राकृतिक स्रोतको अत्यधिक दोहनले साझा भविष्यका लागि वातावरण संरक्षणको दबाब पर्नु, उद्योग प्रतिष्ठानहरूको कार्य-वातावरण बदलिनु र सामाजिक सम्बन्ध र सूचना प्रणाली फेरिनुले कर्मचारीतन्त्रजस्तो जीवन्त सामाजिक संस्था निरन्तर अग्रसरमुखी नभई आफ्नो औचित्य सिद्ध गर्न नसक्ने अवस्थामा पुगेको छ। यसका लागि कर्मचारीतन्त्र बहुसीपयुक्त र उत्पदानमुखी हुनैपर्छ। परम्परागत कार्य-प्रणाली र कार्यसम्बन्धमा परिवर्तन हुनैपर्छ। सांगठनिक स्वरूप कार्यमूलक बनाउनैपर्छ। अब प्रशासनिक नेतृत्व 'महानिर्देशक' 'महाप्रबन्धक' होइन, 'प्रमुख कार्यकारी अधिकृत' बन्नैपर्छ। क्षमताको स्वचालित नवीकरणमा समाहित हुनैपर्छ। क्षमता प्रदर्शन र नतिजाले नै कर्मचारीतन्त्रले आफूलाई लागेका आरोपको दहिलो जवाफ दिन सक्छ।